

Bilancio SA8000 Responsabilità Sociale Gruppo ATM

2024



Il presente Bilancio consente a tutti gli stakeholder di conoscere come il Gruppo ATM interpreta e realizza la propria missione istituzionale e il proprio mandato in applicazione del Sistema di Responsabilità Sociale, all'interno del quale adotta ed applica i principi della norma SA8000:2014, nel cui rispetto ha continuato a conformare le proprie scelte, attività, risorse e progetti anche nel 2024, anno a cui si riferisce questa edizione.

Nel 2024 sono state completate tutte le attività di audit interno pianificate e sono state effettuate le verifiche di audit su fornitori selezionati in base alla loro rilevanza in linea con quanto previsto dal programma anticipato nel Bilancio dello scorso anno; il controllo costante sul territorio aziendale ha permesso al Sistema di Gestione SA8000 di mantenere, come di consueto, un contatto anche con i lavoratori di altre ditte terze.

Per quanto concerne la formazione SA8000 sono stati regolarmente erogati i corsi per i neoassunti presso il Campus ATM.

Il team SA8000 ha assicurato il sistematico monitoraggio delle istruttorie sulle segnalazioni ricevute condividendo, ove richiesto e opportuno, periodici flussi informativi con gli Organismi di Vigilanza delle società del Gruppo ATM dotate di Modello 231. Tutte le segnalazioni pervenute nel 2024 sono state analizzate e gestite puntualmente; tra le novità introdotte si segnala la creazione di un database strutturato dei piani di azione derivanti dalla chiusura delle istruttorie intesi come iniziative di miglioramento da verificare nel tempo per garantirne la corretta implementazione.

Nel corso dell'anno sono state organizzate due riunioni del Social Performance Team (SPT), a conferma della volontà dell'Azienda nel promuovere il dialogo e il confronto con i lavoratori.

Gli obiettivi di miglioramento programmati per il 2024 sono stati tutti raggiunti; le iniziative e le attività per il 2025 saranno sostenute dallo stesso impegno che ATM ha dimostrato negli anni e che ha permesso il raggiungimento di tutti gli obiettivi dichiarati nelle scorse edizioni del Bilancio. Un risultato particolarmente significativo del 2024 è stato il conseguimento della certificazione SA8000 anche da parte di CityLink, società del Gruppo, che è entrata a far parte del perimetro di certificazione nel mese di dicembre; questo traguardo conferma l'efficacia e la solidità del sistema adottato, nonché l'impegno costante del Gruppo ATM nel promuovere una cultura aziendale fondata sul rispetto dei diritti umani e delle condizioni di lavoro.

Oltre alla tutela delle condizioni di lavoro dei dipendenti, ATM ha stabilito tra i suoi obiettivi primari che afferiscono alla Responsabilità Sociale anche la promozione del Great workplace, un ambiente di lavoro positivo che attragga e arricchisca mediante la costruzione di politiche aziendali di valorizzazione della persona e della diversità, obiettivi questi che sono parte costituente della mission aziendale definita nel Piano Strategico 2021-2025 ed elemento fondante della Politica di Sostenibilità al 2030 del Gruppo. Per dare concreta attuazione al Great workplace ha perciò studiato e realizzato progetti sia negli ambiti welfare, selezione e formazione sia in ambito di comunicazione con campagne ed iniziative dedicate allo scopo di rinforzare all'interno dell'organizzazione i valori della diversità, dell'unicità e del rispetto della persona come pilastri per il miglioramento della qualità delle relazioni; il continuo lavoro di definizione e consolidamento dei valori che costituiscono l'identità aziendale ha portato nel 2024 all'adozione e alla divulgazione della nuova Carta dei Valori, condivisa a tutti i livelli dell'organizzazione, fondata sui principi di Passione, Cura, Inclusione, Innovazione e Sostenibilità.

Milano, giugno 2025

Indice

| | |
|--|-----------|
| 1. OBIETTIVO DEL DOCUMENTO DI BILANCIO | 6 |
| 2. ATM SI PRESENTA | 7 |
| 2.1 Il Codice Etico: principi, valori e responsabilità sociale | 8 |
| 2.2 Il rapporto con gli stakeholder | 10 |
| 2.3 Il sistema delle certificazioni Qualità, Ambiente e Sicurezza | 18 |
| 2.4 Il sistema di welfare, diversity & inclusion di ATM | 20 |
| 2.5 Sostenibilità e Agenda ONU 2030 | 25 |
| 3. LA NORMA SA8000 | 28 |
| 3.1 ATM e la norma SA8000 | 30 |
| 3.2 Le società del Gruppo ATM certificate SA8000 | 32 |
| 3.3 Principali attività SA8000 effettuate nel 2024 | 33 |
| 3.4 ATM e i requisiti della norma SA8000 | 34 |
| Requisito 1 Non impiegare o favorire l'utilizzo di lavoro infantile | 34 |
| Requisito 2 Non ricorrere all'utilizzo di lavoro forzato o obbligato né favorirlo | 36 |
| Requisito 3 Garantire a tutti i dipendenti un luogo di lavoro sicuro e salubre | 39 |
| Requisito 4 Rispettare il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori di associarsi e di aderire alle organizzazioni sindacali | 44 |
| Requisito 5 Non attuare discriminazioni di alcuna natura | 48 |
| Requisito 6 Non utilizzare né sostenere pratiche disciplinari quali punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abusi verbali | 52 |
| Requisito 7 Adeguare l'orario di lavoro alle leggi e agli accordi vigenti | 54 |
| Requisito 8 Retribuire i dipendenti rispettando i contratti in vigore | 60 |
| Requisito 9 Implementare e mantenere attivo il proprio Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale | 62 |
| 9.1 Politiche, procedure e registrazioni | 62 |
| 9.2 Social Performance Team | 64 |
| 9.3 Identificazione e valutazione dei rischi | 64 |
| 9.4 Monitoraggio | 64 |
| 9.5 Coinvolgimento interno e comunicazione | 66 |
| 9.6 Gestione e risoluzione delle segnalazioni SA8000 | 66 |
| 9.7 Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate | 69 |
| 9.8 Formazione e sviluppo delle capacità | 70 |
| 9.9 Gestione dei fornitori/subappaltatori e subfornitori | 70 |
| 3.5 Principali attività SA8000 in programma per il 2025 | 71 |

1. OBIETTIVO DEL DOCUMENTO DI BILANCIO

Il presente Bilancio, attraverso il capitolo 3, consente a tutti gli stakeholder di conoscere come il Gruppo ATM interpreta e realizza la propria missione istituzionale e il proprio mandato in applicazione del Sistema di Responsabilità Sociale, all'interno del quale adotta ed applica i principi della norma SA8000:2014 nel cui rispetto ha continuato a conformare il proprio impegno anche nell'anno 2024. 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.

Nell'ambito del documento, il paragrafo 2.1 offre una descrizione sintetica del Codice Etico cui il Gruppo ATM si ispira nello svolgimento delle proprie attività; per illustrare l'attenzione e la sensibilità di ATM nei confronti del contesto socioeconomico, culturale e di sostenibilità ambientale in cui fornisce il proprio servizio in Italia, si espongono in sintesi nei paragrafi 2.2, 2.4 e 2.5 rispettivamente il rapporto con gli stakeholder, il sistema di welfare, diversity & inclusion rivolto al personale aziendale, il tema della sostenibilità in relazione all'Agenda ONU 2030. Sebbene non direttamente richiamati fra i requisiti che SA8000 mira a tutelare, nel documento si forniscono, in particolare nel paragrafo 2.3, riferimenti alle attività e alle iniziative svolte dal Gruppo in tema ambientale, a mero titolo di informazione aggiuntiva.

1. Nel presente documento citata anche con l'acronimo NET; in merito ad essa si veda il paragrafo 3.2 Le società del Gruppo ATM certificate SA8000 a pagina 32.
2. Nel presente documento citata prevalentemente come CityLink; in merito ad essa si veda il paragrafo 3.2 Le società del Gruppo ATM certificate SA8000 a pagina 32.

2. ATM SI PRESENTA

ATM accompagna dai primi decenni del '900 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, accessibili a tutti, confortevoli e sicuri: ogni giorno gli oltre 10.000 dipendenti di tutte le società del suo Gruppo³, 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 112 chilometri e di 134 stazioni, alle quali si aggiungono 17 linee tranviarie su 157 chilometri di rete, 136 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 custodia dei veicoli rimossi, il trasporto a chiamata, le attività accessorie al trasporto pubblico locale quali la diffusione di biglietti e abbonamenti, l'informazione ai clienti 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 e viceversa, 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, 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. Dal 2005 gestisce la funicolare Como-Brunate, impianto di grande valenza storica e turistica, dal 2023 la funicolare del Sacro Monte di Varese, dal 2024 la funivia Argegno-Pigra.

Con la società Nord Est Trasporti, nel presente documento citata anche come NET, 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.

3. Del Gruppo, oltre ad ATM S.p.A. che ne è a capo, fanno parte anche Nord Est Trasporti S.r.l., Rail Diagnostics S.p.A., GeSAM S.r.l. e CityLink S.r.l. – Smart Mobility by ATM, società che, come scritto nel capitolo 1, rientrano nel perimetro di certificazione del presente Bilancio. In merito ad esse si veda il paragrafo 3.2 Le società del Gruppo ATM certificate SA8000 a pagina 32.

Il Gruppo ATM è operativo anche all'estero, in Danimarca e in Grecia: attraverso la società controllata Metro Service A/S, gestisce la metropolitana automatica nella città di Copenaghen, con un'estensione complessiva di circa 44 chilometri e di 46 stazioni. Metro Service A/S ha conseguito l'aggiudicazione della gestione della nuova metropolitana leggera denominata Greater Copenhagen Light Rail che servirà l'area suburbana a ovest della città a partire dal terzo trimestre del 2025. Il 30 novembre 2024 è stata aperta all'esercizio la tratta base della metropolitana automatica di Salonicco in Grecia, lunga 8,1 chilometri e comprensiva di 13 stazioni, affidata alla gestione della controllata Thema S.A.; nel quarto trimestre del 2025 è prevista l'apertura del prolungamento a Kalamaria per ulteriori 4,6 chilometri e 5 stazioni⁴.

A seguito dell'aggiudicazione definitiva avvenuta il 13 marzo 2025 da parte dell'Agenzia per il Trasporto Pubblico Locale del Bacino di Como, Lecco e Varese, ATM ha vinto la gara per la gestione del servizio di trasporto mediante impianti a fune presenti sul territorio, in partnership con ITB Imprese Turistiche Barziesi, con un contratto della durata di sette anni. Attraverso la costituzione di una nuova società consortile, partecipata per il 75% da ATM e per il 25% da ITB, le due aziende si occuperanno di tutto il servizio di trasporto di sistemi a fune dell'area nord-ovest della Lombardia; nello specifico, l'Azienda gestirà le funicolari Como-Brunate, Varese Vellone-S. Maria del Monte (Sacro Monte di Varese) e le funivie Ponte di Piero-Monteviasco e Argegno-Pigra, impianto quest'ultimo riaperto sotto la gestione di ATM il 9 agosto 2024. Con questo nuovo contratto l'Azienda conferma il proprio percorso di crescita che la sta portando a diventare uno tra i principali attori europei di trasporto pubblico, un ruolo d'eccellenza che passa oltre che dalla gestione di metropolitane automatiche a Milano, Copenaghen e Salonicco, anche da un'esperienza di oltre vent'anni nella gestione di impianti a fune, esperienza che viene messa a disposizione per contribuire a rafforzare lo sviluppo dei territori e rispondere alle esigenze delle comunità per le quali opera.

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 elaborata nel 2024 e nel Codice Etico introdotto nel 2007 e armonizzato

4. Documento di riferimento per i contenuti e i dati di questo paragrafo: Relazione Annuale Integrata Gruppo ATM 2024.

nel 2018 con il Modello Anticorruzione e Trasparenza di Gruppo adottato volontariamente da ATM.

Il Codice Etico enuncia le rispettive responsabilità etico-sociali degli attori coinvolti 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; esso 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 Decreto Legislativo 231/2001 della Capogruppo e delle sue società di diritto italiano direttamente controllate.

Nel 2024 è proseguito il progetto di aggiornamento e armonizzazione 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 dei divieti nella condotta delle attività e delle relazioni con ATM.

La seconda fase del progetto è stata finalizzata in ultima istanza all'armonizzazione del Codice Etico con le Linee Guida di Comportamento e altri documenti fondanti la governance e il sistema di controllo interno e gestione dei rischi.

Nel 2024 ATM ha adottato e divulgato attraverso diverse iniziative la sua nuova Carta dei Valori, fondata sui principi di Passione, Cura, Inclusione, Innovazione e Sostenibilità.

2.2 Il rapporto con gli stakeholder

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

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

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

Con riferimento agli stakeholder interni, ATM riconosce nella centralità della persona un elemento strategico per il conseguimento degli obiettivi aziendali: per attuare il Great workplace, che è uno dei capisaldi del Piano Strategico Industriale 2021-2025 che pone sostenibilità, innovazione e valorizzazione delle persone quali sue linee guida, ha studiato e realizzato anche progetti e iniziative di comunicazione con lo scopo di rinforzare all'interno dell'organizzazione i valori della diversità, dell'unicità e del rispetto della persona come pilastri per il miglioramento della qualità delle relazioni. Nel corso del 2024, i valori fondanti di ATM — passione, cura, inclusione, innovazione e sostenibilità — raccolti nella Carta dei Valori, hanno rappresentato il motore ispiratore delle attività di comunicazione interna. Dopo essere stata inizialmente pubblicata sui canali ufficiali aziendali, la Carta è stata successivamente promossa attraverso iniziative pensate per essere innanzitutto momenti di condivisione: la creazione di un social wall per ospitare messaggi e testimonianze dei colleghi sui valori; un tour in 24 sedi aziendali gestito da un team interfunzionale di comunicazione, risorse umane e ambassador di diverse direzioni aziendali, con momenti di confronto e incontro tra tutte le aree; la prima edizione degli "ATM Awards" per premiare i colleghi che maggiormente hanno saputo incarnare i valori aziendali.

ATM ha proseguito nell'impegno ampiamente profuso nel corso degli ultimi anni nella diffusione e promozione del valore dell'inclusione; in relazione a questo tema, nel mese di giugno 2024 ha lanciato la campagna di sensibilizzazione "Una divisa che unisce" per ribadire a tutta la comunità, alla città, ai clienti i principi del rispetto della diversità e del valore di ogni persona. Protagonista della campagna è stata la divisa di servizio, simbolo di appartenenza e indossata ogni giorno dalle squadre aziendali, che unisce e valorizza le differenze e le professionalità di ognuno. Ha avuto ampia diffusione interna anche attraverso la distribuzione di una spilletta celebrativa e la raccolta di numerose foto di colleghi con la spilla riunite in una gallery dedicata sulla rete intranet aziendale; all'esterno dell'organizzazione è stata diffusa presso le fermate di superficie, nelle stazioni della metropolitana e sui mezzi, tramite direct mail ai clienti fidelizzati, su tutti i canali digital e social media di ATM, su alcune testate giornalistiche.

Momenti imprescindibili di coinvolgimento della popolazione aziendale sono stati, anche nel 2024, gli eventi in presenza. Sono stati inoltre rinnovati gli appuntamenti ricorrenti, come la cerimonia dei Seniores dedicata ai colleghi che hanno raggiunto il traguardo dei trent'anni di anzianità aziendale, gli staff meeting delle diverse direzioni aziendali e momenti specifici dedicati a tutto il management team quali eventi di aggiornamento e confronto su progetti specifici.

Nel 2024 l'Officina Generale di via Teodosio, oltre alle consuete celebrazioni per la Festa della Liberazione organizzate insieme ad ANPI, ha ospitato anche la visita dell'Arcivescovo di Milano Mario Delpini, che ha portato la sua benedizione a una rappresentanza delle persone di ATM in occasione del 1° Maggio Festa dei Lavoratori.

Il 60° anniversario dell'inaugurazione della M1 è stato celebrato nei depositi di Gallarate e Precotto e nella sala operativa della metropolitana con eventi interni dedicati a tutto il personale delle operations della Linea 1.

Sono state organizzate anche nuove iniziative culturali, le "Giornate ATM al Museo della Scienza" e le visite guidate alla mostra "ATM Manifesto"⁵ presso l'ADI Museum, come occasioni di approfondimento della storia dell'Azienda e di coinvolgimento più diretto della popolazione aziendale nelle iniziative attuali.

Nel corso del 2024 sono state installate nuove bacheche digitali in dieci depositi pilota quale ulteriore passo nella progressiva digitalizzazione e differenziazione dei canali di comunicazione interna; attraverso le bacheche e altri canali, digitali e analogici, vengono diffuse campagne informative su tematiche diverse che riguardano iniziative di welfare, sondaggi e questionari, iniziative della Fondazione ATM⁶.

Per rafforzare la consapevolezza sulle Linee Guida di Comportamento del Gruppo, sulla rete intranet è stato pubblicato il podcast "Le voci di ATM" con spiegazioni e approfondimenti sui principi comuni alla base delle più importanti policy aziendali.

Il ruolo che il Gruppo ATM detiene da sempre nell'ambito della mobilità cittadina lo configura come interlocutore primario nei confronti delle istituzioni e degli enti preposti al governo del territorio, principalmente del Comune di Milano e dei Comuni in cui svolge il proprio servizio. ATM è impegnata in azioni e progetti di Corporate Social Responsibility attraverso lo sviluppo di iniziative e la partecipazione ad eventi e a collaborazioni al fine di promuovere la cultura della sostenibilità. Anche nel 2024 è proseguita l'attività dell'Azienda volta a supportare iniziative di rilievo in ambito sociale e culturale attraverso la collaborazione con organizzazioni ed enti attivi sul territorio.

5. In relazione alla mostra "ATM Manifesto" si veda a pagina 17.

6. Fondazione ATM è un ente morale senza scopo di lucro costituito nel 1999 da ATM S.p.a. e dalle OO.SS. FILT-CGIL, FIT-CISL, UILT-UIL che persegue fini assistenziali, di promozione umana, sociale e culturale, formazione extrascolastica e recupero psicofisico rivolti ai dipendenti e ai pensionati ATM; opera in piena autonomia, grazie al sostegno dei suoi associati dipendenti ed ex dipendenti ATM, e in sinergia con l'Azienda. Gli iscritti al 31.12.2024 risultano pari a 9.397, dei quali 6.244 dipendenti (66%) e 3.153 pensionati (34%). Le principali attività di Fondazione ATM rientrano in quattro macrocategorie: welfare sanitario integrativo, welfare sociale con iniziative a sostegno della famiglia, dei giovani e degli anziani, recupero psicofisico e promozione sportiva e culturale.

ATM PER LA CULTURA, PER IL SOCIALE E PER LA CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ LE INIZIATIVE SUPPORTATE NEL 2024

Fa' la cosa giusta!

dal 22 al 24 marzo 2024

Ventesima edizione della fiera nazionale del consumo critico e degli stili di vita sostenibili, creata per favorire l'incontro tra cittadini, imprese, associazioni e istituzioni e per diffondere buone pratiche e innovazioni sociali; al suo interno sezioni tematiche dedicate a sostenibilità, mobilità, turismo responsabile, economia solidale, educazione e alimentazione.

ATM, in qualità di partner tecnico, ha concesso spazi pubblicitari in cambio di uno spazio espositivo per promuovere le proprie iniziative in ambito sostenibile.

STEM Women Congress Milan 2024

28 maggio 2024

Iniziativa internazionale che ha come obiettivo l'abbattimento del gap di genere all'interno delle discipline STEM Science, Technology, Engineering and Mathematics dal punto di vista culturale e dell'occupazione lavorativa.

ATM ha sostenuto l'iniziativa concedendo spazi pubblicitari per la promozione dell'evento e valorizzando il proprio impegno concreto in materia di inclusione e parità di genere, con particolare attenzione all'accesso delle donne alle professioni tecniche e ingegneristiche in Azienda.

L'occasione è stata inoltre utile per promuovere le opportunità professionali offerte dall'Azienda, rafforzando il dialogo con il pubblico e i potenziali candidati.

Back to the City Concert

15 settembre 2024

Sesta edizione della manifestazione musicale promossa dalla Fondazione Riccardo Catella nell'ambito della più ampia progettualità di BAM - Biblioteca degli Alberi di Milano, la cui attività mira alla valorizzazione dei temi legati allo sviluppo sostenibile.

ATM ha supportato l'iniziativa concedendo, a fronte della promozione del trasporto pubblico come scelta sostenibile e responsabile, spazi pubblicitari per far conoscere il grande concerto sinfonico gratuito organizzato dalla città di Milano per accogliere i cittadini al rientro dopo la pausa estiva.

Run for Inclusion

21 e 22 settembre 2024

Corsa aggregativa non competitiva che attraversa le vie del centro di Milano, nata per promuovere e per condividere i valori di diversità, inclusione, sostenibilità e sport all'aperto.

ATM ha contribuito alla diffusione della campagna volta a far conoscere l'iniziativa, declinandola sui propri mezzi, e ha partecipato alla corsa con una squadra composta da oltre cento colleghe e colleghi di diverse direzioni aziendali che si è fatta portavoce dei valori e dell'impegno di tutte le sue persone contro ogni forma di discriminazione.

Milano4MentalHealth2024

dal 10 al 26 ottobre 2024

Iniziativa promossa dal Comune di Milano con l'obiettivo di facilitare l'accesso dei cittadini a informazioni, progetti e attività legati alla salute mentale. L'evento intende sensibilizzare il pubblico su temi di prevenzione, fenomeni sociali emergenti e azioni individuali possibili, attraverso una rete sinergica che coinvolge realtà associative, istituzionali, sanitarie e imprenditoriali del territorio. L'obiettivo è porre la salute mentale al centro del dibattito pubblico, sociale e politico, attraverso una campagna di sensibilizzazione articolata in talk, incontri di approfondimento e momenti di confronto tra istituzioni e stakeholder.

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

Mille mila Bici. La pedalata nel cuore di Milano

6 ottobre 2024

Evento gratuito ideato da Legambiente Lombardia per promuovere la mobilità attiva attraverso una pedalata di 16 chilometri aperta alle persone di tutte le età, le abilità e i generi per ribadire la necessità di una città più sicura, sostenibile ed efficiente per tutti.

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

e_mob 2024

dal 23 al 25 ottobre 2024

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

ATM, membro del Comitato Promotore, ha partecipato alle sessioni convegnistiche promuovendo, attraverso l'intervento di alcuni dei propri manager, il ruolo fondamentale che il trasporto pubblico riveste nella transizione ambientale e per lo sviluppo sostenibile della città.

ATM collabora con associazioni attive nell'ambito della mobilità sostenibile e dell'inclusione sociale, con associazioni che operano a sostegno delle persone con disabilità per attività volte al miglioramento dell'accessibilità delle infrastrutture, dei mezzi di trasporto e dell'informazione ai passeggeri. In tale contesto, nel 2024 ATM ha firmato con Ledha Milano Città Metropolitana un protocollo d'intesa per rafforzare il proprio impegno nel promuovere il diritto all'accessibilità e al trasporto delle persone con disabilità e a mobilità ridotta, un accordo che consolida la collaborazione già attiva da tempo tra le due realtà per sviluppare nuovi progetti e amplificare la sensibilizzazione sui predetti temi. In questa cornice l'Azienda partecipa a tavoli tecnici periodici per condividere esperienze e know-how e per elaborare progetti. Sono attualmente in fase di sviluppo, in collaborazione con Ledha, corsi di formazione rivolti ai dipendenti ATM che operano a contatto con i clienti; l'obiettivo è rafforzare le competenze relazionali e di supporto nei confronti dei passeggeri con disabilità motoria. Inoltre è attiva una collaborazione finalizzata alla revisione, sempre in ottica di accessibilità, di tutti i prodotti digitali oggetto di aggiornamento tra i quali, ad esempio, i display informativi di autobus, tram e metropolitane.

ATM ha costituito un tavolo di lavoro con l'Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti volto al confronto in merito all'accessibilità dell'app aziendale.

A livello internazionale l'Azienda è tra i firmatari della "Dichiarazione di Lecco", promossa da UITP, l'Associazione internazionale del Trasporto Pubblico, e finalizzata a migliorare l'accessibilità del trasporto pubblico locale.

Anche nel 2024 ATM ha confermato il sostegno a progetti di solidarietà e sostenibilità sociale tra cui l'iniziativa Bus degli Angeli attraverso la quale supporta l'associazione di volontari City Angels nel progetto finalizzato a dare assistenza durante i mesi invernali ai senzatetto a Milano, mettendo in circolazione per le vie della città, da lunedì a venerdì dalle 21 a mezzanotte, un autobus di 12 metri per la distribuzione di pasti caldi, bevande, indumenti, coperte e assistenza qualificata ai bisognosi. L'iniziativa, che ATM sostiene dal 2011, è volta

a promuovere l'inclusività e a contribuire a sensibilizzare tutta la comunità sui temi della sostenibilità sociale.

Inoltre, l'Azienda ha concesso il mezzanino della stazione di Porta Venezia sulla Linea 1 della metropolitana per l'organizzazione della messa della Vigilia di Natale e della cena natalizia per i senzatetto dell'Associazione Ronda della Carità.

Queste iniziative rappresentano l'impegno continuo di ATM nel promuovere l'inclusività e la solidarietà, confermando il suo ruolo attivo e responsabile nella comunità milanese.

Tra i progetti finalizzati alla promozione dei valori della diversità e dell'inclusione è proseguita l'iniziativa "Sound Underground", volta ad offrire la possibilità a giovani musicisti di esibirsi in spazi autorizzati su un palcoscenico hi-tech nelle stazioni di Garibaldi, Loreto e Bicocca. Sound Underground è risultato uno dei palcoscenici più importanti di Milano con oltre 1.830 esibizioni e 1.280 artisti coinvolti.

Nell'ottica di offrire servizi di qualità ai passeggeri e ai cittadini, anche nel 2024 è stata confermata la collaborazione con il Comune di Milano per il progetto BiblioExpress, la smart library collocata nel mezzanino della stazione di Porta Venezia della M1, che consente di prendere in prestito libri, audiolibri, fumetti e dvd.

Nel 2024 ATM ha realizzato iniziative di grande rilievo volte alla valorizzazione del proprio patrimonio storico: in virtù di un accordo con il Museo Nazionale Scienza e Tecnologia Leonardo da Vinci di Milano, un esemplare di tram Carrelli Milano 1928, uno dei simboli della città conosciuto in tutto il mondo, è entrato a far parte delle collezioni permanenti del museo. Il tram, trasferito dall'Officina Generale di Via Teodosio, dal mese di gennaio 2024 è esposto nel Padiglione Ferroviario del Museo come icona del trasporto urbano e interurbano che ha accompagnato diverse generazioni. A supporto dell'evento ATM ha realizzato una campagna di comunicazione diffusa sui mezzi, nelle stazioni della metropolitana, alle fermate di superficie, sui propri social media e ha organizzato la prima edizione delle "Giornate ATM al Museo della Scienza" dedicate ai dipendenti e alle loro famiglie.

Sempre in relazione al patrimonio storico, ha curato e realizzato la mostra "ATM Manifesto. Storie, viaggi e design", che si è tenuta dal 22 novembre 2024 al 12 gennaio 2025 presso ADI Design Museum, volta a valorizzare la propria storia e la propria evoluzione nel tempo fino alla contemporaneità attraverso campagne pubblicitarie, fotografie, oggetti, riviste aziendali, documentazione tecnica e amministrativa e video dell'Archivio Storico, per la prima volta esposti al pubblico, che raccontano il forte legame fra l'Azienda e la città di Milano. La mostra ha rappresentato un viaggio nelle campagne di comunicazione dell'Azienda che hanno attraversato e interpretato l'evoluzione del costume e della società, narrando il cambiamento dei linguaggi artistici e pubblicitari e presentando documenti inediti su alcuni momenti che hanno segnato la storia della mobilità cittadina, dal tram Carrelli all'inaugurazione della M1, la prima linea della rete metropolitana di Milano. L'evento è stato

promosso da una campagna di comunicazione dedicata. Nell'ottica della diffusione dei valori aziendali sono state organizzate visite guidate riservate ai dipendenti con meno di due anni di anzianità aziendale. La mostra ha conseguito un grande successo di pubblico con oltre 25.000 visitatori.

A livello internazionale, l'Azienda prosegue il proprio impegno nell'ambito di eventi ed iniziative di alto profilo per valorizzare le attività e i progetti sviluppati. Come membro di UITP, Associazione Internazionale del Trasporto Pubblico, ATM partecipa a numerosi comitati di esperti il cui scopo è diffondere best practice e scambiare informazioni sui principali temi d'interesse. Nell'ambito di UITP, nel 2024 ATM ha ospitato a Milano una riunione del comitato Business and Human Resources Management che ha riunito le figure apicali di Authority, operatori e rappresentanti dell'industria del trasporto. L'incontro è stato un'importante occasione di confronto sulle principali sfide nell'ambito delle risorse umane, tra cui la ricerca di nuovo personale, il benessere e la valorizzazione dei lavoratori, con un focus particolare sul tema Diversity & Inclusion.

Inoltre, con l'obiettivo di promuovere l'azienda a livello internazionale e favorire lo scambio di best practice e know-how, anche nel 2024 ATM ha accolto numerose delegazioni tecniche e istituzionali presso le proprie sedi; tra queste, la visita del Commissario Europeo Paolo Gentiloni, una delegazione finlandese guidata dal sindaco di Helsinki e una delegazione giapponese accompagnata dal Ministro per le politiche economiche e fiscali e dal Console Generale.

2.3 Il sistema delle certificazioni Qualità, Ambiente e Sicurezza

Il Gruppo ATM, al fine di rispondere al meglio alle esigenze dei clienti e delle altre parti interessate rilevanti e al fine di controllare e ridurre l'impatto ambientale dei suoi processi, ha adeguato i propri sistemi di gestione ai migliori standard internazionali; in quest'ottica mantiene attive le certificazioni Qualità e Ambiente rispettivamente secondo le norme UNI EN ISO 9001 "Sistemi di gestione per la qualità" e UNI EN ISO 14001 "Sistemi di gestione ambientale". L'impegno al miglioramento continuo è stato confermato dalla Direzione attraverso la riemissione della Politica per la Qualità, l'Ambiente e la Sicurezza effettuata nel mese di luglio 2023, opportunamente diffusa a tutti i livelli dell'organizzazione e pubblicata nel sito internet aziendale per la condivisione dei valori e degli obiettivi con gli stakeholder.

Nel 2024 e a maggio 2025 la Capogruppo ATM S.p.A. ha nuovamente ottenuto da Certiquality⁷ il riscontro di conformità dei sistemi di gestione Qualità e Ambiente⁸.

7. Organismo terzo indipendente selezionato attraverso gara.

8. In quanto alle altre società del Gruppo il riscontro di conformità Qualità e Ambiente è stato nuovamente conseguito anche da Nord Est Trasporti S.r.l. a giugno 2024 unitamente alla verifica UNI EN 13816 su alcune linee; a dicembre 2024 è stata verificata anche l'adeguatezza del Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul lavoro.

Anche Rail Diagnostics S.p.A., che ha per oggetto l'attività di segnalamento, progettazione, realizzazione, manutenzione, diagnostica integrata di impianti e di sistemi di controllo metro-tranviario, è stata valutata nel 2024 attraverso audit esterno da parte di Certiquality ed ha ottenuto la conferma dell'adeguatezza del sistema di gestione Qualità, Ambiente e Sicurezza; nel 2025 verrà nuovamente eseguito il monitoraggio esterno da parte di Certiquality.

Il perimetro delle certificazioni dei sistemi comprende tutti i processi, in particolare:

- la progettazione, lo sviluppo e l'erogazione del servizio di trasporto pubblico locale in area metropolitana⁹ e dei servizi connessi e complementari (servizi a chiamata, funicolari per l'Ospedale San Raffaele¹⁰, Como-Brunate e Sacro Monte di Varese, parcheggi, sosta, aree destinate a deposito per i veicoli rimossi, gestione veicoli ausiliari, noleggio tram storici e gestione tram ristorante ATMosfera, BikeMi, Area B e Area C, ecc.);
- la manutenzione dei mezzi per tutte le modalità di trasporto (metropolitano e ad automatismo integrale, automobilistico, tranviario e filoviario);
- service ingegneristico per lo sviluppo dell'innovazione tecnologica sui rotabili e nelle tecniche di manutenzione;
- la progettazione, la costruzione, la manutenzione e la gestione degli impianti e delle infrastrutture necessarie all'esercizio del trasporto pubblico locale, compresi i sistemi di sicurezza;
- la progettazione e la costruzione delle infrastrutture delle linee filoferrotranviarie e dei sistemi di gestione del traffico e telecomunicazioni;
- la definizione delle specifiche tecniche per l'approvvigionamento di veicoli, beni, infrastrutture civili ed industriali, logistica e servizi;
- i processi di supporto (risorse umane, formazione e addestramento, relazioni con i clienti, customer satisfaction e marketing, comunicazione, amministrazione, information technology, bigliettazione e ATM Point, logistica, acquisti, affari legali, sistemi di gestione Qualità, Ambiente e Sicurezza, GDPR, gestione asili aziendali, ecc.).

Dal 2021 ATM S.p.A. ha intrapreso l'iter per la certificazione di prodotto secondo la norma tecnica UNI EN 13816:2002 "Trasporto pubblico di passeggeri – Definizione, obiettivi e misurazione della qualità del servizio", complementare con i Sistemi di gestione attualmente certificati, che specifica i requisiti per definire, raggiungere e misurare la qualità del servizio nel trasporto pubblico di passeggeri; gli obiettivi si inseriscono in un sistema di gestione della qualità che considera sia la qualità attesa sia quella percepita dagli utenti sia quella effettivamente erogata dal fornitore del servizio relativamente ad otto criteri: disponibilità,

9. Inclusi anche i servizi erogati da Nord Est Trasporti S.r.l. per entrambe le sedi di Monza e Trezzo sull'Adda.

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

accessibilità, informazione, tempo, attenzione al cliente, comfort, sicurezza, impatto ambientale. Di seguito le linee certificate dal 2021 ad oggi:

- 2021→ metropolitana 3, tram 14, autobus 54, filobus 90 e 91;
- 2022→ metropolitane 1 e 2, tram 4, autobus 60;
- 2023→ tram 7 e 31, autobus 42, 80 e 84;
- 2024→ autobus 39, 44, 61, 85, 87 e 327;
- 2025→ autobus 55, 69, 70, 83, 88, 99, 322, 323, 783 e 925.

Scelta dal Consiglio di Amministrazione come indicatore nell'ambito dei pilastri della sostenibilità e della mobilità inclusiva, la norma UNI EN 13816 verrà progressivamente estesa focalizzando maggiormente l'attenzione verso i macrocriteri del servizio indicati in precedenza, monitorati con appositi KPI e analizzati tramite il confronto fra la qualità attesa, progettata, erogata e percepita¹¹.

L'iter per la certificazione di altre linee proseguirà nei prossimi anni.

ATM S.p.A. ha inoltre ottenuto nel 2024 il rinnovo della conformità ai requisiti dello standard internazionale UNI ISO 45001 "Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro" nell'audit che si è tenuto nel mese di ottobre. Nel corso dell'autunno 2025 verrà nuovamente eseguito il monitoraggio esterno a cura di Certiquality.

2.4 Il sistema di welfare, diversity & inclusion di ATM

ATM opera con il costante obiettivo di promuovere un contesto organizzativo fatto di persone di valore, consapevoli di sé e del proprio ruolo, motivate a fornire il proprio contributo alla qualità del servizio e alla soddisfazione del cliente interno ed esterno. La crescita e lo sviluppo delle persone di ATM da sempre costituiscono un elemento fondamentale nel raggiungimento degli obiettivi del Gruppo. Un esempio concreto è l'iniziativa Manifesto Persone e Cultura di ATM, che promuove l'inclusione riconoscendo che la diversità rende unici e favorisce il benessere aziendale migliorando il luogo di lavoro attraverso politiche di corporate wellbeing; pertanto il Gruppo si impegna ad offrire ai propri dipendenti un ambiente lavorativo che favorisca l'inclusività e un senso di appartenenza alla grande comunità di professionisti all'interno dell'Organizzazione. In relazione all'Agenda ONU 2030, le azioni del servizio di Wellbeing, Diversity & Inclusion di ATM sono finalizzate a contribuire in modo concreto al raggiungimento di questi ambiziosi traguardi.

11. La certificazione di prodotto secondo la norma UNI EN 13816 è stata conseguita anche per le seguenti linee autobus gestite da NET Nord Est Trasporti S.r.l.: Z321 nel 2021, Z202 e Z311 nel 2022, Z201 e Z314 nel 2023, Z201, Z208 e Z319 nel 2024; nel 2025 la verifica riguarderà le linee Z206 e Z310.

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

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

- **cura:** per favorire la conciliazione vita-lavoro per chi ha figli o persone care di cui occuparsi, ATM attua iniziative, servizi e programmi di formazione per sostenere genitori, caregiver e famiglie fra cui i nidi aziendali per i figli di dipendenti genitori e per i nipoti di dipendenti nonni, il MasterGenitori, l'orientamento scolastico Push to Open nella formula Junior rivolto a genitori e figli che frequentano la seconda e la terza media e nella formula Diplomandi dedicato a genitori e figli che frequentano il quarto e il quinto anno delle scuole superiori;
- **benessere:** il benessere psicofisico, il mantenimento della salute e della abilità al lavoro a lungo termine sono al centro delle politiche di ATM con programmi di educazione sugli stili di vita diffusi attraverso webinar, pills e podcast, counseling aziendale e iniziative di screening e prevenzione. In Azienda è attivo inoltre il progetto Care Manager che ha l'obiettivo di affrontare in maniera strutturata e organizzata la crescente complessità derivante da aggressioni e/o da incidenti gravi a carico del personale in servizio; la figura della Care Manager, supportata nella sua attività da un team interfunzionale, si occupa di fornire supporto nel superare situazioni di bisogno e di disagio psicoemotivo conseguenti all'evento straordinario;
- **flessibilità:** ATM ha introdotto nuove flessibilità organizzative legate agli orari di lavoro e potenzia le misure già in atto per conciliare il lavoro e le esigenze private con strumenti quali smart working, ferie a ore per personale di staff, timecare ossia orari speciali per conducenti monogenitori, ferie solidali, 100 ore retribuite all'anno per l'assistenza ai familiari con disabilità;
- **inclusione:** per il Gruppo ATM l'unicità delle proprie persone e il rispetto delle diversità costituisce un aspetto fondamentale. Da anni la struttura di welfare lavora per favorire l'inclusione e la valorizzazione delle diversità e per promuovere una cultura di integrazione e coesione organizzativa; una delle iniziative che sono state implementate

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

- stabilità: per supportare il reddito sono attive nel marketplace aziendale oltre 250 convenzioni nei settori alimentare, tecnologia, sport, cultura, viaggi, beauty e assicurazioni e finanza e un programma di educazione finanziaria; è a disposizione un voucher di 3.000 euro lordi a favore dei neoassunti che vogliono trasferirsi a Milano per lavorare come conducenti di autobus, tram o filobus, investimento sostenuto interamente con fondi aziendali. Sono inoltre attive convenzioni con Trenitalia e Trenord.

Tra le molteplici iniziative ed attività svolte nel 2024 si annoverano:

- Housing: supporto ai neoassunti e ai dipendenti in difficoltà attraverso il bando contributo casa;
- Linee Guida di Comportamento: nel 2024, allo scopo di consolidare gli strumenti e la rete costituitasi negli scorsi anni e allo stesso tempo aumentare la forza interna a supporto della comprensione e dell'applicazione delle Linee che compongono l'identità di ATM, sono state condotte aule di formazione dedicata e incontri di cascading oltre a podcast di divulgazione all'interno dell'organizzazione;
- Nidi aziendali presso i depositi ATM di Baggio, Precotto e Leoncavallo per i figli di dipendenti genitori e per i nipoti di dipendenti nonni. Nel 2024 i dipendenti utilizzatori del servizio sono stati 94, 105 i bambini iscritti;
- Supporto allo studio: programma di sostegno scolastico per i figli dei dipendenti ATM, rivolto a studenti dai 7 ai 19 anni. Nel 2024 ha visto il coinvolgimento di 110 figli di dipendenti;

- Supporto alla genitorialità: attraverso la piattaforma Mastergenitori sono stati forniti videocorsi tenuti da esperti per affiancare e supportare i genitori nelle diverse fasi di crescita dei figli. Nel 2024 sono state supportate 68 famiglie di dipendenti;
- Time Care per monogenitori: turni di lavoro flessibili per i dipendenti monogenitori con figli minori di 15 anni, creati ad hoc fuori accordo sindacale (orari con inizio turno tra le 8.00 e le 9.00 e fine turno tra le 15.00 e le 17.00; per le vedove e per i vedovi è previsto il riposo fisso in domenica). Nel 2024 sono stati attivati 10 time care;
- Push to Open: programma di orientamento scolastico multimediale e interattivo di supporto ai dipendenti genitori e ai loro figli nei momenti cruciali del percorso scolastico, agevolando scelte consapevoli e informate. Il progetto è rivolto con il Programma Junior ai figli che frequentano il secondo e il terzo anno delle scuole medie, con il Programma Diplomandi è rivolto ai figli che frequentano il quarto e quinto anno delle scuole superiori. Nel 2024 al Programma Junior hanno partecipato 39 figli e 14 genitori dipendenti, al Programma Diplomandi 14 figli e 14 dipendenti;
- Care Manager: servizio di supporto psicologico per dipendenti coinvolti in eventi traumatici o in situazioni di disagio. Si tratta di un progetto innovativo che ha l'obiettivo di affrontare, in maniera strutturata e organizzata, la crescente complessità derivante da aggressioni e/o da incidenti gravi a carico del personale in servizio; il servizio si occupa infatti di fornire supporto nel superare condizioni di bisogno e di disagio psicoemotivo conseguenti all'evento straordinario. ATM ha inoltre creato un team interfunzionale che supporta la Care Manager nella gestione delle attività di assistenza ai dipendenti interessati da tali eventi, e che si riunisce periodicamente per valutare le azioni più utili da intraprendere. Nel 2024 la Care Manager ha gestito e supportato 80 casi;
- Consigliera di fiducia: figura specializzata dedicata alla prevenzione e gestione di discriminazioni, molestie e stalking; la Consigliera, di provenienza esterna all'Azienda, è nominata dal Direttore Generale del Gruppo ATM sulla base di comprovate qualità morali, esperienza e competenza professionali atte a svolgere il compito previsto. Nello svolgimento della propria funzione agisce in piena autonomia, con correttezza, imparzialità ed assoluta riservatezza. Nel 2024 ha gestito in totale 53 casi;
- Servizio di Counseling: sportello ascolto counseling svolto da un team multidisciplinare (psicologo, counselor, assistente sociale) che opera in sinergia con i servizi territoriali pubblici e del privato sociale ed è a disposizione di tutti i dipendenti che affrontano momenti di difficoltà sia personali che professionali, con l'obiettivo di aiutarli nella gestione efficace dei propri problemi rinforzando le risorse personali e professionali reali e potenziabili. L'insieme dei singoli counseling realizzati costituisce la matrice sulla quale vengono sviluppate, progettate e realizzate le azioni, le migliorie e le innovazioni del sistema di welfare aziendale. Nel 2024 sono state accolte 245 persone che hanno

richiesto il servizio, per un numero complessivo di 1.715 interventi e colloqui a sostegno del personale ATM;

- Procedura di riabilitazione post-traumatica: percorsi di psicoterapia per dipendenti coinvolti in aggressioni, incidenti mortali o con feriti gravi, eventi potenzialmente traumatici in grado di generare ripercussioni dannose dal punto di vista psicologico e comportamentale, con effetti anche sul piano professionale. Grazie alla collaborazione con il servizio di Medicina del Lavoro, è possibile attivare tempestivamente percorsi riabilitativi di psicoterapia che si basano sull'utilizzo della tecnica EMDR (Eye Movement Desensitization and Reprocessing). Nel 2024 sono stati richiesti e condotti 10 percorsi di riabilitazione post-traumatica presso il Poliambulatorio di Fondazione ATM¹²;
- Chiavi rosa: progetto, avviato dal 2011, che ha consentito nel corso degli anni di riqualificare e riservare alle lavoratrici itineranti che operano nell'ambito dell'esercizio (operatrici di stazione, conducenti di superficie e metropolitana, tutor sosta e fiscalità, assistenti alla clientela) servizi igienici ubicati nelle stazioni della metropolitana, nei depositi dei mezzi e nei chioschi di superficie; per monitorarne la qualità è stata predisposta la casella mail segnalazionibagnirosa@atm.it. Nel 2024 è giunto a 78 il numero totale delle toilette del progetto Chiavi Rosa;
- Certificazione WHP + Premio INAIL: l'iniziativa prevede una riduzione del tasso medio di tariffa per le aziende virtuose che realizzino interventi volti al miglioramento delle condizioni di benessere, sicurezza e igiene, in un'ottica di prevenzione. ATM, grazie alle politiche di welfare ed alle azioni positive attuate da tutti i settori coinvolti sul tema, anche nel 2024 ha conseguito l'obiettivo di riduzione del premio;
- Comitato Sostegno e Sviluppo Finanziario: il comitato, di nomina aziendale e sindacale, riconosce ai dipendenti in situazioni di necessità economico-finanziaria l'accesso al TFR oltre le norme di legge, assegna ai propri lavoratori studenti e ai figli dei dipendenti premi di studio, secondo un modello meritocratico basato sulle valutazioni che sono state ottenute nel percorso di studi. Nel 2024 sono state evase 16 richieste di TFR e sono stati erogati 930 premi di studio;
- Servizio di supporto ai Caregiver: nel 2024 ha avuto 30 adesioni.

12. In relazione a Fondazione ATM si veda la nota 6 a pagina 13.

2.5 Sostenibilità e Agenda ONU 2030

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

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

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

Ciascuno dei pilastri ha un ambito di competenza interno o esterno in cui opera l'Azienda ed è accompagnato da indicatori di prestazione (KPI) definiti dal Consiglio di Amministrazione, che consentono la misurazione e la progressiva verifica della crescita sostenibile sulla base di obiettivi definiti all'interno della Politica di Sostenibilità, con risultati che possano anche essere certificabili e che, uniti ad altri indicatori ritenuti significativi, sono stati inseriti tra i punti salienti della Politica.

Tra gli obiettivi principali ricorrono: la riduzione delle emissioni di anidride carbonica attraverso il rinnovo della flotta con veicoli elettrici che ATM sta realizzando con il Piano Full Electric e l'attuazione di opere di compensazione come la piantumazione di alberi; in tema di consumi responsabili, il progressivo utilizzo delle acque reflue per il lavaggio dei mezzi; in tema di Governance Responsabile una Supply Chain che privilegi aziende attente agli aspetti ambientali, sociali ed etici e che condividono i valori del Gruppo ATM; l'incremento annuo del numero di iniziative in tema di mobilità inclusiva come l'accessibilità di mezzi e stazioni e progetti di dematerializzazione dei titoli di viaggio, anche attraverso la realizzazione di una nuova piattaforma multiservizi; in tema di sostenibilità sociale e ambiente di lavoro sostenibile, la progressiva parità di genere e iniziative dedicate ai temi Diversità, Equità e Inclusione e l'incremento di ore di formazione dedicate al tema dell'inclusione.

ATM ha proseguito, anche nel 2024, nel proprio impegno in tema di sostenibilità in coerenza con quanto già dimostrato negli anni passati; di seguito lo sviluppo di alcuni dei principali progetti, attività ed iniziative di ATM nel corso dell'anno:

- Piano Full Electric avviato nel 2017 per la transizione di tutta la flotta bus da diesel a elettrica entro il 2030: a fine 2024 erano in circolazione 280 bus elettrici su 23 linee, a cui si aggiungono i 290 bus ibridi già facenti parte della flotta; entro il 2026 il 50% della flotta bus per il trasporto pubblico di Milano sarà elettrico. Con il piano Full Electric, ATM contribuisce ad oggi (maggio 2025) per il 25% alla riduzione delle emissioni prevista dal Piano Aria Clima della Città di Milano¹³ e si prefigge di diventare Carbon Neutral entro il 2050;
- certificazione UNI EN 13816:2002: alla fine del 2024 il 56% delle linee ATM ha ottenuto la certificazione di conformità alla norma internazionale che valuta il punto di vista del cliente in termini di aspettativa e percezione relativamente ad otto criteri quali disponibilità, accessibilità, informazione, tempo, attenzione al cliente, comfort, sicurezza, impatto ambientale (le linee erano il 14% nel 2021)¹⁴;
- ecocompattatori di plastica: continuano ad operare le macchine installate nel 2021 nella sede aziendale di via Monte Rosa e nella stazione di Cascina Gobba sulla Linea 2 della metropolitana e nel 2023 nella stazione di Como della funicolare Como-Brunate; grazie ad esse dal 2021 fino a tutto il 2024 sono state conferite 83.323 bottiglie in PET che sono state riciclate al 100%, permettendo un risparmio pari a circa 16 tonnellate di CO₂ nell'intero periodo;

13. Il Piano Aria Clima della Città di Milano prevede una riduzione delle emissioni pari al 45% entro il 2030.

14. In merito alla certificazione UNI EN 13816 si veda il presente documento al paragrafo 2.3 Il sistema delle certificazioni Qualità, Ambiente e Sicurezza alle pagine 18-20.

- erogatori di acqua potabile gratuita a disposizione del personale: sono stati installati 3 erogatori di acqua nelle sedi aziendali di via Monte Rosa, Foro Buonaparte e via Fabiani, ai quali se ne aggiungono 8 installati entro il 2023 presso i chioschi dei capilinea delle linee di superficie;
- sostenibilità e obiettivi manageriali: l'Azienda ha confermato anche nel 2024 l'inserimento della sostenibilità nel proprio sistema di gestione; in linea con ciò ha previsto, in relazione all'erogazione dei premi MBO (Management by Objective), che almeno uno dei tre obiettivi assegnati a ciascun manager riguardi un KPI legato alla Politica di Sostenibilità aziendale.

Tra i progetti di sostenibilità ambientale intrapresi negli ultimi anni si annovera anche il Green Wall, la parete vegetale urbana di 350 m² realizzata nel 2022 sulla facciata del deposito di Giambellino con scopi di raffrescamento, assorbimento della CO₂ e delle emissioni nocive, i cui benefici ambientali sono stati verificati da studi del Politecnico di Milano e dell'Università di Genova volti a rilevare il livello di compensazione che la parete è in grado di produrre sul microclima locale.

Prosegue il progetto di forestazione urbana dedicato ai depositi aziendali: a San Donato, nei primi mesi del 2025, altri 100 alberi si sono aggiunti agli oltre 400 già piantati negli anni scorsi in un'ottica di compensazione ecologica, con l'obiettivo di creare un piccolo bosco urbano.

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.

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 Forlì¹⁵, 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 viene fornito un resoconto relativo all'anno 2024 in merito a come la Direzione ATM ha affrontato quella che ritiene la corretta applicazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale SA8000 e, al fine di informare in modo trasparente le parti interessate, vengono descritti gli impegni del Gruppo ATM per il rispetto dei requisiti dello standard. I dati nelle tabelle presenti nel paragrafo 3.4 mettono a confronto il 2024 con i due anni precedenti.

15. 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.¹⁶ e Nord Est Trasporti S.r.l.¹⁷; 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 SA8000:2014¹⁸ 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.

16. L'attività originaria di ATM Servizi Diversificati è cessata in data 12.10.2021 quando l'Assemblea dei Soci della stessa ha deliberato di modificare la denominazione sociale in CityLink S.r.l. - Smart Mobility by ATM e di cambiare l'oggetto sociale al fine di riflettere la nuova attività indirizzata al settore della Smart Mobility; contestualmente è stata modificata la Governance passando da un Amministratore Unico ad un Consiglio di Amministrazione che ha al suo interno un Amministratore Delegato. È controllata al 100% da ATM S.p.A. ed è attiva nella realizzazione di progetti volti alla creazione di una mobilità sempre più sostenibile, inclusiva e innovativa. Sebbene la società CityLink non sia ancora stata certificata SA8000, nel presente documento si riportano alcuni dati rilevanti relativi ad essa in vista della sua prossima certificazione e considerato l'avvio di una serie di attività propedeutiche tra le quali la formazione su tematiche SA8000 rivolta ai neoassunti.

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

18. 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 | <p>PRIMA CERTIFICAZIONE DI CONFORMITÀ AI REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2008 per:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ATM S.p.A. • ATM Servizi S.p.A. • ATM Servizi Diversificati S.r.l. • Nord Est Trasporti S.r.l. |
| Aprile 2015 | <p>PRIMO RINNOVO DELLA CERTIFICAZIONE DI CONFORMITÀ AI REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014 per:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ATM S.p.A. • ATM Servizi S.p.A. • ATM Servizi Diversificati S.r.l. • Nord Est Trasporti S.r.l. |
| Maggio 2018 | <p>SECONDO RINNOVO DELLA CERTIFICAZIONE DI CONFORMITÀ AI REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014 per:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ATM S.p.A.* • Nord Est Trasporti S.r.l. <p>PRIMA CERTIFICAZIONE DI CONFORMITÀ AI REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014 per:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rail Diagnostics S.p.A. • GeSAM S.r.l. |
| Maggio 2021 | <p>TERZO RINNOVO DELLA CERTIFICAZIONE DI CONFORMITÀ AI REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014 per:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ATM S.p.A. • Nord Est Trasporti S.r.l. <p>PRIMO RINNOVO DELLA CERTIFICAZIONE DI CONFORMITÀ AI REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014 per:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rail Diagnostics S.p.A. • GeSAM S.r.l. |
| Maggio 2024** | <p>QUARTO RINNOVO DELLA CERTIFICAZIONE DI CONFORMITÀ AI REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014 per:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ATM S.p.A. • Nord Est Trasporti S.r.l. <p>SECONDO RINNOVO DELLA CERTIFICAZIONE DI CONFORMITÀ AI REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014 per:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rail Diagnostics S.p.A. • GeSAM S.r.l. |
| Dicembre 2024 | <p>PRIMA CERTIFICAZIONE DI CONFORMITÀ AI REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014 per:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 in 21 Comuni nella Città metropolitana di Milano, 27 nella Provincia di Monza e della Brianza, 3 nella Provincia di Bergamo e 5 nella Provincia di Lecco; gestisce 17¹⁹ linee di autobus che servono principalmente le aree di Trezzo sull'Adda, Cologno Monzese, Cernusco sul Naviglio, Gessate e Vimercate. Attraverso 7²⁰ linee di autobus, gestisce il trasporto urbano nella città di Monza e i collegamenti di area urbana con i Comuni di Brugherio, Muggiò, Veduggio al Lambro, Villasanta e Arcore.

RAIL DIAGNOSTICS S.P.A.

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

GESAM S.R.L.

Costituita il 22 dicembre 2005 e controllata al 100% da ATM S.p.A., la società svolge l'attività di consulenza nel settore assicurativo, comprensiva di ogni relativo supporto specialistico finalizzato all'istruzione e 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. City Link è controllata al 100% da ATM S.p.A.

19. Dato al 31.12.2024; documento di riferimento: Carta della Mobilità di NET edizione 2025.

20. Dato al 31.12.2024; documento di riferimento: Carta della Mobilità di NET edizione 2025.

3.3 Principali attività SA8000 effettuate nel 2024

Nel 2024 il CISE, ente certificatore per SA8000 del Gruppo ATM, come previsto dal piano di certificazione ha effettuato nel mese di aprile una sessione di Recertification follow-up e nel mese di novembre una visita di sorveglianza presso le sedi aziendali che hanno portato con successo al rinnovo delle certificazioni.

- **Audit interni**

Nel 2024 sono state completate tutte le attività di audit interno pianificate.

ATM si è impegnata nel coordinamento delle Funzioni di Controllo affinché le attività di verifica/audit, incluse quelle con finalità SA8000, fossero armonizzate fra di loro.

- **Audit esterni**

Nel corso del 2024 sono state effettuate le verifiche di audit su fornitori selezionati in base alla loro rilevanza in linea con quanto previsto dal programma anticipato nel Bilancio dello scorso anno. Il controllo costante sul territorio aziendale ha permesso al Sistema di Gestione SA8000 di mantenere, come di consueto, un contatto anche con i lavoratori di altre ditte terze.

- **Formazione**

Per quanto concerne la formazione SA8000 si sono tenuti con regolarità i corsi per i neoassunti presso il Campus ATM.

- **Gestione delle segnalazioni**

Il team SA8000 ha assicurato il sistematico monitoraggio delle istruttorie sulle segnalazioni ricevute condividendo, ove richiesto e opportuno, periodici flussi informativi agli Organismi di Vigilanza delle società del Gruppo ATM dotate di Modello 231.

- **Riunioni del Social Performance Team**

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

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

La riunione periodica di Prevenzione e Protezione dai Rischi si è tenuta in data 11 giugno 2024 per ATM S.p.A., NET S.r.l., GeSAM S.r.l. e CityLink S.r.l.; per Rail Diagnostics S.p.A. si è tenuta il 25 giugno 2024.

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 (denominato Hegel) per la gestione dei casi per i quali si dovesse riscontrare una situazione lavorativa che rientri nella definizione di lavoro infantile, ad esempio presso la catena di fornitura. La procedura definisce le azioni che ATM adotta per fornire un adeguato sostegno ai bambini eventualmente coinvolti in attività lavorative, affinché vengano messi nelle condizioni di frequentare e rimanere a scuola fino all'età prevista dalla legge; gestisce inoltre la presenza di eventuali minori nell'organizzazione, assicurando la non esposizione dei bambini o giovani lavoratori a situazioni pericolose o nocive per la loro salute fisica, mentale e per il loro sviluppo sia all'interno sia all'esterno del luogo di lavoro.

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

Composizione dell'organico aziendale per fasce di età

dati al 31.12 di ogni anno

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

| Fascia di età | 2022 | 2023 | 2024 | % 2024 |
|---------------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| <18 anni | 0 | 0 | 0 | 0% |
| 18-30 anni | 889 | 839 | 938 | 10,1% |
| 31-40 anni | 2.224 | 2.114 | 2.041 | 21,9% |
| 41-50 anni | 2.875 | 2.761 | 2.695 | 28,9% |
| 51-60 anni | 3.196 | 3.227 | 3.235 | 34,7% |
| >60 anni | 344 | 374 | 404 | 4,3% |
| Totale | 9.528 | 9.315 | 9.313 | 100% |

segue dalla pagina precedente

Tabella 2. **NET S.r.l.**

| Fascia di età | 2022 | 2023 | 2024 | % 2024 |
|---------------|------------|------------|------------|-------------|
| <18 anni | 0 | 0 | 0 | 0% |
| 18-30 anni | 10 | 12 | 15 | 5,8% |
| 31-40 anni | 49 | 36 | 39 | 15,1% |
| 41-50 anni | 93 | 90 | 91 | 35,1% |
| 51-60 anni | 108 | 115 | 110 | 42,5% |
| >60 anni | 10 | 9 | 4 | 1,5% |
| Totale | 270 | 262 | 259 | 100% |

Tabella 3. **Rail Diagnostics S.p.A.**

| Fascia di età | 2022 | 2023 | 2024 | % 2024 |
|---------------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| <18 anni | 0 | 0 | 0 | 0% |
| 18-30 anni | 14 | 18 | 21 | 24,4% |
| 31-40 anni | 13 | 17 | 23 | 26,7% |
| 41-50 anni | 11 | 15 | 18 | 20,9% |
| 51-60 anni | 18 | 19 | 16 | 18,6% |
| >60 anni | 5 | 8 | 8 | 9,3% |
| Totale | 61 | 77 | 86 | 100% |

Tabella 4. **GeSAM S.r.l.**

| Fascia di età | 2022 | 2023 | 2024 | % 2024 |
|---------------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| <18 anni | 0 | 0 | 0 | 0% |
| 18-30 anni | 0 | 1 | 1 | 7,1% |
| 31-40 anni | 7 | 7 | 7 | 50% |
| 41-50 anni | 4 | 4 | 5 | 35,7% |
| 51-60 anni | 1 | 1 | 1 | 7,1% |
| >60 anni | 0 | 0 | 0 | 0% |
| Totale | 12 | 13 | 14 | 100% |

segue dalla pagina precedente

Tabella 5. **CityLink S.r.l.**

| Fascia di età | 2022 | 2023 | 2024 | % 2024 |
|---------------|----------|----------|-----------|-------------|
| <18 anni | 0 | 0 | 0 | 0% |
| 18-30 anni | 1 | 2 | 5 | 41,7% |
| 31-40 anni | 3 | 4 | 6 | 50% |
| 41-50 anni | 0 | 0 | 1 | 8,3% |
| 51-60 anni | 0 | 0 | 0 | 0% |
| >60 anni | 0 | 0 | 0 | 0% |
| Totale | 4 | 6 | 12 | 100% |

Il Gruppo ATM ha mantenuto l'impegno di non ricorrere al lavoro infantile e di tutelare i giovani lavoratori tra i 16 e i 18 anni sia nella filiera produttiva, sulla quale può intervenire con il proprio ambito di competenza, sia nel caso in cui ne riscontrasse la presenza presso i propri ambienti di lavoro.

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

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

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

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

L'Azienda non concede prestiti ai propri dipendenti ma nel rispetto delle leggi e delle normative vigenti applica condizioni di miglior favore per soddisfare le richieste legate a particolari necessità; queste vengono analizzate 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 fatto registrare un incremento significativo, acquisendo un'incidenza crescente rispetto ai periodi precedenti. Questo andamento risulta strettamente connesso alle trasformazioni del mercato del lavoro, caratterizzato da un'elevata mobilità e da una maggiore propensione al cambiamento da parte dei lavoratori; in tale contesto si inserisce il fenomeno socio-economico noto come Great Resignation (in italiano "grande dimissione") 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 2024 il numero delle assunzioni è tornato ad essere maggiore rispetto alle uscite, con un saldo positivo di 12 risorse complessive.

In GeSAM per l'anno 2024, così come per l'anno 2023, non si sono avute 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 |
|------|------------|--------|
| 2022 | 627 | 630 |
| 2023 | 449 | 651 |
| 2024 | 726 | 714 |

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**

| Area professionale | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Assunzioni | Uscite | Assunzioni | Uscite | Assunzioni | Uscite |
| Area dirigenza | 0% | 0,3% | 0,7% | 0,5% | 0,6% | 0,4% |
| Area funzionari | 2,7% | 2,2% | 2,4% | 2,6% | 4,4% | 2,2% |
| Area amministrazione e servizi | 8,9% | 10% | 14,7% | 8,6% | 12,9% | 7,8% |
| Area esercizio | 57,3% | 60,8% | 48,1% | 61,3% | 45,2% | 57,4% |
| Area manutenzione impianti e officina | 20,4% | 17,8% | 26,3% | 16,6% | 25,8% | 21% |
| Area servizi ausiliari per la mobilità | 10,7% | 8,9% | 7,8% | 10,4% | 11,2% | 11,1% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Dall'analisi delle motivazioni di uscita si conferma, analogamente al 2023, 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.**

| | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|-------------|-------------|-----------|
| Numero delle dimissioni volontarie al 31.12 di ogni anno | 305 | 338 | 384 |
| Forza media annua | 9.790,1 | 9.676,2 | 9.516 |
| Percentuale delle dimissioni volontarie sul totale | 3,1% | 3,5% | 4% |

segue dalla pagina precedente

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

| | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|-------------|-------------|--------------|
| Numero delle dimissioni volontarie al 31.12 di ogni anno | 4 | 5 | 9 |
| Forza media annua | 56,3 | 64,9 | 77,4 |
| Percentuale delle dimissioni volontarie sul totale | 7,1% | 7,7% | 11,7% |

Andamento delle dimissioni volontarie

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

| | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|-------------|-----------|-----------|
| Numero delle dimissioni volontarie al 31.12 di ogni anno | 1 | 0 | 0 |
| Forza media annua | 12 | 12,8 | 13,6 |
| Percentuale delle dimissioni volontarie sul totale | 8,3% | 0% | 0% |

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

SALUTE E SICUREZZA

Nel 2024 il Gruppo ATM ha mantenuto gli impegni programmati negli anni precedenti andando a consolidare i Sistemi di Gestione della Sicurezza certificati ISO 45001 per la Capogruppo ATM S.p.A., per NET S.r.l. e per Rail Diagnostics S.p.A.

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

- è stato concluso il processo di aggiornamento della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato secondo la metodologia proposta da INAIL per tutte le aziende ad eccezione di Rail Diagnostics per la quale l'attività è prevista nel corso del 2025;
- si è proseguito nell'aggiornamento del catalogo DPI aziendale e nel progetto di miglioramento legato all'addestramento del personale all'utilizzo dei predetti DPI;
- è stata realizzata una palestra per l'addestramento dei lavoratori sui rischi connessi alle attività in quota e negli ambienti confinati;
- è stato avviato il processo di approfondimento dei fattori di rischio correlati all'igiene industriale, in particolare per quanto attiene le attività di saldatura.

Per quanto riguarda il fenomeno infortunistico, anche nel 2024 si conferma la tendenza alla riduzione del numero complessivo di eventi, in continuità con l'andamento già rilevato nel 2023. Si evidenzia inoltre un risultato positivo sul fronte delle aggressioni al personale aziendale, anch'esse in calo, a conferma dell'efficacia delle misure di mitigazione adottate per il contenimento di tali eventi.

Con riferimento specifico a Rail Diagnostics S.p.A., l'aumento del numero di infortuni registrato nel 2024 deve essere letto alla luce del significativo incremento della forza lavoro e delle attività operative svolte nel corso dell'anno.

Nelle tabelle seguenti sono rappresentati i dati suddivisi per società.

Andamento degli infortuni

dati al 31.12 di ogni anno

Tabella 11. **ATM S.p.A.**

| | 2022 | | | | 2023 | | | | 2024 | | | |
|---|--|-------------------|---------------|-------------------|--|-------------------|---------------|-------------------|--|-------------------|---------------|-------------------|
| Eventi complessivi (con durata giorni >0) | Numero totale degli eventi: 314 | | | | Numero totale degli eventi: 288 | | | | Numero totale degli eventi: 286 | | | |
| | Uomini | | Donne | | Uomini | | Donne | | Uomini | | Donne | |
| | 295 | | 19 | | 264 | | 24 | | 255 | | 31 | |
| | 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 |
| | 193 | 102 | 12 | 7 | 170 | 94 | 16 | 8 | 170 | 85 | 21 | 10 |
| Numero delle giornate di assenza per infortunio (esclusa quella dell'evento) | Numero totale delle giornate di assenza per infortunio: 9.833 | | | | Numero totale delle giornate di assenza per infortunio: 8.914 | | | | Numero totale delle giornate di assenza per infortunio: 8.840 | | | |
| | Uomini | | Donne | | Uomini | | Donne | | Uomini | | Donne | |
| | 9.346 | | 487 | | 8.577 | | 337 | | 8.036 | | 804 | |
| | 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 |
| | 6.019 | 3.327 | 278 | 209 | 5.050 | 3.527 | 193 | 144 | 4.800 | 3.236 | 598 | 206 |

Tabella 12. **NET S.r.l.**

| | 2022 | | | | 2023 | | | | 2024 | | | |
|---|--|-------------------|---------------|-------------------|--|-------------------|---------------|-------------------|--|-------------------|---------------|-------------------|
| Eventi complessivi (con durata giorni >0) | Numero totale degli eventi: 6 | | | | Numero totale degli eventi: 9 | | | | Numero totale degli eventi: 6 | | | |
| | Uomini | | Donne | | Uomini | | Donne | | Uomini | | Donne | |
| | 6 | | 0 | | 9 | | 0 | | 6 | | 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 |
| | 4 | 2 | 0 | 0 | 5 | 4 | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 |
| Numero delle giornate di assenza per infortunio (esclusa quella dell'evento) | Numero totale delle giornate di assenza per infortunio: 110 | | | | Numero totale delle giornate di assenza per infortunio: 192 | | | | Numero totale delle giornate di assenza per infortunio: 120 | | | |
| | Uomini | | Donne | | Uomini | | Donne | | Uomini | | Donne | |
| | 110 | | 0 | | 192 | | 0 | | 120 | | 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 |
| | 92 | 18 | 0 | 0 | 64 | 128 | 0 | 0 | 24 | 96 | 0 | 0 |

Tabella 13. **Rail Diagnostics S.p.A.**

| | 2022 | | | | 2023 | | | | 2024 | | | |
|---|---|-------------------|---------------|-------------------|--|-------------------|---------------|-------------------|--|-------------------|---------------|-------------------|
| Eventi complessivi (con durata giorni >0) | Numero totale degli eventi: 4 | | | | Numero totale degli eventi: 11 | | | | Numero totale degli eventi: 10 | | | |
| | Uomini | | Donne | | Uomini | | Donne | | Uomini | | Donne | |
| | 4 | | 0 | | 11 | | 0 | | 10 | | 0 | |
| | Eventi propri | Eventi in itinere | Eventi propri | Eventi in itinere | Eventi propri | Eventi in itinere | Eventi propri | Eventi in itinere | Eventi propri | Eventi in itinere | Eventi propri | Eventi in itinere |
| | 3 | 1 | 0 | 0 | 7 | 4 | 0 | 0 | 10 | 0 | 0 | 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: 291 | | | | Numero totale delle giornate di assenza per infortunio: 333 | | | |
| | Uomini | | Donne | | Uomini | | Donne | | Uomini | | Donne | |
| | 79 | | 0 | | 291 | | 0 | | 333 | | 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 |
| | 47 | 32 | 0 | 0 | 183 | 108 | 0 | 0 | 333 | 0 | 0 | 0 |

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

| | 2022 | | | | 2023 | | | | 2024 | | | |
|---|--|-------------------|---------------|-------------------|--|-------------------|---------------|-------------------|--|-------------------|---------------|-------------------|
| Eventi complessivi (con durata giorni >0) | 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.**

| | 2022 | | | | 2023 | | | | 2024 | | | |
|---|--|-------------------|---------------|-------------------|--|-------------------|---------------|-------------------|--|-------------------|---------------|-------------------|
| Eventi complessivi (con durata giorni >0) | 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 2024 l'attività di sorveglianza sanitaria è proseguita in conformità alla normativa vigente, in collaborazione con i medici del servizio sanitario aziendale. I dati raccolti risultano sostanzialmente in linea con quelli degli anni precedenti. Si segnala, in particolare, una sensibile riduzione del numero di nuove inidoneità, fenomeno oggetto di monitoraggio congiunto da parte dei medici delle strutture sanitarie convenzionate con ATM per la medicina del lavoro; il tema è attualmente al centro di un tavolo di confronto specifico che vede la partecipazione dei vari settori aziendali interessati.

È proseguita l'attività di medicina del lavoro in continuità con la sorveglianza sanitaria eseguita negli anni precedenti. Sono stati organizzati incontri tra i medici che effettuano la sorveglianza, i diversi settori aziendali e la figura di HR Business Partner al fine di favorire la condivisione dei casi complessi ed il confronto in merito ai temi che vi afferiscono.

Come negli ultimi anni, è stata indetta la campagna di vaccinazione antinfluenzale proposta come strumento di tutela della salute dei lavoratori. Attraverso il coinvolgimento delle aree competenti è stato fornito un supporto articolato al tavolo di confronto tra l'Azienda e le organizzazioni sindacali dedicato al tema dell'assenteismo.

In considerazione della scadenza a luglio 2025 del contratto relativo alle prestazioni sanitarie, nel corso del 2024 è stato redatto il capitolato di gara per l'affidamento dei servizi sanitari previsti dal Decreto Legislativo 81/2008 e dal Decreto Ministeriale 88/1999 destinati all'intero Gruppo ATM per il triennio 2025-2027.

Sorveglianza sanitaria

dati al 31.12 di ogni anno

Tabella 16. Gruppo ATM*

| | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|---------------|---------------|---------------|
| VISITE MEDICHE PER CATEGORIA PROFESSIONALE | | | |
| Visite erogate agli operatori e agli addetti all'esercizio | 9.654 | 8.923 | 9.277 |
| Visite erogate agli operai, agli ausiliari e al personale itinerante | 3.771 | 4.069 | 3.957 |
| Visite erogate al personale amministrativo | 594 | 639 | 607 |
| TOTALE | 14.019 | 13.631 | 13.841 |
| | 2022 | 2023 | 2024 |
| ESITI DELLE VISITE MEDICHE | | | |
| Idoneità lavorativa | 13.224 | 12.601 | 13.005 |
| Idoneità lavorativa con indicazioni sanitarie (limitazioni) | 629 | 839 | 675 |
| Non idoneità lavorativa | 166 | 191 | 161 |

* Alcuni lavoratori 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. Mediamente, considerando tutte le società del Gruppo, la percentuale dei dipendenti iscritti complessivamente alle OO.SS. si attesta, al 31 dicembre 2024, attorno al 64%.

Di seguito la rappresentazione della situazione del livello di adesione sindacale nelle singole Società.

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 |
|-------------|---|------------------|----------------------------|
| 2022 | 6.076 | 9.504 | 63,9% |
| 2023 | 6.062 | 9.289 | 65,2% |
| 2024 | 5.906 | 9.286 | 64,1% |

* 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 |
|-------------|---|------------------|----------------------------|
| 2022 | 189 | 270 | 70% |
| 2023 | 160 | 262 | 61% |
| 2024 | 174 | 259 | 67,1% |

* 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 |
|-------------|---|------------------|----------------------------|
| 2022 | 44 | 61 | 72,1% |
| 2023 | 48 | 77 | 62,3% |
| 2024 | 36 | 86 | 41,8% |

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

Tabella 20. GeSAM S.r.l.

| | Totale dei dipendenti iscritti a organizzazioni sindacali | Forza personale* | Tasso di sindacalizzazione |
|-------------|---|------------------|----------------------------|
| 2022 | 0 | 12 | 0% |
| 2023 | 0 | 13 | 0% |
| 2024 | 0 | 14 | 0% |

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

Tabella 21. CityLink S.r.l.

| | Totale dei dipendenti iscritti a organizzazioni sindacali | Forza personale* | Tasso di sindacalizzazione |
|-------------|---|------------------|----------------------------|
| 2022 | 0 | 0 | 0% |
| 2023 | 0 | 6 | 0% |
| 2024 | 0 | 12 | 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 2024 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, CAMBIA-MENTI M410, AUTOFERROTRANVIARI UNITI.

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

Secondo le indicazioni di legge, nei confronti delle OO.SS. aventi titolo, nonché delle loro rappresentanze sindacali aziendali (RSU Rappresentanza Sindacale Unitaria e RSA Rappresentanza Sindacale Aziendale) sono riconosciute le prerogative sindacali previste dalla Legge 300/1970 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 OO.SS. FILT CIL, FIT CISL, UILT UIL, UGL, FAISA CISAL, ORSA Autoferro, AUTOFERROTRANVIARI 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

OO.SS. firmatarie del CCNL e da ORSA, cui ha aderito anche la O.S. SAMA FAISA CONFAL. Le Relazioni industriali nel corso dell'anno 2024 si sono caratterizzate per:

- la concertazione, attraverso la quale il vertice aziendale ed i Segretari Responsabili Territoriali delle OO.SS. hanno definito come sviluppare la trattativa di secondo livello;
- il confronto negoziale con le OO.SS. e con il Coordinamento RSU;
- l'informativa alle RSU locali ed al Coordinamento RSU sugli aspetti gestionali ed operativi con impatto sull'organizzazione del lavoro.

In particolare, in sede di concertazione è stato definito che il percorso negoziale volto alla novazione della contrattazione aziendale debba svilupparsi secondo le seguenti direttrici:

- ricercando l'innovazione quale elemento in grado di assicurare stabilità e sviluppo futuro;
- consolidando la reputazione di datore di lavoro responsabile ed attento ai bisogni dei dipendenti in grado di creare benessere attraverso il bilanciamento dei tempi di lavoro;
- fornendo risposte al problema dell'housing, soprattutto per i nuovi assunti;
- garantendo un eccellente servizio ai clienti quale elemento fondamentale per lo sviluppo della città.

Con un ininterrotto confronto sindacale attraverso la contrattazione, nel corso dell'anno sono stati raggiunti accordi:

- finalizzati a ricercare elementi per il superamento di vertenze collettive di rilevante impatto, anche economico;
- mirati ad introdurre soprattutto, nell'esercizio di superficie, interventi contingenti;
- con riconoscimenti economici legati ai risultati aziendali.

Gli accordi raggiunti con lo scopo di intervenire sulle criticità operative e gestionali hanno formalizzato:

- l'impegno ad assumere conducenti con contratto a tempo indeterminato ed a tenere conto, nell'assegnazione del parametro retributivo di ingresso, dell'anzianità di guida eventualmente maturata in precedenti rapporti di lavoro;
- il ricalcolo, senza effetti retroattivi e su richiesta documentata dell'interessato, del parametro assegnato tenendo conto anche dell'anzianità di guida acquisita prima dell'assunzione in Azienda;
- il riconoscimento agli operatori di esercizio di specifiche indennità economiche legate, ad esempio, alla soppressione del turno, all'effettuazione di prestazioni straordinarie oltre le due ore, ecc.;
- l'ampliamento dei servizi di ristorazione disponibili per il personale itinerante in servizio

nelle giornate di sabato, domenica e festivi, anche in turno serale (esercizi commerciali convenzionati);

- una disciplina organica per la gestione dei grandi eventi sempre più frequenti nella città di Milano come concerti, manifestazioni sportive, Milano Design Week, Artigiano in Fiera, ecc., in occasione dei quali è prevista la possibilità di modificare la normale programmazione del servizio, con puntuale determinazione del personale coinvolto nelle diverse circostanze e delle relative ricadute economiche.

Le intese di carattere economico, siglate nell'ambito delle strette competenze contrattuali del livello aziendale e senza alcuna sovrapposizione rispetto alla contrattazione nazionale di rinnovo del CCNL, hanno definito:

- un premio una tantum a favore di tutto il personale che nell'anno 2023 ha effettuato meno di 10 giorni di assenza e non abbia effettuato più di 5 nuovi eventi di malattia;
- il modello di Premio di Risultato per l'esercizio 2024 (liquidazione 2025) che, pur mantenendosi coerente con l'impostazione precedente, ha tuttavia introdotto la quantificazione di una parte del premio annuale con l'andamento dell'indicatore EBITDA²² e un nuovo criterio di esclusione dal premio stesso per coloro che nel secondo semestre 2024 hanno effettuato più di 4 nuovi eventi di malattia;
- una nuova innovativa premialità mensile, che decorre da marzo 2025, per tutto il personale legata al contenimento delle giornate di assenza che potrà anche essere soggetta, al verificarsi delle condizioni di legge, anche ad un minore carico fiscale per il lavoratore, con un significativo incremento dell'importo netto in busta paga. In relazione alla decorrenza posticipata è stata riconosciuta una quota una tantum pari a 350 € a tutto il personale in servizio al 30.11.2024.

Requisito 5 Non attuare discriminazioni di alcuna natura

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

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

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

22. EBITDA acronimo per Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortisation.

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

LA PRESENZA FEMMINILE IN AZIENDA

Il Gruppo ATM opera in un settore storicamente caratterizzato da una significativa disparità occupazionale di genere che supera il 25%. La presenza femminile, pur concentrandosi prevalentemente nella categoria impiegatizia, registra un trend positivo in quasi tutte le aree aziendali con un incremento particolarmente significativo tra il personale con ruoli di responsabilità. Le politiche di assunzione adottate negli ultimi anni hanno contribuito a migliorare il gender balance, incrementando progressivamente la componente femminile del personale: attualmente le donne rappresentano il 10,5% della forza lavoro del Gruppo. Nel 2024 le assunzioni femminili hanno costituito circa il 17% dei nuovi ingressi, a fronte di un tasso di uscita pari all'8%.

La necessità per le donne lavoratrici di conciliare il lavoro in Azienda con gli impegni familiari trova positivo riscontro nella puntuale applicazione della normativa vigente alla quale si aggiunge un'importante contrattazione collettiva.

Presenza femminile e maschile per figura professionale

dati al 31.12 di ogni anno

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

| Figure professionali | 2022 | | | | | 2023 | | | | | 2024 | | | | |
|---|------------|--------------|--------------|-------------|--------------|------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | donne | uomini | totale | % donne | % uomini | donne | uomini | totale | % donne | % uomini | donne | uomini | totale | % donne | % uomini |
| Dirigenti | 8 | 19 | 27 | 29,6% | 70,4% | 10 | 20 | 30 | 33,3% | 66,7% | 10 | 20 | 30 | 33,3% | 66,7% |
| Quadri/ Funzionari | 87 | 265 | 352 | 24,7% | 75,3% | 97 | 274 | 371 | 26,1% | 73,9% | 114 | 317 | 431 | 26,5% | 73,5% |
| Personale di movimento/ esercizio | 319 | 5.566 | 5.885 | 5,4% | 94,6% | 340 | 5.281 | 5.621 | 6% | 94% | 377 | 5.067 | 5.444 | 6,9% | 93,1% |
| Impiegati | 268 | 580 | 848 | 31,6% | 68,4% | 282 | 570 | 852 | 33,1% | 66,9% | 313 | 608 | 921 | 34% | 66% |
| Operai | 3 | 1.757 | 1.760 | 0,2% | 99,8% | 4 | 1.759 | 1.763 | 0,2% | 99,8% | 5 | 1.845 | 1.850 | 0,3% | 99,7% |
| Ausiliari | 213 | 713 | 926 | 23% | 77% | 203 | 737 | 940 | 21,6% | 78,4% | 200 | 808 | 1.008 | 19,8% | 80,2% |
| TOTALE | 898 | 8.900 | 9.798 | 9,2% | 90,8% | 936 | 8.641 | 9.577 | 9,8% | 90,2% | 1.019 | 8.665 | 9.684 | 10,5% | 89,5% |

Tabella 23. Rail Diagnostics S.p.A.

| Figure professionali | 2022 | | | | | 2023 | | | | | 2024 | | | | |
|---|----------|-----------|-----------|-------------|--------------|----------|-----------|-----------|-------------|--------------|----------|-----------|-----------|-------------|--------------|
| | donne | uomini | totale | % donne | % uomini | donne | uomini | totale | % donne | % uomini | donne | uomini | totale | % donne | % uomini |
| Dirigenti | 0 | 0 | 0 | 0% | 0% | 0 | 1 | 1 | 0% | 100% | 0 | 0 | 0 | 0% | 0% |
| Quadri/ Funzionari | 0 | 4 | 4 | 0% | 100% | 1 | 4 | 5 | 20% | 80% | 1 | 3 | 4 | % | % |
| Personale di movimento/ esercizio | 0 | 0 | 0 | 0% | 0% | 0 | 0 | 0 | 0% | 0% | 0 | 0 | 0 | 0% | 0% |
| Impiegati | 2 | 3 | 5 | 40% | 60% | 2 | 4 | 6 | 33,3% | 66,7% | 2 | 3 | 5 | % | % |
| Operai | 0 | 52 | 52 | 0% | 100% | 0 | 65 | 65 | 0% | 100% | 0 | 77 | 77 | 0% | 100% |
| Ausiliari | 0 | 0 | 0 | 0% | 0% | 0 | 0 | 0 | 0% | 0% | 0 | 0 | 0 | 0% | 0% |
| TOTALE | 2 | 59 | 61 | 3,3% | 96,7% | 3 | 74 | 77 | 3,9% | 96,1% | 3 | 83 | 86 | 3,5% | 96,5% |

Tabella 24. GeSAM S.r.l.

| Figure professionali | 2022 | | | | | 2023 | | | | | 2024 | | | | |
|-----------------------|----------|----------|-----------|--------------|--------------|----------|----------|-----------|--------------|--------------|----------|----------|-----------|--------------|--------------|
| | 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 | 6 | 4 | 10 | 60% | 40% | 7 | 4 | 11 | 64% | 36% | 7 | 5 | 12 | 58,3% | 41,7% |
| TOTALE | 7 | 5 | 12 | 58,3% | 41,7% | 8 | 5 | 13 | 61,5% | 38,5% | 8 | 6 | 14 | 57,1% | 42,9% |

Tabella 25. CityLink S.r.l.

| Figure professionali | 2022 | | | | | 2023 | | | | | 2024 | | | | |
|-----------------------|----------|----------|----------|------------|------------|----------|----------|----------|------------|------------|----------|----------|-----------|------------|------------|
| | donne | uomini | totale | % donne | % uomini | donne | uomini | totale | % donne | % uomini | donne | uomini | totale | % donne | % uomini |
| Quadri/ Funzionari | 0 | 1 | 1 | 0% | 100% | 0 | 3 | 3 | 0% | 100% | 4 | 4 | 8 | 50% | 50% |
| Impiegati | 3 | 0 | 3 | 100% | 0% | 3 | 0 | 3 | 100% | 0% | 2 | 2 | 4 | 50% | 50% |
| TOTALE | 3 | 1 | 4 | 75% | 25% | 3 | 3 | 6 | 50% | 50% | 6 | 6 | 12 | 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

ATM prosegue nell'impegno di ricollocare in una mansione compatibile con il proprio stato di salute i dipendenti divenuti inidonei allo svolgimento delle mansioni previste dal contratto. Nel corso del 2024 sono stati accertati 121 nuovi casi di inidoneità; a seguito di inidoneità definitiva oltre 90 dipendenti sono stati ricollocati in altra mansione, e pertanto inquadrati in una nuova figura professionale, anche attraverso mobilità fra le società del Gruppo.

LAVORATORI CON DISABILITÀ

ATM nel 2013 aveva stipulato una convenzione, ai sensi dell'art. 11 della Legge 68/1999, della durata di sei anni e sei mesi, al fine di inserire nell'intero periodo di riferimento 31 persone con disabilità nelle società del Gruppo. Successivamente alla stipula della convenzione, sulla base del computo di personale già in forza divenuto disabile in costanza di rapporto di lavoro, è stato possibile coprire integralmente la quota di riserva prevista. Infatti, attraverso l'istituto della compensazione territoriale di cui all'art. 5 della Legge 68/1999 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 2024 i lavoratori con disabilità e/o appartenenti a categorie protette presenti nel Gruppo risultano 259, 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.**

| | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
|---|-------|--------|------------|-------|--------|------------|-----------|------------|------------|
| | donne | uomini | totale | donne | uomini | totale | donne | uomini | totale |
| Lavoratori appartenenti a categorie protette | 3 | 4 | 7 | 3 | 4 | 7 | 3 | 4 | 7 |
| Lavoratori con disabilità | 35 | 195 | 230 | 35 | 205 | 240 | 42 | 210 | 252 |
| Totale | 38 | 199 | 237 | 38 | 209 | 247 | 45 | 214 | 259 |

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; nel 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 avverso la sanzione inflitta.

Per i lavoratori non soggetti alla normativa di legge speciale, in quanto addetti ai servizi ausiliari per la mobilità ovvero per i dipendenti delle società che, 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.

La tendenza generale negli anni è stata di una diminuzione del numero dei procedimenti disciplinari attivati che si è ormai stabilizzata ampiamente sotto la soglia degli 800 procedimenti/anno. Il venire meno della peculiare situazione indotta dalla pandemia, che aveva fortemente limitato il ricorso alla leva disciplinare, non ha comportato un ritorno al livello precedente che si era assestato a circa 1.000 procedimenti. La politica aziendale privilegia il confronto capo/collaboratore ricorrendo alla leva disciplinare soltanto per la gestione delle situazioni più gravi. Nel 2024 si è riscontrata una riduzione significativa in valore assoluto dei procedimenti disciplinari attivati rispetto al 2023 (-157 procedimenti) ed una riduzione del personale destituito dal servizio per motivi disciplinari. In ATM S.p.A. il numero delle destituzioni per motivi disciplinari nel 2024 si è assestato a 11 unità rispetto alle 13 unità nel 2023 e alle 22 nel 2022.

Procedimenti disciplinari attivati

dati al 31.12 di ogni anno

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

| | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|---|--------------------------------------|--|--------------------------------------|--|--------------------------------------|--|
| | 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 | 542 | 67,3% | 382 | 67,3% | 282 | 68,6% |
| Altro personale d'esercizio | 27 | 3,4% | 31 | 5,5% | 24 | 5,9% |
| Personale di sorveglianza, esercizio e controlleria | 27 | 3,4% | 13 | 2,3% | 11 | 2,7% |
| Personale addetto alla sosta e ai parcheggi | 56 | 7% | 35 | 6,2% | 14 | 3,4% |
| Operai di manutenzione | 57 | 7,1% | 44 | 7,7% | 36 | 8,8% |
| Altro personale indiretto operativo | 83 | 10,3% | 59 | 10,4% | 41 | 10% |
| Personale di attività di staff | 13 | 1,6% | 4 | 0,7% | 3 | 1% |
| Totale | 805 | 100% | 568 | 100% | 411 | 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*

| | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|------------------------|--------------------------------------|--|--------------------------------------|--|--------------------------------------|--|
| | 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% | 4 | 100% | 13 | 100% |
| Personale di staff | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Totale | 4 | 100% | 4 | 100% | 13 | 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 2024 in GeSAM non è stato attivato alcun provvedimento disciplinare così come nel 2023 e nel 2022.

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

ORARIO DI LAVORO

È applicato l'orario di lavoro previsto dal CCNL ed è presente una stratificazione di accordi aziendali più favorevoli in diversi settori aziendali. Le prestazioni del personale sono programmate nel rispetto della normativa vigente. Il personale impiegatizio è stato particolarmente interessato da una nuova e diversa modalità di prestazione lavorativa anche su impulso della pandemia. Alla tradizionale flessibilità prevista dagli accordi sottoscritti con le organizzazioni sindacali – che 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 dopo il termine dello stato di emergenza, 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 2024 si è registrata una riduzione delle

ore medie di straordinario pro capite (126,8 ore vs 130,3 ore rilevate nel 2023), riduzione che, complessivamente, equivale a oltre 49.700 ore in meno rispetto al 2023.

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.**

| | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|--|--|
| Forza media annua | 9.783,8 | 9.671 | 9.543,6 |
| Ore di lavoro pro capite | 135 | 130,3 | 126,8 |
| Totale delle ore di lavoro straordinario | 1.320.527 | 1.259.715 | 1.210.002 |
| | Δ ore di lavoro straordinario 2022 vs 2021: +105.424 | Δ ore di lavoro straordinario 2023 vs 2022: -60.813 | Δ ore di lavoro straordinario 2024 vs 2023: -49.713 |

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

Tabella 30. **ATM S.p.A.**

| Fasce numero di ore di lavoro straordinario | Numero di lavoratori che hanno effettuato lavoro straordinario | % |
|---|--|-------------|
| 0-50 ore | 5.042 | 50,8% |
| 51-150 ore | 2.246 | 22,6% |
| 151-300 ore | 1.387 | 14% |
| 301-450 ore | 642 | 6,5% |
| >450 ore | 610 | 6,1% |
| Totale | 9.927 | 100% |

Tabella 31. **NET S.r.l.**

| Fasce numero di ore di lavoro straordinario | Numero di lavoratori che hanno effettuato lavoro straordinario | % |
|---|--|-------------|
| 0-50 ore | 74 | 26,7% |
| 51-150 ore | 96 | 34,7% |
| 151-300 ore | 66 | 23,8% |
| 301-450 ore | 25 | 9% |
| >450 ore | 16 | 5,8% |
| Totale | 277 | 100% |

Tabella 32. **CityLink S.r.l.**

| Fasce numero di ore di lavoro straordinario | Numero di lavoratori che hanno effettuato lavoro straordinario | % |
|---|--|-------------|
| 0-50 ore | 12 | 80% |
| 51-150 ore | 2 | 13,3% |
| 151-300 ore | 1 | 6,6% |
| 301-450 ore | 0 | 0% |
| >450 ore | 0 | 0% |
| Totale | 15 | 100% |

Totale delle ore di lavoro straordinario

Tabella 33. Rail Diagnostics S.p.A.

| | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|--|
| Forza media annua | 56,3 | 70,4 | 77,41 |
| Ore di lavoro pro capite | 120,6 | 128,5 | 118,62 |
| Totale delle ore di lavoro straordinario | 6.789,3 | 9.046,5 | 10.201,32 |
| | Δ ore di lavoro straordinario 2022 vs 2021: +1.751,6 | Δ ore di lavoro straordinario 2023 vs 2022: +2.257,2 | Δ ore di lavoro straordinario 2024 vs 2023: +1.154,82 |

In GeSAM il dato relativo al numero di ore di lavoro straordinario nel 2024 è stato pari a 4,5; 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 150 (147 per ATM S.p.A. e 3 per NET S.r.l.) del 2024 per un totale di 1.206 ore (1.180 ore per ATM e 26 per NET).

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 2024 sono state utilizzate 1.820 ore di ROL e 7.041 ore di ferie per 86 beneficiari.

In GeSAM è presente l'istituto delle ferie a ore ma non è in uso; esiste inoltre l'istituto dei ROL: nel 2024 sono state utilizzate 896,50 ore di ROL.

CONTRATTI PART TIME

Nel corso del 2024 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 31.12.2024 erano attivi 392 contratti part time: 388 lavoratori in ATM S.p.A., 4 lavoratori in NET S.r.l.; il numero è in riduzione rispetto al 31.12.2022 data a cui risultavano 469 contratti (467 in ATM e 2 in NET, 0 in Rail Diagnostics e 0 in GeSAM), è in aumento rispetto al 31.12.2023 quando risultavano essere attivi 362 contratti (359 in ATM e 3 in NET).

Al 31.12.2024 in Rail Diagnostics erano 2 i contratti di tipo part time, 0 in GeSAM.

SMART WORKING

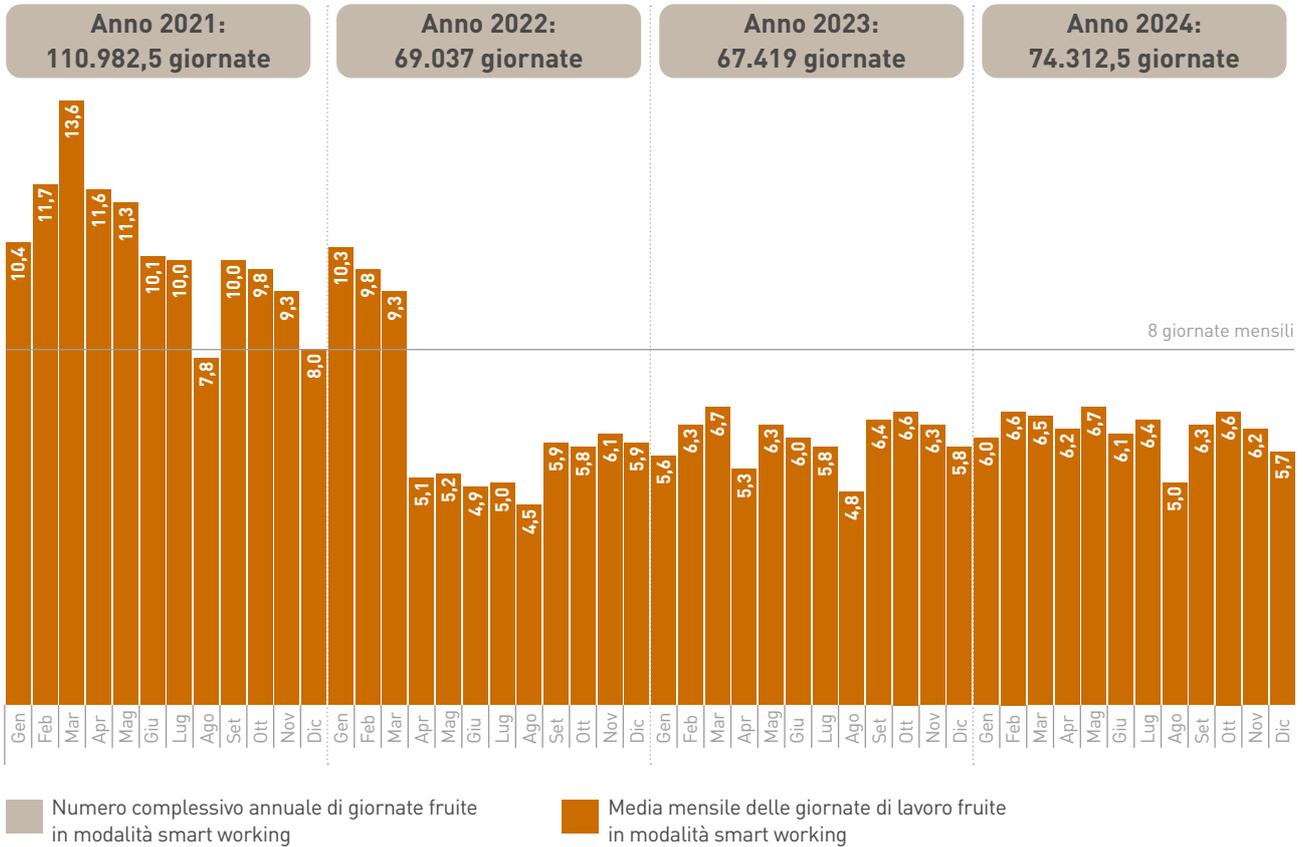
In ATM è stata attivata nel 2019 la sperimentazione del lavoro da remoto, il cosiddetto smart working o lavoro agile, anche con il fine di conciliare i tempi di vita e lavoro, progetto che nella sua fase sperimentale ha visto la partecipazione di 16 dipendenti. Durante lo stato di emergenza sanitaria connesso alla pandemia²³ l'accesso al lavoro agile è stato incentivato: nel 2020 sono state svolte da remoto circa 83.000 giornate, nel 2021 circa 111.000, nel 2022 circa 69.000. La modalità di lavoro agile è stata mantenuta anche successivamente al termine dell'emergenza sanitaria quale efficace strumento di flessibilità organizzativa e di sostenibilità ambientale in quanto si è rivelata in grado di contribuire alla riduzione degli spostamenti casa-lavoro. Il lavoro agile è stato ridefinito sulla base di Accordi individuali e del Regolamento ATM per il Lavoro Agile/Smart Working che costituisce il riferimento per tutte le società del Gruppo ATM. Presso alcune sedi aziendali sono state inoltre create postazioni di coworking.

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.); il numero dei contratti attivati alla data del 31.12.2024 per ATM S.p.A., NET S.r.l. e CityLink S.r.l. risultava pari a 1.244. La maturità dell'organizzazione e la gestione flessibile garantita dai responsabili diretti delle persone porta ad avere un tasso di saturazione delle giornate di lavoro agile teoricamente svolgibile a circa il 57,1%; la percentuale risulta maggiore per il personale femminile (66,6%) e laddove sono previste giornate integrative a dimostrazione di avere intercettato esigenze reali. Complessivamente nel 2024 le giornate di lavoro agile sono state oltre 74.000; la modalità di lavoro agile risulta maggiormente utilizzata nella giornata di venerdì (26,6%). Il grafico che segue riporta la media mensile delle giornate di smart working fruita dal 2021 al 2024 relativamente ad ATM S.p.A., NET S.r.l e Citylink S.r.l.

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

Media mensile delle giornate di lavoro in modalità smart working fruite dal 2021 al 2024

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



Al 31.12.2024 in Rail Diagnostics erano attivi 8 contratti di smart working; in GeSAM ne erano attivi 14.

TELELAVORO

Al 31.12.2024 i contratti di telelavoro attivi risultavano 27, in lieve riduzione rispetto agli anni precedenti, tutti appartenenti ad ATM S.p.A.; in NET, Rail Diagnostics e in GeSAM non risultavano attivi contratti di telelavoro.

Requisito 8 Retribuire i dipendenti rispettando i contratti in vigore

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

RETRIBUZIONE

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

I cedolini indicano dettagliatamente le varie voci che compongono la retribuzione.

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

TIPOLOGIA DELLE FORME CONTRATTUALI

Le forme contrattuali utilizzate nelle società ATM, NET, Rail Diagnostics e GeSAM sono il contratto a tempo indeterminato, che è la forma più largamente applicata in tutte le aziende del Gruppo, e il contratto a tempo determinato; in CityLink è in vigore la forma contrattuale a tempo indeterminato.

Nel corso del 2024 è stato privilegiato il ricorso al contratto di lavoro a tempo indeterminato considerato più stabile al momento dell'assunzione e si è proceduto a trasformare i contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato prima della scadenza inizialmente convenuta; nel 2024 la percentuale di ingressi avvenuti con contratti di lavoro a tempo indeterminato risulta in crescita rispetto ai due anni precedenti avendo raggiunto il 62% del totale contro il 40% del 2023 e il 30% del 2022, confermando pertanto il trend positivo.

PREMIO DI RISULTATO

Nel 2024 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 ATM²⁴ per altri vantaggi welfare.

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)²⁵:

- 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 2024 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 510 persone, pari al 40% di tutto il personale di staff;
- altro personale (esercizio, manutenzione, ausiliario): è stato utilizzato tutto il budget a disposizione per 566 persone, pari al 7% di tutto l'altro personale.

Per le funzioni di staff il budget è stato dedicato per l'89% a incrementi retributivi e per l'11% a premi una tantum, per l'altro personale (esercizio, manutenzione, ausiliario) il budget è stato dedicato per il 50% a incrementi retributivi e per il 50% 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, 1 quadro e 3 funzionari) fruiscono di MBO con le stesse caratteristiche rilevabili in ATM.

24. In relazione a Fondazione ATM si veda la nota 6 a pagina 13.

25. 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.

GeSAM S.r.l.

In analogia a quanto applicato per ATM S.p.A., anche in GeSAM una volta all'anno si propongono forme di incentivi (premi, superminimi o promozioni); 2 funzionari della società fruiscono ciascuno di MBO.

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

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

SISTEMA DI GESTIONE

L'implementazione e la gestione nel continuo del sistema 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 territoriale²⁶.

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.

26. 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 Direzione²⁷.

Il Social Performance Team è decaduto nel 2023 e si è ricostituito nel 2024 con una rinnovata rappresentanza dei lavoratori. Nel corso dell'anno si è riunito due volte, la prima il 16 luglio e la seconda il 22 ottobre; il 15 ottobre è stato erogato ai suoi componenti un corso di formazione SA8000.

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 2024 sono stati condotti i seguenti audit interni:

- funzione Security – GPG Guardie Particolari Giurate: la verifica si è svolta attraverso interviste a 6 lavoratori e interviste ai responsabili dell'unità organizzativa e ai formatori del corso DM e del corso tattico, utilizzando come spunto di approfondimento le segnalazioni pervenute afferenti alla funzione. Dalla verifica sono emerse 3 raccomandazioni relative

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

all'integrazione della procedura PGS SEC GPG, al potenziamento della formazione delle Guardie Particolari Giurate e alla necessità di garantire la sistematica tracciabilità del processo decisionale sottostante l'applicazione del sistema sanzionatorio ed il mantenimento di un alto livello di attenzione sulla popolazione aziendale GPG, garantendo nel continuo l'opportunità di accogliere spunti e suggerimenti da parte del personale per ridurre il senso di pericolo percepito. Le raccomandazioni sono state tutte prese prontamente in carico dal Management;

- Direzione Sosta, Controlloria e Parcheggi – Accertatori Traffico: l'attività di verifica è stata condotta mediante interviste a 6 lavoratori e interviste ai responsabili dell'unità organizzativa, utilizzando come base per l'approfondimento le segnalazioni pervenute in merito alla funzione. La verifica si è conclusa con esito positivo: non sono emersi elementi critici né aree di miglioramento;
- reparto Operatori di Stazione: la verifica si è svolta attraverso interviste a 7 lavoratori e interviste ai responsabili delle unità organizzative coinvolte, utilizzando come spunto di approfondimento anche la segnalazione pervenuta afferente al reparto. Dalla verifica sono emerse 2 raccomandazioni: la prima riguarda la predisposizione di interventi di manutenzione dei servizi igienici presenti al piano mezzanino delle stazioni delle Linee metropolitane 1, 2 e 3, la seconda concerne la predisposizione di interventi finalizzati ad eliminare, o quantomeno ad attenuare, i rumori e le vibrazioni all'interno della stazione metropolitana di Cologno Centro. Le raccomandazioni sono state tutte prese prontamente in carico dal Management.
- società controllata NET: la verifica si è svolta attraverso interviste a 11 lavoratori e interviste ai responsabili della Società. Dalla verifica sono emerse 4 raccomandazioni relative alle vie di fuga nei depositi, alla pulizia non adeguata del posto di guida delle vetture, al superamento del limite di 12 ore di straordinario per settimana e a ritardi nella distribuzione del vestiario. Le raccomandazioni sono state tutte prese prontamente in carico dal Management.

ATM ha eseguito il 12.05.2025 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.

Durante la riunione di riesame del Sistema sono stati analizzati gli indicatori di efficienza ed efficacia di tutta l'organizzazione e gli obiettivi di miglioramento al fine di allineare l'offerta di mobilità alla sempre crescente esigenza di trasporto delle persone.

9.5 Coinvolgimento interno e comunicazione

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

Attraverso strumenti diversificati quali, fra gli altri, la rete intranet e 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.

In relazione alla norma SA8000, la comunicazione interna e il coinvolgimento dei lavoratori sono promossi attraverso materiali informativi esposti nelle bacheche collocate nelle sedi aziendali, il sito web aziendale e la rete intranet aziendale, dedicando ampi spazi alla diffusione di informazioni sulle attività legate alla norma ed in particolare:

- Politica del Gruppo ATM per la Responsabilità Sociale;
- testo della norma SA8000:2014;
- opuscolo con la descrizione sintetica della norma SA8000;
- composizione del Social Performance Team;
- passate edizioni del Bilancio di Responsabilità sociale SA8000 pubblicate sulla rete intranet e sul sito www.atm.it.

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 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 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 2024 sono pervenute 50 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 2024**

| Canali a disposizioni degli stakeholder per la trasmissione delle segnalazioni SA8000 | Anno 2024 Numero delle segnalazioni SA8000 pervenute |
|---|---|
| Sito www.atm.it che consente l'accesso diretto alla piattaforma SAP | 3 |
| Cassette di raccolta segnalazioni collocate presso tutte le sedi aziendali | 35 |
| Segnalazioni verbali | 1 |
| Casella di posta elettronica SA8000@atm.it | 8 |
| 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.) | 3 |
| Totale | 50 |

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.

Nella tabella 34 non sono riportati i reclami non pertinenti a SA8000 che alcuni clienti hanno inoltrato impropriamente attraverso il canale SA8000 presente sul sito web; i reclami sono stati tempestivamente indirizzati alle strutture aziendali competenti. Nel 2024 tali reclami sono stati 79, in calo rispetto ai 169 registrati nel 2023.

Di seguito si riportano la classificazione delle segnalazioni pervenute nel 2024, elaborata in base ai requisiti SA8000, e le relative quantità²⁸ confrontate con i due anni precedenti.

Tabella 35. **Classificazione delle segnalazioni SA8000 pervenute* e corrispondenti quantità**

Dati al 31.12 di ogni anno

| Classificazione delle segnalazioni SA8000 pervenute | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|-----------|-----------|-----------|
| 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) | 2 | 0 | 2 |
| Salute e sicurezza sul lavoro (Requisito 3. Garantire a tutti i dipendenti un luogo di lavoro sicuro e salubre) | 8 | 10 | 7 |
| 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) | 1 | 0 | 1 |
| Aspetti in tema di discriminazione (Requisito 5. Non attuare discriminazioni di alcuna natura) | 3 | 27 | 25 |
| 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 | 4 | 5 |
| Retribuzione (Requisito 8. Retribuire i dipendenti rispettando i contratti in vigore) | 2 | 1 | 4 |
| 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...) | 10 | 9 | 14 |
| Totale | 30 | 51 | 50 |

* In corrispondenza delle prime nove classi è indicato in parentesi il requisito SA8000 a cui ciascuna di esse afferisce; nel caso dell'ultima classe, in parentesi sono riportati i temi a cui essa fa riferimento.

28. In 6 di queste segnalazioni sono emersi elementi tali da costituire la violazione di più di un requisito previsto dalla norma SA8000.

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 aprile 2024 si è svolta una sessione di Recertification follow-up nel corso della quale è stata emessa una raccomandazione concernente i saldi ferie residui non usufruiti superiori ai 18 mesi; inoltre sono emerse due opportunità di miglioramento: la prima relativa al superamento delle ore di lavoro straordinario rispetto ai limiti imposti dalle disposizioni vigenti, la seconda alla rivalutazione dell'efficacia del monitoraggio della piena conformità alla recente disciplina antincendio con riferimento a tutti i siti aziendali.

Nel mese di novembre si è svolta la prima visita di sorveglianza che ha evidenziato quattro opportunità di miglioramento riguardo ai seguenti aspetti:

- verifica, al fine della completa attuazione delle azioni di prevenzione conseguenti alla valutazione del rischio, dell'adozione delle procedure operative previste per la riduzione del rischio stesso;
- riesame della composizione della catena di fornitura critica ai fini del monitoraggio periodico;
- superamento delle ore di straordinario rispetto ai limiti imposti dalle disposizioni vigenti;
- saldi ferie residui non usufruiti superiori ai 18 mesi.

Il coinvolgimento delle parti interessate è effettuato attraverso la divulgazione annuale del Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 che nel 2024, con competenza 01.01.2023-31.12.2023, è stato pubblicato sul sito aziendale e sulla rete intranet nel mese di giugno 2024.

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 2024 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 dell'anno sono stati organizzati corsi per tutti i neoassunti sulla Responsabilità Sociale in Azienda e si è continuato ad inserire pillole formative sulla certificazione SA8000 anche nei corsi periodici sulla sicurezza. Complessivamente sono state formate 725 persone.

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 filiera produttiva.

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 la 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.

Audit di seconda parte

Nel corso del 2024 sono stati condotti audit su fornitori selezionati in base alla loro rilevanza per il Gruppo ATM e/o in seguito a segnalazioni ricevute. In totale sono stati sottoposti a verifica cinque fornitori, operanti nei seguenti ambiti: manutenzione di scale mobili e ascensori, servizi di facility management, manutenzione dei parcometri e fornitura di divise.

3.5 Principali attività SA8000 in programma per il 2025

Le attività per il 2025 sono pianificate, come previsto dalla norma SA8000, nell'ottica del miglioramento continuo, di gestione dei rischi più rilevanti, di gestione delle relazioni con le parti interessate interne ed esterne all'organizzazione. Tali attività mirano inoltre a garantire il mantenimento della buona reputazione di ATM e delle società controllate.

• Audit interni

Nel 2025 la pianificazione degli audit interni interesserà la Direzione Sosta, Controlleria e Parcheggi e la Direzione Costruzioni e Armamento.

• Audit esterni

Per quanto riguarda gli audit interni, a seguito di un confronto con la Direzione Appalti e Gare, durante il quale sono stati definiti alcuni criteri di rischiosità per catalogare i fornitori ai fini SA8000, sono stati selezionati cinque fornitori operanti nei settori trasporto pubblico in subappalto, ristorazione, facility, servizi fiduciari, prodotti energetici.

• Formazione

In merito alla formazione sui temi afferenti alla norma SA8000, nel 2025 si proseguirà con l'erogazione dei corsi ai neoassunti delle società ATM, NET, Rail Diagnostics, GeSAM e CityLink presso il Campus ATM.

• Informazione e comunicazione

Fondamentale per ATM è la comunicazione con il proprio interlocutore interno; anche nel 2025 per il coinvolgimento dei lavoratori si utilizzeranno le bacheche informative poste nelle località aziendali, il sito www.atm.it, la rete intranet aziendale su cui saranno dedicati ampi spazi alla diffusione di informazioni sulle attività legate alla norma SA8000.

• Risk assessment SA8000

Al fine di rafforzare l'orientamento e la sensibilità verso i rischi rilevanti per ATM, nell'ambito del periodico aggiornamento del risk assessment sociale, in un'ottica evolutiva e in coerenza con i modelli di risk management di Gruppo, potranno essere introdotti, ove ritenuti opportuni, affinamenti rispetto al documento elaborato nel 2024.



Progetto editoriale: ATM S.p.A.

Milano, giugno 2025

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