

Bilancio SA 8000 Responsabilità Sociale Gruppo ATM S.p.A.

2023



Nel 2023 il positivo esercizio della responsabilità sociale d'impresa nel rispetto dei requisiti della norma SA 8000:2014 ha condotto al conseguimento del rinnovo triennale della certificazione di conformità, ottenuto dalle società del Gruppo ATM quali ATM S.p.A., Nord Est Trasporti S.r.l., GeSAM S.r.l. e Rail Diagnostics S.p.A., a conferma del percorso virtuoso intrapreso a partire dal 2012.

Nel rispetto del programma presentato nell'edizione 2022 del Bilancio SA 8000 sono state completate sia le attività di audit interno, in sinergia con le diverse funzioni aziendali, sia gli audit ai fornitori e si sono svolte tre riunioni del Social Performance Team, a rinnovata conferma dell'impegno al confronto fra l'Azienda e i lavoratori, dimensione fondamentale per comunicare la cultura della responsabilità sociale. Le attività di verifica interne ed esterne, previste dal Sistema di Gestione SA 8000, costituiscono un'occasione indispensabile di dialogo con il personale per raccogliere indicazioni concrete sul corretto funzionamento del Sistema stesso e per ricevere i suggerimenti dei colleghi utili alla definizione di azioni correttive.

Per quanto riguarda la formazione sul tema SA 8000 sono proseguiti con regolarità, in coerenza con l'approccio adottato negli ultimi anni, i corsi per i neoassunti con contenuti connessi alla norma stessa e alla salute e sicurezza sul lavoro nonché gli aggiornamenti periodici rivolti a tutti i lavoratori.

Il costante lavoro di monitoraggio svolto attraverso il Sistema di Gestione è volto a garantire l'efficacia dell'attività, il miglioramento continuo, il rispetto dei principi della norma sia nelle società del Gruppo sia lungo la filiera produttiva.

Sempre nell'ottica della centralità della persona, ATM promuove il miglioramento costante delle condizioni di salute e sicurezza dei dipendenti e del loro benessere; in tale ultimo ambito rientrano gli strumenti del sistema di welfare, diversity & inclusion a disposizione del personale e delle loro famiglie, declinati in un articolato piano di offerta accessibile direttamente dal portale dedicato www.noisiamoatm.it, pubblicato nel mese di luglio 2023 a seguito di un'attenta analisi dei bisogni e di una lunga progettazione.

Per continuare a promuovere nella propria realtà un ambiente di lavoro positivo che attragga e arricchisca, il cosiddetto Great workplace, uno dei capisaldi del Piano Strategico 2023-2025 che pone sostenibilità, innovazione e valorizzazione delle persone quali sue linee guida, l'Azienda ha studiato e realizzato anche nel 2023 progetti e iniziative di comunicazione con lo scopo di rinforzare all'interno dell'organizzazione i valori della diversità, dell'unicità e del rispetto della persona come pilastri per il miglioramento della qualità delle relazioni. Parallelamente ha scelto di agire anche verso l'esterno dell'organizzazione attraverso lo strumento delle campagne di comunicazione e di sensibilizzazione e con la partecipazione a eventi sui temi della diversità e dell'inclusione, con la duplice finalità di trasferire i valori in cui crede e di promuovere l'immagine di azienda capace di contribuire alla crescita dell'intera comunità, collaborando al cambiamento di paradigma culturale in atto, anche prendendo posizione al di fuori dell'area del proprio core business.

Gli impegni programmati per il 2024 sono rivolti, come sempre, anche al miglioramento continuo nella gestione dei rischi aziendali e alle relazioni con le parti interessate, interne ed esterne all'organizzazione e, contemporaneamente, saranno indirizzati al mantenimento della buona reputazione dell'Azienda. ATM continuerà a procedere nell'esercizio della responsabilità sociale in coerenza con i propri valori e sostenuta dalla stessa dedizione che ha costantemente rivolto negli anni e che ha permesso il conseguimento del rinnovo della certificazione e il raggiungimento degli obiettivi dichiarati nelle precedenti edizioni del Bilancio SA 8000.

Milano, giugno 2024

Indice

1. OBIETTIVO DEL DOCUMENTO DI BILANCIO	6
2. ATM SI PRESENTA	7
2.1 Il Codice Etico: principi, valori e responsabilità sociale	8
2.2 Il rapporto con gli stakeholder	10
2.3 Il sistema delle certificazioni Qualità, Ambiente e Sicurezza	19
2.4 Il sistema di welfare, diversity & inclusion di ATM	21
2.5 Sostenibilità e Agenda 2030	24
3. LA NORMA SA 8000	27
3.1 ATM e la norma SA 8000	29
3.2 Le società del Gruppo ATM certificate SA 8000	31
3.3 Principali attività SA 8000 effettuate nel 2023	32
3.4 ATM e i requisiti della norma SA 8000	33
Requisito 1 Non impiegare o favorire l'utilizzo di lavoro infantile	33
Requisito 2 Non ricorrere all'utilizzo di lavoro forzato o obbligato né favorirlo	35
Requisito 3 Garantire a tutti i dipendenti un luogo di lavoro sicuro e salubre	37
Requisito 4 Rispettare il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori di associarsi e di aderire alle organizzazioni sindacali	42
Requisito 5 Non attuare discriminazioni di alcuna natura	45
Requisito 6 Non utilizzare né sostenere pratiche disciplinari quali punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abusi verbali	49
Requisito 7 Adeguare l'orario di lavoro alle leggi e agli accordi vigenti	51
Requisito 8 Retribuire i dipendenti rispettando i contratti in vigore	56
Requisito 9 Implementare e mantenere attivo il proprio Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale	58
9.1 Politiche, procedure e registrazioni	58
9.2 Social Performance Team	60
9.3 Identificazione e valutazione dei rischi	60
9.4 Monitoraggio	60
9.5 Coinvolgimento interno e comunicazione	61
9.6 Gestione e risoluzione delle segnalazioni SA 8000	61
9.7 Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate	62
9.8 Formazione e sviluppo delle capacità	63
9.9 Gestione dei fornitori/subappaltatori e subfornitori	63
3.5 Principali attività SA 8000 in programma per il 2024	64

1. OBIETTIVO DEL DOCUMENTO DI BILANCIO

Il presente Bilancio consente a tutti gli stakeholder di conoscere come il Gruppo ATM interpreta e realizza la propria missione istituzionale e il proprio mandato in applicazione del Sistema di Responsabilità Sociale, all'interno del quale adotta ed applica i principi della norma SA 8000:2014 nel cui rispetto ha continuato a conformare il proprio impegno anche nell'anno 2023.

Nell'ambito del documento, per illustrare l'attenzione e la sensibilità di ATM nei confronti del contesto socioeconomico, culturale e di sostenibilità ambientale in cui opera, si descrivono in sintesi nei capitoli 2.2, 2.4 e 2.5 rispettivamente il rapporto con gli stakeholder, il sistema di welfare, diversity & inclusion rivolto al personale aziendale, il tema della sostenibilità in relazione all'Agenda 2030; sebbene non direttamente richiamati fra i requisiti che SA 8000 mira a tutelare, nel documento si forniscono, in particolare nel capitolo 2.3, riferimenti alle attività e alle iniziative svolte dal Gruppo in tema ambientale, a mero titolo di informazione aggiuntiva.

2. ATM SI PRESENTA

Da sempre il Gruppo ATM si impegna a rispondere alle necessità del settore del trasporto pubblico intercettando opportunamente la domanda dei cittadini attraverso l'intermodalità dei servizi di trasporto offerti tra metropolitana, autobus, tram e filobus. Ogni giorno gli oltre 10.000 dipendenti di tutte le società del Gruppo garantiscono il funzionamento di un sistema articolato e complesso su un territorio che interessa oltre 3,3 milioni di abitanti e che comprende la città di Milano e 97 Comuni della Lombardia.

In Italia, la rete gestita da ATM garantisce una capillare copertura del territorio della città di Milano e dei Comuni dell'area urbana. La rete metropolitana di Milano si compone di cinque linee con un'estensione complessiva di circa 104 km e di 121 stazioni. Alle linee della metropolitana si aggiungono 17 linee tranviarie su 157 chilometri di rete, 136 linee di autobus e quattro filoviarie che coprono circa 1.500 chilometri.

Tutte le reti di trasporto sono integrate alla linea ferroviaria di Trenord, a completamento di un sistema intermodale e integrato che permette ai clienti di spostarsi agevolmente sul territorio con i mezzi pubblici.

Il Gruppo ATM gestisce inoltre:

- la metropolitana leggera automatica che collega la stazione di Cascina Gobba sulla M2 all'Ospedale San Raffaele;
- la funicolare Como-Brunate che, dal 1894, è il mezzo più veloce per collegare le due località;
- la funicolare del Sacro Monte di Varese;
- il servizio di bike sharing BikeMi della città di Milano;
- 23 parcheggi di corrispondenza a Milano con posti auto e posti moto e il controllo delle zone di sosta a pagamento in sede stradale sul territorio di Milano delimitate dalle strisce di colore blu;
- il trasporto a chiamata;
- le attività accessorie al trasporto pubblico locale quali la vendita di biglietti e abbonamenti, l'informazione ai clienti ed il controllo dell'evasione tariffaria;
- il sistema di pagamento e controllo di Area C, la congestion charge attiva nel centro di Milano che comporta la gestione delle transazioni di acquisto e degli accessi giornalieri;
- il sistema di controllo e l'adeguamento del sistema informatico di gestione dei transiti di Area B, zona a traffico limitato con divieto di accesso e circolazione dei veicoli più inquinanti attiva a Milano a partire dal 25 febbraio 2019;

- il servizio di rimozione forzata e custodia dei veicoli rimossi su tutto il territorio del Comune di Milano;
- servizi speciali e turistici fra cui il tram ristorante ATMosfera;
- il servizio di trasporto pubblico locale, attraverso le attività della società Nord Est Trasporti¹, nell'ambito della Città Metropolitana di Milano e nella Provincia di Monza e della Brianza, raggiungendo anche alcuni Comuni nelle Province di Bergamo e di Lecco, e il servizio di trasporto pubblico urbano della città di Monza e del suo hinterland.

Il Gruppo ATM è anche all'estero: attraverso la società controllata Metro Service A/S, gestisce 4 linee metropolitane nella capitale danese ossia le linee M1, M2, M3 e M4, per un'estensione pari a 43 chilometri. Metro Service A/S ha conseguito l'aggiudicazione della gestione della nuova linea denominata Greater Copenhagen Light Rail (metropolitana leggera), che svolgerà il servizio di trasporto per l'area suburbana a ovest della città, il cui avvio è previsto dal 2025.

In data 4 ottobre 2023 è stato firmato il contratto di gestione per un periodo di 10 anni (oltre a un anno di preesercizio) relativo alla metropolitana automatica della città di Salonicco in Grecia; le attività propedeutiche all'esercizio dovrebbero concludersi nella seconda metà del 2024².

2.1 Il Codice Etico: principi, valori e responsabilità sociale

Trasparenza, etica/correttezza, lealtà, qualità della vita delle comunità e ricerca continua dell'eccellenza sono solo alcuni tra i principi guida considerati da ATM nell'adozione di un assetto di governance adeguato alla propria natura, dimensione e struttura operativa. Tali principi sono declinati in aree valoriali finalizzate a guidare l'agire delle persone di ATM.

I valori che ATM riconosce come fondamentali nello svolgimento dell'attività d'impresa, e che condivide a tutti i livelli dell'organizzazione, sono esplicitati nel Codice Etico, introdotto nel 2007 e armonizzato nel settembre 2018 con il Modello ACT Anticorruzione e Trasparenza di Gruppo adottato volontariamente da ATM.

Il Codice Etico racchiude l'insieme dei valori e delle linee di comportamento che compongono l'identità di ATM ed enuncia le relative responsabilità etico-sociali impegnando gli organi sociali, il management, il personale, i collaboratori esterni, i fornitori e tutti coloro che intrattengono rapporti con le società del Gruppo. Il Codice si applica alla Capogruppo ATM S.p.A. e alle società del Gruppo assoggettate alla direzione e coordinamento della stessa. Esso costituisce un elemento fondante del generale Sistema di Controllo Interno e Gestione

dei Rischi insieme al Modello Anticorruzione e Trasparenza di Gruppo e ai Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto Legislativo 231/2001 della Capogruppo e delle sue società direttamente controllate di diritto italiano.

Nel 2022 ATM ha avviato un progetto di aggiornamento e armonizzazione dell'intero Codice Etico dopo sedici anni dalla sua emissione; tale progetto, graduale e multifasico, che si concluderà nel 2024, ha le seguenti finalità:

- rafforzare e valorizzare la cultura aziendale;
- favorire l'allineamento dei comportamenti all'interno e all'esterno dell'organizzazione ai propri valori e principi;
- favorire il processo di relazione con i propri stakeholder al fine di meglio comprenderne le aspettative;
- creare i presupposti per contribuire alla creazione di valore anche attraverso la gestione e la rendicontazione degli aspetti ESG Environmental, Social and Governance e di sostenibilità

Il progetto si innerva sulle principali normative/linee guida, sugli standard disponibili, sulle leading practice in materia di etica d'impresa e Corporate Social Responsibility e ha previsto una prima fase che ha portato alla redazione delle Linee Guida di Comportamento del Gruppo ATM, operative da luglio 2023, ad integrazione ed esplicitazione del Codice Etico. Tali Linee Guida, anche attraverso dilemmi etici e casi pratici, permettono ai dipendenti, ai fornitori ed ai partner del Gruppo di essere consapevoli dei propri obblighi e divieti nel fare. L'Azienda ha definito e attuato nel corso del 2023 un primo piano di azione formativa per la divulgazione interna delle stesse, tradotte anche in lingua inglese.

A inizio 2023 è stata avviata la seconda fase finalizzata in ultima istanza all'armonizzazione del Codice Etico con le Linee Guida di Comportamento e altri documenti fondanti la governance e il sistema di controllo interno e gestione dei rischi (i.e. fra gli altri, Modelli 231 delle società e Modello ACT di Gruppo). Tale fase si inserisce nell'alveo della people strategy che prevede, tra gli altri aspetti, l'ideazione, impostazione e approvazione di un progetto finalizzato all'identificazione del modello di EVP Employee Value Proposition e di valori del Gruppo ATM; questa fase includerà quindi un'attività di engagement del Vertice e di altri eventuali stakeholder interni.

La responsabilità sociale è uno dei fattori di indirizzo delle politiche aziendali e sociali di ATM che vengono declinate, in ottica di miglioramento continuo, avendo presente il modello di riferimento e le specifiche raccomandazioni internazionali. Pertanto, proseguendo nel proprio impegno sociale ed etico nei confronti di tutti i soggetti che operano all'interno e all'esterno dell'organizzazione, ATM ha adottato a partire dal 2012, come più diffusamente scritto nel presente documento, un sistema di gestione per la Responsabilità Sociale coerente con gli standard internazionali SA 8000:2014 e UNI ISO 26000, standard ispirati e coerenti con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, le Convenzioni ILO International

1. In questo documento indicata anche con l'acronimo NET.

2. I contenuti di questo paragrafo sono aggiornati al 31.12.2023 e fanno riferimento alla Relazione annuale integrata Gruppo ATM 2023.

Labour Organization e le Convenzioni ONU nonché con le leggi nazionali sul lavoro e sulla sicurezza nei posti di lavoro. La certificazione SA 8000 è stata riconfermata nel 2015, nel 2018 e nel 2021; nel 2023 si è concluso, con esito positivo, il processo di rinnovo dei certificati delle società del Gruppo ATM ossia ATM S.p.A., Nord Est Trasporti S.r.l., GeSAM S.r.l. e Rail Diagnostics S.p.A. per il periodo 2024-2027, processo che si è perfezionato con l'emissione dei nuovi certificati a maggio 2024³.

La certificazione SA 8000 e il relativo sistema di gestione si collocano all'interno del Sistema di Controllo interno e Gestione dei Rischi: il mantenimento della certificazione e la valutazione periodica dell'andamento dell'Azienda in tale ambito sono promossi attraverso il monitoraggio continuo, le attività di audit interno delle varie funzioni aziendali e l'attività di verifica diffusa svolta da parte del Social Performance Team, organo dedicato e costituito in egual misura da rappresentanti dei lavoratori e rappresentanti aziendali⁴.

Nell'ambito delle politiche di valorizzazione dei dipendenti e nella cornice della responsabilità sociale d'impresa, ATM ha aderito già dal 2013 al percorso di certificazione Family Audit promosso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, conseguendo, tra le prime aziende italiane, la certificazione base riferita alle politiche sociali aziendali volte al continuo miglioramento dei servizi di bilanciamento famiglia-lavoro. Tali politiche si collocano nel più ampio sistema di welfare, sviluppato in stretta sinergia con Fondazione ATM⁵, che persegue l'obiettivo di migliorare il benessere individuale e organizzativo delle persone che operano nell'ambito del Gruppo.

2.2 Il rapporto con gli stakeholder

Con il termine stakeholder si intendono gli interlocutori dell'Azienda che hanno interesse al successo delle prestazioni dell'organizzazione; vengono classificati come interni (azionisti, dipendenti e management) ed esterni (clienti, fornitori, istituzioni pubbliche, ecc.). ATM, per la realizzazione del proprio Sistema di Responsabilità Sociale, si è impegnata e si impegna nel coinvolgimento diretto degli stakeholder ossia in particolare:

- i lavoratori, informati mediante la diffusione di materiale dedicato alla descrizione della

3. A tale proposito si veda il paragrafo 3.1 alle pagine 29-30.

4. Riguardo al Social Performance Team si veda il paragrafo 9.2 a pagina 60.

5. Fondazione ATM è un ente morale senza scopo di lucro costituito nel 1999 da ATM S.p.a. e dalle OO.SS. FILT-CGIL, FIT-CISL, UILT-UIL che persegue fini assistenziali, di promozione umana, sociale e culturale, formazione extrascolastica e recupero psicofisico rivolti ai dipendenti e ai pensionati ATM; opera in piena autonomia, grazie al sostegno dei suoi associati dipendenti ed ex dipendenti ATM, e in sinergia con l'Azienda. Gli iscritti al 31.12.2023 risultano pari a 9.587, dei quali 6.314 dipendenti (66%) e 3.273 pensionati (34%). Le principali attività di Fondazione ATM rientrano in quattro macrocategorie: welfare sanitario integrativo, welfare sociale con iniziative a sostegno della famiglia, dei giovani e degli anziani, recupero psicofisico e promozione sportiva e culturale.

norma SA 8000, dei suoi requisiti e della sua rilevanza nella vita aziendale (opuscolo e informative nelle bacheche delle varie sedi aziendali, sezione dedicata sulla rete intranet). È stato inoltre implementato un piano formativo che prevede la progressiva copertura di tutti i dipendenti del Gruppo;

- le organizzazioni sindacali, che sono state sensibilizzate sul tema della SA 8000 e che hanno aderito e sostenuto il processo di adeguamento delle attività aziendali; sono stati nominati tre Rappresentanti dei Lavoratori che vengono coinvolti nel Sistema di Gestione quali membri del Social Performance Team;
- i clienti/consumatori alle cui necessità ATM pone costante attenzione attivando a tale scopo iniziative tese al miglioramento continuo delle prestazioni erogate, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza;
- i fornitori e i partner con i quali, in conformità ai requisiti della norma SA 8000, ATM collabora e che adottano e praticano le stesse logiche operative di rispetto per il dipendente e per il cliente. Sono stati inoltre incrementati gli audit di seconda parte ai fornitori che appartengono ad alcuni settori ritenuti sensibili.

Nella tabella che segue sono riportati i principali portatori di interesse di ATM identificati



Figura 1. Gli stakeholder di ATM

secondo i criteri dello standard AA1000 SES Stakeholder Engagement Standard, le attività di dialogo e coinvolgimento e i temi fra i più rilevanti al centro dell'impegno di ATM.

In relazione agli stakeholder interni, la persona e la sua centralità sono per ATM l'elemento

PRINCIPALI PORTATORI DI INTERESSE DI ATM, ATTIVITÀ E TEMI DI DIALOGO E COINVOLGIMENTO		
Stakeholder	Iniziative di dialogo e coinvolgimento	TemI rilevanti
Personale	<ul style="list-style-type: none"> • Sessioni di valutazione delle prestazioni • Iniziative di comunicazione interna • Cassettes di raccolta, collocate in ogni sede aziendale, per le segnalazioni relative alla norma SA 8000 • Modulo on line sulla rete intranet aziendale e sul sito internet www.atm.it attraverso cui è possibile inviare ad ATM segnalazioni di incongruenze rispetto ai principi della norma SA 8000 • Casella di posta elettronica dedicata SA8000@atm.it 	<ul style="list-style-type: none"> • Crescita professionale e sviluppo delle competenze • Tutela della salute e sicurezza sul lavoro • Sensibilizzazione ai temi della corretta alimentazione e ai comportamenti per un sano stile di vita • Welfare aziendale
Clienti/ Consumatori	<ul style="list-style-type: none"> • Indagini sulla soddisfazione dei clienti 	<ul style="list-style-type: none"> • Regolarità e puntualità • Sicurezza (safety e security) • Comfort • Accessibilità • Informazione
Fornitori	<ul style="list-style-type: none"> • Valutazione e monitoraggio continuo dei fornitori in merito al rispetto dei principi e dei requisiti della norma SA 8000 	<ul style="list-style-type: none"> • Trasparenza • Correttezza
Comune di Milano e altre Istituzioni	<ul style="list-style-type: none"> • Collaborazione con le Amministrazioni locali e con i Municipi • Partecipazione a tavoli di lavoro per la mobilità sostenibile 	<ul style="list-style-type: none"> • Equilibrio economico • Qualità del servizio • Soddisfazione dei clienti • Responsabilità Sociale per il Gruppo ATM • Riduzione degli impatti diretti • Efficienza energetica
Organizzazioni sindacali	<ul style="list-style-type: none"> • Riunioni periodiche all'interno del Social Performance Team in cui sono presenti tre delegati sindacali 	<ul style="list-style-type: none"> • Temi afferenti alla norma SA 8000
Collettività	<ul style="list-style-type: none"> • Collaborazione con associazioni e altre realtà del territorio per iniziative su mobilità e innovazione • Sostegno a progetti culturali • Dialogo costante con gli stakeholder • Gestione dei rapporti con i media • Modulo on line sul sito internet www.atm.it attraverso cui è possibile inviare ad ATM segnalazioni di incongruenze rispetto ai principi della norma SA 8000 	<ul style="list-style-type: none"> • Strategie e progetti aziendali • Impatto del servizio di trasporto pubblico locale sulla collettività • Sviluppo socioculturale del territorio
Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Partecipazione a tavoli di lavoro per la mobilità sostenibile 	<ul style="list-style-type: none"> • Riduzione degli impatti diretti • Efficienza energetica

chiave per il raggiungimento degli obiettivi aziendali: per attuare il Great workplace, che è uno dei capisaldi del Piano Strategico 2023-2025 che pone sostenibilità, innovazione e valorizzazione delle persone quali sue linee guida, l'Azienda ha studiato e realizzato anche progetti e iniziative di comunicazione con lo scopo di rinforzare all'interno dell'organizzazione i valori della diversità, dell'unicità e del rispetto della persona come

pilastri per il miglioramento della qualità delle relazioni. Nel corso del 2023 le attività di comunicazione interna hanno dedicato quindi ampio spazio ai temi diversity e inclusion e alla condivisione efficace delle informazioni e dei progetti dell'organizzazione, mirando a coinvolgere e indirizzare la popolazione aziendale verso obiettivi strategici comuni. Iniziativa cardine è stata infatti la diffusione, attraverso una serie di videointerviste ad alcuni manager, del nuovo Piano Strategico, con l'obiettivo di mettere in luce le direttrici in cui si muoveranno ATM e le sue persone nei prossimi anni. Sono stati organizzati anche numerosi staff meeting rivolti alle diverse Direzioni aziendali, occasioni importanti di aggiornamento e confronto.

Grande attenzione è stata dedicata, attraverso una comunicazione capillare, alla pubblicazione delle Linee Guida di Comportamento del Gruppo ATM⁶, fondamentale passo nel progressivo aggiornamento degli strumenti di governance aziendale; oltre ai consueti strumenti di comunicazione digitale e analogica, sono stati realizzati dei podcast a puntate che, attraverso il dialogo tra colleghi di diverse aree aziendali, hanno affrontato in ogni episodio temi e nodi cruciali delle Linee Guida.

Per mantenere aggiornati i dipendenti sulle novità e iniziative aziendali sono state realizzate campagne specifiche, diffuse sia online sulla rete intranet sia tramite locandine affisse nelle sedi aziendali, relative allo standard SA 8000, al job posting interno dedicato alla gestione della metropolitana automatica nella città di Salonicco, all'apertura delle iscrizioni ai nidi aziendali e alle diverse iniziative di welfare.

In un'ottica volta a favorire una sempre maggiore accessibilità alle informazioni, la prima parte dell'anno è stata dedicata allo sviluppo di www.noisiamoatm.it, il nuovo portale welfare di ATM che riunisce in un unico spazio virtuale tutte le informazioni relative a beni e servizi per i dipendenti⁷.

Numerose sono state le iniziative inerenti al tema del rispetto reciproco e alla valorizzazione delle diversità tra cui, in particolare, la campagna "Rispettiamoci", pubblicata a partire dal 15 febbraio, con cui l'Azienda ha inteso ribadire il proprio impegno contro ogni forma di aggressione verbale e fisica nei confronti di tutte le persone, dei propri lavoratori, dei clienti e dei cittadini, mirando a sensibilizzare sul tema e a stimolare una riflessione sul rispetto delle persone e dei ruoli. La campagna, che ha visto il coinvolgimento di alcuni colleghi in veste di protagonisti degli scatti, è stata declinata in tre immagini diverse che esprimono situazioni di dialogo tra passeggeri e dipendenti dell'Azienda che rappresentano tutti i lavoratori di ATM, scelti per il loro ruolo di contatto con il pubblico. Il messaggio e le immagini sono stati diffusi con manifesti in tutte le sedi aziendali, nelle stazioni della metropolitana e con direct mail inviate ad un gruppo fidelizzato di clienti. L'iniziativa si inserisce in un più ampio piano di comunicazione sviluppato negli ultimi anni dall'Azienda che, attraverso campagne

6. A proposito delle Linee Guida di Comportamento del Gruppo ATM si veda in questo documento il paragrafo 2.1 Il Codice Etico: principi, valori e responsabilità sociale.

7. Per www.noisiamoatm.it si veda più avanti alle pagine 22-23.

di sensibilizzazione, si pone l'obiettivo di promuovere, sia all'interno della propria realtà sia all'esterno, una società sempre più accogliente, inclusiva e rispettosa del prossimo, negli ambienti di lavoro e nella vita quotidiana.

Anche in linea di continuità con il piano di comunicazione sviluppato negli ultimi anni, ATM ha realizzato la campagna "Siamo tutti unici", pubblicata il 12 giugno 2023, volta a sensibilizzare sui valori universali di unicità, rispetto e inclusione delle persone, valori che fanno parte della cultura aziendale e sono un pilastro della strategia di sostenibilità sociale. Sensibilizzare la comunità di cittadine e cittadini nel combattere stereotipi e discriminazioni è il contributo che ATM intende continuare a dare come azienda al servizio delle città in cui opera affinché le persone siano sempre più incoraggiate a rispettarci e a riconoscersi. Il messaggio della campagna è stato diffuso in Azienda attraverso la rete intranet e con cartoline e pannelli di grande formato nelle sedi aziendali, con affissioni nelle stazioni della metropolitana, alle fermate delle linee di superficie e all'esterno dei mezzi, sui canali digital e social di ATM.

L'Azienda ha rinnovato il proprio impegno contro ogni forma di discriminazione e il proprio sostegno alle donne con la campagna di sensibilizzazione "L'arte di opporsi alla violenza" realizzata in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne, che ricorre il 25 novembre, con le opere dell'artista iraniana Bahar Sabzevari, che con la sua arte si è fatta portavoce delle condizioni delle donne nel suo paese di origine e nel mondo: un messaggio rivolto a tutti, ai passeggeri e alle proprie persone, attraverso il quale l'Azienda ha rinnovato l'attenzione e l'impegno nel promuovere un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione e molestia, uno degli obiettivi centrali del Piano Strategico aziendale, che si concretizza anche attraverso lo strumento del Codice di Condotta. Presso il deposito di Leoncavallo sono state installate una panchina rossa, realizzata grazie al lavoro dei reparti di falegnameria e verniciatura dell'Officina Generale di Teodosio, e una maxi-affissione che riproduce uno dei soggetti della campagna.

La Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza, che ricorre l'11 febbraio, è stata anche nel 2023 l'occasione per valorizzare il ruolo delle donne all'interno dell'organizzazione raccontando le professionalità di alcune tra le molte colleghe che hanno una formazione STEM Science, Technology, Engineering and Mathematics e che in Azienda lavorano in settori afferenti a queste materie. ATM, nella volontà di continuare a combattere ogni forma di discriminazione, ha voluto ribadire, con interviste pubblicate sulla home page della rete intranet, che la professionalità e le competenze non hanno mai genere.

L'Azienda ha inoltre partecipato alla Run for inclusion, corsa aggregativa non competitiva nata per condividere e celebrare i valori di diversità, inclusione, sostenibilità e sport outdoor, con un intervento nel panel istituzionale volto a valorizzare le iniziative e i progetti promossi sui temi dell'inclusione e con una squadra di oltre cento colleghe e colleghi che hanno preso

parte alla corsa a testimonianza dell'impegno e sensibilità di ATM per una società sempre più inclusiva.

Per quanto riguarda i tradizionali appuntamenti rivolti al personale, nel 2023 si è svolta la consueta premiazione dei Seniores, i dipendenti che hanno raggiunto i trent'anni di anzianità aziendale, che ha visto la partecipazione di centocinquanta colleghi a riprova dell'affezione e della lealtà che ancora contraddistinguono le persone di ATM.

Le celebrazioni dedicate all'anniversario della Liberazione, realizzate in collaborazione con ANPI Associazione Nazionale Partigiani d'Italia, si sono svolte come sempre nella storica cornice dell'Officina Generale di Teodosio alla presenza di personale proveniente da tutte le sedi aziendali, di rappresentanti delle organizzazioni sindacali attive in Azienda e di autorità civili, religiose e militari in servizio a Milano.

Il ruolo che il Gruppo ATM detiene nell'ambito della mobilità cittadina lo configura come interlocutore primario nei confronti delle istituzioni e degli enti preposti al governo del territorio, principalmente del Comune di Milano e dei Comuni in cui svolge il proprio servizio. ATM è da sempre impegnata in azioni e progetti di Corporate Social Responsibility attraverso lo sviluppo di iniziative e la partecipazione ad eventi e a collaborazioni al fine di promuovere la cultura della sostenibilità. Negli ultimi anni ha collaborato con associazioni attive nell'ambito della mobilità sostenibile e dell'inclusione sociale, con associazioni che operano a sostegno delle persone con disabilità per attività volte al miglioramento dell'accessibilità delle infrastrutture, dei mezzi di trasporto e dell'informazione ai passeggeri. Nel corso del 2023 sono proseguiti i contatti e le interlocuzioni con LEDHA Lega per i diritti delle persone con disabilità APS⁸ su diverse tematiche legate all'accessibilità. Per il miglioramento dell'informazione sull'accessibilità al trasporto in metropolitana, ATM ha realizzato la piattaforma web Informazioni Senza Barriere, disponibile sul sito www.atm.it e sull'app ATM Milano, che fornisce informazioni in tempo reale, aggiornate ogni dieci minuti, sul funzionamento di ascensori e montascale presenti nelle stazioni della metropolitana; per questo progetto l'Azienda ha svolto, insieme ad un gruppo di passeggeri con disabilità motoria e con LEDHA una sperimentazione per lo sviluppo delle funzionalità del sistema proprio a partire dall'esperienza di viaggio del cliente. A gennaio 2023, grazie anche alla collaborazione con l'Associazione Nazionale Subvedenti, sono state completate le attività sulla piattaforma per renderla accessibile anche ai passeggeri con disabilità visiva; da febbraio Informazioni Senza Barriere è disponibile anche in lingua inglese. Fra gli avvenimenti di maggior rilievo dal punto di vista del miglioramento dell'accessibilità alle infrastrutture di trasporto si annovera anche l'apertura all'esercizio di 15 nuovi ascensori nelle stazioni M2 di Cimiano, Vimodrone, Cassina de' Pecchi, Bussero, Gorgonzola e Gessate.

8. LEDHA, Lega per i diritti delle persone con disabilità APS, è un'associazione di promozione sociale che lavora per la tutela dei diritti delle persone con disabilità offrendo informazione, consulenza gratuita e assistenza legale e rendendosi interlocutrice delle istituzioni lombarde; rappresenta numerose organizzazioni di persone con disabilità e loro familiari in tutta la Lombardia.

Nel 2023 ATM ha inoltre supportato alcune iniziative in ambito sociale e culturale.

ATM PER LA CULTURA, PER IL SOCIALE E PER LA CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ LE INIZIATIVE SUPPORTATE NEL 2023

Marcia di sensibilizzazione sulle malattie rare

25 febbraio 2023

Marcia di sensibilizzazione sul tema realizzata da UNIAMO Federazione Italiana Malattie Rare in occasione della XVI edizione della Giornata Mondiale delle Malattie Rare (28 febbraio 2023).

ATM ha messo a disposizione un minibus con conducente che ha seguito la manifestazione pronto ad accogliere chi avesse difficoltà nella deambulazione.

Fa' la cosa giusta!

dal 24 al 26 marzo 2023

Diciannovesima edizione della fiera nazionale del consumo critico e degli stili di vita sostenibili che si è tenuta a Milano nei padiglioni Allianz MiCo focalizzata sulle politiche di sostenibilità ambientale sviluppate nell'area di Milano e sui progetti di qualificazione e riqualificazione nell'ambito dei trasporti.

ATM, in qualità di partner tecnico, ha concesso spazi pubblicitari in cambio di un'area dedicata alla promozione delle attività dell'Azienda e del recruitment.

Milano da Leggere

dal 24 aprile a fine luglio 2023

Ottava edizione dell'iniziativa promossa dal Sistema Bibliotecario del Comune di Milano per promuovere la lettura tramite una selezione di libri digitali scaricabili gratuitamente dalla pagina dedicata del sito del Comune di Milano.

ATM, in ottica di valorizzazione dell'esperienza di viaggio dei passeggeri, ha sostenuto l'iniziativa come partner tecnico mettendo a disposizione spazi pubblicitari all'interno delle vetture e in alcune stazioni della metropolitana.

Dress for Success

3 luglio 2023

Campagna no-profit di carattere solidaristico rivolta alle donne in difficoltà socioeconomiche in cerca di lavoro, per portarle a conoscenza dell'attività dell'associazione Dress for Success Milan la cui missione è consentire alle donne di raggiungere l'indipendenza economica fornendo una rete di supporto, abbigliamento professionale e strumenti di sviluppo per aiutarle a prosperare nel lavoro e nella vita.

ATM ha supportato l'iniziativa concedendo spazi pubblicitari per promuovere il lancio della campagna.

Back to the City Concert

17 settembre 2023

Quinta edizione della manifestazione musicale promossa dalla Fondazione Riccardo Catella nell'ambito della più ampia progettualità di BAM - Biblioteca degli Alberi di Milano, la cui attività è mirata alla promozione dei temi legati allo sviluppo sostenibile. ATM ha supportato l'iniziativa concedendo, a fronte della promozione del trasporto pubblico, spazi pubblicitari per promuovere il grande concerto sinfonico gratuito organizzato dalla città di Milano per accogliere i cittadini al rientro dopo la pausa estiva.

Run for Inclusion

23 e 24 settembre 2023

Corsa aggregativa non competitiva per condividere i valori di diversità, inclusione, sostenibilità e sport all'aperto.

Oltre alla campagna declinata sui mezzi, un relatore ATM è intervenuto nel panel istituzionale valorizzando i progetti e le iniziative promosse dall'Azienda sui temi dell'inclusione; inoltre, una squadra di colleghe e colleghi ha partecipato alla corsa a testimonianza dell'impegno e sensibilità dell'Azienda per una società sempre più inclusiva.

Milano for Mental Health

dal 3 al 10 ottobre 2023

Iniziativa organizzata e promossa dal Comune di Milano con l'obiettivo di porre la salute mentale al centro del dibattito sociale e politico con una campagna di sensibilizzazione, talk e incontri di approfondimento tra istituzioni e stakeholder.

ATM ha supportato l'iniziativa concedendo spazi pubblicitari per il lancio della campagna.

e_mob 2023

dal 7 al 10 ottobre

Settima edizione della Conferenza Nazionale della Mobilità Elettrica, il principale appuntamento nazionale dedicato alla diffusione della cultura della mobilità sostenibile.

ATM, membro del comitato promotore, ha partecipato promuovendo, attraverso l'esposizione di un bus elettrico in Piazza Duomo, il ruolo fondamentale che il trasporto pubblico riveste nella transizione ambientale e per lo sviluppo sostenibile

della città. Relatori ATM sono intervenuti sia nella sessione istituzionale sia nelle sessioni tecniche offrendo una panoramica su come l'Azienda sta affrontando la sfida di una nuova mobilità sempre più sostenibile, con un focus specifico sul tema dell'efficientamento energetico e le prospettive dell'autoproduzione di energia.

Mille Mila Bici. La pedalata nel cuore di Milano

22 ottobre 2023

Evento gratuito ideato da Legambiente Lombardia per promuovere la mobilità attiva attraverso una pedalata di 15 chilometri circa nel cuore di Milano aperta a tutte le età, le abilità e i generi per ribadire la necessità di una città più sicura, sostenibile ed efficiente per tutti.

ATM ha supportato l'iniziativa concedendo spazi pubblicitari a fronte della promozione del trasporto pubblico locale e del proprio servizio sui social media di Legambiente Milano oltre che su altri canali.

Come detto in precedenza, ATM è fortemente impegnata nel creare un ambiente sempre più inclusivo per le proprie persone e per la comunità in cui opera. Tra le iniziative realizzate nel corso del 2023 per promuovere i valori dell'inclusività e, allo stesso tempo, per migliorare l'esperienza di viaggio dei clienti, ATM ha proseguito con l'iniziativa Sound Underground, volta ad offrire la possibilità a musicisti di esibirsi in spazi autorizzati su un palcoscenico hi-tech nelle stazioni di Garibaldi e Loreto M2 e Bicocca M5, che ha coinvolto 1.800 artisti e ha prodotto oltre 2.100 esibizioni. Inoltre ATM, sempre nel contesto del progetto Sound Underground, ha lanciato "SanMetro primo festival della canzone metropolitana" in cui band, artisti emergenti e cantanti si sono sfidati, in concomitanza con il Festival di Sanremo, sui palchi in metropolitana, iniziativa anch'essa tesa sia ad offrire spazi autorizzati a chi desidera esprimere la propria arte sia a contribuire a far vivere la metropolitana come luogo di opportunità e incontro.

Da gennaio a marzo 2023 ATM ha inoltre proseguito l'iniziativa Bus degli Angeli attraverso la quale supporta l'associazione di volontari City Angels nel progetto finalizzato a dare assistenza durante i mesi invernali ai senzatetto a Milano, con un autobus in servizio da lunedì a venerdì dalle 21 a mezzanotte, per la distribuzione di pasti caldi, bevande, indumenti, coperte e assistenza qualificata. L'iniziativa, che ATM sostiene dal 2011, è volta a promuovere l'inclusività e a contribuire a sensibilizzare tutta la comunità sui temi della sostenibilità sociale.

Nell'ottica di offrire servizi di qualità ai passeggeri e ai cittadini, anche nel 2023 è stata confermata la collaborazione con il Comune di Milano per il progetto BiblioExpress, la smart library collocata nel mezzanino della stazione di Porta Venezia della M1, che consente di prendere in prestito libri, audiolibri, fumetti e dvd.

A livello internazionale l'Azienda ha proseguito il proprio impegno nell'ambito di eventi ed iniziative di alto profilo per valorizzare le proprie attività e i propri progetti.

In ottica di relazione con gli stakeholder internazionali e sviluppo business è stata realizzata la versione francese del sito internet atminternational.com. Rivolto a potenziali partner nazionali e internazionali, il sito illustra le competenze e il know-how di ATM con focus sul core business della gestione e manutenzione del trasporto pubblico, sui progetti in ambito di sostenibilità, innovazione tecnologica e digitale, customer experience e formazione e sviluppo del personale.

Come membro di UITP, Associazione Internazionale del Trasporto Pubblico, ATM partecipa a numerosi comitati di esperti il cui scopo è diffondere best practice e scambiare informazioni sui principali temi d'interesse; nel mese di giugno ha preso parte all'UITP Global Public Transport Summit di Barcellona, il più importante evento mondiale dedicato alla mobilità sostenibile, con uno stand nell'area espositiva e con il coinvolgimento di relatori aziendali nelle varie sessioni della conferenza, durante le quali i principali progetti dell'Azienda in termini di sostenibilità, metropolitane automatiche, green finance e cybersecurity sono stati condivisi con i delegati provenienti da tutto il mondo.

Sempre nell'ambito di UITP, a Milano in ottobre ATM è stata local host delle riunioni dell'Executive e Policy Board a cui hanno preso parte le figure apicali di Authority, operatori e rappresentanti dell'industria di trasporto, e ha organizzato l'82ma riunione del Fixed Installation Platform, comitato tecnico del Metropolitan Railways Committee dell'Associazione.

In ottica di promozione a livello internazionale e di scambio di best practice e know-how, ATM ha ospitato anche nel 2023 numerose visite di delegazioni tecniche e istituzionali presso le proprie sedi; tra queste, nell'ambito dell'European Transport Conference 2023 organizzata dalla Association for European Transport, l'Azienda ha ospitato i delegati nelle proprie sale operative di superficie e delle metropolitane e nel deposito tranviario di via Messina.

2.3 Il sistema delle certificazioni Qualità, Ambiente e Sicurezza

Al fine di rispondere al meglio alle esigenze dei clienti e delle altre parti interessate rilevanti, nonché di controllare e ridurre l'impatto ambientale dei suoi processi, il Gruppo ATM ha adeguato i propri sistemi di gestione ai migliori standard internazionali e mantiene in essere le certificazioni Qualità e Ambiente rispettivamente secondo le norme UNI EN ISO 9001 "Sistemi di gestione per la qualità" e UNI EN ISO 14001 "Sistemi di gestione ambientale".

L'impegno al miglioramento continuo dei sistemi di gestione è stato confermato dalla Direzione attraverso la riemissione della Politica per la Qualità, l'Ambiente e la Sicurezza, effettuata nel mese di luglio 2023, opportunamente diffusa a tutti i livelli dell'organizzazione

e pubblicata nel sito www.atm.it per la condivisione dei valori e degli obiettivi con gli stakeholder.

Nel 2023 e a maggio 2024 la Capogruppo ATM ha ottenuto da Certiquality⁹ il rinnovo della conformità agli standard UNI EN ISO 9001 e 14001.

Il perimetro delle certificazioni dei sistemi comprende tutti i processi delle aziende del Gruppo certificate, in particolare:

- la progettazione del servizio di trasporto pubblico locale;
- l'erogazione e la gestione di servizi di trasporto pubblico locale in area metropolitana, inclusi i servizi erogati da NET per entrambe le sedi di Monza e Trezzo sull'Adda, e di quelli connessi e complementari al trasporto pubblico locale (servizi a chiamata, funicolari per l'Ospedale S. Raffaele¹⁰, Como-Brunate e del Sacro Monte di Varese, parcheggi, sosta, aree destinate a deposito per i veicoli rimossi, BikeMi, gestione area B e C, gestione tram storici e tram ristorante ATMosfera, ecc.);
- la manutenzione dei mezzi per tutte le modalità di trasporto (metropolitano, metropolitano driverless, automobilistico, tranviario e filoviario) e la gestione logistica e ricambi;
- la progettazione e l'esecuzione di interventi migliorativi sulle flotte dei veicoli;
- la progettazione, la manutenzione e la gestione degli impianti e delle infrastrutture necessarie all'esercizio del trasporto pubblico locale, compresi i sistemi di sicurezza;
- la progettazione e la costruzione delle infrastrutture delle linee filo-ferro-tranviarie e dei sistemi di gestione del traffico e telecomunicazioni;
- i processi di supporto (risorse umane, formazione, relazioni con i clienti, customer satisfaction e marketing, amministrazione, information technology e bigliettazione, acquisti, affari legali, sistemi di gestione Qualità Ambiente e Sicurezza, GDPR, ecc.).

Inoltre sia ATM sia NET hanno incrementato il numero di linee in ambito certificazione di prodotto UNI EN 13816 "Trasporti, Logistica e Servizi - Trasporto pubblico di passeggeri - Definizione, obiettivi e misurazione della qualità del servizio" e quindi, oltre alle linee già risultate conformi nel 2021 e nel 2022¹¹, nel 2023 si sono aggiunte per ATM le linee 7, 31, 42, 80, 84, proseguendo nel solco del mandato ricevuto dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo di arrivare entro il 2030 al 100% dei chilometri certificati; relativamente a NET nel 2023 hanno ottenuto la certificazione, secondo la norma tecnica 13816, anche le linee Z314 e Z201.

ATM e NET hanno anche ottenuto la conformità ai requisiti dello standard internazionale UNI EN ISO 45001 "Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro - Requisiti e guida per

9. Organismo terzo indipendente selezionato attraverso gara.

10. La funicolare per l'ospedale San Raffaele è la metropolitana leggera che collega la M2 dalla stazione di Cascina Gobba all'ospedale e viceversa.

11. Nel 2021 sono state certificate UNI EN 13816 le linee ATM 54, 14, 90, 91, M3 e NET Z321; nel 2022 le linee ATM M1, M2, 4, 60 e NET Z202 e Z311.

l'uso", nell'audit di sorveglianza rispettivamente nel mese di ottobre 2023 e a dicembre 2023.

Anche Rail Diagnostics S.p.A. è stata valutata nel 2023 attraverso audit esterno dell'ente di certificazione quale terza parte indipendente ed ha ottenuto la conferma dell'adeguatezza dei propri sistemi di gestione Qualità, Ambiente e Sicurezza.

2.4 Il sistema di welfare, diversity & inclusion di ATM

Il Gruppo ATM si impegna da sempre ad investire in programmi di Welfare, Diversity & Inclusion che promuovono ambienti di lavoro positivi e in grado di generare benessere nelle persone e nell'organizzazione. Uno dei focus principali riguarda le politiche aziendali che valorizzano la persona, con le sue diversità, all'interno di una comunità aziendale che sia coesa e inclusiva.

L'Azienda si è dotata di un sistema di welfare volto a promuovere la soddisfazione dei dipendenti ed instaurare un clima interno partecipativo e responsabilizzante verso le risorse e le capacità di ciascuna persona. Molteplici sono le dimensioni che vengono intercettate nel generare benessere all'interno dell'organizzazione: motivazione, collaborazione, coinvolgimento, partecipazione, circolazione delle informazioni, flessibilità organizzativa e fiducia tra le persone, prevenzione dei conflitti e delle vertenze, promozione e wellbeing.

Il sistema di welfare ATM si rivolge a tutti i dipendenti con l'obiettivo di favorire il loro benessere psicofisico ed emotivo, migliorare la qualità della loro vita e in parallelo la qualità dell'ambiente lavorativo in cui le persone operano. Tale sistema, promosso dalla funzione oggi denominata Wellbeing, Diversity & Inclusion della Direzione Risorse Umane, offre ai lavoratori risposte concrete ai loro bisogni e alle nuove necessità che si sono determinate anche a seguito della pandemia.

Nel piano ATM 2021-2025 sostenibilità e innovazione si confermano al centro delle linee guida aziendali. In termini di valorizzazione delle risorse umane e delle professionalità del Gruppo ATM, il piano mira allo sviluppo di nuove competenze e all'attrazione e alla crescita di talenti in particolare con la promozione di una cultura aperta alla diversità e all'inclusione, con il preciso scopo di migliorare il gender balance, incrementando così progressivamente la presenza di genere femminile in un settore che per molto tempo ha avuto una connotazione prettamente maschile.

Ogni azione di welfare è stata realizzata in linea e a supporto degli obiettivi (SDGs Sustainable Development Goals) previsti dall'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile; le azioni del piano si basano sulla convinzione che le iniziative devono essere rivolte a tutti i target più esposti alla mancanza di accesso alle pari opportunità, come ad esempio persone con disabilità, over 50, donne, persone di cultura, etnia e religione diverse da quelle prevalenti.

In relazione ai Pilastri della sostenibilità 2030, e in particolare al Great workplace, il Gruppo

ATM promuove un ambiente di lavoro positivo che attragga e arricchisca, costruendo politiche aziendali di valorizzazione della persona e dell'inclusione.

L'intera offerta di servizi welfare dedicati al benessere personale e familiare è declinata sul portale www.noisiamoatm.it, pubblicato nel mese di luglio 2023 dopo un lungo periodo di progettazione, creato per consentire l'accesso digitale, semplice ed immediato a tutti i lavoratori in qualsiasi momento della propria vita aziendale (in servizio, maternità/paternità, infortunio, ecc.) in un'ottica di inclusione ed equità; il portale è raggiungibile da qualsiasi dispositivo quale smartphone, pc oppure tablet, da casa e al lavoro, e raccoglie le informazioni in continuo aggiornamento sulle opportunità disponibili e le modalità per poterne fruire.

Il welfare di ATM si articola su cinque pilastri rispecchiati dalla struttura del portale www.noisiamoatm.it:

- **cura**: per favorire la conciliazione vita-lavoro per chi ha figli o persone care di cui occuparsi, ATM mette in campo iniziative, servizi e programmi di formazione per sostenere genitori, caregiver e famiglie fra cui i nidi aziendali per i figli di dipendenti genitori e per i nipoti di dipendenti nonni, l'orientamento scolastico Push to Open nella formula Junior rivolto a genitori e figli che frequentano la seconda e la terza media e nella formula Diplomandi dedicato a genitori e figli che frequentano il quarto e il quinto anno delle scuole superiori, il MasterGenitori;
- **benessere**: il benessere psicofisico, il mantenimento della salute e della abilità al lavoro a lungo termine sono al centro delle politiche di ATM con programmi di educazione sugli stili di vita diffusi attraverso webinar, pills e podcast, counseling aziendale e iniziative di screening e prevenzione. In Azienda è attivo inoltre il progetto Care Manager che ha l'obiettivo di affrontare in maniera strutturata e organizzata la crescente complessità derivante da aggressioni e/o da incidenti gravi a carico del personale in servizio; la figura della Care Manager, supportata nella sua attività da un team interfunzionale, si occupa di fornire supporto nel superare situazioni di bisogno e di disagio psicoemotivo conseguenti all'evento straordinario;
- **stabilità**: per supportare il reddito sono attive nel marketplace aziendale oltre 250 convenzioni nei settori alimentare, tecnologia, sport, cultura, viaggi, beauty e assicurazioni e finanza e un programma di educazione finanziaria. Sono inoltre attive convenzioni con Trenitalia e Trenord e con due strutture di prima accoglienza per i neoassunti con la possibilità di fruire di posti letto a prezzi ridotti;
- **inclusione**: per il Gruppo ATM l'unicità delle proprie persone e il rispetto delle diversità costituisce un aspetto fondamentale. Da anni la struttura di welfare lavora per favorire l'inclusione e la valorizzazione delle diversità e per promuovere una cultura di integrazione e coesione organizzativa; una delle iniziative che sono state implementate per accogliere

la diversità in Azienda e seguire le persone in un percorso di inserimento che ne prenda in considerazione le esigenze e le unicità consiste nell'istituzione dei Diversity Manager: ne sono stati nominati due nel 2023 con funzione di promotori della diversità come risorsa, garantendo alle persone che presentano unicità nella loro storia personale e professionale di svolgere al meglio le proprie funzioni. L'organizzazione è inoltre firmataria della Carta delle Pari Opportunità e dell'Uguaglianza nei luoghi di lavoro promossa da Assolombarda e Fondazione Sodalitas; si avvale del supporto di una Consigliera di Fiducia, dedicata al tema della prevenzione e gestione delle discriminazioni, molestie e stalking, che, in quanto figura specializzata, esterna ed imparziale, partecipa alla promozione e costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo e non discriminatorio. Sul portale sono disponibili tutte le informazioni sui diversi progetti ed iniziative tra cui Linee Guida di Comportamento, Chiavi Rosa per la cura dei servizi igienici riservati esclusivamente alle donne che operano nell'esercizio, coaching e counseling alla disabilità, coaching e counseling alla genitorialità, percorsi Leadership al Femminile, webinar e podcast sul tema diversity e inclusion;

- **flessibilità**: ATM ha introdotto nuove flessibilità organizzative legate agli orari di lavoro e potenzia le misure già in atto per conciliare il lavoro e le esigenze private con strumenti quali smart working, ferie a ore per personale di staff, timecare ossia orari speciali per conducenti monogenitori, ferie solidali, 100 ore retribuite all'anno per l'assistenza ai familiari con disabilità.

SIAMO #CURA	SIAMO #BENESSERE	SIAMO #STABILITÀ	SIAMO #INCLUSIONE	SIAMO #FLESSIBILITÀ
<ul style="list-style-type: none"> • Nidi aziendali per i figli di dipendenti genitori e per i nipoti di dipendenti nonni • Push to Open: orientamento alle nuove professioni per i figli di dipendenti • Sostegno allo studio dei figli dei dipendenti • Piattaforma MasterGenitori per il sostegno alla genitorialità 	<ul style="list-style-type: none"> • Servizio counseling: servizio di ascolto e supporto alla persona • Riabilitazione post traumatica in seguito a aggressioni e/o incidenti in servizio • Care Manager • Webinar, pills, podcast sul benessere psicofisico • Campagne di screening sui temi della salute • Supporto per il conseguimento invalidità e inabilità civili 	<ul style="list-style-type: none"> • Comitato Sostegno e Sviluppo Finanziario: borse di studio e anticipo TFR • Convenzioni aziendali • Progetto Housing neoassunti • Integrazione congedo facoltativo del 30% (oltre INPS) per padri e madri • Piattaforma Flexible Benefit • Educazione e counseling finanziario 	<ul style="list-style-type: none"> • Consigliera di Fiducia • Diversity Manager • Codice di condotta • Procedura 33 • Progetto Chiavi Rosa • Coaching e counseling alla Genitorialità • Leadership al femminile • Formazione prevenzione molestie • Webinar D&I • Bilancio competenze manager senior • Webinar longevità donne • Progetto video storytelling • Progetto podcast • Manifesto Linguaggio inclusivo 	<ul style="list-style-type: none"> • Smart working • Ferie a ore per personale di staff • Timecare: orari speciali per conducenti monogenitori • 100 ore retribuite/anno per assistenza ai familiari con disabilità

Figura 2. I pilastri del welfare ATM

2.5 Sostenibilità e Agenda 2030

ATM ha definito la propria politica di sostenibilità in linea con gli obiettivi fissati dall'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile sottoscritta il 25 settembre 2015 da 193 Paesi delle Nazioni Unite, tra cui l'Italia. Ad essa si aggiungono anche gli accordi di Parigi del 2015, la politica europea di riduzione delle emissioni Fit for 55, il Piano Nazionale Integrato per l'Energia e il Clima (PNIEC) e, a livello locale, il Piano d'Azione per l'Energia Sostenibile (PAES) e il Piano Urbano della Mobilità Sostenibile (PUMS) approvati dal Comune di Milano.

ATM ha quindi stabilito i propri pilastri di sostenibilità, in coerenza anche con gli obiettivi del piano industriale, in un'ottica di competitività; i pilastri sono:

- trasporto ad emissioni zero: raggiungere emissioni net zero nei trasporti e abbattere gli inquinanti locali mediante azioni dirette e di compensazione nei processi aziendali;
- consumi responsabili: utilizzare le minime risorse indispensabili per mezzo di processi di efficientamento dei consumi e di recupero, ricondizionamento e riciclo delle risorse adoperate;
- supply chain sostenibile: privilegiare fornitori attenti agli aspetti ambientali, sociali ed etici e che condividono i valori del Gruppo ATM;
- mobilità inclusiva: assicurare l'inclusione sociale grazie all'offerta di servizi di mobilità sostenibile, multimodale ed innovativa;
- Great workplace: promuovere un ambiente di lavoro positivo che attragga e arricchisca, costruendo politiche aziendali di valorizzazione della persona e della diversità.

Ciascuno dei pilastri definisce un ambito di competenza interno o esterno in cui opera l'Azienda ed è accompagnato da indicatori di prestazione (KPI) definiti dal Consiglio di Amministrazione, che consentono la misurazione e la progressiva crescita sostenibile sulla base di obiettivi stabiliti all'interno della politica di sostenibilità che portino a risultati che possano anche essere certificabili e inseriti all'interno della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario (DNF).

ATM ha proseguito, anche nel 2023, nel proprio impegno in tema di sostenibilità in coerenza con quanto già dimostrato negli anni passati. Il Consiglio di Amministrazione ha deciso di impegnare ulteriormente l'Azienda inserendo un nuovo pilastro di Sostenibilità, anche in linea con la nuova direttiva europea CSRD: Governance responsabile - Organizzazione, gestione e controllo aziendale effettivamente ed efficacemente conformi alla corretta gestione della sostenibilità ambientale, sociale ed economica. Il nuovo pilastro, i cui KPI saranno definiti nel 2024, completa la definizione della strategia ESG Environmental, Social and Governance di ATM. Di seguito lo sviluppo dei principali progetti ed iniziative di ATM nel corso del 2023.

- Piano Full Electric per la transizione di tutta la flotta bus da diesel a elettrica entro il 2030: sono entrati in servizio 74 nuovi autobus elettrici, 103 nuovi autobus ibridi e sono

stati dismessi 164 autobus diesel. A fine 2023 la flotta di ATM contava 250 autobus elettrici pari al 22% dei propri autobus urbani. Si è proseguito inoltre nella predisposizione degli impianti di ricarica in linea, nella conversione elettrica dei depositi di via Giambellino, via Palmanova, viale Sarca, San Donato e nelle attività di progettazione dei due nuovi depositi in viale Triboniano e in viale Toscana. Questi elementi hanno permesso di proseguire nella graduale conversione delle linee di trasporto non ancora elettrificate (+7% percorrenze elettriche bus vs 2022). Nel 2023 sono stati ordinati altri 260 autobus elettrici, parte dei quali saranno consegnati nel corso di quest'anno. La flotta annovera 54 filobus completamente elettrici cui si aggiungeranno ulteriori 36 vetture entro il 2024, giungendo al numero complessivo di 90 filobus full electric con tecnologia IMC In Motion Charging che permette di ricaricare le batterie durante la marcia; le auto elettriche di servizio sono 102. Nel 2023 è stata condotta un'analisi a cura di Deloitte che ha consentito di valutare l'impatto economico generato da questo progetto che è risultato pari a 330 milioni di euro e a circa 560 posti di lavoro, con un effetto economico di 2,62 volte rispetto all'investimento. Con il piano Full Electric, ATM contribuirà per il 25% alla riduzione delle emissioni prevista dal Piano Aria Clima della Città di Milano; il capoluogo lombardo, infatti, si prefigge di diventare Carbon Neutral entro il 2050;

- certificazione UNI ENI 13816:2002: nel secondo semestre del 2023 il 53% delle linee ATM ha ottenuto la certificazione di conformità alla norma internazionale che valuta il punto di vista del cliente in termini di aspettativa e percezione relativamente ad otto criteri quali disponibilità, accessibilità, informazione, tempo, attenzione al cliente, comfort, sicurezza, impatto ambientale (le linee erano il 14% nel 2021)¹²;
- ecocompattatori di plastica: continuano ad operare le macchine installate nel 2021 nella sede aziendale di via Monte Rosa e nella stazione di Cascina Gobba sulla Linea 2 della metropolitana che, insieme agli erogatori di acqua in altre sedi (di cui al punto successivo), concorrono a risparmiare circa 4,5 tonnellate di plastica all'anno che viene riciclata al 100% e trasformata in RPet; a questi si è aggiunto a fine 2022 un nuovo ecocompattatore installato presso la stazione di Como della funicolare Como-Brunate. Dal 2021 fino a tutto il 2023 sono state conferite 67.183 bottiglie, per un totale di 1,6 tonnellate di plastica, corrispondenti a circa 4 tonnellate di CO₂ risparmiate;
- erogatori di acqua potabile gratuita: nel 2023 si è conclusa l'installazione dei distributori nei chioschi dei capilinea delle linee di superficie a disposizione del personale viaggiante;
- parete vegetale e piantumazione spazi verdi in Azienda: in relazione al Green Wall¹³, la parete vegetale urbana di 350 m² installata nel 2022 presso il deposito di Giambellino con

12. In merito alla certificazione UNI EN 13816 si veda il paragrafo 2.3 Il sistema delle certificazioni Qualità, Ambiente e Sicurezza.

13. Il progetto, cofinanziato dal Comune di Milano nell'ambito del bando BE2 e del progetto europeo H2020 all'interno del piano Clever Cities, ha visto la partecipazione della comunità locale e del Politecnico di Milano.

scopi di rinfrescamento, assorbimento della CO₂ e delle emissioni nocive, sono proseguiti gli studi in collaborazione con il Comune di Milano, con il Politecnico di Milano e con l'Università di Genova per rilevare il livello di compensazione che la parete è in grado di produrre sul microclima locale. Nel 2022 il Politecnico di Milano ha effettuato rilievi con sensori mobili sulla temperatura della zona, registrando una diminuzione media della temperatura intorno ai 2 gradi centigradi; i rilievi con termocamera hanno evidenziato una differenza tra asfalto e parete di 9 gradi centigradi, con una conseguente forte riduzione del carico di calore dell'edificio sia interna che esterna. L'Università di Genova ha poi attestato l'efficacia di specie vegetali di un sistema di verde verticale in termini di raccolta delle polveri sottili, a seguito di rilevazioni del PM10; nel report emesso viene illustrata la capacità di assorbimento del particolato e delle sostanze inquinanti da parte delle foglie di quattro diverse specie di piante. Il risultato ha confermato l'efficacia per quanto riguarda la rimozione di PM10, in particolare delle polveri sottili (PM1). Tutte le varietà si sono dimostrate fortemente attive nella rimozione delle polveri con diversi diametri, soprattutto nell'intervallo tra PM1 e PM12.

È proseguito il progetto di piantumazione degli spazi verdi dedicato ai depositi aziendali: a San Donato 100 nuovi alberi, che si sono uniti ai 330 già piantati nel 2021, hanno arricchito il piccolo bosco urbano formato da specie autoctone realizzato in un'ottica di compensazione ecologica e valorizzazione della biodiversità;

- analisi energetica degli edifici aziendali: nel 2023 si è concluso lo studio inerente all'analisi energetica dell'edificio della Direzione (Foro Buonaparte) con lo scopo di rilevare sprechi e opportunità dello stabile in termini di consumi elettrici e di riscaldamento. Sempre nel corso dell'anno si è lavorato sul masterplan del deposito di Sarca per definire le potenzialità dell'edificio in termini di risparmio dell'acqua, disponibilità delle aree per installare nuovo verde, risparmio energetico, sfruttamento degli spazi e raffrescamento dall'isola termica; nel 2024 si proseguirà con l'analisi energetica dei depositi di Precotto e San Donato. I singoli progetti emersi dal masterplan potranno poi essere messi a gara nei prossimi anni per rendere i depositi più sostenibili e meglio inseriti nel tessuto urbano;
- sostenibilità e obiettivi manageriali: in relazione all'erogazione dei premi MBO (Management by Objective), anche nel 2023 ATM ha previsto che almeno uno dei tre obiettivi assegnati a ciascun manager riguardi un KPI legato alla Politica di Sostenibilità aziendale; a titolo di esempio, la riduzione delle emissioni dirette di CO₂ derivanti dal gasolio è uno degli obiettivi che la maggior parte dei manager deve raggiungere.

3. LA NORMA SA 8000

La norma internazionale SA 8000, a cui ATM ha scelto di aderire, è volta al miglioramento delle condizioni lavorative e dello standard qualitativo di approvvigionamento aziendale; essa permette di definire un modello relativo ad alcuni aspetti della gestione aziendale attinenti alla responsabilità sociale d'impresa, la cui conformità alla norma è verificata con cadenza semestrale da un ente di certificazione.

Nasce come aggregazione di principi stabiliti da altri documenti internazionali quali la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU, la Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti dell'Infanzia, le Convenzioni e raccomandazioni ILO International Labour Organization, le Convenzioni delle Nazioni Unite allo scopo di eliminare tutte le forme di discriminazione. Il suo contenuto richiede il rispetto delle leggi nazionali ed internazionali sul lavoro e sull'ambiente di lavoro ed il rispetto di requisiti di natura etica tra i quali la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva, richiede di evitare forme di discriminazione nei confronti di razza, genere, religione, politica, disabilità, sesso, età, di garantire pari opportunità, di garantire un'equa retribuzione, di rispettare un orario di lavoro adeguato.

Azioni imprescindibili del sistema SA 8000 sono:

- definizione di una Politica per la Responsabilità Sociale e dei relativi impegni che l'Azienda intende realizzare;
- riesame annuale della Direzione sul Sistema di Gestione;
- selezione e controllo della responsabilità sociale nella catena dei fornitori del Gruppo ATM;
- gestione delle segnalazioni e degli appelli provenienti sia dall'interno dell'Azienda sia dalle parti interessate;
- comunicazione interna ed esterna all'organizzazione;
- verifiche periodiche del Sistema.

La norma SA 8000 sostiene lo sviluppo, il mantenimento e l'applicazione di comportamenti socialmente accettabili nei luoghi di lavoro basandosi su nove requisiti fondamentali:

Requisito 1	Non impiegare o favorire l'utilizzo di lavoro infantile
Requisito 2	Non ricorrere all'utilizzo di lavoro forzato o obbligato né favorirlo
Requisito 3	Garantire a tutti i dipendenti un luogo di lavoro sicuro e salubre
Requisito 4	Rispettare il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori di associarsi e di aderire alle organizzazioni sindacali
Requisito 5	Non attuare discriminazioni di alcuna natura
Requisito 6	Non utilizzare né sostenere pratiche disciplinari quali punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abusi verbali
Requisito 7	Adeguare l'orario di lavoro alle leggi e agli accordi vigenti
Requisito 8	Retribuire i dipendenti rispettando i contratti in vigore
Requisito 9	Implementare e mantenere attivo il proprio Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale

Le verifiche di audit per garantire la conformità alla norma SA 8000 sono state effettuate dal CISE, Centro per l'Innovazione e lo Sviluppo Economico di Forlì¹⁴, ente terzo che con cadenza semestrale a partire dal mese di maggio 2012 ha certificato l'adeguatezza del sistema implementato.

Per rispondere all'obbligo di informazione verso gli stakeholder e nel rispetto della normativa, ATM pubblica il Bilancio SA 8000 sul proprio sito internet www.atm.it e sulla rete intranet aziendale ed espone in ogni sede lavorativa la Politica del Gruppo per la Responsabilità Sociale periodicamente aggiornata.

Nei paragrafi 3.3 e 3.4 viene fornito un resoconto relativo all'anno 2023 in merito a come la Direzione ATM ha affrontato quella che ritiene la corretta applicazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale SA 8000 e, al fine di informare in modo trasparente le parti interessate, vengono descritti gli impegni del Gruppo ATM per il rispetto dei requisiti dello standard. I dati nelle tabelle presenti nel paragrafo 3.4 mettono a confronto il 2023 con i due anni precedenti.

14. Sito internet: www.ciseonweb.it; e-mail: info@lavoroetico.org.

3.1 ATM e la norma SA 8000

Dal 2012 ATM ha intrapreso il percorso di certificazione del proprio impegno sul tema della responsabilità sociale con l'adesione alla norma internazionale SA 8000; come previsto dal Contratto di Servizio con il Comune di Milano ed anche per espressa volontà del management aziendale, ATM ha attivato l'iter teso a verificare la conformità allo standard SA 8000:2008 per le seguenti società del Gruppo: ATM S.p.A., ATM Servizi S.p.A. per la quale vigeva l'obbligo contrattuale, ATM Servizi Diversificati S.r.l.¹⁵ e Nord Est Trasporti S.r.l.¹⁶; le stesse hanno ottenuto l'attestazione di conformità il 23 maggio 2012 e l'hanno mantenuta nelle successive visite di sorveglianza del 2013 e del 2014.

Nell'aprile 2015 ATM ha ottenuto per queste società il primo rinnovo della certificazione di conformità ai requisiti della norma SA 8000:2014¹⁷ a cui, a partire dall'inizio di quell'anno, ha adeguato il proprio Sistema di Gestione introducendo le novità da essa previste quali, fra le altre, la valutazione dei rischi legati alla responsabilità sociale, gli audit interni e l'istituzione del Social Performance Team (SPT), comitato composto da rappresentanti aziendali e da rappresentanti dei lavoratori che vigila sul mantenimento della conformità alla norma SA 8000.

Nel corso degli ultimi anni ATM ha consolidato le buone prassi introdotte nel 2015 nel proprio Sistema di Gestione con l'applicazione dei nuovi indicatori di prestazione, con le riunioni periodiche del Social Performance Team e con la prosecuzione degli audit alle proprie strutture interne, audit rivolti anche, come richiesto dalla norma, alla catena di fornitura ed ai subappaltatori.

A conferma degli impegni assunti nell'ambito della responsabilità sociale, nel 2015, nel 2018 e nel 2021 le società del Gruppo ATM quali ATM S.p.A., Nord Est Trasporti S.r.l., GeSAM S.r.l. e Rail Diagnostics S.p.A. hanno ottenuto il rinnovo triennale della certificazione alla SA 8000:2014; nel 2023 le predette società hanno ricevuto il rinnovo della certificazione per il triennio 2024-2027, che è stato confermato nel mese di marzo 2024 a seguito di attività di follow-up da parte del certificatore, con successiva emissione dei documenti ufficiali a maggio 2024.

15. L'attività originaria di ATM Servizi Diversificati è cessata in data 12.10.2021 quando l'Assemblea dei Soci della stessa ha deliberato di modificare la denominazione sociale in CityLink S.r.l. - Smart Mobility by ATM e di cambiare l'oggetto sociale al fine di riflettere la nuova attività indirizzata al settore della Smart Mobility; contestualmente è stata modificata la Governance passando da un Amministratore Unico ad un Consiglio di Amministrazione che ha al suo interno un Amministratore Delegato. È controllata al 100% da ATM S.p.A. ed è attiva nella realizzazione di progetti volti alla creazione di una mobilità sempre più sostenibile, inclusiva e innovativa. Sebbene la società CityLink non sia ancora stata certificata SA 8000, nel presente documento si riportano alcuni dati rilevanti relativi ad essa in vista della sua prossima certificazione e considerato l'avvio di una serie di attività propedeutiche tra le quali la formazione su tematiche SA 8000 rivolta ai neoassunti.

16. Nord Est Trasporti è citata nel presente documento anche con l'acronimo NET.

17. L'edizione della norma SA 8000:2014 è stata pubblicata il 30 giugno 2014.

ATM e la norma SA 8000

Gennaio 2012	ADESIONE ALLA NORMA SA 8000:2008
Maggio 2012	PRIMA CERTIFICAZIONE DI CONFORMITÀ AI REQUISITI DELLA NORMA SA 8000:2008 per: <ul style="list-style-type: none"> • ATM S.p.A. • ATM Servizi S.p.A. • ATM Servizi Diversificati S.r.l. • Nord Est Trasporti S.r.l.
Aprile 2015	PRIMO RINNOVO DELLA CERTIFICAZIONE DI CONFORMITÀ AI REQUISITI DELLA NORMA SA 8000:2014 per: <ul style="list-style-type: none"> • ATM S.p.A. • ATM Servizi S.p.A. • ATM Servizi Diversificati S.r.l. • Nord Est Trasporti S.r.l.
Maggio 2018	SECONDO RINNOVO DELLA CERTIFICAZIONE DI CONFORMITÀ AI REQUISITI DELLA NORMA SA 8000:2014 per: <ul style="list-style-type: none"> • ATM S.p.A.* • Nord Est Trasporti S.r.l. PRIMA CERTIFICAZIONE DI CONFORMITÀ AI REQUISITI DELLA NORMA SA 8000:2014 per: <ul style="list-style-type: none"> • Rail Diagnostics S.p.A. • GeSAM S.r.l.
Maggio 2021	TERZO RINNOVO DELLA CERTIFICAZIONE DI CONFORMITÀ AI REQUISITI DELLA NORMA SA 8000:2014 per: <ul style="list-style-type: none"> • ATM S.p.A. • Nord Est Trasporti S.r.l. PRIMO RINNOVO DELLA CERTIFICAZIONE DI CONFORMITÀ AI REQUISITI DELLA NORMA SA 8000:2014 per: <ul style="list-style-type: none"> • Rail Diagnostics S.p.A. • GeSAM S.r.l.
Maggio 2024**	QUARTO RINNOVO DELLA CERTIFICAZIONE DI CONFORMITÀ AI REQUISITI DELLA NORMA SA 8000:2014 per: <ul style="list-style-type: none"> • ATM S.p.A. • Nord Est Trasporti S.r.l. SECONDO RINNOVO DELLA CERTIFICAZIONE DI CONFORMITÀ AI REQUISITI DELLA NORMA SA 8000:2014 per: <ul style="list-style-type: none"> • Rail Diagnostics S.p.A. • GeSAM S.r.l.

* La Capogruppo ATM S.p.A. ha assorbito nel 2018 nella propria certificazione le certificazioni relative alle società ATM Servizi Diversificati e ATM Servizi.

** Il processo di rinnovo è iniziato a novembre 2023 e si è perfezionato con l'emissione dei nuovi certificati a maggio 2024.

3.2 Le società del Gruppo ATM certificate SA 8000

Il presente documento di bilancio si riferisce al perimetro di certificazione che comprende la Capogruppo ATM, le cui attività sono descritte all'inizio del capitolo 2, e le seguenti società del Gruppo:

NORD EST TRASPORTI S.R.L. (NET)

Costituita il 5 dicembre 2007 e controllata al 100% da ATMS.p.A., la società gestisce il trasporto pubblico nella Città metropolitana di Milano e nella Provincia di Monza e della Brianza (area nord est dell'ex Provincia di Milano) operando in 21 Comuni nella Città metropolitana di Milano, 27 nella Provincia di Monza e della Brianza, 3 nella Provincia di Bergamo e 5 nella Provincia di Lecco; gestisce 17¹⁸ linee di autobus che servono principalmente le aree di Trezzo sull'Adda, Cologno Monzese, Cernusco sul Naviglio, Gessate e Vimercate. Attraverso 7¹⁹ linee di autobus, gestisce il trasporto urbano nella città di Monza e i collegamenti di area urbana con i Comuni di Brugherio, Muggiò, Vedano al Lambro, Villasanta e Arcore.

RAIL DIAGNOSTICS S.P.A.

Costituita il 31 ottobre 2006 e controllata al 97,27% da ATM S.p.A., la società ha per oggetto l'attività di progettazione, realizzazione, manutenzione e diagnostica integrata di impianti e di sistemi di controllo metrotranviari.

GESAM S.R.L.

Costituita il 22 dicembre 2005 e controllata al 100% da ATM S.p.A., la società svolge l'attività di consulenza nel settore assicurativo, comprensiva di ogni relativo supporto specialistico finalizzato all'istruzione e liquidazione dei sinistri con esclusione dell'attività di mediazione assicurativa.

Nel presente documento si riportano anche alcuni dati rilevanti relativi alla società CityLink che ha intrapreso l'iter di certificazione e per la quale sono state avviate, già nel corso del 2022, diverse attività propedeutiche tra cui, ad esempio, la formazione su tematiche SA 8000 rivolta ai neoassunti. CityLink S.r.l. - Smart Mobility by ATM, già ATM Servizi Diversificati S.r.l.²⁰, è una società controllata al 100% da ATM, attiva nella realizzazione di progetti volti alla creazione di una mobilità sempre più sostenibile, inclusiva e innovativa.

18. Dato al 31.12.2023; fonte di riferimento: Carta della Mobilità di NET edizione 2024.

19. Dato al 31.12.2023; fonte di riferimento: Carta della Mobilità di NET edizione 2024

20. Si veda la nota 15 a pagina 29.

3.3 Principali attività SA 8000 effettuate nel 2023

Nel 2023 il CISE, ente certificatore per SA 8000 del Gruppo ATM, ha effettuato, come previsto dal piano di certificazione, una visita di sorveglianza presso le sedi aziendali nel mese di maggio e una verifica per il rinnovo delle certificazioni nel mese di novembre, dalle quali sono emersi alcuni suggerimenti e raccomandazioni prontamente presi in carico dalle aziende del Gruppo interessate.

- **Audit interni**

Nel 2023 sono state completate tutte le attività di audit interno pianificate; inoltre nel corso dell'anno il piano è stato integrato con audit di follow-up su piani di azione emersi in precedenza, effettuati attraverso sopralluoghi fisici con la finalità di verificare il completamento di piani di azione derivanti dalla verifica del certificatore esterno di novembre 2022.

ATM si è impegnata nel coordinamento delle Funzioni di Controllo affinché le attività di verifica/audit, incluse quelle con finalità SA 8000, fossero armonizzate fra di loro.

- **Audit esterni**

Per quanto riguarda la catena di fornitura sono stati completati i tre interventi pianificati, uno dei quali all'inizio del 2024. Il controllo costante sul territorio aziendale ha permesso al Sistema di Gestione di SA 8000, come di consueto, di mantenere un contatto anche con i lavoratori di altre ditte terze.

- **Formazione**

Per quanto concerne la formazione SA 8000 i corsi per i neoassunti presso il Campus ATM si sono tenuti con regolarità e sono stati estesi ai dipendenti di Rail Diagnostics attraverso l'erogazione di cinque specifiche sessioni di formazione sui temi SA 8000. Dal mese di ottobre 2023, i neoassunti di Rail seguono il medesimo iter di inserimento degli assunti di ATM e delle altre società del Gruppo, pertanto rientrano nelle sistematiche sessioni di formazione erogate sui temi SA 8000.

- **Gestione delle segnalazioni**

Il team SA 8000 ha assicurato il sistematico monitoraggio delle istruttorie sulle segnalazioni ricevute condividendo, ove richiesto e opportuno, periodici flussi informativi agli Organismi di Vigilanza delle società del Gruppo ATM dotate di Modello 231.

- **Riunioni del Social Performance Team**

Sono state organizzate tre riunioni del Social Performance Team (SPT) a conferma dell'impegno al confronto fra l'Azienda e i lavoratori.

- **Riunione periodica di Prevenzione e Protezione dai Rischi**

Le consuete riunioni periodiche di Prevenzione e Protezione dai Rischi si sono regolarmente tenute fra luglio e ottobre 2023 per tutte le società del Gruppo.

3.4 ATM e i requisiti della norma SA 8000

Requisito 1 Non impiegare o favorire l'utilizzo di lavoro infantile

Il Gruppo ATM non si avvale e non intende avvalersi o sostenere attività lavorative effettuate da bambini o minori; a tale scopo ha predisposto la procedura "PGD DRU 03 - Lavoro Infantile" inserita nel sistema informativo aziendale (denominato Hegel) per la gestione dei casi per i quali si dovesse riscontrare una situazione lavorativa che rientri nella definizione di lavoro infantile, ad esempio presso la catena di fornitura. La procedura definisce le azioni che ATM adotta per fornire un adeguato sostegno ai bambini eventualmente coinvolti in attività lavorative, affinché vengano messi nelle condizioni di frequentare e rimanere a scuola fino all'età prevista dalla legge; gestisce inoltre la presenza di eventuali minori nell'organizzazione, assicurando la non esposizione dei bambini o giovani lavoratori a situazioni pericolose o nocive per la loro salute fisica, mentale e per il loro sviluppo sia all'interno sia all'esterno del luogo di lavoro.

La composizione dell'organico aziendale delle società del Gruppo, di seguito rappresentata, evidenzia l'assoluta conformità al requisito.

Composizione dell'organico aziendale per fasce di età

dati al 31.12 di ogni anno

Tabella 1. **ATM S.p.A.**

Fascia di età	2021	2022	2023	% 2023
Minore di 18 anni	0	0	0	0,0%
18-30 anni	885	889	839	9,0%
31-40 anni	2.245	2.224	2.114	22,7%
41-50 anni	2.904	2.875	2.761	29,7%
51-60 anni	3.221	3.196	3.227	34,6%
dai 60 anni	288	344	374	4,0%
Totale	9.543	9.528	9.315	100%

segue dalla pagina precedente

Composizione dell'organico aziendale per fasce di età

dati al 31.12 di ogni anno

Tabella 2. NET S.r.l.

Fascia di età	2021	2022	2023	% 2023
Minore di 18 anni	0	0	0	0,0%
18-30 anni	11	10	12	4,6%
31-40 anni	49	49	36	13,7%
41-50 anni	102	93	90	34,4%
51-60 anni	109	108	115	43,9%
dai 60 anni	6	10	9	3,4%
Totale	277	270	262	100%

Tabella 3. Rail Diagnostics S.p.A.

Fascia di età	2021	2022	2023	% 2023
Minore di 18 anni	0	0	0	0,0%
18-30 anni	6	14	18	23,4%
31-40 anni	10	13	17	22,1%
41-50 anni	11	11	15	19,5%
51-60 anni	19	18	19	24,7%
dai 60 anni	3	5	8	10,4%
Totale	49	61	77	100%

Tabella 4. GeSAM S.r.l.

Fascia di età	2021	2022	2023	% 2023
Minore di 18 anni	0	0	0	0,0%
18-30 anni	0	0	1	7,7%
31-40 anni	8	7	7	53,8%
41-50 anni	5	4	4	30,8%
51-60 anni	0	1	1	7,7%
dai 60 anni	0	0	0	0,0%
Totale	13	12	13	100%

Il Gruppo ATM ha mantenuto l'impegno di non ricorrere al lavoro minorile e di tutelare i giovani lavoratori tra i 16 e i 18 anni sia all'interno del Gruppo sia nella filiera produttiva, sulla quale può agire con il proprio ambito di competenza.

ATM continuerà ad impegnarsi a vigilare sul rispetto dei principi effettuando audit presso le sedi dei fornitori e subfornitori e raccogliendo informazioni che possano rendere fiduciosi gli stakeholder e l'ente di certificazione del rispetto di tali principi.

Requisito 2 Non ricorrere all'utilizzo di lavoro forzato o obbligato né favorirlo

Il Gruppo ATM non ricorre all'utilizzo di lavoro forzato od obbligato né lo sostiene come definito nella Convenzione ILO 29; inoltre non chiede al personale di pagare cauzioni o lasciare presso l'Azienda documenti d'identità in originale al momento dell'inizio del rapporto di lavoro. ATM non ammette che la prestazione di lavoro sia ottenuta dietro una minaccia coercitiva.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal loro contratto di lavoro; tutti i lavoratori, infatti, all'atto dell'assunzione, ricevono e firmano per accettazione la lettera-contratto, una raccolta della normativa di settore e delle norme disciplinari a cui devono fare riferimento.

L'Azienda non concede prestiti ai propri dipendenti ma nel rispetto delle leggi e delle normative vigenti applica condizioni di miglior favore per soddisfare le richieste legate a particolari necessità; queste vengono analizzate da un comitato di sostegno che, quando lo ritiene opportuno, può autorizzare l'erogazione di un anticipo del T.F.R.

L'Azienda, inoltre, ha sottoscritto con un istituto di credito una convenzione in virtù della quale vengono offerte ai dipendenti funzioni di tesoreria con condizioni di mantenimento dei conti correnti migliori rispetto a quelle riservate ai privati ed una convenzione con una finanziaria per la concessione di prestiti a tassi agevolati.

ANDAMENTO DELLE DIMISSIONI VOLONTARIE

L'andamento delle dimissioni volontarie negli ultimi anni ha registrato un incremento rispetto al passato; esse hanno raggiunto un peso significativo e sono correlate agli andamenti del mercato del lavoro che hanno visto un forte incremento della mobilità dando vita al fenomeno della cosiddetta "great resignation", che trova conferma anche nei dati statistici sulle cessazioni dei rapporti di lavoro nel nostro Paese.

La tabella che segue, relativa ad ATM e a NET, riporta il numero delle entrate e delle uscite degli ultimi tre anni; da essa si rileva che nel 2023 il numero delle uscite, pari a 643, ha superato il numero degli ingressi, pari a 424.

Tabella 5. **Entrate ed uscite di personale in ATM S.p.A. e in NET S.r.l.**
dati al 31.12 di ogni anno

	ENTRATE	USCITE
2021	630	550
2022	606	625
2023	424	643

Dall'analisi delle motivazioni si riscontra che la principale causa di uscita non è dovuta a dimissioni per accesso a pensione ma a dimissioni volontarie.

Di seguito si fornisce un dettaglio dell'andamento delle uscite limitatamente al dato delle dimissioni volontarie ed il rapporto con la forza media aziendale.

Andamento delle dimissioni volontarie

Tabella 6. **ATM S.p.A. e NET S.r.l.**

	2021	2022	2023
Numero delle dimissioni volontarie al 31.12 di ogni anno	197	305	338
Forza media annua	9.768,8	9.790,1	9.676,2
Percentuale delle dimissioni volontarie sul totale	2%	3,1%	3,5%

Nel 2023 le uscite per dimissioni volontarie hanno riguardato il personale viaggiante di superficie per 238 unità.

Tabella 7. **Rail Diagnostics S.p.A.**

	2021	2022	2023
Numero delle dimissioni volontarie al 31.12 di ogni anno	1	4	5
Forza media annua	40,5	56,3	64,9
Percentuale delle dimissioni volontarie sul totale	2,5%	7,1%	7,7%

segue dalla pagina precedente

Andamento delle dimissioni volontarie

Tabella 8. **GeSAM S.r.l.**

	2021	2022	2023
Numero delle dimissioni volontarie al 31.12 di ogni anno	1	1	0
Forza media annua	13,6	12	12,8
Percentuale delle dimissioni volontarie sul totale	7,4%	8,3%	0,0%

Requisito 3 Garantire a tutti i dipendenti un luogo di lavoro sicuro e salubre

SALUTE E SICUREZZA

Nel 2023 il Gruppo ATM ha mantenuto gli impegni programmati negli anni precedenti andando a consolidare i Sistemi di Gestione della Sicurezza certificati ISO 45001 per la Capogruppo ATM S.p.A., per NET S.r.l. e per Rail Diagnostics S.p.A.

Come negli anni precedenti si è mantenuto un forte presidio sulle attività di istituto, quali formazione e addestramento del personale, e nell'approfondimento della valutazione dei diversi fattori di rischio.

Nel dettaglio:

- si è dato seguito ai processi di approfondimento analitico iniziati nel 2022, consolidando la metodologia di valutazione precedentemente definita riguardo in particolare ad agenti chimici, potenzialmente cancerogeni, fattori ergonomici;
- è stato avviato il processo di aggiornamento della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato secondo la metodologia proposta da INAIL;
- si è proseguito nell'aggiornamento del catalogo DPI aziendale e nel progetto volto al miglioramento dell'addestramento del personale all'utilizzo dei predetti DPI.

Per quanto riguarda il fenomeno infortunistico nel 2023 si registra una diminuzione del numero complessivo di eventi. Si registra un risultato positivo nei termini di diminuzione del numero anche rispetto al fenomeno delle aggressioni nei confronti del personale aziendale, a riprova dell'efficacia delle numerose azioni intraprese per il contenimento di tali eventi; le azioni di formazione del personale nella gestione attiva del conflitto, le campagne di sensibilizzazione della cittadinanza, il maggior coordinamento con la pubblica sicurezza proseguiranno anche in futuro.

Per quanto attiene in particolare a Rail Diagnostics S.p.A., il dato in aumento relativo agli infortuni deve essere letto considerando il notevole incremento della forza lavoro e delle attività svolte nel 2023.

Nelle tabelle seguenti sono rappresentati i dati suddivisi per società²¹.

Andamento degli infortuni

dati al 31.12 di ogni anno

Tabella 9. **ATM S.p.A.**

	2021				2022				2023			
Eventi complessivi (con durata giorni >0)	Numero totale degli eventi: 269				Numero totale degli eventi: 314				Numero totale degli eventi: 288			
	Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne	
	252		17		295		19		264		24	
	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere
	157	95	9	8	193	102	12	7	170	94	16	8
Numero delle giornate di assenza per infortunio (esclusa quella dell'evento)	Numero totale delle giornate di assenza per infortunio: 8.217				Numero totale delle giornate di assenza per infortunio: 9.833				Numero totale delle giornate di assenza per infortunio: 8.914			
	Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne	
	7.686		531		9.346		487		8.577		337	
	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere
	3.775	3.911	191	340	6.019	3.327	278	209	5.050	3.527	193	144

21. Per ATM, NET e Rail Diagnostics i dati relativi all'anno 2023 sono da considerarsi in fase di consolidamento. I dati dell'anno 2021 sono stati calcolati eliminando gli infortuni da COVID-19. Il dato di durata per l'anno 2022 è stato aggiornato ai valori consolidati.

segue dalla pagina precedente

Andamento degli infortuni

dati al 31.12 di ogni anno

Tabella 10. **NET S.r.l.**

	2021				2022				2023			
Eventi complessivi (con durata giorni >0)	Numero totale degli eventi: 14				Numero totale degli eventi: 6				Numero totale degli eventi: 9			
	Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne	
	14		0		6		0		9		0	
	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere
	8	6	0	0	4	2	0	0	5	4	0	0
Numero delle giornate di assenza per infortunio (esclusa quella dell'evento)	Numero totale delle giornate di assenza per infortunio: 356				Numero totale delle giornate di assenza per infortunio: 110				Numero totale delle giornate di assenza per infortunio: 192			
	Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne	
	356		0		110		0		192		0	
	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere
	76	280	0	0	92	18	0	0	64	128	0	0

Tabella 11. **ATM Servizi Diversificati S.r.l.**²²

	2021				2022				2023			
Eventi complessivi (con durata giorni >0)	Numero totale degli eventi: 0				Numero totale degli eventi: -				Numero totale degli eventi: -			
	Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne	
	0		0		-		-		-		-	
	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere
	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
Numero delle giornate di assenza per infortunio (esclusa quella dell'evento)	Numero totale delle giornate di assenza per infortunio: 0				Numero totale delle giornate di assenza per infortunio: -				Numero totale delle giornate di assenza per infortunio: -			
	Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne	
	0		0		-		-		-		-	
	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere
	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-

22. L'attività originaria di ATM Servizi Diversificati è cessata in data 12 ottobre 2021 quando l'Assemblea dei Soci della stessa ha deliberato di modificare la denominazione sociale in "CityLink S.r.l. - Smart Mobility by ATM" e di cambiare l'oggetto sociale al fine di riflettere la nuova attività indirizzata al settore della Smart Mobility. I dati di ATM Servizi Diversificati sono riportati ai soli fini comparativi.

segue dalla pagina precedente

Andamento degli infortuni

dati al 31.12 di ogni anno

Tabella 12. Rail Diagnostics S.p.A.

	2021				2022				2023			
	Numero totale degli eventi: 3				Numero totale degli eventi: 4				Numero totale degli eventi: 11			
	Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne	
Eventi complessivi (con durata giorni >0)	3		0		4		0		11		0	
	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere
	3	0	0	0	3	1	0	0	7	4	0	0
	Numero totale delle giornate di assenza per infortunio: 67				Numero totale delle giornate di assenza per infortunio: 79				Numero totale delle giornate di assenza per infortunio: 291			
67		0		79		0		291		0		
Numero delle giornate di assenza per infortunio (esclusa quella dell'evento)	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere
	67	0	0	0	47	32	0	0	183	108	0	0

Tabella 13. GeSAM S.r.l.

	2021				2022				2023			
	Numero totale degli eventi: 0				Numero totale degli eventi: 0				Numero totale degli eventi: 0			
	Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne	
Eventi complessivi (con durata giorni >0)	0		0		0		0		0		0	
	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Numero totale delle giornate di assenza per infortunio: 0				Numero totale delle giornate di assenza per infortunio: 0				Numero totale delle giornate di assenza per infortunio: 0			
0		0		0		0		0		0		
Numero delle giornate di assenza per infortunio (esclusa quella dell'evento)	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere	Eventi propri	Eventi in itinere
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Anche nel 2023 l'attività di sorveglianza sanitaria è proseguita nel rispetto della normativa di riferimento in collaborazione con i medici della medicina del lavoro. I dati relativi a tale attività risultano sostanzialmente allineati rispetto a quelli degli anni precedenti anche se si registra un aumento del numero delle nuove inidoneità, fenomeno che è attualmente oggetto di osservazione con i medici delle strutture sanitarie con cui ATM è convenzionata per la gestione della medicina del lavoro ed è all'attenzione di un tavolo di confronto dedicato che coinvolge i vari settori aziendali interessati dal tema.

È proseguita l'attività di medicina del lavoro in linea con la sorveglianza sanitaria eseguita negli anni precedenti.

Sono stati inoltre organizzati incontri definiti Osservatori di politica sanitaria che hanno permesso il confronto tra alcuni settori aziendali fra cui la Security, la Direzione operations esercizio di superficie, i referenti di NET, i medici che effettuano la sorveglianza e la figura di HR business partner.

È stata indetta la campagna di vaccinazione antinfluenzale proposta quale strumento di tutela della salute dei lavoratori.

Si è supportato il nuovo processo di ricerca di conducenti effettuando le visite che precedono l'assunzione anche per coloro che non sono ancora in possesso dei titoli abilitanti alla guida. In collaborazione con l'Ospedale San Raffaele e con Fondazione ATM²³ è stata avviata un'attività di supporto psicologico a favore dei dipendenti coinvolti in eventi traumatici come incidenti ed aggressioni verificatisi durante l'attività lavorativa.

Sorveglianza sanitaria

dati al 31.12 di ogni anno

Tabella 14. Gruppo ATM*

	2021	2022	2023
NUMERO DELLE VISITE			
Numero delle visite erogate agli operatori e agli addetti all'esercizio	9.120	9.654	8.923
Numero delle visite erogate agli operai, agli ausiliari e al personale itinerante	3.764	3.771	4.069
Numero delle visite erogate al personale amministrativo	639	594	639
TOTALE	13.523	14.019	13.631
ESITI DELLE VISITE			
Idoneità	12.682	13.224	12.601
Idoneità con indicazioni sanitarie (limitazioni)	707	629	839
Non idoneità	134	166	191

* Alcuni lavoratori hanno eseguito più di una visita. Il dato comprende ATM, NET, Rail Diagnostics, GeSAM, CityLink; quest'ultima non è stata ancora certificata SA 8000.

23. In relazione a Fondazione ATM si veda la nota 5 a pag. 10.

Requisito 4 Rispettare il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori di associarsi e di aderire alle organizzazioni sindacali

Nelle Società del Gruppo ATM è pienamente assicurata la libertà del singolo lavoratore di aderire ad un'organizzazione sindacale. La percentuale dei dipendenti iscritti complessivamente alle OO.SS. si attesta, al 31 dicembre 2023, attorno al 65%.

Di seguito la rappresentazione della situazione di sindacalizzazione nelle diverse società del Gruppo.

Tasso di sindacalizzazione

dati al 31.12 di ogni anno

Tabella 15. **ATM S.p.A.***

	Totale dei dipendenti iscritti a organizzazioni sindacali	Forza personale**	Tasso di sindacalizzazione
2021	6.066	9.512	63,8%
2022	6.076	9.504	63,9%
2023	6.062	9.289	65,2%

* In relazione all'anno 2021 i dati comprendono ATM S.p.A. e ATM Servizi Diversificati S.r.l. che ha cessato la propria attività originaria in data 12.10.2021 (si veda a tale proposito la nota 15 a pag. 29).

** Nei dati relativi a questa voce non sono compresi i dirigenti.

Tabella 16. **NET S.r.l.**

	Totale dei dipendenti iscritti a organizzazioni sindacali	Forza personale*	Tasso di sindacalizzazione
2021	196	277	70,7%
2022	189	270	70,0%
2023	160	262	61,0%

* Nei dati relativi a questa voce non sono compresi i dirigenti.

segue dalla pagina precedente

Tasso di sindacalizzazione

dati al 31.12 di ogni anno

Tabella 17. **Rail Diagnostics S.p.A.**

	Totale dei dipendenti iscritti a organizzazioni sindacali	Forza personale*	Tasso di sindacalizzazione
2021	39	49	79,6%
2022	44	61	72,1%
2023	48	77	62,3%

* Nei dati relativi a questa voce non sono compresi i dirigenti.

Tabella 18. **GeSAM S.r.l.**

	Totale dei dipendenti iscritti a organizzazioni sindacali	Forza personale*	Tasso di sindacalizzazione
2021	1	13	7,7%
2022	0	12	0,0%
2023	0	13	0,0%

* Nei dati relativi a questa voce non sono compresi i dirigenti.

A ciascun dipendente è consentito effettuare, a valere sulle proprie competenze mensili, il versamento della quota associativa a favore dell'O.S. cui aderisce, secondo modalità diversificate, in coerenza con le previsioni contrattuali e di legge (ad es. trattenuta, cessione del credito).

A dicembre 2023 il versamento del contributo sindacale è stato effettuato a favore delle seguenti Organizzazioni sindacali: FILT-CGIL, FIT-CISL, UILT-UIL, UGL, FAISA CISAL, ORSA, SAMA FAISA CONFAL, SINPA, AL COBAS, SOL COBAS, CUB, CUB TRASPORTI, CUB CREMA-LODI, FAST CONFISAL, CONFIAL, SINDACATO TRASPORTI APPALTI E SERVIZI, SINDACATO TRASPORTI AUTONOMO SERVIZI, CAMBIA-MENTI M410, AUTOFERROTRANVIERI UNITI.

Nel rispetto delle indicazioni di legge, nei confronti delle OO.SS. aventi titolo nonché delle loro rappresentanze sindacali aziendali (RSU Rappresentanza Sindacale Unitaria e RSA Rappresentanza Sindacale Aziendale) sono riconosciute le prerogative sindacali previste dalla Legge 300/70 e dalla contrattazione collettiva nazionale ed aziendale.

Nel rispetto del diritto di associazione e di svolgimento dell'attività sindacale sui luoghi di lavoro di cui all'art. 14 della Legge 300/70, i rappresentanti sindacali aziendali, sia eletti quali componenti della RSU sia designati come RSA, possono incontrare i propri iscritti sui luoghi di lavoro, fruendo a tal fine della concessione di spazi aziendali per le riunioni sindacali e per le assemblee dei lavoratori. Inoltre sono assicurate ai medesimi dipendenti con incarico di dirigente sindacale le prerogative di legge e contratto ed in particolare permessi retribuiti per lo svolgimento del mandato.

Nel corso del 2023 si sono tenute le elezioni per il rinnovo della Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) di ATM S.p.A., NET S.r.l. e CityLink S.r.l. e dei Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza (RLS), cui ha partecipato oltre il 70% dei dipendenti. La rinnovata rappresentanza sindacale è composta da eletti nelle liste delle OO.SS. delle FILT-CGIL, FIT-CISL, UILT-UIL, UGL, FAISA CISAL, ORSA Autoferro, Autoferrotranvieri Uniti e STAS che, a loro volta, hanno costituito i propri organismi interni (Esecutivo) ed il Coordinamento RSU, organismo di coordinamento delle varie RSU locali che interviene nell'ambito dei rapporti, anche contrattuali, con le Società.

Le relazioni con le rappresentanze dei lavoratori si sono articolate nel rispetto delle competenze assegnate dal CCNL e secondo il modello di Relazioni Industriali delineato da un consolidato accordo quadro aziendale e da uno specifico Protocollo di Relazioni Industriali sottoscritti con le OO.SS. firmatarie del CCNL e da ORSA, cui ha aderito anche la O.S. SAMA FAISA CONFAL.

Nel corso della prima parte dell'anno si è sviluppato un intenso confronto negoziale volto a raggiungere un accordo quadro per superare il contenzioso collettivo, promosso da quasi tutte le OO.SS. presenti, legato alla retribuzione da riconoscere durante le ferie, nel quale ATM S.p.A. era risultata soccombente nelle prime vertenze giudiziali decise dal Tribunale di Milano. In data 3 aprile 2023 è stata quindi raggiunta con sette OO.SS. e con il Coordinamento RSU un'intesa con cui sono state individuate le modalità di calcolo di quote economiche, da riconoscere a titolo di transazione, a fronte della correlata rinuncia da parte di ogni singolo interessato ad ogni rivendicazione relativa alla retribuzione riconosciuta durante le ferie, dal momento dell'assunzione al 30 giugno 2022. Nei mesi successivi del 2023, alla luce dei criteri determinati con il predetto accordo sindacale, sono state definite, nelle apposite sedi protette, oltre 8.500 conciliazioni individuali, ponendo così termine alla vertenza per oltre il 92% del personale in forza.

Congiuntamente alla sigla del suddetto accordo quadro sulle ferie, le stesse Parti collettive hanno raggiunto anche un'ulteriore intesa che, in primo luogo, ha sancito l'impegno ad attivare una nuova generale ed articolata trattativa, anche con la collaborazione delle rinnovata rappresentanza dei lavoratori, finalizzata all'aggiornamento dell'intera contrattazione di secondo livello, in coerenza con le attuali esigenze organizzative connesse all'evoluzione della domanda di trasporto con un adeguamento dell'offerta di servizio nell'arco della settimana.

Tenuto conto degli impegni di cui sopra, a decorrere dal mese di aprile 2023, ad incremento

della retribuzione, è stata riconosciuta a tutto il personale di ATM S.p.A., NET S.r.l., CityLink S.r.l. una quota economica pari a 50 € lordi per dodici mensilità, comprensiva di ogni incidenza legale e contrattuale, ivi compresa ogni incidenza sulla retribuzione delle ferie, e non utile ai fini del TFR.

Inoltre, al fine di sostenere i lavoratori nel contesto dell'attuale crisi congiunturale valorizzando al contempo le risorse presenti ed il coinvolgimento dei dipendenti nelle politiche volte a raggiungere gli obiettivi di sviluppo, che potranno essere realizzati attraverso il confronto negoziale, con la retribuzione del mese di maggio 2023 è stata riconosciuta a tutto il personale in forza ad ATM S.p.A., NET S.r.l., CityLink S.r.l. una quota tantum pari a 200 € lordi comprensiva di ogni incidenza legale e contrattuale e non utile ai fini del TFR.

Sempre nell'ottica di migliorare le condizioni di lavoro anche attraverso contratti stabili, è stata anticipata ai mesi maggio e giugno la trasformazione a tempo indeterminato dei contratti a tempo determinato con scadenza nei mesi successivi.

Tra gli accordi raggiunti si segnala anche quello relativo al Premio di Risultato legato all'esercizio 2023 con cui, tra l'altro, si è consolidata la possibilità di fruire del premio, in toto o nella misura del 50% a scelta del singolo interessato, anche attraverso i cosiddetti flexible benefit, i benefici fiscali e contributivi previsti dalla legge²⁴.

Infine le Parti hanno dato seguito ad una verifica della disciplina del lavoro agile, come in precedenza congiuntamente determinata e, nel riconfermarne i contenuti, hanno ribadito che tale istituto continua a costituire un valido strumento di flessibilità organizzativa, sostenibilità ambientale e conciliazione tempi di vita e lavoro.

Con il Coordinamento RSU è stata mantenuta una costante interlocuzione sulle diverse tematiche gestionali e di settore.

Requisito 5 Non attuare discriminazioni di alcuna natura

L'Azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

L'accesso alla formazione è garantito a tutti i dipendenti tenendo conto delle necessità aziendali.

Nello specifico, per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza, periodicamente e ogniqualvolta subentrino delle novità sul tema sicurezza sul lavoro, e responsabilità sociale, in particolare in sede di assunzione.

24. Il Premio di Risultato può essere fruito attraverso beni e servizi welfare nella quota prescelta da ciascun dipendente interessato; l'importo convertito in welfare gode dei benefici fiscali previsti per legge.

Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi e non sono ammessi comportamenti offensivi della sfera personale.

LA PRESENZA FEMMINILE IN AZIENDA

Il Gruppo ATM appartiene ad un settore economico caratterizzato da un'accentuata disparità occupazionale di genere; la presenza delle donne nell'organico aziendale, considerato il dato percentuale rispetto agli uomini, si concentra nelle categorie degli impiegati e dei dirigenti. La necessità per le donne lavoratrici di conciliare il lavoro in Azienda con gli impegni familiari trova riscontro positivo nella puntuale applicazione della normativa vigente alla quale si aggiunge un'importante contrattazione collettiva.

Le donne risultano in aumento sostanzialmente in tutti i settori aziendali, in particolare si rileva l'incremento tra il personale che ricopre responsabilità.

Presenza femminile e maschile per figura professionale

dati al 31.12 di ogni anno

Tabella 19. ATM S.p.A. e NET S.r.l.

Figure professionali	2021*					2022					2023				
	donne	uomini	totale	% donne	% uomini	donne	uomini	totale	% donne	% uomini	donne	uomini	totale	% donne	% uomini
Dirigenti	8	23	31	25,8%	74,2%	8	19	27	29,6%	70,4%	10	20	30	33,3%	66,7%
Quadri/ Funzionari	75	250	325	23,1%	76,9%	87	265	352	24,7%	75,3%	97	274	371	26,1%	73,9%
Personale di movimento/ esercizio	279	5.707	5.986	4,7%	95,3%	319	5.566	5.885	5,4%	94,6%	340	5.281	5.621	6,0%	94,0%
Impiegati	259	568	827	31,3%	68,7%	268	580	848	31,6%	68,4%	282	570	852	33,1%	66,9%
Operai	5	1.745	1.750	0,3%	99,7%	3	1.757	1.760	0,2%	99,8%	4	1.759	1.763	0,2%	99,8%
Ausiliari	201	700	901	22,3%	77,7%	213	713	926	23,0%	77,0%	203	737	940	21,6%	78,4%
TOTALE	827	8.993	9.820	8,4%	91,6%	898	8.900	9.798	9,2%	90,8%	936	8.641	9.577	9,8%	90,2%

* In relazione al 2021 i dati comprendono anche ATM Servizi Diversificati S.r.l. che ha cessato la propria attività originaria in data 12.10.2021 (si veda a tale proposito la nota 15 a pag. 29).

segue dalla pagina precedente

Presenza femminile e maschile per figura professionale

dati al 31.12 di ogni anno

Tabella 20. Rail Diagnostics S.p.A.

Figure professionali	2021					2022					2023				
	donne	uomini	totale	% donne	% uomini	donne	uomini	totale	% donne	% uomini	donne	uomini	totale	% donne	% uomini
Dirigenti	0	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%	0	1	1	0,0%	100%
Quadri/ Funzionari	0	4	4	0,0%	100%	0	4	4	0,0%	100%	1	4	5	20,0%	80,0%
Personale di movimento/ esercizio	0	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
Impiegati	2	3	5	40,0%	60,0%	2	3	5	40,0%	60,0%	2	4	6	33,3%	66,7%
Operai	0	40	40	0,0%	100%	0	52	52	0,0%	100%	0	65	65	0,0%	100%
Ausiliari	0	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
TOTALE	2	47	49	4,1%	95,9%	2	59	61	3,3%	96,7%	3	74	77	3,9%	96,1%

Tabella 21. GeSAM S.r.l.

Figure professionali	2021					2022					2023				
	donne	uomini	totale	% donne	% uomini	donne	uomini	totale	% donne	% uomini	donne	uomini	totale	% donne	% uomini
Quadri/ Funzionari	1	1	2	50,0%	50,0%	1	1	2	50,0%	50,0%	1	1	2	50,0%	50,0%
Impiegati	7	4	11	63,6%	36,4%	6	4	10	60,0%	40,0%	7	4	11	64,0%	36,0%
TOTALE	8	5	13	61,5%	38,5%	7	5	12	58,3%	41,7%	8	5	13	61,5%	38,5%

LAVORATORI STRANIERI IN AZIENDA

L'articolo 2 del Decreto Legislativo 40/2014 Attuazione della direttiva 2011/98/UE relativa a una procedura unica di domanda per il rilascio di un permesso unico, che consente ai cittadini di Paesi terzi di soggiornare e lavorare nel territorio di uno Stato membro e a un insieme comune di diritti per i lavoratori di Paesi terzi che soggiornano regolarmente in uno Stato membro, ha

abrogato l'articolo 10, I comma dell'Allegato A al Regio Decreto 148/1931 Coordinamento delle norme sulla disciplina giuridica dei rapporti collettivi del lavoro con quelle sul trattamento giuridico economico del personale delle ferrovie, tranvie e linee di navigazione interna in regime di concessione; dal 6 aprile 2014 le aziende di trasporto pubblico possono assumere cittadini extracomunitari.

PERSONALE NON IDONEO

ATM prosegue nell'impegno di ricollocare in una mansione compatibile con il proprio stato di salute i dipendenti divenuti inidonei allo svolgimento delle mansioni previste dal contratto. Nel corso del 2023 sono stati ricollocati in altra mansione a seguito di inidoneità definitiva, e pertanto inquadrati in una nuova figura professionale, 82 dipendenti anche attraverso mobilità fra le società del Gruppo. Il dato risulta in linea con gli anni precedenti.

LAVORATORI CON DISABILITÀ

ATM nel 2013 aveva stipulato una convenzione, ai sensi dell'art. 11 della Legge 68/1999, della durata di sei anni e sei mesi, al fine di inserire nell'intero periodo di riferimento 31 persone con disabilità nelle società del Gruppo. Successivamente alla stipula della convenzione, sulla base del computo di personale già in forza divenuto disabile in costanza di rapporto di lavoro, è stato possibile coprire integralmente la quota di riserva prevista. Infatti, attraverso l'istituto della compensazione territoriale di cui all'art. 5 della Legge 68/99 è possibile per i datori di lavoro che sono parte di un gruppo bilanciare le quote delle singole imprese, portando in via automatica le eccedenze di una società a compenso del minor numero di lavoratori in forza nelle altre società del gruppo.

Nonostante la quota di riserva di lavoratori con disabilità risultasse complessivamente raggiunta, nei bandi di selezione esterna è stato mantenuto il titolo preferenziale in favore delle persone con disabilità civile. Inoltre, pur in assenza di scoperture, nel 2020 è stata predisposta una nuova convenzione con gli uffici competenti delle Città metropolitana di Milano che prevede l'assunzione entro il 2027 di 12 lavoratori con disabilità.

Il Gruppo presta particolare attenzione alle necessità delle persone appartenenti a categorie protette e con disabilità, ricercando ove possibile accomodamenti ragionevoli al fine di garantire migliori condizioni di lavoro. Nel 2023 i lavoratori con disabilità e/o appartenenti a categorie protette presenti nel Gruppo risultano 247, i lavoratori disabili civili risultano eccedenti la quota di riserva necessaria per legge.

Le società Rail Diagnostics S.p.A. e GeSAM S.r.l., considerata la composizione della forza aziendale, non hanno necessità di prevedere lavoratori disabili civili alle proprie dipendenze.

Lavoratori appartenenti a categorie protette e lavoratori con disabilità

dati al 31.12 di ogni anno

Tabella 22. ATM S.p.A. e NET S.r.l.

	2021			2022			2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Lavoratori appartenenti a categorie protette	3	4	7	3	4	7	3	4	7
Lavoratori con disabilità	33	179	212	35	195	230	35	205	240
Totale	36	183	219	38	199	237	38	209	247

In Rail Diagnostics e in GeSAM non ci sono lavoratori appartenenti a categorie protette né lavoratori con disabilità.

ATM, attraverso continui investimenti che riguardano le proprie strutture, migliora l'accessibilità ai luoghi di lavoro sia per i propri lavoratori sia per gli eventuali visitatori con disabilità motoria.

Requisito 6 Non utilizzare né sostenere pratiche disciplinari quali punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abusi verbali

Il rapporto di lavoro della maggior parte dei dipendenti di ATM è regolato dalla disciplina speciale di cui al Regio Decreto 8 gennaio 1931, n. 148, copia del quale viene consegnata a ciascun lavoratore al momento dell'assunzione. In particolare, il Titolo VI dell'All. A) al citato decreto contiene le disposizioni in tema disciplinare relative alla tipologia delle sanzioni irrogabili, allo sviluppo della procedura disciplinare, alle modalità con le quali il dipendente può avanzare ricorso avverso la sanzione inflitta.

Per i lavoratori non soggetti alla normativa di legge speciale, in quanto addetti ai servizi ausiliari per la mobilità ovvero per i dipendenti delle società che non si occupano di servizio di trasporto pubblico, trova applicazione la generale disciplina privatistica ed in particolare l'art. 7 della Legge 300/70. L'inosservanza dei doveri del personale ATM addetti ai servizi ausiliari per la mobilità è valutata alla luce delle sanzioni disciplinari indicate dall'art. 14 dell'All. A) al CCNL 27.11.2000, documento consegnato agli interessati in fase di assunzione ed esposto nelle bacheche di tutte le sedi aziendali. La tendenza generale negli anni è stata di una diminuzione del numero dei procedimenti disciplinari attivati che si è ormai stabilizzata nel 2023 ampiamente sotto la soglia degli 800 procedimenti/anno (intorno del dato del 2022). Il venire meno della

peculiare situazione indotta dalla pandemia, che aveva fortemente limitato il ricorso alla leva disciplinare, non ha comportato un ritorno al livello precedente che si era assestato a circa 1.000 procedimenti. La politica aziendale privilegia il confronto capo/collaboratore ricorrendo alla leva disciplinare soltanto per la gestione delle situazioni più gravi. Nel 2023 si è riscontrata una riduzione significativa in valore assoluto dei procedimenti disciplinari attivati rispetto all'anno precedente (-237 procedimenti) ed una riduzione del personale destituito dal servizio per motivi disciplinari. In ATM S.p.A. il numero delle destituzioni nel 2023 si è assestato a 13 unità rispetto alle 22 nel 2022 e alle 26 nel 2021.

Procedimenti disciplinari attivati

dati al 31.12 di ogni anno

Tabella 23. ATM S.p.A. e NET S.r.l.*

	2021		2022		2023	
	Numero dei procedimenti disciplinari	% sul totale del numero dei procedimenti disciplinari attivati	Numero dei procedimenti disciplinari	% sul totale del numero dei procedimenti disciplinari attivati	Numero dei procedimenti disciplinari	% sul totale del numero dei procedimenti disciplinari attivati
Personale di guida	469	60,9%	542	67,3%	382	67,3%
Altro personale d'esercizio	44	5,7%	27	3,4%	31	5,5%
Personale di sorveglianza, esercizio e contolleria	10	1,3%	27	3,4%	13	2,3%
Personale addetto alla sosta e ai parcheggi	55	7,1%	56	7,0%	35	6,2%
Operai di manutenzione	62	8,1%	57	7,1%	44	7,7%
Altro personale indiretto operativo	120	15,6%	83	10,3%	59	10,4%
Personale di attività di staff	10	1,3%	13	1,6%	4	0,7%
Totale	770	100%	805	100%	568	100%

* I dati in tabella tengono conto delle variazioni intervenute successivamente alla data di istituzione del procedimento disciplinare e sino alla data dell'ultimo aggiornamento dello stesso e, pertanto, possono risentire di lievi variazioni nel corso del tempo. I dati del 2021 contemplano anche ATM Servizi Diversificati S.r.l. in merito alla quale si veda alla nota 15 a pag.29.

segue dalla pagina precedente

Procedimenti disciplinari attivati

dati al 31.12 di ogni anno

Tabella 24. Rail Diagnostics*

	2021		2022		2023	
	Numero dei procedimenti disciplinari	% sul totale del numero dei procedimenti disciplinari attivati	Numero dei procedimenti disciplinari	% sul totale del numero dei procedimenti disciplinari attivati	Numero dei procedimenti disciplinari	% sul totale del numero dei procedimenti disciplinari attivati
Operai di manutenzione	1	100%	4	100%	4	100%
Personale di staff	0	0%	0	0%	0	0%
Totale	1	100%	4	100%	4	100%

* I dati in tabella tengono conto delle variazioni intervenute successivamente alla data di istituzione del procedimento disciplinare e sino alla data dell'ultimo aggiornamento dello stesso e, pertanto, possono risentire di lievi variazioni nel corso del tempo.

Nel 2023 in GeSAM non è stato attivato alcun provvedimento disciplinare così come nel 2022 e nel 2021.

Requisito 7 Adeguare l'orario di lavoro alle leggi e agli accordi vigenti

ORARIO DI LAVORO

È applicato l'orario di lavoro previsto dal CCNL ed è presente una stratificazione di accordi aziendali più favorevoli in diversi settori aziendali. Le prestazioni del personale sono programmate nel rispetto della normativa vigente. Il personale impiegatizio è stato particolarmente interessato da una nuova e diversa modalità di prestazione lavorativa anche su impulso della pandemia. Alla tradizionale flessibilità prevista dagli accordi sottoscritti con le organizzazioni sindacali, che prevede una flessibilità dell'orario di svolgimento delle prestazioni per tutto il personale di staff (inizio turno dalle ore 8.00 alle ore 9.00), è stata mantenuta, anche dopo il termine dello stato di emergenza, la possibilità di svolgere la prestazione in modalità ibrida, in parte in presenza in parte da remoto.

Dal mese di settembre 2022 sono stati attivati contratti individuali di lavoro agile o smart working in coerenza con l'accordo sottoscritto con le rappresentanze dei lavoratori che aveva previsto la possibilità di svolgere la prestazione secondo la predetta modalità per sei giorni al mese. L'accordo è stato rivisto con i rappresentanti dei lavoratori e sostanzialmente confermato anche per il 2023. ATM, in considerazione degli obiettivi di sostenibilità ambientale e del contesto macroeconomico, ha adottato misure straordinarie volte a ricercare ogni forma di possibile risparmio energetico. Coerentemente con gli interventi previsti dall'ente proprietario,

ossia il Comune di Milano, tra le misure previste e condivise con le rappresentanze sindacali è stata ridefinita l'organizzazione del lavoro ed in particolare la presenza del personale di otto sedi aziendali anche attraverso un maggiore e concentrato utilizzo del lavoro agile; dall'11 novembre 2022 fino al 7 aprile 2023 alcune sedi aziendali sono rimaste chiuse nelle giornate di venerdì. Per il personale interessato alla chiusura delle sedi è stato previsto di aumentare ad otto le giornate di lavoro agile e sono state predisposte postazioni di coworking nelle sedi non soggette a chiusura²⁵.

LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario, in parte dovuto alla specificità del settore alla quale non è possibile far fronte esclusivamente con l'assunzione di nuovo personale, è costantemente monitorato attraverso indicatori e con analisi periodiche dei fabbisogni per la valutazione di volta in volta delle esigenze di servizio ed è retribuito secondo le aliquote maggiorate e stabilite dalla normativa vigente.

Nelle aree aziendali che avevano registrato negli anni precedenti maggiori criticità sono stati dedicati incontri specifici ed effettuati monitoraggi puntuali; nel 2023 pertanto si è registrata una riduzione delle ore medie di straordinario pro capite (130,5 ore vs 135 ore), riduzione pari complessivamente a 60.813 ore rispetto al 2022.

Ammontare delle ore di lavoro straordinario

Tabella 25. ATM S.p.A. e NET S.r.l.*

	2021	2022	2023
Forza media annua	9.753,3	9.783,8	9.671
Ore di lavoro pro capite	124,6	135	130,3
Totale ore di lavoro straordinario	1.215.103	1.320.527	1.259.715
	Δ ore di lavoro straordinario 2021 vs 2020: +100.700	Δ ore di lavoro straordinario 2022 vs 2021: +105.424	Δ ore di lavoro straordinario 2023 vs 2022: -60.813

* In relazione al 2021 i dati comprendono anche ATM Servizi Diversificati S.r.l. la cui attività originaria è cessata in data 12.10.2021 (si veda la nota 15 a pag. 29).

25. A proposito del tema dello smart working si veda anche alle pagine 55-56.

Le tabelle che seguono mostrano, in riferimento ad ATM e a NET che nel Gruppo ATM svolgono servizio di trasporto pubblico, il numero dei lavoratori che hanno effettuato ore di straordinario divise per fasce.

Ammontare delle ore di lavoro straordinario divise per fasce

Tabella 26. ATM S.p.A.

Fasce numero di ore di lavoro straordinario	Numero di lavoratori che hanno effettuato lavoro straordinario	%
0-50 ore	4.888	49,1%
51-150 ore	2.231	22,4%
151-300 ore	1.500	15,1%
301-450 ore	721	7,2%
>450 ore	607	6,1%
Totale	9.947	100%

Tabella 27. NET S.r.l.

Fasce numero di ore di lavoro straordinario	Numero di lavoratori che hanno effettuato lavoro straordinario	%
0-50 ore	84	29,1%
51-150 ore	91	31,5%
151-300 ore	67	23,2%
301-450 ore	28	9,7%
>450 ore	19	6,6%
Totale	289	100%

Ammontare delle ore di lavoro straordinario

Tabella 28. Rail Diagnostics S.p.A.

	2021	2022	2023
Forza media annua	40,5	56,3	70,4
Ore di lavoro pro capite	124,4	120,6	128,5
Totale ore di lavoro straordinario	5.037,7	6.789,3	9.046,5
	Δ ore di lavoro straordinario 2021 vs 2020: +1.480,7	Δ ore di lavoro straordinario 2022 vs 2021: +1.751,6	Δ ore di lavoro straordinario 2023 vs 2022: + 2.257,2

In GeSAM il dato relativo al numero di ore di lavoro straordinario nel 2023 è stato pari a 0 poiché le ore effettuate in più rispetto al normale orario di lavoro vengono recuperate.

FERIE A ORE

In seguito all'esito positivo della sperimentazione, il frazionamento delle ferie in ore è diventato un consolidato strumento di flessibilità organizzativa attraverso il quale il lavoratore ha la possibilità di fruire delle proprie ferie suddivise in ore, fino ad un massimo di 5 giorni all'anno. Si rivolge alle figure professionali di staff quali coordinatore di ufficio, specialista tecnico amministrativo, collaboratore di ufficio, operatore qualificato di ufficio e operatore di ufficio. Nel corso degli anni l'utilizzo delle ferie ad ore ha visto un deciso incremento passando dagli 86 fruitori del 2011, anno di inizio della sperimentazione, ai 149 (146 per ATM S.p.A. e 3 per NET S.r.l.) del 2023 per un totale di 1.287 ore (1.261 ore per ATM e 26 per NET).

Riguardo a Rail Diagnostics tutto il monte ferie è fruibile anche a ore (CCNL di riferimento: Edili); oltre a ciò è presente anche l'istituto dei ROL (Riduzione dell'orario di Lavoro): nel 2023 sono state utilizzate 5.460 ore di ROL da 77 beneficiari.

In GeSAM è presente l'istituto delle ferie a ore ma non è in uso; esiste inoltre l'istituto dei ROL: nel 2023 sono state utilizzate 775 ore di ROL da 13 beneficiari.

CONTRATTI PART TIME

Nel corso del 2023 si è cercato di privilegiare al momento dell'assunzione la tipologia di contratto a tempo pieno considerato più stabile; il ricorso al contratto di tipo part time è

utilizzato soprattutto come strumento utile ai fini della conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Alla data del 31.12.2023 risultavano essere attivi 362 contratti part time: 359 lavoratori in ATM S.p.A., 3 lavoratori in NET S.r.l. Il numero è complessivamente in riduzione rispetto ai due anni precedenti nei quali i contratti risultavano essere 596 al 31.12.2021 e 468 al 31.12.2022. Anche nel 2023 né in Rail Diagnostics né in GeSAM erano presenti contratti di tipo part time come negli ultimi due anni.

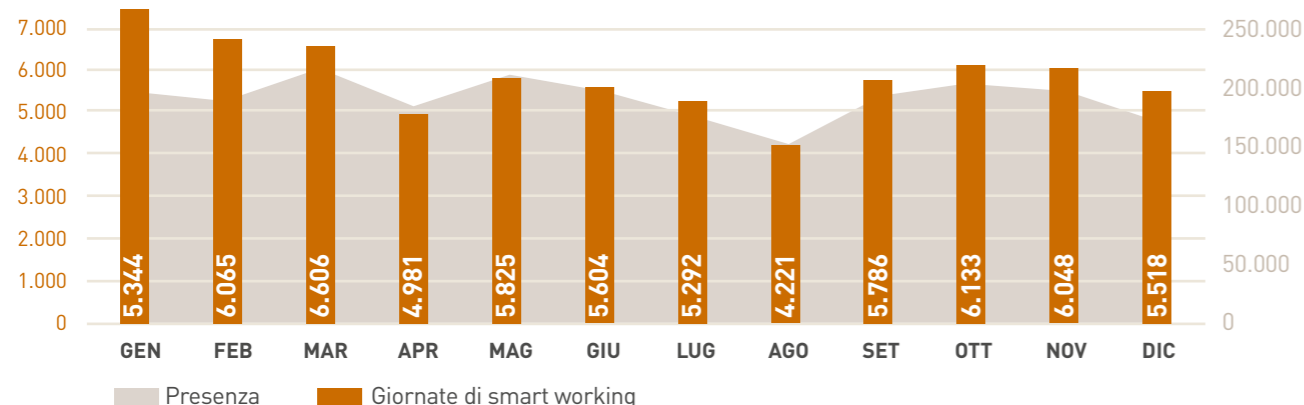
SMART WORKING

In ATM è stata attivata nel 2019 la sperimentazione del lavoro da remoto, il cosiddetto smart working o lavoro agile, anche con il fine di conciliare i tempi di vita e lavoro, progetto che ha coinvolto 16 dipendenti; durante lo stato di emergenza sanitaria connessa alla pandemia l'accesso al lavoro agile è stato incentivato e nel 2021 risultano essere state svolte circa 111.000 giornate di lavoro da remoto contro le circa 83.000 giornate svolte nel 2020. La modalità di lavoro agile è stata mantenuta anche successivamente al termine della fase pandemica quale efficace strumento di flessibilità organizzativa e di sostenibilità ambientale in quanto si è rivelata in grado di contribuire alla riduzione degli spostamenti casa-lavoro. Il lavoro agile è stato ridefinito sulla base di Accordi individuali e del Regolamento ATM per il lavoro agile/smart working che costituisce il riferimento per tutte le società del Gruppo ATM. In virtù degli obiettivi di sostenibilità ambientale ed in considerazione del contesto macroeconomico sono state adottate misure straordinarie volte ad un possibile risparmio energetico; tra esse, in coerenza con gli interventi previsti dal Comune di Milano, è stata ridefinita, per una limitata parte dell'anno, l'organizzazione del lavoro anche attraverso un maggiore e concentrato utilizzo del lavoro agile nelle giornate di venerdì per il personale di alcune sedi aziendali e sono state predisposte postazioni di coworking nelle sedi non soggette a chiusura. Complessivamente, a fronte di tali misure, le giornate di lavoro agile nel 2023 sono state oltre 67.400, 1.152 i dipendenti che hanno svolto lavoro da remoto. La generalità dei lavoratori di staff gode di un contratto che prevede 8 giornate di lavoro agile al mese con la previsione di giornate integrative in presenza di determinate condizioni ritenute di particolare rilevanza (donne in stato di gravidanza, persone con invalidità civile, monogenitori, ecc.). La maturità dell'organizzazione e la gestione flessibile garantita dai responsabili diretti delle persone porta ad avere un tasso di saturazione delle giornate di lavoro agile teoricamente svolgibile a circa il 55,4%; la percentuale risulta maggiore per il personale femminile (65%) e laddove sono previste giornate integrative a dimostrazione di avere intercettato esigenze reali. I mesi in cui si è registrato un numero maggiore di giornate sono stati marzo e ottobre; la modalità di lavoro agile è risultata maggiormente utilizzata nel giorno di venerdì (31,7%) ed è risultata in incremento in modo significativo a seguito della chiusura di alcune sedi aziendali nei giorni di venerdì nel periodo dall'1.01.2023 al 7.04.2023 anche al fine di mitigare gli effetti dell'incremento dei costi energetici. Il grafico

che segue riporta l'andamento del numero delle giornate di lavoro da remoto rispetto a quelle in presenza per ATM S.p.A. e NET S.r.l. per l'intero anno 2023.

Fruizione di giornate di lavoro da remoto in rapporto alla presenza in servizio nel 2023

Grafico 1. ATM S.p.A. e NET S.r.l.



Al 31.12.2023 in Rail Diagnostics erano attivi 7 contratti di smart working, in GeSAM ne erano attivi 13.

TELELAVORO

I contratti di telelavoro sono rimasti sostanzialmente stabili intorno al numero di 35 lavoratori, tutti appartenenti ad ATM S.p.A. In NET, Rail Diagnostics ed in GeSAM non sono attivi contratti di telelavoro.

Requisito 8 Retribuire i dipendenti rispettando i contratti in vigore

ATM eroga regolarmente le retribuzioni e agisce in piena conformità a norme e contratti in vigore, retribuisce tutte le ore di lavoro straordinario applicando la maggiorazione prevista, indica chiaramente la composizione della retribuzione per ogni periodo retributivo, è disponibile a fornire eventuali chiarimenti sulla composizione del cedolino o degli altri documenti contrattuali.

RETRIBUZIONE

Sulla base delle iniziative volte a favorire la realizzazione di progetti e processi di ottimizzazione aventi come obiettivo il miglioramento della produttività, della qualità e della redditività dell'impresa è stato possibile sviluppare, anche in considerazione degli accordi integrativi concordati con le rappresentanze dei lavoratori, una retribuzione che risulta maggiore rispetto ai minimi contrattuali definiti dal CCNL di riferimento. Le retribuzioni così

percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori. I cedolini indicano dettagliatamente le varie voci che compongono la retribuzione.

Le forme contrattuali utilizzate nel Gruppo ATM sono il contratto a tempo indeterminato, che è la forma più ampiamente applicata in tutte le aziende del Gruppo, e il contratto a tempo determinato.

PREMIO DI RISULTATO

Nel 2023 al personale di ATM S.p.A. e di NET S.r.l. è stato erogato un Premio di Risultato in considerazione delle condizioni di erogabilità e dei criteri condivisi in apposito accordo sindacale che hanno riguardato obiettivi di efficienza, soddisfazione della clientela e miglioramento della produzione. Inoltre, in aggiunta al Premio di Risultato, in considerazione del positivo andamento della società NET è stato riconosciuto un premio una tantum a 10 dipendenti sulla base di criteri oggettivi definiti.

Il personale di Rail Diagnostics non fruisce di un Premio di Risultato ma vengono adottate le medesime politiche incentivanti applicate nell'ambito del Gruppo ATM (premi una tantum, superminimi, promozioni) nelle stesse proporzioni stabilite a livello di Gruppo.

Il personale di GeSAM, per il quale non è ancora previsto un Premio di Risultato, ha ottenuto come benefit dal 2019 l'abbonamento ai mezzi pubblici per il tragitto casa-lavoro e dal 2020 la possibilità di iscriversi alla Fondazione ATM²⁶ per altri vantaggi welfare.

SISTEMA DI INCENTIVAZIONE

Nel Gruppo ATM è in vigore un sistema incentivante che prevede l'assegnazione di MBO Management by Objectives a tutti i dirigenti, ad un'ampia popolazione di dipendenti (quadri, funzionari e alcune categorie di impiegati) allo scopo di incentivarli a raggiungere obiettivi quantitativi sfidanti e di eccellenza.

ATM S.p.A. e NET S.r.l.

Nel 2023 le politiche retributive della Capogruppo ATM S.p.A. hanno interessato in particolare il personale di staff (funzionari e impiegati) e il personale ausiliario, di esercizio e di manutenzione. In linea generale il 74% del budget dedicato a queste politiche è stato utilizzato per incrementi retributivi ed il restante 26% per premi una tantum.

Rail Diagnostics S.p.A.

Al personale di Rail Diagnostics sono applicate le medesime politiche incentivanti in essere nell'ambito del Gruppo ATM (premi una tantum, superminimi, promozioni), nelle medesime proporzioni stabilite a livello di Gruppo; 5 dipendenti (1 dirigente, 1 quadro e 3 funzionari) fruiscono di MBO con le stesse caratteristiche rilevabili in ATM.

26. In relazione a Fondazione ATM si veda la nota 5 a pag. 10.

GeSAM S.r.l.

In analogia a quanto applicato per ATM S.p.A., anche in GeSAM una volta all'anno si propongono forme di incentivi (premi, superminimi o promozioni); 2 funzionari della società fruiscono di MBO. Dal 2022 per il reparto dei liquidatori è stato implementato un sistema incentivante MBO con decorrenza effettiva a partire dal 2023.

Requisito 9 Implementare e mantenere attivo il proprio Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale
SISTEMA DI GESTIONE

L'implementazione e la gestione nel continuo del sistema SA 8000 garantiscono un presidio quotidiano e un coordinamento costante fra tutte le parti interessate.

9.1 Politiche, procedure e registrazioni

Il Gruppo ATM vuole essere un punto di riferimento ed un fattore decisivo nel quadro della mobilità integrata per qualità, sicurezza e competitività, nel pieno rispetto dell'ambiente e della sostenibilità, al passo con i rapidi e continui mutamenti sociali e territoriali. In tale contesto il Gruppo ATM ha definito una Politica per la Responsabilità Sociale che esprime l'impegno concreto dell'Azienda per il miglioramento continuo del proprio sistema di gestione, costituendo il naturale riferimento per l'individuazione ed il riesame degli obiettivi coerentemente con i valori espressi nel Codice Etico, nei Modelli 231/2001 delle società del Gruppo ATM, nello standard internazionale SA 8000 e nelle linee guida UNI ISO 26000.

Di seguito si riporta la "Politica del Gruppo ATM per la Responsabilità Sociale", già divulgata e resa pubblica, che il vertice aziendale ha scelto di distinguere da quella relativa alle altre certificazioni ISO in relazione alla complessità dei temi trattati e delle realtà operative interne al Gruppo che essa abbraccia. Il documento è accessibile al personale dalla rete intranet aziendale, dal sito www.atm.it ed è affisso nelle sedi di lavoro.


Politica del Gruppo ATM per la Responsabilità Sociale

Il Gruppo ATM, proseguendo nel proprio Impegno sociale ed etico nei confronti di tutti i soggetti che operano all'interno e all'esterno dell'organizzazione, ha adottato, a partire dal 2012, un sistema di gestione per la Responsabilità Sociale coerente con gli standard internazionali SA8000:2014 e UNI ISO 26000 e con il Codice della Responsabilità degli Enti D.LGS. 231/01, divenuto poi riferimento per il proprio Codice Etico e per il proprio Regolamento di Gruppo. L'Organizzazione opera anche nel rispetto della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, delle ILO e delle Convenzioni O.N.U., nonché delle leggi nazionali sul lavoro e sulla sicurezza nei posti di lavoro.

ATM S.p.A. ha definito una Politica per la Responsabilità Sociale che esprime l'impegno concreto del Gruppo nel miglioramento continuo del proprio sistema di gestione, attraverso il riesame annuale ed il monitoraggio dello stesso grazie anche a strumenti specifici quali analisi dei rischi periodicamente aggiornate ed audit interni costanti.

Obiettivi primari sono la tutela delle condizioni di lavoro dei dipendenti e la promozione di un ambiente di lavoro positivo che attragga e arricchisca mediante la costruzione di politiche aziendali di valorizzazione della persona e della diversità. Tali obiettivi, parte costituente della "nuova" *mission* aziendale definita nel Piano Strategico approvato dal Consiglio di Amministrazione nel marzo 2021, sono altresì elemento fondante della Politica di Sostenibilità al 2030 del Gruppo ATM.

La promozione di una cultura aperta alla diversità e all'inclusione, la valorizzazione delle proprie persone, lo sviluppo di nuove competenze e l'attrazione e la crescita di talenti sono infatti per ATM elementi interconnessi ed indispensabili. Verrà inoltre garantito l'adeguamento continuo alle esigenze sociali e legislative nel campo della sicurezza, il presidio dei rapporti con i fornitori/subappaltatori, privilegiando, ove possibile, soggetti attenti agli aspetti ambientali sociali ed etici che condividono i valori del Gruppo ATM, e non ultima la comunicazione all'esterno dell'Azienda dei principi SA8000 attraverso iniziative a carattere sociale.

Il Gruppo ATM continua a porre il massimo impegno nell'assicurare il rispetto dei requisiti prescritti dalla normativa in ambito Responsabilità Sociale. Per questo, nel 2015 ATM ha istituito al proprio interno il Social Performance Team, un comitato che vigila sul mantenimento della conformità alla Norma SA 8000 e che consolida un ambiente aziendale nel quale il dialogo diviene fonte primaria di sempre maggior coesione e benessere fisico, mentale e sociale.

In qualità di Presidente di ATM S.p.A., a nome dell'intero Consiglio di Amministrazione e con il sostegno del Direttore Generale e del Management del Gruppo, mi impegno ad attuare, mantenere aggiornata e rendere pubblicamente disponibile la presente politica, assicurando le risorse e le condizioni necessarie per la sua realizzazione e provvedendo a verificare le effettive prestazioni dei sistemi di gestione implementati.

La Presidente
Gioia Maria Ghezzi

Figura 3. Il documento "Politica del Gruppo ATM per la Responsabilità Sociale"

ATM ha inoltre predisposto un sistema informativo che consente la registrazione di tutti i documenti (verbali di riesame, registri formazione, registri audit e fornitori, ecc.) riferiti al funzionamento e avanzamento del sistema di responsabilità sociale.

9.2 Social Performance Team

Come previsto dal Sistema di Gestione SA 8000 è stato costituito il Social Performance Team (SPT) di Gruppo. In linea con la norma è stata operata la scelta organizzativa di includere una rappresentanza equilibrata dell'azienda e dei lavoratori; nello specifico la composizione del Social Performance Team annovera tre rappresentanti sindacali scelti all'interno del Coordinamento RSU e tre rappresentanti dell'Azienda e cioè il Rappresentante aziendale SA 8000 e due funzionari scelti dalla Direzione.

Nel 2023 il Social Performance Team si è riunito tre volte nel corso dell'anno, la prima a febbraio, la seconda a luglio e la terza ad ottobre.

ATM riconosce che le relazioni all'interno dell'organizzazione sono un elemento importante al fine di favorire la comunicazione tra lavoratori e personale di direzione sulle tematiche rilevanti ai fini SA 8000.

Il Social Performance Team è decaduto nel 2023 e si è ricostituito all'inizio del 2024 con una rinnovata rappresentanza dei lavoratori.

9.3 Identificazione e valutazione dei rischi

Il Social Performance Team ha valutato i rischi sociali nel 2023 sviluppando una specifica attività di risk assessment per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo standard SA 8000. Il risk assessment ha previsto la condivisione preliminare con tutte le principali funzioni interessate prima di essere discusso con il Social Performance Team.

9.4 Monitoraggio

ATM ha eseguito nel mese di marzo 2023 la riunione di riesame sull'adeguatezza e sull'efficacia della politica aziendale e del Sistema di Gestione nell'ambito dei requisiti previsti da SA 8000.

Durante la riunione di riesame del Sistema sono stati analizzati gli indicatori di efficienza ed efficacia di tutta l'organizzazione e gli obiettivi di miglioramento in tema di responsabilità sociale SA 8000.

9.5 Coinvolgimento interno e comunicazione

Fondamentale per ATM è la comunicazione con il proprio interlocutore interno intesa come scambio continuo e controllato di idee ed informazioni tra tutti i livelli dell'organizzazione.

Attraverso strumenti diversificati quali, fra gli altri, la rete intranet e i comunicati al personale, ATM diffonde al proprio interno una cultura aziendale di coinvolgimento che interessa tutto il personale al fine di rafforzare il senso di appartenenza al Gruppo, facilitando il dialogo e l'ascolto tra i diversi interlocutori.

In relazione alla norma SA 8000, la comunicazione interna e il coinvolgimento dei lavoratori sono promossi attraverso materiali informativi esposti nelle bacheche collocate nelle sedi aziendali, il sito web aziendale e la rete intranet aziendale, dedicando ampi spazi alla diffusione di informazioni sulle attività legate alla norma ed in particolare:

- Politica del Gruppo ATM per la Responsabilità Sociale;
- testo della norma SA 8000:2014;
- opuscolo con la descrizione sintetica della norma SA 8000;
- composizione del Social Performance Team;
- edizioni del Bilancio di Responsabilità sociale SA 8000 pubblicate dal 2013 in poi.

Nel 2023, nel periodo fra settembre e ottobre, è stata completata una campagna di comunicazione finalizzata alla sensibilizzazione di tutto il personale sui temi SA 8000 che si è sviluppata attraverso la distribuzione presso tutte le sedi aziendali di pocket display contenenti cartoline illustrative della norma SA 8000 e dei canali di segnalazione utilizzabili per comunicare situazioni di non conformità alla norma.

9.6 Gestione e risoluzione delle segnalazioni SA 8000

Le segnalazioni di incongruenze e/o di violazione dei principi della norma SA 8000 ed anche le eventuali proposte di miglioramento che pervengono ad ATM sono oggetto di registrazione e monitoraggio costante da parte del team SA 8000 che si interfaccia con le opportune funzioni aziendali per le attività di istruttoria, nel rispetto del principio di riservatezza.

I dipendenti che intendono inoltrare segnalazioni e suggerimenti possono farlo attraverso le modalità descritte nella pagina dedicata della rete intranet, in forma anonima e non, e attraverso l'indirizzo dedicato di posta elettronica aziendale sa8000@atm.it. In tutte le sedi aziendali, in prossimità delle bacheche o delle sale ristoro, sono presenti le cassette di raccolta delle segnalazioni e dei suggerimenti soggette a controllo periodico e prelievo delle segnalazioni pervenute.

Per tutti gli altri stakeholder è disponibile nel sito www.atm.it il modulo pubblicato nella pagina riservata alla norma SA 8000 tramite cui è possibile inviare ad ATM segnalazioni e suggerimenti in caso si riscontrino incongruenze rispetto ai principi della norma stessa.

Con l'ausilio della Direzione Sistemi Informativi è stato individuato il sistema software ERP SAP quale strumento destinato alla gestione informatica dei suggerimenti/segnalazioni del personale, che consente la predisposizione di apposita reportistica; tutte le segnalazioni pervenute attraverso i diversi canali sono caricate nell'ERP SAP quale repository ufficiale e completo di quanto ricevuto.

Nel 2023 le segnalazioni con mittente noto sono state puntualmente oggetto di approfondimento anche attraverso contatto diretto con la persona segnalante; anche le segnalazioni anonime sono state regolarmente gestite informando del contenuto le Direzioni interessate.

9.7 Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate

Al fine di favorire il dialogo con tutte le parti interessate in modo trasparente ed inequivocabile, ATM diffonde sul sito www.atm.it e sulla rete intranet contenuti afferenti alla norma SA 8000 attraverso il Bilancio SA 8000, la Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario (DNF), la Carta della Mobilità di ATM e attraverso i documenti Politica per la Responsabilità Sociale e Politica per la Qualità, l'Ambiente e la Sicurezza del Gruppo ATM; contenuti di rilievo sono diffusi anche sulla Carta della Mobilità di NET pubblicata sul sito www.nordesttrasporti.it e sulla rete intranet di ATM.

Come istituzione milanese, ATM dialoga con una pluralità di stakeholder portatori di interessi diversi, rivolgendo azioni specifiche nei confronti delle realtà culturali e sociali del territorio e consolidando la rete di relazioni con le istituzioni, i media e le organizzazioni internazionali che operano nel settore della mobilità in qualità di esponente di punta nello scenario italiano.

Nel mese di maggio 2023 si è svolta la prima visita di sorveglianza da parte dell'ente certificatore (l'ultima rispetto all'iter di certificazione triennale rinnovato nel 2021); la seconda visita dell'anno, che è stata finalizzata al rinnovo della certificazione, si è tenuta nel mese di novembre.

Viene confermato come sempre il sistema di valori di riferimento cui si ispira il Gruppo ATM ponendosi come interlocutore affidabile, serio e leale, che investe e crea lavoro e ricchezza, dimostrando attenzione e sensibilità al contesto socioeconomico, culturale e ambientale in cui opera.

9.8 Formazione e sviluppo delle capacità

Anche nel 2023 il Gruppo ATM ha realizzato una serie di interventi formativi che si riassumono in:

- formazione in aula (preposti/personale operaio) in materia di salute e sicurezza sul Lavoro ex D. Lgs. 81/2008 s.m.i.;
- formazione ai neoassunti sia con specifica attenzione alla salute e sicurezza sul lavoro ex D. Lgs. 81/2008 (come previsto obbligatoriamente dalla norma stessa) sia in materia di SA 8000, illustrando i principi fondamentali della norma e del sistema di gestione e somministrando un test di apprendimento.

9.9 Gestione dei fornitori/subappaltatori e subfornitori

Nel processo di adeguamento agli standard della norma SA 8000, particolare attenzione è rivolta alla capacità dei fornitori/subappaltatori e subfornitori di conformarsi ai requisiti della norma stessa, con l'obiettivo di estendere il rispetto dei suoi principi ai diversi attori coinvolti nella filiera produttiva.

Nel percorso intrapreso per il raggiungimento della certificazione SA 8000 sono state messe in campo diverse azioni che si sono rivelate essenziali nel sensibilizzare i fornitori rispetto ai temi della Responsabilità Sociale e, nello stesso tempo, nel valutare i fornitori stessi sulla base della loro capacità di rispettare gli standard SA 8000. È stata in particolare attivata apposita procedura per la valutazione dei fornitori che è, inoltre, di supporto al Gruppo nel suo interfacciarsi con i fornitori per promuovere azioni di miglioramento del servizio e per sostenerli nelle stesse e per valutarne complessivamente le prestazioni rispetto alle Politiche ATM per la Responsabilità Sociale nonché per la Qualità, Sicurezza e Ambiente. Inoltre, per potersi qualificare come fornitori del Gruppo ATM, gli stessi devono dimostrare di essere certificati SA 8000 o, in assenza di certificazione, devono sottoscrivere una dichiarazione di rispetto dei principi previsti dalla norma, concedendo ad ATM la possibilità di sottoporli ad audit con relative eventuali azioni correttive da implementare.

Audit di seconda parte

Nel corso del 2023 sono state effettuate verifiche di audit su fornitori scelti sulla base di driver specifici (es. prestazioni labour intensive, rilevanza per il Gruppo, esistenza di eventuali segnalazioni ricevute, ecc.); nello specifico, nel 2023, sono state concentrate le attività di verifica su fornitori di servizi (es. pulizie, call center, ecc.).

3.5 Principali attività SA 8000 in programma per il 2024

Le attività per il 2024 sono pianificate, come previsto dalla norma SA 8000, nell'ottica del miglioramento continuo, di gestione dei rischi più significativi, di gestione delle relazioni con le parti interessate interne ed esterne all'organizzazione e sono contemporaneamente volte al mantenimento della buona reputazione di ATM e delle società controllate.

- **Audit interni**

Nel 2024 la pianificazione degli audit interni interesserà la controllata NET S.r.l., delle Guardie particolari giurate e degli spazi commerciali, al netto di eventuali modifiche di opportunità da apportare al piano di verifiche qualora si manifestassero eventi tali da rivalutare le priorità di intervento.

- **Audit esterni**

Nel 2024 saranno effettuati quattro audit che interesseranno fornitori di servizi di manutenzione di scale mobili e ascensori (completamento di un'attività avviata alla fine del 2023) e fornitori che operano nei settori facility, manutenzione gomma e fornitura divise. La scelta dei fornitori da sottoporre ad audit è stata confermata da un confronto con la Direzione Acquisti e Appalti avvenuto all'inizio del 2024.

- **Formazione**

In merito alla formazione sui temi afferenti alla norma SA 8000, nel 2024 si proseguirà con l'erogazione dei corsi ai neoassunti delle società ATM, NET, Rail Diagnostics, GeSAM e CityLink (in vista della sua imminente prima certificazione) presso il Campus ATM.

- **Informazione e comunicazione**

Fondamentale per ATM è la comunicazione con il proprio interlocutore interno; anche nel 2024 il coinvolgimento dei lavoratori sarà effettuato attraverso le bacheche informative poste nelle località aziendali, il sito www.atm.it, la rete intranet aziendale su cui saranno dedicati ampi spazi alla diffusione di informazioni sulle attività legate alla norma SA 8000.

- **Risk assessment SA 8000**

Al fine di maggiore orientamento e sensibilità ai rischi rilevanti per ATM, nell'ambito del periodico aggiornamento del risk assessment sociale, in ottica evolutiva e in coerenza con i modelli di risk management di Gruppo, potranno essere eventualmente previsti, qualora opportuni, degli affinamenti rispetto al documento sviluppato nel 2023.



Progetto editoriale: ATM S.p.A.

Milano, giugno 2024

Gruppo ATM
Foro Buonaparte, 61
20121 MILANO
www.atm.it