

Bilancio SA8000 Responsabilità Sociale Gruppo ATM

2025



Il presente Bilancio, riferito all'esercizio 2025, ha l'obiettivo di illustrare a tutti gli stakeholder le modalità attraverso cui il Gruppo ATM, in coerenza con gli impegni assunti in materia di responsabilità sociale, ha attuato e presidiato i requisiti della norma SA8000:2014 nell'ambito del proprio sistema organizzativo.

Nel 2025 il Gruppo ha proseguito nel consolidamento del modello adottato, assicurando la continuità delle attività di monitoraggio, verifica e miglioramento, nel rispetto dei principi di tutela dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, non discriminazione e condizioni di lavoro dignitose lungo l'intero perimetro organizzativo e, per quanto di competenza, nella catena di fornitura. Le verifiche di sorveglianza effettuate dall'ente di certificazione nel corso dell'anno hanno confermato la conformità del Sistema di Gestione ai requisiti della norma. Nel contempo, le attività di audit interno e di controllo operativo hanno consentito di mantenere un presidio sistematico dei processi aziendali e delle realtà operative coinvolte, anche attraverso il contatto diretto con il personale delle ditte terze.

Nel medesimo contesto è proseguito il coordinamento tra le funzioni aziendali coinvolte nelle attività di controllo, con l'obiettivo di garantire coerenza nella pianificazione delle verifiche, ottimizzazione delle risorse e integrazione con i modelli di governance adottati dal Gruppo.

La gestione delle segnalazioni, quale elemento previsto dallo standard SA8000, ha continuato a rappresentare uno strumento centrale del sistema. Tutte le segnalazioni pervenute nel 2025 sono state registrate, analizzate e istruite secondo le procedure aziendali; è stato inoltre ulteriormente sviluppato il sistema di gestione dei piani di azione, finalizzato a garantirne la tracciabilità, il follow-up e la verifica dell'efficacia nel tempo.

Nel corso dell'anno è stato mantenuto il coinvolgimento del personale attraverso attività formative e momenti strutturati di confronto, tra cui le riunioni del Social Performance Team, in linea con quanto previsto dai requisiti dello standard.

Il Gruppo ha inoltre proseguito nelle azioni volte a favorire il miglioramento dell'equilibrio di genere; in tale ambito, le politiche di assunzione hanno contribuito all'incremento della presenza femminile all'interno dell'organico, in coerenza con gli obiettivi di miglioramento della composizione di genere in un settore storicamente caratterizzato da prevalenza maschile.

Nella cornice delle azioni orientate al perseguimento degli obiettivi strategici in materia di parità di genere, si dà evidenza che il Gruppo ATM ha conseguito, nel mese di dicembre 2025, la certificazione UNI/PdR 125:2022 per le società del Gruppo con sede in Italia ossia ATM, NET, CityLink, GeSAM e Rail Diagnostics. Pur afferendo a un ambito normativo distinto e non compreso nel perimetro applicativo dello standard SA8000, tale certificazione risulta coerente con i principi della Responsabilità Sociale, contribuendo a rafforzare in modo strutturato e misurabile le politiche e le prassi aziendali in materia di non discriminazione, inclusione e pari opportunità.

Al fine di dare concreta attuazione al Great Workplace, uno dei sei pilastri della Politica di Sostenibilità di Gruppo, anche nel 2025 sono state sviluppate e realizzate iniziative di welfare aziendale, formazione e comunicazione interna, attraverso campagne e attività dedicate a consolidare i valori della diversità, dell’unicità e del rispetto della persona; tali iniziative sono finalizzate a favorire un ambiente di lavoro inclusivo e a contribuire al miglioramento della qualità delle relazioni all’interno dell’organizzazione. In questo contesto, l’impegno aziendale si è costantemente orientato al rispetto e alla piena applicazione dei principi della Carta dei Valori, fondata su Passione, Cura, Inclusione, Innovazione e Sostenibilità, che ne guidano l’azione e le scelte.

Milano, giugno 2026

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	9
2.3 Il sistema delle certificazioni Salute e Sicurezza	13
2.4 Il sistema di welfare, diversity & inclusion di ATM	14
3. LA NORMA SA8000	17
3.1 ATM e la norma SA8000	19
3.2 Le società del Gruppo ATM certificate SA8000	21
3.3 Principali attività SA8000 effettuate nel 2025	22
3.4 ATM e i requisiti della norma SA8000	24
Requisito 1 Non impiegare o favorire l'utilizzo di lavoro infantile	24
Requisito 2 Non ricorrere all'utilizzo di lavoro forzato o obbligato né favorirlo	26
Requisito 3 Garantire a tutti i dipendenti un luogo di lavoro sicuro e salubre	29
Requisito 4 Rispettare il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori di associarsi e di aderire alle organizzazioni sindacali	34
Requisito 5 Non attuare discriminazioni di alcuna natura	38
Requisito 6 Non utilizzare né sostenere pratiche disciplinari quali punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abusi verbali	43
Requisito 7 Adeguare l'orario di lavoro alle leggi e agli accordi vigenti	45
Requisito 8 Retribuire i dipendenti rispettando i contratti in vigore	50
Requisito 9 Implementare e mantenere attivo il proprio Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale	52
9.1 Politiche, procedure e registrazioni	52
9.2 Social Performance Team	54
9.3 Identificazione e valutazione dei rischi	54
9.4 Monitoraggio	54
9.5 Coinvolgimento interno e comunicazione	55
9.6 Gestione e risoluzione delle segnalazioni SA8000	55
9.7 Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate	58
9.8 Formazione e sviluppo delle capacità	58
9.9 Gestione dei fornitori/subappaltatori e subfornitori	59
3.5 Principali attività SA8000 in programma per il 2026	60

1. OBIETTIVO DEL DOCUMENTO DI BILANCIO

Il presente Bilancio, ed in particolare il capitolo 3, è finalizzato a fornire agli stakeholder elementi utili a comprendere le modalità attraverso cui il Gruppo ATM interpreta e attua la propria missione istituzionale e il proprio mandato in applicazione del Sistema di Responsabilità Sociale. In tale contesto, il Gruppo adotta ed applica i principi della norma SA8000:2014, ai quali ha continuato a conformare il proprio impegno anche nel corso dell'anno 2025.

Il Bilancio si riferisce al perimetro di certificazione che comprende la Capogruppo ATM S.p.A. e altre quattro società del Gruppo che sono Nord Est Trasporti S.r.l.¹, Rail Diagnostics S.p.A., GeSAM S.r.l. e CityLink S.r.l. – Smart Mobility by ATM², in relazione alle quali si veda il paragrafo 3.2 Le società del Gruppo ATM certificate SA8000.

All'interno del documento, il paragrafo 2.1 offre una descrizione sintetica del Codice Etico cui il Gruppo ATM si ispira nello svolgimento delle proprie attività, il paragrafo 2.2 è dedicato al rapporto tra il Gruppo e gli stakeholder, ed in particolare le proprie lavoratrici e i propri lavoratori*, il 2.3 presenta il sistema di certificazioni in materia di salute e sicurezza, il 2.4 descrive il sistema di welfare, diversity & inclusion e iniziative e progetti dedicati al personale aziendale.

* Per esigenze di uniformità redazionale e semplificazione espositiva, nel presente Bilancio alcuni termini riferiti alle persone sono riportati al genere maschile. Salvo ove diversamente specificato, tali espressioni sono da intendersi riferite indistintamente a tutte le persone e non assumono alcuna connotazione discriminatoria o limitativa in relazione al genere. Pertanto, riferimenti quali, a titolo esemplificativo, lavoratori, dipendenti, collaboratori o analoghe denominazioni comprendono la totalità delle persone cui il testo si riferisce. In coerenza con i principi di inclusione, pari opportunità e valorizzazione delle diversità promossi dall'organizzazione, in alcuni passaggi del documento è stata adottata, ove compatibile con la struttura del testo e con le esigenze di chiarezza espositiva, la formulazione estesa al femminile e al maschile (ad esempio, lavoratrici e lavoratori), al fine di rendere esplicito il riferimento a tutte le persone.

1. Nel presente documento citata prevalentemente con l'acronimo NET.
2. Nel presente documento citata prevalentemente come CityLink.

2. ATM SI PRESENTA

Da 95 anni ATM accompagna lo sviluppo della città di Milano e la crescita dell'hinterland, rispondendo alle esigenze delle persone che si spostano sul territorio con servizi di mobilità integrata e sostenibile: ogni giorno gli oltre 11.000 dipendenti di tutte le società del suo Gruppo, nato nel 2006, 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 altri 97 Comuni della Lombardia.

Oggi la rete di trasporto milanese gestita da ATM si compone di cinque linee di metropolitana su un'estensione complessiva di circa 111 chilometri e di 134 stazioni, alle quali si aggiungono 17 linee tranviarie, 139 linee di autobus e 4 filoviarie che coprono circa 1.500 chilometri.

A Milano ATM gestisce 23 parcheggi di corrispondenza con posti auto e posti moto, la sosta a pagamento su strada, il servizio di rimozione e di custodia dei veicoli rimossi, il trasporto a chiamata, le attività accessorie al trasporto pubblico locale quali la diffusione di biglietti e abbonamenti, l'informazione al cliente ed il controllo dell'evasione tariffaria. Gestisce inoltre il servizio di bike sharing BikeMi della città di Milano, la metropolitana leggera che collega la Linea 2 della metropolitana dalla stazione di Cascina Gobba all'Ospedale San Raffaele, il sistema di pagamento e controllo di Area C, la congestion charge introdotta nel centro di Milano che comporta per ATM la gestione delle transazioni di acquisto e degli accessi giornalieri dei veicoli, 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, servizi speciali e turistici fra cui il tram ristorante ATMosfera.

Con la società Nord Est Trasporti, il Gruppo svolge il servizio di trasporto pubblico locale nell'ambito della Città metropolitana di Milano e nelle Province di Monza e Brianza, raggiungendo anche alcuni Comuni in provincia di Bergamo e di Lecco, e gestisce il servizio di trasporto pubblico urbano della città di Monza e del suo hinterland.

Il Gruppo ATM è operativo anche all'estero, in Danimarca, in Grecia e in Francia. In Danimarca, attraverso la società controllata Metro Service A/S, gestisce la metropolitana automatica nella città di Copenaghen, che si estende per circa 44 chilometri e comprende 46 stazioni. Metro Service A/S ha conseguito l'aggiudicazione della gestione della nuova metropolitana leggera denominata Greater Copenhagen Light Rail che serve l'area suburbana a ovest della città; il 26 ottobre 2025 è stata inaugurata la prima tratta della Light Rail che comprende 12 stazioni di collegamento tra le aree suburbane e la capitale danese.

In Grecia, dal 30 novembre 2024 il Gruppo gestisce, tramite la controllata Thema S.A., la tratta base della metropolitana automatica di Salonicco, lunga 8,1 chilometri e comprensiva di 13 stazioni; nel corso del 2026 è prevista l'apertura del prolungamento fino a Kalamaria per ulteriori 4,6 chilometri e 5 stazioni.

In Francia, dal 1° marzo 2026, il Gruppo, tramite la controllata ATM Croix du Sud, ha avviato la gestione delle linee di autobus del settore Croix du Sud della città di Parigi; il servizio comprende 18 linee di superficie, di cui 13 diurne e 5 notturne.

Il Gruppo ATM, attraverso la controllata Verticab S.c.a.r.l., gestisce dal 1° luglio 2025 il servizio di trasporto pubblico locale di persone su 7 impianti a fune nel bacino territoriale di Como, Lecco e Varese³; il contratto ha durata di 7 anni fino al 2032.

Tutte le ulteriori informazioni riguardanti le attività, i progetti e le iniziative di ATM, non oggetto di trattazione nel presente documento e aggiornate al 31 dicembre 2025, sono disponibili nella Relazione Annuale Integrata del Gruppo ATM 2025, consultabile sul sito www.atm.it

Tutte le informazioni utili per viaggiare con i servizi di ATM, tra cui le norme per i passeggeri, le tipologie di biglietti e abbonamenti e le relative tariffe, e le informazioni sull'accessibilità della rete e dei mezzi sono consultabili su www.atm.it e sull'app ATM Milano.

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 dei 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 il Gruppo riconosce come fondamentali nello svolgimento dell'attività d'impresa e le linee di comportamento, condivise a tutti i livelli dell'organizzazione, sono esplicitati nella Carta dei Valori e nel Codice Etico, introdotto nel 2007 e da ultimo armonizzato nel 2018 con il Modello ACT Anticorruzione e Trasparenza di Gruppo, adottato volontariamente da ATM. Il Codice Etico enuncia le relative responsabilità etico-sociali impegnando gli Organi Sociali, il Management, e tutti gli stakeholder del Gruppo. Il Codice si applica alla Capogruppo ATM S.p.A. e alle società del Gruppo assoggettate alla direzione e coordinamento della stessa e costituisce un elemento fondante del 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 D. Lgs. 231/2001 di Capogruppo e delle sue società di diritto italiano direttamente controllate. Nel 2025 è proseguito il progetto di aggiornamento e armonizzazione

3. La società Verticab gestisce i seguenti impianti: funicolare Como-Brunate (CO), funivia Argegno-Pigra (CO), funicolare Vellone-S. Maria del Monte (VA), funivia Ponte di Piero-Monteviasco (VA), funivia Malnago-Piani d'Erna (LC), funivia Margno-Pian delle Betulle (LC), funivia Moggio-Piani di Artavaggio (LC).

dell'intero Codice Etico, che mira a 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 esplicazione del Codice Etico. Tali Linee Guida, anche attraverso dilemmi etici e casi pratici, permettono a tutti i destinatari del documento di essere consapevoli dei propri obblighi e divieti nel portare avanti le attività e relazioni con ATM. La seconda fase del progetto, avviata già nel 2023, (cosiddetto "progetto Codice Etico 2023") è stata finalizzata in ultima istanza all'armonizzazione del Codice Etico con le Linee Guida di Comportamento e con altri documenti fondanti la governance e il sistema di controllo interno e gestione dei rischi. Durante il 2025 la Carta dei Valori di ATM ha continuato a rappresentare il principale riferimento etico e culturale per tutte le attività del Gruppo. I principi di responsabilità, trasparenza, centralità della persona, sostenibilità e innovazione hanno orientato le scelte strategiche e operative dell'anno, consolidando il rapporto di fiducia con cittadini, istituzioni e dipendenti. L'integrazione dei Valori nei processi aziendali dedicati alle persone si è ulteriormente rafforzata, in particolare nelle attività di recruitment, on-boarding, learning e nella seconda edizione degli ATM Awards⁴. Sul fronte della comunicazione esterna, ATM ha potenziato la diffusione dei propri Valori attraverso una presenza più capillare negli eventi di employer branding e sui canali social, in particolare sulla pagina LinkedIn aziendale, valorizzando video-testimonianze degli Ambassador dei Valori. Nel complesso, il 2025 ha confermato l'impegno di ATM nel trasformare i propri principi in azioni concrete e misurabili, a sostegno di un trasporto pubblico moderno, sostenibile e realmente centrato sulle persone.

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:

4. A proposito degli ATM Awards si veda anche a pag. 12.

- le lavoratrici e i lavoratori, informati mediante la diffusione di materiale dedicato alla descrizione della norma SA8000, dei suoi requisiti e della sua rilevanza nella vita aziendale (opuscolo e informative nelle bacheche collocate nelle varie sedi aziendali, sezione tematica dedicata sulla rete intranet). È stato inoltre implementato un piano formativo sui temi principali della norma che prevede la progressiva copertura di tutti i dipendenti del Gruppo;
- le organizzazioni sindacali, che sono state sensibilizzate sul tema della SA8000 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 SA8000, 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.



Figura 1. Gli stakeholder di ATM

Nella tabella che segue sono riportati i principali portatori di interesse di ATM identificati 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 dell’Azienda.

PRINCIPALI PORTATORI DI INTERESSE DI ATM, ATTIVITÀ E TEMI DI DIALOGO E COINVOLGIMENTO		
Stakeholder	Iniziative di dialogo e coinvolgimento	Temi rilevanti
Personale	• Sessioni di valutazione delle prestazioni • Iniziative di comunicazione interna • Cassette di raccolta, collocate in ogni sede aziendale, per le segnalazioni relative alla norma SA8000 • 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 SA8000 • Casella di posta elettronica dedicata SA8000@atm.it	• 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	• Indagini sulla soddisfazione dei clienti	• Regolarità e puntualità • Sicurezza (safety e security) • Comfort • Accessibilità • Informazione
Fornitori	• Valutazione e monitoraggio continuo dei fornitori in merito al rispetto dei principi e dei requisiti della norma SA8000	• Trasparenza • Correttezza
Comune di Milano e altre Istituzioni	• Collaborazione con le Amministrazioni locali e con i Municipi • Partecipazione a tavoli di lavoro per la mobilità sostenibile	• Equilibrio economico • Qualità del servizio • Soddisfazione dei clienti • Responsabilità Sociale per il Gruppo ATM • Riduzione degli impatti diretti • Efficienza energetica
Organizzazioni sindacali	• Riunioni periodiche all’interno del Social Performance Team in cui sono presenti tre delegati sindacali	• Temi afferenti alla norma SA8000
Collettività	• 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 SA8000	• Strategie e progetti aziendali • Impatto del servizio di trasporto pubblico locale sulla collettività • Sviluppo socioculturale del territorio
Ambiente	• Partecipazione a tavoli di lavoro per la mobilità sostenibile	• Riduzione degli impatti diretti • Efficienza energetica

Con riferimento agli stakeholder interni, attraverso strumenti diversificati quali, fra gli altri, la rete intranet e le comunicazioni 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.

Nel corso del 2025 la comunicazione interna è stata guidata da due driver principali: da un lato la progressiva digitalizzazione dei canali di comunicazione, dall’altro la presenza costante e il più capillare possibile sul territorio e nelle diverse sedi aziendali. In tale contesto sono stati organizzati numerosi eventi in presenza; in particolare, le sedi aziendali di San Donato

e San Cristoforo hanno ospitato le celebrazioni di due significativi anniversari relativi alla metropolitana: rispettivamente i 35 anni della linea M3 e il primo anno di servizio completo della linea M4.

Gli staff meeting delle diverse direzioni aziendali e gli incontri specifici dedicati al management team si sono confermati, anche nel corso del 2025, importanti occasioni di aggiornamento, confronto e relazione.

Sono stati rinnovati anche gli appuntamenti ormai tradizionali nel calendario di ATM: la cerimonia dei Seniores, che premia il raggiungimento dei trent'anni di anzianità aziendale, le consuete celebrazioni per la Festa della Liberazione organizzate insieme ad ANPI Associazione Nazionale Partigiani d'Italia presso l'Officina Generale di via Teodosio, la seconda edizione degli ATM Awards che premiano i colleghi che hanno saputo incarnare al meglio i valori aziendali.

I valori aziendali restano, infatti, uno dei focus principali delle attività di comunicazione interna, con il proseguimento del tour iniziato nel 2024: le nuove tappe hanno raggiunto in maniera capillare i chioschi e tutte le stazioni delle linee M1, M2 e M3, come segnale di vicinanza e attenzione anche alle località di lavoro più decentrate.

Il 2025 ha segnato un punto di svolta nel processo di digitalizzazione e rinnovamento tecnologico dei canali di comunicazione, con la pubblicazione della nuova intranet aziendale noiATM rinnovata nei contenuti e nella grafica e accessibile anche da smartphone e tablet. L'adozione di questo nuovo strumento da parte della popolazione aziendale è stata promossa attraverso una campagna di comunicazione capillare diffusa attraverso diversi canali e strumenti (materiale informativo digitale e analogico, cartellonistica e affissioni nelle sedi, piccoli gadget) e attraverso l'organizzazione di un tour nelle località aziendali iniziato nel 2025 e proseguito nei primi mesi del 2026.

L'implementazione delle bacheche digitali nelle diverse sedi aziendali ha offerto un ulteriore canale per la diffusione interna di varie campagne informative riguardanti aggiornamenti corporate, iniziative di welfare, survey, questionari e attività promosse da Fondazione ATM, nonché per la valorizzazione di iniziative di comunicazione rivolte alla collettività. In tale contesto, in occasione della Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, è stata diffusa anche all'interno dell'organizzazione la campagna di sensibilizzazione promossa dall'Azienda in collaborazione con il Comune di Milano e la Rete Antiviolenza del Comune; l'iniziativa è stata accompagnata da una maxiaffissione presso il deposito di Precotto e dall'inaugurazione della terza panchina rossa di ATM, quale testimonianza concreta dell'impegno del Gruppo nella promozione di una cultura del rispetto della persona, della parità e del contrasto a ogni forma di violenza e discriminazione.

Varie iniziative hanno ribadito il forte legame che continua a unire ATM e le sue persone con la città di Milano: sono state organizzate nuovamente, a grande richiesta, le "Giornate

ATM al Museo della Scienza" e per la prima volta una squadra di colleghi ha partecipato alla Stramilano, la più iconica delle corse cittadine.

La comunicazione interna dedica ampi spazi alla diffusione di informazioni sulle attività legate alla norma SA8000 in merito alle quali si veda il paragrafo 9.5. Coinvolgimento interno e comunicazione.

2.3 Il sistema delle certificazioni Salute e Sicurezza

Il Gruppo ATM ha adeguato i propri sistemi di gestione ai migliori standard internazionali al fine di garantire elevati livelli di tutela della salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori e di tutte le parti interessate. In tale ambito, ATM S.p.A. mantiene attivo il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro conforme alla norma UNI EN ISO 45001 "Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro", quale riferimento per l'individuazione, la prevenzione e la mitigazione dei rischi connessi alle proprie attività.

L'impegno al miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza è formalmente confermato dalla Direzione attraverso l'emissione della Politica per la Qualità, l'Ambiente e la Sicurezza, opportunamente diffusa a tutti i livelli dell'organizzazione e resa disponibile agli stakeholder mediante pubblicazione sul sito internet aziendale.

Nel 2024 e nel 2025 ATM S.p.A. ha ottenuto da Certiquality il rinnovo della conformità del Sistema di Gestione Salute e Sicurezza ai requisiti della norma UNI EN ISO 45001, a esito positivo degli audit di sorveglianza.

Il perimetro di certificazione del Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro comprende l'insieme dei processi aziendali, tra cui:

- la progettazione, l'erogazione e la gestione del servizio di trasporto pubblico locale e dei servizi connessi;
- le attività di manutenzione dei mezzi e delle infrastrutture;
- la progettazione, realizzazione, gestione e manutenzione di impianti e infrastrutture funzionali all'esercizio;
- le attività di ingegneria e innovazione tecnologica;
- i processi di approvvigionamento e gestione dei fornitori;
- i processi di supporto, tra cui gestione delle risorse umane, formazione e addestramento, informazione e comunicazione, sistemi informativi e logistica.

Nel corso dell'autunno 2026 è prevista una nuova verifica di adeguatezza del Sistema di Gestione Salute e Sicurezza da parte dell'ente di certificazione Certiquality, a conferma del presidio continuo e del miglioramento delle prestazioni in materia.

2.4 Il sistema di welfare, diversity & inclusion di ATM

Il Gruppo ATM si è dotato di un sistema di welfare, diversity & inclusion finalizzato a promuovere la soddisfazione delle proprie persone e a favorire un clima organizzativo partecipativo e orientato alla responsabilizzazione, in coerenza con i principi aziendali di valorizzazione delle competenze, inclusione e centralità della persona. L'obiettivo è garantire condizioni diffuse di benessere organizzativo in tutti i contesti lavorativi, perseguite attraverso un insieme integrato di leve quali la motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la partecipazione, la circolazione delle informazioni, la flessibilità organizzativa, la fiducia tra le persone, la prevenzione dei conflitti e delle vertenze, nonché specifiche iniziative dedicate.

Tale impegno si inserisce nel più ampio quadro delineato dal Piano Strategico Industriale ATM 2021-2025, che individua nella sostenibilità e nell'innovazione le direttrici di sviluppo del Gruppo; in questo contesto, particolare rilevanza è attribuita alla valorizzazione delle professionalità interne, allo sviluppo delle competenze e all'attrazione e crescita dei talenti, alla diffusione di una cultura organizzativa inclusiva, orientata al progressivo miglioramento del gender balance e all'incremento della presenza femminile in un settore storicamente caratterizzato da prevalenza maschile.

Le iniziative attivate risultano inoltre coerenti con l'Agenda ONU 2030 per lo sviluppo sostenibile (SDGs) e si fondano sulla priorità di indirizzare gli interventi verso i gruppi maggiormente esposti al rischio di disuguaglianza nell'accesso alle opportunità, tra cui, a titolo esemplificativo, le persone con disabilità, le persone over 50, le donne, le persone provenienti da contesti culturali, etnici e religiosi diversi da quelli prevalenti.

In linea con i pilastri della sostenibilità, e in particolare con il Great Workplace, il Gruppo ATM promuove un ambiente di lavoro positivo e attrattivo, fondato sul rispetto e sulla valorizzazione delle diversità, sul contrasto a ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta. In tale ambito, le persone sono poste al centro dei processi organizzativi, considerate leve strategiche per il miglioramento della qualità del servizio e per la soddisfazione degli stakeholder interni ed esterni. Il corporate wellbeing, articolato in un sistema organico di servizi dedicati alla persona, al benessere psicofisico, alla flessibilità organizzativa, all'inclusione e al sostegno della stabilità economica, assume pertanto un ruolo centrale, generando benefici non solo per i dipendenti e per i loro familiari ma anche per le comunità di riferimento.

L'offerta di servizi di welfare è resa accessibile attraverso il portale www.noisiamoatm.it, fruibile da smartphone, pc e tablet, sia da remoto sia in ambito lavorativo; il portale raccoglie e aggiorna costantemente le informazioni relative alle opportunità disponibili, alle modalità di fruizione e alla modulistica eventualmente necessaria.

Di seguito i servizi, le opportunità ed i progetti realizzati nel 2025 che si articolano nelle seguenti principali aree di intervento:

- cura: nidi aziendali per figli e nipoti (bambini da 0 a 3 anni) dei dipendenti; Progetto #RiParto – TRAMamme a supporto del rientro al lavoro delle madri dalla maternità e della conciliazione vita-lavoro (voucher nido, servizi di family care, percorsi di benessere e coaching);
- benessere: sportello di ascolto per il lavoratore che si trova ad affrontare situazioni di particolare complessità o cambiamenti personali o professionali; percorsi di counseling, erogati da enti esterni ad ATM, a supporto del benessere individuale e dello sviluppo personale e professionale; progetto Care Manager per la gestione di eventi traumatici (aggressioni, incidenti); programmi di riabilitazione post-traumatica; attività di assistenza amministrativa per il riconoscimento di inabilità lavorativa e invalidità civile; certificazione WHP Workplace Health Promotion e riconoscimenti INAIL a conferma delle politiche di prevenzione;
- stabilità: misure di sostegno finanziario (anticipi TFR, premi di studio); interventi di sostegno abitativo a favore dei neoassunti conducenti di superficie che si sono trasferiti a Milano, volti a supportare le spese di locazione mediante contributo e a offrire posti letto presso strutture convenzionate con l'Azienda; marketplace aziendale con convenzioni e servizi per i dipendenti;
- inclusione: ATM adotta un sistema strutturato per la gestione di discriminazioni, molestie e stalking nel rispetto della tutela delle pari opportunità, del Codice Etico aziendale e della norma SA8000; nel corso degli anni ha progressivamente aggiornato la propria procedura che ha l'obiettivo di affrontare e gestire le segnalazioni pervenute dai dipendenti, sia in qualità di vittime sia di testimoni, in relazione a situazioni di discriminazione, molestie e stalking nell'ambiente di lavoro o durante l'attività professionale svolta al di fuori delle sedi aziendali. Nel 2022 è stata istituita la figura della Consigliera di Fiducia, professionista con consolidata esperienza in ambito penalistico, e sono stati definiti un nuovo Codice di Condotta ed una specifica policy di riferimento. Nel 2025 la Consigliera di Fiducia ha supportato e gestito 60 casi.

A consolidamento del percorso intrapreso da tempo, ATM ha conseguito nel mese di dicembre 2025 la certificazione per la Parità di Genere mediante l'implementazione di un sistema di gestione conforme alla Prassi UNI/PdR 125:2022; il percorso, avviato nel 2024, ha comportato un'attività strutturata di analisi, monitoraggio e rendicontazione dei processi aziendali e ha interessato le società del Gruppo con sede in Italia ossia ATM, NET, CityLink, GeSAM e Rail Diagnostics. Il conseguimento della certificazione rappresenta il riconoscimento di un impegno volto a promuovere una cultura aziendale improntata al rispetto, alla valorizzazione delle competenze e allo sviluppo del potenziale individuale, ponendo al centro il valore delle persone e favorendo un ambiente di lavoro equilibrato e inclusivo.

In tale contesto tematico si inserisce anche il progetto PARI., network di imprese impegnato nella promozione della parità e nella prevenzione della violenza di genere, di cui ATM è cofondatrice. Nel corso del 2025 sono proseguite le attività di sensibilizzazione, i percorsi formativi e i momenti di confronto, unitamente alla redazione del Manifesto dell'Associazione, che formalizza l'impegno condiviso verso la diffusione di una cultura più equa, rispettosa e inclusiva. Il network promuove inoltre webinar rivolti ai dipendenti delle organizzazioni aderenti, con l'obiettivo di diffondere consapevolezza e buone pratiche nei contesti lavorativi.

L'impegno del Gruppo si configura inoltre attraverso iniziative e campagne di comunicazione rivolte anche all'esterno dell'organizzazione, finalizzate a promuovere i valori dell'inclusione anche nei confronti della cittadinanza, contribuendo al rafforzamento del rapporto con la comunità di riferimento; in questo ambito nel mese di novembre 2025 il Gruppo ha ricevuto il Premio per la Parità di Genere promosso da Assolombarda, Assolombarda Servizi Società Benefit e Steamiamoci, con la menzione speciale "Comunicazione e impatto sociale", per aver valorizzato la comunicazione quale leva strategica di inclusione.

Sempre nella cornice relativa al tema della parità di genere, fra le diverse iniziative aziendali, si segnalano anche quelle relative alle identità alias e alla formazione dedicata al riconoscimento degli unconscious bias.

Nell'ambito dei servizi di welfare, Fondazione ATM riveste un ruolo di riferimento: ente morale senza scopo di lucro, costituito nell'anno 1999 da ATM S.p.A. e dalle organizzazioni sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILT-UIL, promuove forme concrete di solidarietà tra dipendenti e pensionati perseguendo finalità assistenziali, di promozione umana, sociale e culturale, formazione extrascolastica e recupero psicofisico; opera in piena autonomia grazie al contributo dei propri associati dipendenti ed ex dipendenti ATM e in sinergia con l'Azienda.

Gli iscritti al 31.12.2025 sono 9.569, dei quali 6.386 dipendenti (67%) e 3.183 pensionati (33%).

Le principali attività di Fondazione ATM rientrano in quattro macrocategorie: welfare sanitario integrativo, welfare sociale con le iniziative a sostegno della famiglia, dei giovani e degli anziani, recupero psicofisico, promozione sportiva e culturale⁵.

5. Sotto il profilo del welfare sanitario Fondazione ATM garantisce ai beneficiari l'accesso a visite mediche ed esami gratuiti in occasione delle campagne di prevenzione annuali, oltre alla possibilità di ottenere rimborsi per le spese sanitarie sostenute. La Fondazione ha attivato convenzioni con primarie strutture sanitarie, finalizzate a consentire ai soci l'accesso a prestazioni diagnostiche di elevato livello a condizioni agevolate; il suo Poliambulatorio comprende oltre 30 ambulatori specialistici, un'unità di diagnostica per immagini e servizi dedicati alla terapia e alla riabilitazione fisica. Per quanto riguarda il welfare sociale, la Fondazione mette a disposizione figure professionali qualificate, quali l'assistente sociale e la psicologa, con l'obiettivo di offrire supporto articolato alle diverse esigenze degli iscritti. L'offerta include inoltre numerosi servizi a sostegno della famiglia, tra cui sportelli gratuiti per la gestione del conflitto familiare, il supporto in caso di disabilità e l'assistenza sui Disturbi Specifici dell'Apprendimento, nonché contributi per le spese scolastiche dei figli. A questi si affianca la possibilità di accedere a consulenze gratuite con professionisti, ad esempio avvocati e notai, e di usufruire di soluzioni abitative a canone agevolato nel Comune di Milano.

3. LA NORMA SA8000

La norma internazionale SA8000, 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 SA8000 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.

L'attività della Fondazione ATM coinvolge oltre 30.000 persone e, accanto agli interventi di natura sociale, include iniziative dedicate al tempo libero e alla dimensione ricreativa. In particolare, nel periodo estivo è offerta la possibilità di soggiornare in numerose strutture alberghiere sul territorio nazionale a condizioni agevolate, nonché, durante tutto l'anno, nelle due strutture gestite direttamente dalla Fondazione: la Casa per ferie di Bordighera e l'Hotel Milano in Trentino.

L'offerta si rivolge anche ai più giovani, attraverso vacanze formative per minori al mare e in montagna, campi estivi in città e soggiorni studio all'estero per l'apprendimento della lingua inglese. Dal 2018 è attiva la Polisportiva Fondazione ATM, associazione sportiva dilettantistica impegnata nella promozione della pratica sportiva, con tredici discipline attive e partecipazioni a gare, campionati e attività ricreative.

La norma SA8000 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 SA8000 sono state effettuate dal CISE, Centro per l'Innovazione e lo Sviluppo Economico di Forlì⁶, 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 SA8000 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 è fornito un resoconto delle attività svolte nel 2025 con riferimento all'applicazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale SA8000 da parte della Direzione ATM. In tale ambito sono inoltre descritti gli impegni del Gruppo ATM ai fini del rispetto dei requisiti dello standard, con l'obiettivo di garantire un'informativa trasparente alle parti interessate. I dati riportati nelle tabelle del paragrafo 3.4 mettono a confronto i risultati del 2025 con quelli dei due anni precedenti.

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

3.1 ATM e la norma SA8000

Dal 2012 ATM ha intrapreso il percorso di certificazione del proprio impegno sul tema della responsabilità sociale con l'adesione alla norma internazionale SA8000; 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 SA8000:2008 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.⁷ e Nord Est Trasporti S.r.l.⁸; 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 SA8000:2014⁹ 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 SA8000.

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., Rail Diagnostics S.p.A. e GeSAM S.r.l. hanno ottenuto il rinnovo triennale della certificazione alla SA8000:2014; nel 2023 le predette società hanno ricevuto il rinnovo della certificazione per il triennio 2024-2027, che è stato confermato nel mese di aprile 2024 a seguito di attività di follow-up da parte del certificatore, con successiva emissione dei documenti ufficiali a maggio 2024. A dicembre 2024 è stata raggiunta la prima certificazione di conformità per CityLink S.r.l.

7. 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.

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

9. L'edizione della norma SA8000:2014 è stata pubblicata il 30 giugno 2014.

ATM e la norma SA8000	
Gennaio 2012	ADESIONE ALLA NORMA SA8000:2008
Maggio 2012	PRIMA CERTIFICAZIONE DI CONFORMITÀ AI REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2008 per: • 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 SA8000:2014 per: • 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 SA8000:2014 per: • ATM S.p.A.* • Nord Est Trasporti S.r.l. PRIMA CERTIFICAZIONE DI CONFORMITÀ AI REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014 per: • Rail Diagnostics S.p.A. • GeSAM S.r.l.
Maggio 2021	TERZO RINNOVO DELLA CERTIFICAZIONE DI CONFORMITÀ AI REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014 per: • ATM S.p.A. • Nord Est Trasporti S.r.l. PRIMO RINNOVO DELLA CERTIFICAZIONE DI CONFORMITÀ AI REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014 per: • Rail Diagnostics S.p.A. • GeSAM S.r.l.
Maggio 2024**	QUARTO RINNOVO DELLA CERTIFICAZIONE DI CONFORMITÀ AI REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014 per: • ATM S.p.A. • Nord Est Trasporti S.r.l. SECONDO RINNOVO DELLA CERTIFICAZIONE DI CONFORMITÀ AI REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014 per: • Rail Diagnostics S.p.A. • GeSAM S.r.l.
Dicembre 2024	PRIMA CERTIFICAZIONE DI CONFORMITÀ AI REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014 per: • CityLink S.r.l.– Smart Mobility by ATM
* 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 SA8000

Il presente documento di bilancio si riferisce al perimetro di certificazione che comprende la Capogruppo ATM, le cui attività sono descritte nell’introduzione al 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 ATM S.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 complessivamente in 56 Comuni, dei quali 21 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 17 linee di autobus che servono principalmente le aree di Trezzo sull’Adda, Cologno Monzese, Cernusco sul Naviglio, Gessate e Vimercate; attraverso 8 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 Arcore¹⁰.

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 alla liquidazione dei sinistri con esclusione dell’attività di mediazione assicurativa.

CITYLINK S.r.l. - Smart Mobility by ATM

Già costituita il 9 ottobre 2010 come ATM Servizi Diversificati S.r.l., nel 2021 l’Assemblea dei Soci ha modificato la denominazione sociale in “CityLink S.r.l. – Smart Mobility by ATM” e ha cambiato l’oggetto sociale al fine di riflettere la nuova attività indirizzata al settore della Smart Mobility, dedicata allo sviluppo di soluzioni per una mobilità sempre più sostenibile, inclusiva e innovativa. Contestualmente viene aggiornata la Governance, passando da un Amministratore Unico ad un Consiglio di Amministrazione. CityLink è controllata al 100% da ATM S.p.A.

10. Dati al 31.12.2025; documento di riferimento: Carta della Mobilità di NET edizione 2026.

3.3 Principali attività SA8000 effettuate nel 2025

Nel corso del 2025 il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale del Gruppo ATM è stato oggetto di applicazione sistematica attraverso attività di monitoraggio, verifica e miglioramento volte ad assicurare la conformità ai requisiti dello standard SA8000.

In conformità al piano di certificazione, il CISE, ente certificatore SA8000 del Gruppo ATM, ha effettuato due visite di sorveglianza nel corso dell'anno, rispettivamente nei mesi di maggio e ottobre, che hanno confermato l'adeguatezza e il mantenimento del sistema rispetto ai requisiti della norma.

- **Audit interni**

Nel corso del 2025 sono state completate le attività di audit interno programmate relativamente alle funzioni aziendali Direzione Sosta, Controlleria e Parcheggi – Accertatori Traffico e sulla Direzione Insurance Strategies. Le verifiche hanno consentito di valutare l'applicazione dei requisiti SA8000 nei contesti operativi analizzati.

- **Audit esterni**

In coerenza con quanto previsto dallo standard, sono state effettuate attività di verifica su fornitori selezionati in base alla rilevanza dei servizi erogati e al profilo di rischio; le verifiche sono state finalizzate a valutare il rispetto dei principi di responsabilità sociale lungo la catena di fornitura e a promuovere il progressivo allineamento dei fornitori ai requisiti SA8000. Nello specifico, nel 2025 sono stati completati i due interventi di audit pianificati su fornitori selezionati, operanti rispettivamente nei servizi di trasporto automobilistico (trasporto pubblico in subappalto) e nei servizi di ristorazione.

Il presidio operativo delle sedi aziendali ha inoltre consentito al Sistema di Gestione SA8000 di mantenere un contatto diretto con il personale di ditte terze operanti all'interno del perimetro aziendale.

- **Sistema di gestione e coordinamento delle attività di controllo**

Nel corso del 2025 ha continuato ad operare il Comitato di Coordinamento delle Funzioni di Controllo, all'interno del quale anche le attività di verifica/audit SA8000 sono state condivise e confrontate con le altre funzioni aziendali coinvolte al fine di ottimizzare i processi, aumentare l'efficienza, evitare sovrapposizioni e definire una pianificazione temporale degli audit coerente con le esigenze operative delle strutture interessate.

Parallelamente, sono stati assicurati flussi informativi periodici verso gli Organismi di Vigilanza delle società del Gruppo dotate di Modello 231, con particolare riferimento alle segnalazioni pervenute.

- **Formazione**

Le attività formative in materia di SA8000 sono state erogate con continuità presso il Campus ATM, con particolare riferimento alle lavoratrici e ai lavoratori neoassunti, al fine di garantire la diffusione dei principi della norma e di accrescere la consapevolezza dei diritti e dei doveri ad essa connessi.

- **Gestione delle segnalazioni**

La gestione delle segnalazioni è stata svolta nel rispetto delle procedure aziendali previste dal Sistema di Gestione. Tutte le segnalazioni pervenute nel 2025 sono state puntualmente registrate, analizzate e istruite. In tale ambito è stato introdotto un elemento innovativo rispetto agli anni precedenti, consistente nella creazione di un database strutturato dei piani di azione derivanti dalla chiusura delle singole istruttorie, intesi come iniziative di miglioramento che richiedono una specifica pianificazione temporale di attuazione.

Tutte le azioni sono oggetto di monitoraggio in ottica di follow-up, al fine di verificarne la corretta implementazione.

- **Social Performance Team**

Il Social Performance Team ha continuato a operare quale strumento di coinvolgimento e partecipazione previsto dallo standard SA8000. Nel corso del 2025 sono state svolte due riunioni, nelle date del 19 maggio e del 19 dicembre 2025, finalizzate al monitoraggio del Sistema di Gestione e al confronto sui principali ambiti di applicazione dello standard.

È stata inoltre erogata specifica formazione ai componenti del Team, al fine di rafforzarne le competenze e il presidio dei requisiti SA8000.

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

Nel corso del 2025 si è svolta la riunione periodica di Prevenzione e Protezione dai Rischi per le società del Gruppo, quale momento di coordinamento e monitoraggio delle tematiche relative alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in coerenza con i requisiti dello standard.

La riunione si è tenuta per le società ATM S.p.A., NET S.r.l., GeSAM S.r.l. e CityLink S.r.l. in data 13 giugno 2025, nell'ambito del Safety Day; per la società Rail Diagnostics si è svolta in data 10 febbraio 2025.

Le attività sopra descritte costituiscono evidenza dell'applicazione e del mantenimento del Sistema di Gestione SA8000 nel corso dell'anno.

3.4 ATM e i requisiti della norma SA8000

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 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 alle bambine e 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	2023	2024	2025	% 2025
<18 anni	0	0	0	0%
18-30 anni	839	938	1.164	11,9%
31-40 anni	2.114	2.041	2.113	21,5%
41-50 anni	2.761	2.695	2.749	28%
51-60 anni	3.227	3.235	3.269	33,3%
>60 anni	374	404	519	5,3%
Totale	9.315	9.313	9.814	100%

segue dalla pagina precedente

Tabella 2. NET S.r.l.

Fascia di età	2023	2024	2025	% 2025
<18 anni	0	0	0	0%
18-30 anni	12	15	19	6,6%
31-40 anni	36	39	40	13,8%
41-50 anni	90	91	99	34,1%
51-60 anni	115	110	124	42,8%
>60 anni	9	4	8	2,8%
Totale	262	259	290	100%

Tabella 3. Rail Diagnostics S.p.A.

Fascia di età	2023	2024	2025	% 2025
<18 anni	0	0	0	0%
18-30 anni	18	21	16	17,4%
31-40 anni	17	23	26	28,3%
41-50 anni	15	18	23	25%
51-60 anni	19	16	19	20,7%
>60 anni	8	8	8	8,7%
Totale	77	86	92	100%

Tabella 4. GeSAM S.r.l.

Fascia di età	2023	2024	2025	% 2025
<18 anni	0	0	0	0%
18-30 anni	1	1	1	7,7%
31-40 anni	7	7	7	53,8%
41-50 anni	4	5	3	23,1%
51-60 anni	1	1	2	15,4%
>60 anni	0	0	0	0%
Totale	13	14	13	100%

segue dalla pagina precedente

Tabella 5. CityLink S.r.l.

Fascia di età	2023	2024	2025	% 2025
<18 anni	0	0	0	0%
18-30 anni	2	5	3	37,5%
31-40 anni	4	6	3	37,5%
41-50 anni	0	1	2	25%
51-60 anni	0	0	0	0%
>60 anni	0	0	0	0%
Totale	6	12	8	100%

Il Gruppo ATM ha mantenuto l'impegno di non ricorrere al lavoro minorile e di tutelare le giovani lavoratrici e i giovani lavoratori tra i 16 e i 18 anni sia all'interno del Gruppo sia nella catena di fornitura 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 tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal loro contratto di lavoro; tutte le lavoratrici e 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 dal Comitato di Sostegno e Sviluppo Finanziario che, quando lo ritiene opportuno, può autorizzare l'erogazione di un anticipo del T.F.R.

L'Azienda ha inoltre stipulato una convenzione con un istituto di credito, grazie alla quale i dipendenti possono usufruire di servizi di tesoreria con condizioni più vantaggiose per il mantenimento dei conti correnti rispetto a quelle normalmente riservate ai clienti privati. È stata inoltre attivata una convenzione con una società finanziaria per l'erogazione di prestiti a tassi agevolati.

ANDAMENTO DELLE DIMISSIONI VOLONTARIE

Nel corso degli ultimi anni, le dimissioni volontarie hanno registrato un incremento significativo, assumendo un'incidenza crescente rispetto ai periodi precedenti. Questo andamento risulta strettamente connesso alle trasformazioni del mercato del lavoro, caratterizzato da un'elevata mobilità; in tale contesto si inserisce il fenomeno socio-economico noto come Great Resignation (in italiano "grandi dimissioni") che trova riscontro anche nei dati statistici nazionali relativi alle cessazioni dei rapporti di lavoro.

La tabella che segue riporta il numero delle assunzioni e delle uscite degli ultimi tre anni per le società del Gruppo ATM certificate SA8000. Nel 2025 il numero delle assunzioni ha superato il numero delle uscite, con un saldo occupazionale positivo pari a 531 risorse complessive.

In GeSAM per l'anno 2025, si sono registrate 2 dimissioni volontarie.

Tabella 6. Complessivo delle assunzioni e delle uscite di personale in ATM S.p.A., NET S.r.l., Rail Diagnostics S.p.A., GeSAM S.r.l. e CityLink S.r.l. dati al 31.12 di ogni anno

	ASSUNZIONI	USCITE
2023	449	651
2024	726	714
2025	1.197	666

La tabella che segue riporta la distribuzione delle percentuali di assunzione ed uscite relativamente alle diverse popolazioni aziendali.

Tabella 7. **Distribuzione delle percentuali di assunzioni ed uscite tra le diverse popolazioni aziendali del Gruppo ATM**

dati al 31.12 di ogni anno

Area professionale	2023		2024		2025	
	Assunzioni	Uscite	Assunzioni	Uscite	Assunzioni	Uscite
Area dirigenza	0,7%	0,5%	0,6%	0,4%	0,3%	0,2%
Area funzionari	2,4%	2,6%	4,4%	2,2%	1,7%	3,2%
Area amministrazione e servizi	14,7%	8,6%	12,9%	7,8%	9,1%	9,8%
Area esercizio	48,1%	61,3%	45,2%	57,4%	61,7%	54,5%
Area manutenzione impianti e officina	26,3%	16,6%	25,8%	21%	20,8%	20,6%
Area servizi ausiliari per la mobilità	7,8%	10,4%	11,2%	11,1%	6,5%	11,9%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Dall’analisi delle motivazioni di uscita si conferma, analogamente al 2024, la prevalenza delle dimissioni volontarie che superano le uscite per accesso a pensione.

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

	2023	2024	2025
Numero delle dimissioni volontarie al 31.12 di ogni anno	338	384	389
Forza media annua	9.676,2	9.516	9.839,2
Percentuale delle dimissioni volontarie sul totale	3,5%	4%	4%

Tabella 9. **Rail Diagnostics S.p.A.**

	2023	2024	2025
Numero delle dimissioni volontarie al 31.12 di ogni anno	5	9	7
Forza media annua	64,9	77,4	92
Percentuale delle dimissioni volontarie sul totale	7,7%	11,7%	7,6%

Tabella 10. **GeSAM S.r.l.**

	2023	2024	2025
Numero delle dimissioni volontarie al 31.12 di ogni anno	0	0	2
Forza media annua	12,8	13,6	13
Percentuale delle dimissioni volontarie sul totale	0%	0%	15,4%

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

SALUTE E SICUREZZA

Nel 2025 il Gruppo ATM ha dato continuità agli impegni assunti negli anni precedenti, consolidando i Sistemi di Gestione della Sicurezza certificati ISO 45001 per la Capogruppo ATM S.p.A., Rail Diagnostics S.p.A. e NET S.r.l. In tale contesto è stato mantenuto un presidio costante sulle attività chiave, con particolare riferimento alla formazione e all’addestramento del personale, nonché all’aggiornamento e all’approfondimento della valutazione dei principali fattori di rischio.

In particolare, nel corso dell’anno sono state realizzate le seguenti principali azioni:

- completamento dell’aggiornamento della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato secondo la metodologia INAIL per tutte le società del Gruppo;

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

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

- aggiornamento continuo del catalogo dei DPI aziendali e prosecuzione delle attività di formazione e addestramento per il loro corretto utilizzo;
- completamento delle infrastrutture di sicurezza e delle dotazioni DPI per il personale degli impianti funiviari, accompagnato dall'aggiornamento delle istruzioni operative e dalla relativa formazione;
- messa a regime del processo di analisi dei rischi legati all'igiene industriale, con particolare attenzione alle attività di saldatura.

Con riferimento al fenomeno infortunistico, nel 2025 ATM S.p.A. registra un incremento, attribuibile in larga misura alla ripresa del fenomeno delle aggressioni; nel 2026 verranno nuovamente adottate ed eventualmente potenziate le azioni di mitigazione già poste in essere per il contenimento di tali eventi.

Analogamente al 2024, il dato infortunistico di Rail Diagnostics S.p.A. va interpretato alla luce del significativo incremento della forza lavoro e delle attività operative registrato nel 2025. Nelle tabelle seguenti sono rappresentati i dati suddivisi per società¹¹.

Andamento degli infortuni

dati al 31.12 di ogni anno

Tabella 11. ATM S.p.A.

Eventi complessivi (con durata giorni >0)	2023				2024				2025			
	Numero totale degli eventi: 288				Numero totale degli eventi: 287				Numero totale degli eventi: 303			
	Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne	
	264		24		256		31		268		35	
	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
	170	94	16	8	171	85	21	10	180	88	24	11
Numero delle giornate di assenza per infortunio (esclusa quella dell'evento)	Numero totale delle giornate di assenza per infortunio: 9.373				Numero totale delle giornate di assenza per infortunio: 9.198				Numero totale delle giornate di assenza per infortunio: 10.562			
	Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne	
	8.988		385		8.311		887		9.435		1.127	
	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
	5.234	3.754	241	144	5.026	3.285	681	206	5.185	4.250	822	305

11. I dati relativi all'anno 2025 sono da considerarsi in fase di consolidamento a causa di infortuni ancora aperti alla data di redazione del presente documento. I dati relativi agli anni 2023 e 2024 sono stati aggiornati ai valori consolidati rispetto alle durate effettive e a seguito di approfondimenti e mancati riconoscimenti da parte di INAIL.

Tabella 12. NET S.r.l.

Eventi complessivi (con durata giorni >0)	2023				2024				2025			
	Numero totale degli eventi: 9				Numero totale degli eventi: 6				Numero totale degli eventi: 3			
	Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne	
	9		0		6		0		3		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
	5	4	0	0	3	3	0	0	1	2	0	0
Numero delle giornate di assenza per infortunio (esclusa quella dell'evento)	Numero totale delle giornate di assenza per infortunio: 192				Numero totale delle giornate di assenza per infortunio: 120				Numero totale delle giornate di assenza per infortunio: 156			
	Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne	
	192		0		120		0		156		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
	64	128	0	0	24	96	0	0	65	91	0	0

Tabella 13. Rail Diagnostics S.p.A.

Eventi complessivi (con durata giorni >0)	2023				2024				2025			
	Numero totale degli eventi: 13				Numero totale degli eventi: 10				Numero totale degli eventi: 18			
	Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne	
	13		0		10		0		17		1	
	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
	9	4	0	0	10	0	0	0	16	1	1	0
Numero delle giornate di assenza per infortunio (esclusa quella dell'evento)	Numero totale delle giornate di assenza per infortunio: 79				Numero totale delle giornate di assenza per infortunio: 333				Numero totale delle giornate di assenza per infortunio: 653			
	Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne	
	79		0		333		0		624		29	
	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
	47	32	0	0	333	0	0	0	620	4	29	0

Tabella 14. **GeSAM S.r.l.**

Eventi complessivi (con durata giorni >0)	2023				2024				2025			
	Numero totale degli eventi: 0				Numero totale degli eventi: 0				Numero totale degli eventi: 0			
	Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne	
	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 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: 0				Numero totale delle giornate di assenza per infortunio: 0			
	Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne	
	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

Tabella 15. **CityLink S.r.l.**

Eventi complessivi (con durata giorni >0)	2023				2024				2025			
	Numero totale degli eventi: 0				Numero totale degli eventi: 0				Numero totale degli eventi: 0			
	Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne	
	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 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: 0				Numero totale delle giornate di assenza per infortunio: 0			
	Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne	
	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

Anche nel 2025 l’attività di sorveglianza sanitaria è proseguita nel rispetto della normativa vigente, in collaborazione con i medici del servizio aziendale. I dati relativi all’anno evidenziano un lieve incremento complessivo delle prestazioni erogate rispetto all’esercizio precedente, riconducibile in particolare all’aumento delle visite mediche preassunzione. Il numero dei nuovi casi di inidoneità si attesta invece su valori sostanzialmente in linea con l’anno precedente.

Il tema delle inidoneità, già oggetto di attenzione a partire dal 2024, continua a essere monitorato attraverso un confronto strutturato con i medici delle strutture sanitarie convenzionate con ATM per la medicina del lavoro e nell’ambito di un tavolo dedicato che coinvolge le diverse funzioni aziendali interessate. In tale contesto, sono stati inoltre organizzati incontri periodici tra medici che effettuano la sorveglianza, funzioni aziendali e la figura HR Business Partner, finalizzati alla condivisione e gestione dei casi più complessi. Nel corso dell’anno è stata nuovamente promossa la campagna di vaccinazione antinfluenzale, quale misura di prevenzione e tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nel mese di dicembre 2025 è stata aggiudicata la gara per l’affidamento del nuovo contratto relativo alle prestazioni sanitarie di medicina del lavoro previste dal Decreto Legislativo 81/2008 e dal Decreto Ministeriale 88/1999 valido per l’intero Gruppo ATM per il triennio 2025–2028, con possibilità di proroga per ulteriori due anni.

Sorveglianza sanitaria

dati al 31.12 di ogni anno

Tabella 16. **Gruppo ATM***

	2023	2024	2025
VISITE MEDICHE PER CATEGORIA PROFESSIONALE			
Visite erogate agli operatori e agli addetti all’esercizio	8.923	9.277	9.824
Visite erogate agli operai, agli ausiliari e al personale itinerante	4.069	3.957	3.898
Visite erogate al personale amministrativo	639	607	622
TOTALE	13.631	13.841	14.344
	2023	2024	2025
ESITI DELLE VISITE MEDICHE			
Idoneità lavorativa	12.601	13.005	13.109
Idoneità lavorativa con indicazioni sanitarie (limitazioni)	839	675	1.075
Non idoneità lavorativa	191	161	160

* Alcuni dipendenti hanno eseguito più di una visita. Il dato comprende ATM S.p.A., NET S.r.l., Rail Diagnostics S.p.A., GeSAM S.r.l. e CityLink S.r.l.

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.

Considerando l’insieme delle Società del Gruppo ATM, la percentuale dei dipendenti iscritti alle organizzazioni sindacali, calcolata al 31 dicembre 2025, si attesta a un valore superiore al 64%, sostanzialmente in linea con l’anno precedente.

Nella società GeSAM anche nel 2025 non si rilevano iscrizioni sindacali.

Con riferimento alle altre Società del Gruppo rientranti nel perimetro SA8000, si riporta di seguito la rappresentazione del livello di adesione sindacale.

Tasso di sindacalizzazione
dati al 31.12 di ogni anno

Tabella 17. ATM S.p.A.

	Totale dei dipendenti iscritti a organizzazioni sindacali	Forza personale*	Tasso di sindacalizzazione
2023	6.062	9.289	65,2%
2024	5.906	9.286	64,1%
2025	6.295	9.779	64,3%

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

Tabella 18. NET S.r.l.

	Totale dei dipendenti iscritti a organizzazioni sindacali	Forza personale*	Tasso di sindacalizzazione
2023	160	262	61%
2024	174	259	67,1%
2025	180	290	62,5%

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

Tabella 19. Rail Diagnostics S.p.A.

	Totale dei dipendenti iscritti a organizzazioni sindacali	Forza personale*	Tasso di sindacalizzazione
2023	48	77	62,3%
2024	36	86	41,8%
2025	46	92	50%

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

Tabella 20. CityLink S.r.l.

	Totale dei dipendenti iscritti a organizzazioni sindacali	Forza personale*	Tasso di sindacalizzazione
2023	0	6	0%
2024	0	12	0%
2025	0	8	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’organizzazione sindacale cui aderisce, secondo modalità diversificate, in coerenza con le previsioni contrattuali e di legge (ad es. trattenuta, cessione del credito).

A dicembre 2025 il versamento del contributo sindacale è effettuato in ATM e NET 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 CREMA-LODI, FAST CONFISAL, CONFIAL, SINDACATO TRASPORTI APPALTI E SERVIZI, SINDACATO TRASPORTI AUTONOMO SERVIZI, AUTOFERROTRANVIERI UNITI, FEDAL.

In Rail Diagnostics i lavoratori versano il contributo a favore di FILLEA CGIL, FILCA CISL, FENEALUIL.

Secondo le indicazioni di legge, nei confronti delle organizzazioni sindacali 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 300/1970 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 300/1970, 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.

È costituita una Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) per le Società ATM, NET, CityLink composta da eletti nelle liste delle organizzazioni sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILT-UIL, UGL, FAISA CISAL, ORSA Autoferro, AUTOEROTRANVIERI 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 la Società.

Dieci componenti della RSU, direttamente scelti dai lavoratori, svolgono anche il ruolo di Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Nelle Società che applicano il CCNL TPL Mobilità, le relazioni con le rappresentanze dei lavoratori si sono articolate nel rispetto delle competenze assegnate dal contratto nazionale 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 organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e da ORSA.

Sul piano delle relazioni industriali e della contrattazione, a fine 2024 la Direzione Generale e i Segretari Generali delle principali organizzazioni sindacali hanno condiviso gli obiettivi strategici della contrattazione di secondo livello e delle relazioni industriali, orientandoli al miglioramento del benessere dei dipendenti e alla promozione di un equilibrio tra vita privata e lavoro. All'inizio del 2025 è stata pertanto avviata una consultazione interna sui temi del welfare e dell'organizzazione dei turni, che ha confermato l'interesse del personale verso una maggiore stabilità (regolarità) degli orari e una pianificazione su orizzonti temporali più estesi.

Il confronto con le organizzazioni sindacali e il Coordinamento RSU ha consentito di avviare il percorso di rinnovo della contrattazione di secondo livello relativa all'organizzazione della prestazione lavorativa, a partire dal personale di esercizio. Parallelamente, sono state affrontate specifiche tematiche, con particolare riferimento alle Olimpiadi invernali Milano-Cortina 2026, giungendo alla definizione di un'intesa che disciplina gli interventi organizzativi straordinari e le relative ricadute economiche sul personale.

Nel corso dell'anno sono state, in particolare, raggiunte le seguenti intese:

- riconoscimento (giugno 2025) di un premio straordinario una tantum, pari a € 170 lordi, a favore dei dipendenti in forza al 1° luglio 2024, quale elemento di valorizzazione del personale in forza e dell'impegno profuso;
- definizione del premio di risultato relativo all'esercizio 2025 (in liquidazione a giugno 2026), determinato sulla base di indicatori di produzione, redditività ed efficienza, con conferma della facoltà di conversione in beni e servizi di welfare, beneficiando della maggiorazione del 20% a carico dell'Azienda e del previsto regime fiscale agevolato;
- interventi riguardanti il personale delle sale operative (superficie e metropolitana tradizionale/automatica), con l'introduzione di misure contingenti e transitorie necessarie per fronteggiare la carenza di personale, nonché la definizione di un nuovo assetto dei percorsi di sviluppo professionale per l'accesso alle posizioni di sala, ampliando le platee dei potenziali candidati;
- adeguamento del modello relativo al Premio di Risultato 2024 (liquidazione giugno 2025), a seguito dei primi contenziosi giudiziari volti ad accertare eventuali profili discriminatori connessi all'incidenza delle assenze per assistenza a familiari con disabilità ai fini della determinazione dell'importo del premio;
- definizione dei criteri per la formalizzazione delle conciliazioni individuali, finalizzate al superamento di ogni possibile contenzioso connesso all'incidenza dei permessi per assistenza ai familiari sulla quantificazione del premio di risultato sin dalla sua introduzione;
- definizione della disciplina contrattuale aziendale relativa al personale degli impianti a fune (funivie e funicolari), a seguito del conseguimento, da parte di ATM, della concessione del servizio pubblico di trasporto su impianti fissi nel bacino territoriale di Como, Lecco e Varese.

In tema di conflittualità, il periodo è stato caratterizzato dalla effettuazione di più scioperi generali correlati alla situazione internazionale in relazione ai quali la Commissione di Garanzia ha attivato procedimenti di valutazione nei confronti di alcune delle organizzazioni sindacali proclamanti e, nel mese di dicembre, di scioperi contro le politiche del Governo previste nella Legge di Bilancio 2026.

Numerosi sono stati anche gli scioperi nazionali inizialmente connessi alla vertenza per il rinnovo del CCNL e successivamente proclamati da organizzazioni sindacali non firmatarie del medesimo, a sostegno di rivendicazioni economiche e/o in relazione alle politiche governative.

A livello aziendale si sono registrati scioperi proclamati da organizzazioni sindacali minoritarie ed autonome legati a motivazioni strumentali o a tematiche non direttamente connesse all'ambito di competenza aziendale in quanto proprie degli Enti preposti (ad es.: assegnazione dei servizi di TPL).

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 tutte le lavoratrici e 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.

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

Dal punto di vista del gender balance, il Gruppo ATM opera prevalentemente nel settore dei trasporti, ambito nel quale persiste a livello nazionale una significativa disparità tra occupazione maschile e femminile, superiore al 25%.

La presenza femminile nell'organico aziendale si concentra principalmente nella categoria impiegatizia, pur mantenendo un andamento in crescita in tutte le aree aziendali.

Le politiche di assunzione e le iniziative intraprese nel corso degli ultimi anni hanno contribuito a un progressivo miglioramento del gender balance, con effetti riscontrabili nella composizione della forza lavoro. Si registra infatti un incremento della componente femminile riconducibile sia alle nuove assunzioni sia a un minore tasso di uscite rispetto alla componente maschile: nel 2025 le donne rappresentano l'11,3% della forza complessiva del Gruppo ATM; nel corso dell'anno, le assunzioni di personale femminile hanno costituito circa il 17% degli ingressi, mentre le uscite si sono attestate intorno al 9,6%.

Le esigenze di conciliazione tra attività lavorativa e impegni familiari trovano adeguata risposta nell'applicazione della normativa vigente, cui si affianca un'articolata contrattazione collettiva aziendale.

L'andamento complessivo evidenzia un incremento della presenza femminile nella maggior parte dei settori aziendali, con particolare rilievo per le posizioni che ricoprono responsabilità.

Presenza femminile e maschile per figura professionale
dati al 31.12 di ogni anno

Tabella 21. ATM S.p.A.

Figure professionali	2023					2024					2025				
	donne	uomini	totale	% donne	% uomini	donne	uomini	totale	% donne	% uomini	donne	uomini	totale	% donne	% uomini
Dirigenti	10	20	30	33,3%	66,7%	10	20	30	33,3%	66,7%	11	27	38	28,9%	71,1%
Quadri/ Funzionari	97	271	368	26,4%	73,6%	108	306	414	26,1%	73,9%	116	304	420	27,6%	72,4%
Personale di movimento/ esercizio	330	5.065	5.395	6,1%	93,9%	366	4.859	5.225	7%	93%	466	5.049	5.515	8,4%	91,6%
Impiegati	281	564	845	33,3%	66,7%	301	593	894	33,7%	66,3%	328	641	969	33,8%	66,2%
Operai	4	1.744	1.748	0,2%	99,8%	5	1.752	1.757	0,3%	99,7%	7	1.853	1.860	0,4%	99,6%
Ausiliari	203	726	929	21,9%	78,1%	200	793	993	20,1%	79,9%	208	804	1.012	20,6%	79,4%
TOTALE	925	8.390	9.315	9,9%	90,1%	990	8.323	9.313	10,6%	89,4%	1.136	8.678	9.814	11,6%	88,4%

Tabella 22. NET S.r.l.

Figure professionali	2023					2024					2025				
	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%
Quadri/ Funzionari	0	3	3	0%	100%	0	3	3	0%	100%	0	3	3	0%	100%
Personale di movimento/ esercizio	10	216	226	4,4%	95,6%	11	208	219	5%	95%	9	241	250	3,6%	96,4%
Impiegati	1	6	7	14,3%	85,7%	1	5	6	16,7%	83,3%	1	4	5	20%	80%
Operai	0	15	15	0%	100%	0	16	16	0%	100%	0	13	13	0%	100%
Ausiliari	0	11	11	0%	100%	0	15	15	0%	100%	0	19	19	0%	100%
TOTALE	11	251	262	4,2%	95,8%	12	247	259	4,6%	95,4%	10	280	290	3,4%	96,6%

Tabella 23. Rail Diagnostics S.p.A.

Figure professionali	2023					2024					2025				
	donne	uomini	totale	% donne	% uomini	donne	uomini	totale	% donne	% uomini	donne	uomini	totale	% donne	% uomini
Dirigenti	0	1	1	0%	100%	0	0	0	0%	0%	0	1	1	0%	100%
Quadri/ Funzionari	1	4	5	20%	80%	1	3	4	25%	75%	1	3	4	25%	75%
Personale di movimento/ esercizio	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%
Impiegati	2	4	6	33,3%	66,7%	2	3	5	40%	60%	2	4	6	33,3%	66,7%
Operai	0	65	65	0%	100%	0	77	77	0%	100%	0	81	81	0%	100%
Ausiliari	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%
TOTALE	3	74	77	3,9%	96,1%	3	83	86	3,5%	96,5%	3	89	92	3,3%	96,7%

Tabella 24. GeSAM S.r.l.

Figure professionali	2023					2024					2025				
	donne	uomini	totale	% donne	% uomini	donne	uomini	totale	% donne	% uomini	donne	uomini	totale	% donne	% uomini
Quadri/ Funzionari	1	1	2	50%	50%	1	1	2	50%	50%	1	1	2	50%	50%
Impiegati	7	4	11	64%	36%	7	5	12	58,3%	41,7%	5	6	11	45,5%	54,5%
TOTALE	8	5	13	61,5%	38,5%	8	6	14	57,1%	42,9%	6	7	13	46,2%	53,8%

Tabella 25. CityLink S.r.l.

Figure professionali	2023					2024					2025				
	donne	uomini	totale	% donne	% uomini	donne	uomini	totale	% donne	% uomini	donne	uomini	totale	% donne	% uomini
Quadri/ Funzionari	0	3	3	0%	100%	4	4	8	50%	50%	3	3	6	50%	50%
Impiegati	3	0	3	100%	0%	2	2	4	50%	50%	1	1	2	50%	50%
TOTALE	3	3	6	50%	50%	6	6	12	50%	50%	4	4	8	50%	50%

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

Nel corso del 2025 sono stati accertati 121 nuovi casi di inidoneità; a seguito di inidoneità definitiva sono stati inquadrati in una nuova figura professionale oltre 80 dipendenti, anche attraverso percorsi di mobilità all'interno delle società del Gruppo. ATM prosegue nel proprio impegno volto a garantire la ricollocazione del personale divenuto inidoneo allo svolgimento delle mansioni contrattuali, assicurandone l'assegnazione a ruoli compatibili con lo stato di salute; in tale ambito sono attivati percorsi di riqualificazione professionale rivolti al personale ricollocato in mansioni diverse a seguito di inidoneità sanitaria, con l'obiettivo di favorirne il reinserimento operativo e supportare l'acquisizione di competenze coerenti con il nuovo ruolo.

LAVORATORI CON DISABILITÀ

ATM nel 2013 ha 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 68/1999 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 possibili, accomodamenti ragionevoli al fine di garantire migliori condizioni di lavoro. Nel 2025 i lavoratori con disabilità presenti nel Gruppo risultano 264, 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 26. ATM S.p.A. e NET S.r.l.

	2023			2024			2025		
	donne	uomini	totale	donne	uomini	totale	donne	uomini	totale
Lavoratori appartenenti a categorie protette	3	4	7	3	4	7	3	3	6
Lavoratori con disabilità	35	205	240	42	210	252	45	213	258
Totale	38	209	247	45	214	259	48	216	264

In GeSAM non ci sono lavoratori appartenenti a categorie protette né lavoratori con disabilità. In Rail Diagnostics non ci sono lavoratori appartenenti a categorie protette; dal 2024 è stata assunta una persona con disabilità.

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 contro 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, all’interno del Gruppo ATM, non si occupano di servizio di trasporto pubblico, trova applicazione la generale disciplina privatistica ed in particolare l’art. 7 della Legge 300/1970. L’inosservanza dei doveri del personale ATM addetto 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 collocate in tutte le sedi aziendali. Nel corso degli anni si è registrata una progressiva riduzione del numero dei procedimenti disciplinari avviati, ormai stabilmente attestati ampiamente al di sotto della soglia degli 800 casi annui.

Il venir meno della situazione eccezionale determinata dalla pandemia¹², che aveva comportato un significativo contenimento del ricorso alla leva disciplinare, non ha determinato un ritorno ai livelli precedenti, che si collocavano intorno ai 1.000 procedimenti annui. L’approccio aziendale privilegia il confronto tra responsabile e collaboratore, ricorrendo allo strumento disciplinare esclusivamente nei casi di maggiore gravità. In tale contesto, nel 2025 si conferma la tendenza alla riduzione dei procedimenti disciplinari già evidenziata nell’anno precedente: rispetto al 2024, infatti, si registra un’ulteriore diminuzione (–48 procedimenti), con valori inferiori anche rispetto al 2023. Con riferimento ad ATM S.p.A., nel 2025 le destituzioni per motivi disciplinari si attestano a 15 unità, a fronte delle 11 registrate nel 2024 e delle 13 nel 2023.

12. In Italia lo stato di emergenza sanitaria connesso alla pandemia da Covid-19 è stato dichiarato il 31 gennaio 2020 ed è rimasto in vigore fino al 31 marzo 2022.

Procedimenti disciplinari attivati

dati al 31.12 di ogni anno

Tabella 27. ATM S.p.A. e NET S.r.l.*

	2023		2024		2025	
	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	382	67,3%	282	68,6%	207	57%
Altro personale d'esercizio	31	5,5%	24	5,9%	27	7,4%
Personale di sorveglianza, esercizio e controlleria	13	2,3%	11	2,7%	8	2,2%
Personale addetto alla sosta e ai parcheggi	35	6,2%	14	3,4%	12	3,3%
Operai di manutenzione	44	7,7%	36	8,8%	48	13,2%
Altro personale indiretto operativo	59	10,4%	41	10%	53	14,6%
Personale di attività di staff	4	0,7%	3	1%	8	2,2%
Totale	568	100%	411	100%	363	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.

Procedimenti disciplinari attivati

dati al 31.12 di ogni anno

Tabella 28. Rail Diagnostics*

	2023		2024		2025	
	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	4	100%	13	100%	8	100%
Personale di staff	0	0%	0	0%	0	0%
Totale	4	100%	13	100%	8	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 2025 in GeSAM e in CityLink non sono stati attivati provvedimenti disciplinari.

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

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro applicato è quello previsto dal CCNL, cui si affianca una stratificazione di accordi aziendali migliorativi, differenziati per specifici ambiti organizzativi. Le prestazioni del personale sono programmate nel rispetto della normativa vigente. Il personale impiegatizio è stato interessato da una diversa modalità di prestazione lavorativa sviluppata anche in conseguenza delle soluzioni organizzative adottate durante il periodo pandemico (2020-2022). In particolare, oltre alla tradizionale flessibilità prevista dagli accordi sottoscritti con le organizzazioni sindacali – che consente al personale di staff di iniziare il turno di lavoro nella fascia oraria compresa tra le ore 8.00 e le ore 9.00 – è stata mantenuta, anche successivamente alla conclusione dello stato di emergenza legato alla pandemia, la possibilità di svolgere la prestazione in modalità ibrida, in parte in presenza in parte da remoto.

LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario è in parte dovuto alla specificità del settore alla quale non è possibile far fronte esclusivamente con l'assunzione di nuovo personale; è retribuito secondo le aliquote maggiorate e stabilite dalla normativa vigente. Nel 2025 si è registrata una riduzione delle

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

ore medie di straordinario pro capite (118,5 ore vs 126,8 ore rilevate nel 2024), riduzione che, complessivamente, equivale a oltre 48.000 ore rispetto al 2024. Di seguito i dati comparativi sugli straordinari divisi per società.

Totale delle ore di lavoro straordinario

Tabella 29. ATM S.p.A. , NET S.r.l. e CityLink S.r.l.
dati al 31.12 di ogni anno

	2023	2024	2025
Forza media annua	9.671	9.543,6	9.801,5
Ore di lavoro pro capite	130,3	126,8	118,5
Totale delle ore di lavoro straordinario	1.259.715	1.210.002	1.161.921
	Δ ore di lavoro straordinario 2023 vs 2022: -60.813	Δ ore di lavoro straordinario 2024 vs 2023: -49.713	Δ ore di lavoro straordinario 2025 vs 2024: -48.081

Le tabelle che seguono mostrano, in riferimento ad ATM, a NET e a CityLink, società tutte operanti nel Gruppo ATM nel settore del trasporto pubblico, il numero dei lavoratori che hanno effettuato ore di straordinario divise per fasce.

Totale delle ore di lavoro straordinario divise per fasce
dati al 31.12.2025

Tabella 30. ATM S.p.A.

Fasce numero di ore di lavoro straordinario	Numero di lavoratori che hanno effettuato lavoro straordinario nel 2025	%
0-50 ore	5.537	53%
51-150 ore	2.379	22,8%
151-300 ore	1.392	13,3%
301-450 ore	649	6,2%
>450 ore	493	4,7%
Totale	10.450	100%

Tabella 31. NET S.r.l.

Fasce numero di ore di lavoro straordinario	Numero di lavoratori che hanno effettuato lavoro straordinario nel 2025	%
0-50 ore	103	32,6%
51-150 ore	133	42,1%
151-300 ore	57	18%
301-450 ore	20	6,3%
>450 ore	3	0,9%
Totale	316	100%

Tabella 32. CityLink S.r.l.

Fasce numero di ore di lavoro straordinario	Numero di lavoratori che hanno effettuato lavoro straordinario nel 2025	%
0-50 ore	9	75%
51-150 ore	3	25%
151-300 ore	0	0%
301-450 ore	0	0%
>450 ore	0	0%
Totale	12	100%

Totale delle ore di lavoro straordinario

Tabella 33. Rail Diagnostics S.p.A.
dati al 31.12 di ogni anno

	2023	2024	2025
Forza media annua	70,4	77,4	89
Ore di lavoro pro capite	128,5	118,6	85,3
Totale delle ore di lavoro straordinario	9.046,5	10.201,32	7.591,5
	Δ ore di lavoro straordinario 2023 vs 2022: +2.257,2	Δ ore di lavoro straordinario 2024 vs 2023: +1.154,8	Δ ore di lavoro straordinario 2025 vs 2024: -2.609,8

In GeSAM il dato relativo al numero di ore di lavoro straordinario nel 2025 è stato pari a 0; di norma, le ore effettuate in più rispetto al normale orario di lavoro vengono recuperate.

FERIE A ORE E ROL

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 147 del 2025, per complessive 1.208 ore fruite.

Riguardo a Rail Diagnostics tutto il monte ferie è fruibile anche a ore (CCNL di riferimento: Edilizia-industria). Oltre a ciò è presente anche l’istituto dei ROL Riduzione dell’orario di Lavoro: nel 2025 sono state utilizzate 4.231 ore di ROL e 9.132 ore di ferie per 91 beneficiari.

In GeSAM è presente l’istituto delle ferie a ore ma non è in uso; esiste inoltre l’istituto dei ROL del quale nel 2025 sono state complessivamente fruite 839 ore.

CONTRATTI PART TIME

Nel corso del 2025 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. Al 31.12.2025 in Rail Diagnostics e in GeSAM non erano presenti contratti di tipo part time.

SMART WORKING

In ATM è stata attivata nel 2019 la sperimentazione del lavoro da remoto, comunemente indicato in Italia come smart working o lavoro agile, anche con l’obiettivo di favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro; nella fase sperimentale il progetto ha coinvolto 16 dipendenti. Durante il periodo di emergenza sanitaria connesso alla pandemia (2020–2022), il ricorso al lavoro agile è stato significativamente incentivato: nel 2020 sono state svolte da remoto circa 83.000 giornate, nel 2021 circa 111.000 e nel 2022 circa 69.000¹³. A seguito della conclusione dell’emergenza sanitaria, il lavoro agile ha continuato a essere adottato, con circa 67.500 giornate nel 2023 e oltre 74.000 nel 2024, quale efficace strumento di flessibilità organizzativa e di sostenibilità ambientale, contribuendo 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.

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.); tale modalità è stata confermata anche per il 2026 con il rinnovo dei contratti individuali. La maturità dell’organizzazione e la gestione flessibile garantita dai responsabili diretti dei lavoratori porta ad avere un tasso di saturazione delle giornate di lavoro agile teoricamente svolgibile a circa il 57,1%; la percentuale risulta maggiore per il personale femminile (66,6%) e laddove sono previste giornate integrative, evidenziando la capacità dello strumento di rispondere a concrete esigenze di conciliazione tra vita professionale e personale.

Il numero dei contratti attivati alla data del 31.12.2025 in ATM S.p.A., NET S.r.l. e CityLink S.r.l. risultava pari a 1.337, in GeSAM pari a 13, in Rail Diagnostics pari a 10.

TELELAVORO

Al 31.12.2025 i contratti di telelavoro attivi risultavano 26, tutti riferiti ad ATM S.p.A., in lieve riduzione rispetto agli anni precedenti; non sono state registrate nuove attivazioni. In NET, GeSAM e Rail Diagnostics non risultavano attivi contratti di telelavoro.

13. In Italia lo stato di emergenza sanitaria connesso alla pandemia da Covid-19 è stato dichiarato il 31 gennaio 2020 ed è rimasto in vigore fino al 31 marzo 2022.

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.

TIPOLOGIA DELLE FORME CONTRATTUALI

Le forme contrattuali adottate nelle società ATM, NET, Rail Diagnostics e GeSAM sono il contratto a tempo indeterminato, che è la tipologia più largamente applicata, e il contratto a tempo determinato; in CityLink è in vigore la forma contrattuale a tempo indeterminato. Anche nel corso del 2025 è stato privilegiato il ricorso al contratto di lavoro a tempo indeterminato: le assunzioni perfezionate con questo contratto sono state pari al 93,87% del totale, il 6,13% sono avvenute con contratto a tempo determinato.

PREMIO DI RISULTATO

Nel 2025 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.

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 medesime proporzioni stabilite a livello di Gruppo.

Non è previsto un premio di risultato per il personale di GeSAM; dal 2012 i dipendenti GeSAM hanno ottenuto come benefit l'abbonamento ai mezzi pubblici per il tragitto casa-lavoro e dal 2020 la possibilità di iscriversi alla Fondazione ATM¹⁴ per altri vantaggi welfare.

14. In relazione a Fondazione ATM si veda la nota 5 a pagina 16.

SISTEMA DI INCENTIVAZIONE

In Azienda è in vigore un sistema incentivante che prevede l'assegnazione di MBO Management by Objectives a tutti i dirigenti, ad un'ampia popolazione di quadri e funzionari allo scopo di incentivarli a raggiungere obiettivi sfidanti e di eccellenza.

Ogni obiettivo è quantitativo e ha le seguenti caratteristiche (SMART)¹⁵:

- specifico cioè che non lascia spazio ad ambiguità;
- misurabile senza equivoci e verificabile in fase di controllo;
- raggiungibile ossia sfidante ma raggiungibile e realistico;
- rilevante da un punto di vista organizzativo cioè coerente con la mission aziendale;
- ben definito nel tempo.

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

Nel 2025 le politiche retributive della Capogruppo ATM S.p.A. hanno coinvolto la seguente popolazione aziendale:

- personale di staff (funzionari e impiegati): è stato utilizzato tutto il budget a disposizione per 536 persone, pari al 40% di tutto il personale di staff;
- altro personale (esercizio, manutenzione, ausiliario): è stato utilizzato tutto il budget a disposizione per 571 persone, pari al 7% di tutto l'altro personale.

Per le funzioni di staff il budget è stato dedicato per il 78% a incrementi retributivi e per il 22% a premi una tantum, per l'altro personale (esercizio, manutenzione, ausiliario) il budget è stato dedicato per il 21% a incrementi retributivi e per il 79% a 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 e 4 funzionari) sono assegnatari di MBO con le stesse caratteristiche rilevabili in ATM.

GeSAM S.r.l.

In analogia a quanto applicato in 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 ciascuno di MBO.

Dal 2022 per il reparto dei Liquidatori è stato implementato un sistema incentivante MBO con decorrenza effettiva a partire dal 2023.

15. SMART è l'acronimo inglese con cui si definiscono le 5 caratteristiche fondamentali che un obiettivo deve possedere: Specific=specifico, Measurable=misurabile, Achievable=raggiungibile, Relevant= pertinente, Time-based= basato sul tempo.

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 SA8000 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. A tali scopi 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 SA8000 e nelle linee guida UNI ISO 26000. Il Gruppo ATM, nell'ambito del proprio Sistema di Gestione (Qualità, Ambiente e Sicurezza), assicura la qualità dei servizi in accordo con l'ambiente e con le esigenze della comunità territoriale¹⁶.

Di seguito è riportata la "Politica del Gruppo ATM per la Responsabilità Sociale", già divulgata e resa pubblicamente accessibile. Il vertice aziendale ha scelto di distinguerla dalla politica relativa alle altre certificazioni ISO in considerazione della complessità dei temi trattati e della varietà delle realtà operative interne al Gruppo che essa abbraccia. Il documento è affisso nelle sedi di lavoro ed è inoltre consultabile dal personale attraverso la rete intranet aziendale; è disponibile a tutti gli stakeholder tramite il sito www.atm.it.

16. Il documento "Politica per la Qualità, l'Ambiente e la Sicurezza del Gruppo" è pubblicato nel sito aziendale www.atm.it e nei luoghi di lavoro; inoltre è parte integrante della documentazione del Sistema di Gestione Qualità/Ambiente e Sicurezza. In fase di Riesame del Sistema, ATM verifica l'adeguatezza della propria Politica nell'ottica del miglioramento continuo, considerando le modifiche legislative e quelle relative al proprio Codice Etico.



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 2. 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

Le società del Gruppo che rientrano nel perimetro di certificazione hanno costituito il proprio Social Performance Team (SPT) per applicare tutti gli elementi di SA8000.

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 della Direzione per SA8000 e due funzionari scelti dalla Direzione¹⁷.

Nel 2025 il Social Performance Team si è riunito due volte nel corso dell'anno, la prima il 19 maggio, la seconda il 19 dicembre. 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 della SA8000.

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 SA8000. 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

Nel 2025 sono stati condotti i seguenti audit interni:

- Direzione Sosta, Controlleria e Parcheggi – Accertatori Traffico: la verifica si è svolta attraverso interviste congiunte al personale degli accertatori del traffico e intervista al responsabile dell'unità organizzativa, utilizzando come base per l'approfondimento le segnalazioni pervenute in merito alla funzione. A conclusione della verifica sono emerse due raccomandazioni relative al clima ostile all'interno del reparto e ad atteggiamenti percepiti come rigidi e poco disponibili al dialogo da parte del superiore nei confronti del personale; le raccomandazioni sono state prese prontamente in carico dal Management;

17. I rappresentanti SA8000 dei lavoratori non sono sostituiti della rappresentanza sindacale.

- Direzione Insurance Strategies: la verifica si è svolta attraverso interviste a sette lavoratori e intervista al responsabile della Direzione, utilizzando come base per l'approfondimento anche la segnalazione pervenuta. La verifica si è conclusa con esito positivo e non sono stati rilevati elementi tali da richiedere l'individuazione di specifici punti di miglioramento.

ATM ha eseguito il 29 aprile 2026 in un'unica sessione, da remoto su piattaforma Teams, la riunione di riesame sull'adeguatezza e sull'efficacia della politica aziendale e del Sistema di Gestione nell'ambito dei requisiti previsti da SA8000 e di quelli riguardanti la normativa vigente.

Nel corso della riunione sono stati analizzati gli indicatori di efficienza e di efficacia del Sistema e lo stato di avanzamento degli obiettivi di miglioramento definiti.

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, 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 interlocutori¹⁸.

La comunicazione interna dedica ampi spazi alla diffusione di informazioni sulle attività legate alla norma SA8000; i contenuti divulgati attraverso i propri canali sono in particolare i seguenti:

- Politica del Gruppo ATM per la Responsabilità Sociale;
- testo della norma SA8000:2014;
- opuscolo con la descrizione sintetica della norma SA8000;
- composizione del Social Performance Team;
- storico del Bilancio di Responsabilità sociale SA8000.

9.6 Gestione e risoluzione delle segnalazioni SA8000

Le segnalazioni di incongruenze e/o di violazione dei principi della norma SA8000 ed anche le eventuali proposte di miglioramento che pervengono ad ATM sono oggetto di registrazione e monitoraggio costante da parte del team SA8000 che si interfaccia con le opportune funzioni aziendali per le attività di istruttoria, nel rispetto del principio di riservatezza.

I dipendenti che intendono trasmettere segnalazioni e/o suggerimenti possono farlo attraverso le modalità descritte nella pagina dedicata della rete intranet, con possibilità di invio sia in

18. In relazione alle attività di comunicazione interna effettuate nel 2025 si veda il paragrafo 2.2 Il rapporto con gli stakeholder a pag. 9.

forma anonima sia nominativa; è inoltre attivo l’indirizzo di posta elettronica istituzionale sa8000@atm.it dedicato alla ricezione di tali comunicazioni. Presso tutte le sedi aziendali, in prossimità delle bacheche informative o delle sale ristoro sono collocate apposite cassette per la raccolta delle segnalazioni e dei suggerimenti sottoposte a controllo periodico e prelievo delle segnalazioni pervenute.

Per tutti gli altri stakeholder, oltre alle cassette per le segnalazioni di cui sopra, è disponibile nel sito www.atm.it il modulo pubblicato nella pagina riservata alla norma SA8000 tramite il quale 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 vengono registrate all’interno del sistema ERP SAP che funge da repository ufficiale e completo delle comunicazioni ricevute.

Nel 2025 sono pervenute 42 segnalazioni SA8000 attraverso i canali che sono specificati nella tabella che segue.

Tabella 34. **Canali per la trasmissione delle segnalazioni SA8000 e quantità delle segnalazioni pervenute nel 2025***

Canali a disposizioni degli stakeholder per la trasmissione delle segnalazioni SA8000	Numero delle segnalazioni SA8000 pervenute nel 2025
Sito www.atm.it che consente l’accesso diretto alla piattaforma SAP	1
Cassette di raccolta segnalazioni collocate presso tutte le sedi aziendali	24
Segnalazioni verbali	1
Casella di posta elettronica SA8000@atm.it	15
Comunicazioni pervenute all’ente certificatore CISE Centro per l’Innovazione e lo Sviluppo Economico di Forlì	0
Posta cartacea	0
Altri canali (email al responsabile, email alla Direzione Risorse Umane, ecc.)	1
Totale	42

* Nella tabella non sono incluse le segnalazioni (reclami) non pertinenti alla SA8000, trasmesse impropriamente da alcuni clienti attraverso il canale SA8000 presente sul sito web; tali reclami sono stati tempestivamente inoltrati alle strutture aziendali competenti.
Nel 2025 i reclami non pertinenti sono stati pari a 95, in aumento rispetto ai 79 registrati nel 2024.

Le segnalazioni con mittente identificabile sono state oggetto di contatto diretto al fine di avviare un confronto sui temi proposti; anche le segnalazioni anonime sono state regolarmente gestite, con la trasmissione del contenuto alle Direzioni aziendali interessate.

Di seguito si riportano la classificazione delle segnalazioni pervenute nel 2024, elaborata in base ai requisiti SA8000, e le relative quantità¹⁹ confrontate con i due anni precedenti.

Tabella 35. **Classificazione delle segnalazioni SA8000 pervenute* e corrispondenti quantità¹⁹**
Dati al 31.12 di ogni anno

Classificazione delle segnalazioni SA8000 pervenute	2023	2024	2025
Lavoro infantile (Requisito 1. Non impiegare o favorire l’utilizzo di lavoro infantile)	0	0	0
Lavoro obbligato (Requisito 2. Non ricorrere all’utilizzo di lavoro forzato o obbligato né favorirlo)	0	2	0
Salute e sicurezza sul lavoro (Requisito 3. Garantire a tutti i dipendenti un luogo di lavoro sicuro e salubre)	10	7	11
Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva (Requisito 4. Rispettare il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori di associarsi e di aderire alle organizzazioni sindacali)	0	1	1
Aspetti in tema di discriminazione (Requisito 5. Non attuare discriminazioni di alcuna natura)	27	25	23
Procedure disciplinari (Requisito 6. Non utilizzare né sostenere pratiche disciplinari quali punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abusi verbali)	0	0	0
Orario di lavoro (Requisito 7. Adeguare l’orario di lavoro alle leggi e agli accordi vigenti)	4	5	3
Retribuzione (Requisito 8. Retribuire i dipendenti rispettando i contratti in vigore)	1	4	0
Sistema di gestione della Responsabilità Sociale (Requisito 9. Implementare e mantenere attivo il proprio Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale)	0	0	0
Altro rispetto ai temi dei requisiti SA8000 (sprechi, conflitto di interesse, ristorazione, politiche retributive...)	9	14	5
Totale	51	50	42¹⁹

* Per le prime nove classi di segnalazioni è riportato, tra parentesi, il requisito SA8000 di riferimento; per l’ultima classe sono indicati, sempre tra parentesi, gli ambiti tematici cui le segnalazioni sono riconducibili.

19. Il numero totale delle segnalazioni pervenute nel 2025 è pari a 42. La somma delle quantità riportate nelle singole categorie della tabella risulta pari a 43 in quanto, in una delle segnalazioni pervenute, sono emersi elementi tali da configurare la violazione di più di un requisito previsto dalla norma SA8000. Analoga circostanza si è verificata nel 2024, quando alcune segnalazioni sono risultate riconducibili a più di un requisito dello standard, determinando una differenza tra il numero complessivo delle segnalazioni ricevute, pari a 50, e il totale delle classificazioni riportate in tabella.

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 comunica e diffonde attraverso il sito www.atm.it e sulla rete intranet contenuti afferenti alla norma SA8000 attraverso il Bilancio SA8000, la Politica del Gruppo ATM per la Responsabilità Sociale, la Relazione Annuale Integrata del Gruppo ATM, la Carta della Mobilità di ATM, la Politica per la Qualità, l'Ambiente e la Sicurezza del Gruppo ATM; contenuti relativi alla norma sono diffusi anche attraverso la 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 2025 si è svolta la prima visita di sorveglianza, dalla quale sono emerse due opportunità di miglioramento: la prima relativa al superamento delle ore di lavoro straordinario rispetto ai limiti previsti dalla normativa vigente e la seconda concernente la presenza di saldi di ferie residue non usufruite da oltre 18 mesi.

Nel mese di ottobre si è svolta la seconda visita di sorveglianza nel corso della quale è emersa un'ulteriore opportunità di miglioramento relativa alla necessità di una più puntuale definizione dei criteri per l'accesso e la fruizione del beneficio economico destinato ai lavoratori che partecipano al percorso formativo, a carico dell'organizzazione, finalizzato al conseguimento della patente di guida D e della Carta di Qualificazione del Conducente.

Il coinvolgimento delle parti interessate è effettuato attraverso la divulgazione annuale del Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 che nel 2025, con competenza 01.01.2024-31.12.2024, è stato pubblicato sul sito aziendale e sulla rete intranet nel mese di giugno 2025.

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 2025 il Gruppo ATM ha erogato 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 SA8000, illustrando i principi fondamentali della norma attraverso la proiezione di slide e somministrando un test di apprendimento delle nozioni illustrate.

Nel corso del 2025 sono stati organizzati corsi sulla Responsabilità Sociale rivolti a tutto il personale neoassunto, coinvolgendo complessivamente 1.218 persone (dato riferito a ATM, NET, GeSAM e Rail Diagnostics). Al termine della formazione in materia di SA8000, il personale partecipa a una prova di verifica in aula e, in caso di esito positivo, riceve dall'organizzazione un attestato cartaceo.

9.9 Gestione dei fornitori/subappaltatori e subfornitori

Nel processo di adeguamento agli standard della norma SA8000, 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 catena di fornitura.

Nel percorso intrapreso per conseguire la certificazione SA8000 sono state realizzate 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 SA8000. Nello specifico è in vigore la procedura aziendale Valutazione fornitori che ha lo scopo di definire il processo di valutazione periodica dei fornitori già selezionati in quanto aggiudicatari di una gara d'appalto, con le finalità di:

- verificare sistematicamente che il fornitore rispetti gli obiettivi di qualità del servizio definiti contrattualmente;
- gestire l'elenco fornitori di ATM.

Tale procedura supporta il Gruppo nel dialogo con i fornitori per promuovere azioni di miglioramento del servizio e dell'impatto ambientale, 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 in possesso di certificazione SA8000 o, in assenza di certificazione, devono sottoscrivere una dichiarazione di adesione ai principi previsti dalla norma, concedendo ad ATM la possibilità di sottoporli ad audit con l'eventuale successiva implementazione di azioni correttive.

Nel corso del 2025 sono state effettuate verifiche di audit su fornitori selezionati in base alla loro rilevanza per il Gruppo ATM e/o a seguito di segnalazioni ricevute. In particolare, sono stati sottoposti ad audit due fornitori operanti rispettivamente nei servizi di trasporto automobilistico (trasporto pubblico in subappalto) e nei servizi di ristorazione. Le verifiche, condotte mediante interviste ai lavoratori e al management, nel primo caso non hanno evidenziato raccomandazioni; nel secondo caso, pur non emergendo raccomandazioni, è stata rilevata un'osservazione relativa all'opportunità di erogare una formazione specifica sulla norma SA8000, la cui eventuale attuazione sarà oggetto di valutazione da parte del management.

Gli impegni programmati, con particolare riferimento alle attività di auditing, saranno realizzati nel corso del 2026 assicurando priorità ai settori che presentano maggiori elementi di criticità.

- **Audit interni**

- **Audit esterni**

- **Formazione**

In merito alla formazione sui temi afferenti alla norma SA8000, nel 2026 si proseguirà con l'erogazione dei corsi ai neoassunti delle società ATM, NET, Rail Diagnostics, GeSAM e CityLink presso il Campus ATM.

[illegible]

Note

This image shows a full page of blank handwriting practice paper. It features a series of evenly spaced, horizontal orange lines that run across the entire width of the page. The background is a solid light blue color. There are no margins, text, or other markings on the page.



Progetto editoriale: ATM S.p.A.

Milano, giugno 2026

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