

BILANCIO/REPORT SA8000
RESPONSABILITA' SOCIALE
ANNO 2024



Scuola Accademia Autolinee Toscane, foto di classe.

AUTOLINEE TOSCANE S.p.A.

Viale del Progresso n. 6

50032 Borgo San Lorenzo (FI) Partita IVA 02194050486

INDICE BILANCIO/REPORT SA8000

1. PRESENTAZIONE DEL DOCUMENTO: SCOPO DEL BILANCIO/REPORT SA8000.....	3
2. POLITICA DEL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO (SGI).....	4
3. L'AZIENDA AUTOLINEE TOSCANE S.P.A - AT.....	9
3.1 IL CODICE ETICO.....	13
3.2 IL SISTEMA DELLE CERTIFICAZIONI IN AUTOLINEE TOSCANE S.P.A.....	14
3.3 LA RESPONSABILITÀ SOCIALE: SA8000	16
3.4 IL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ	16
3.5 LA POLITICA DI SICUREZZA STRADALE.....	17
3.6 LE PARTI INTERESSATE.....	18
3.7 IL PIANO WELFARE – IL FONDO SALUTE TPL	20
3.8 L'ACCORDO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO.....	20
3.9 OFFERTA FORMATIVA "ACCADEMIA"	21
3.10 CHALLENGE INNOVAZIONE” INTERNO.....	22
3.11 PROGETTO PLANET 9.....	23
4. BILANCIO/REPORT IN RELAZIONE AI SINGOLI REQUISITI SA8000	24
1. Lavoro infantile e minorile.....	25
2. Lavoro obbligato	31
3. Salute e Sicurezza.....	33
4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.....	38
5. Discriminazione.....	39
5.1 Sistema di Gestione per la Parità di Genere.....	46
6. Pratiche disciplinari.....	47
7. Orario di lavoro	48
8. Retribuzione	53
5. SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO - SGI.....	55
6. RECLAMI O SUGGERIMENTI - AZIONI CORRETTIVE/DI MIGLIORAMENTO	60
7. INIZIATIVE DI CARATTERE SOCIALE	61
8. AMBIENTE DI LAVORO.....	66
9. OBIETTIVI E PRINCIPALI ATTIVITA' PER L'ANNO 2025 E RESOCONTO ANNO 2024	66



1. PRESENTAZIONE DEL DOCUMENTO: SCOPO DEL BILANCIO/REPORT SA8000.

Scopo del presente documento è fornire agli stakeholder e a chiunque sia interessato, l'evidenza dell'applicazione in Autolinee Toscane dei requisiti della Norma SA8000. La redazione del Bilancio/Report SA8000 ha cadenza annuale, in modo da illustrare l'andamento temporale dei parametri interni presi in considerazione.

La presente edizione del Bilancio/Report SA8000 rappresenta l'organizzazione aziendale anno 2024 confrontata con l'anno 2023/2022 e l'aggiornamento del Bilancio/Report anno 2023.

Il Bilancio/Report è disponibile agli stakeholder attraverso la pubblicazione sul sito internet aziendale www.at-bus.it. La pubblicazione del Bilancio/Report SA8000 al personale viene effettuata mediante comunicazione al personale, affissione nelle bacheche aziendali e pubblicazione su intranet aziendale.

Si ringraziano tutte e tutti coloro che hanno contribuito alla redazione del presente documento.

2. POLITICA DEL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO (SGI)

La Politica SGI è il documento, sottoscritto dall'Amministratore Delegato, che definisce le politiche per la qualità, l'ambiente, la salute e la sicurezza sul lavoro, la responsabilità sociale, la qualità del servizio e la sicurezza stradale assunte dall'Azienda sui luoghi di lavoro e nel rapporto con i terzi. La Politica comprende l'impegno a conformarsi a tutti i requisiti richiesti dallo Standard delle Certificazioni e dalla Politica Sicurezza Stradale RATP Dev; alle leggi vigenti nazionali ed internazionali ed al miglioramento continuo del Sistema.

La Politica del Sistema Integrato è stata revisionata nel 2024 per renderla aderente al Sistema di Gestione per la sicurezza del traffico stradale e conforme alla norma UNI ISO 39001.

La Politica SGI viene resa disponibile a tutte le parti interessate che ne facciano richiesta, esposta in vista nelle zone strategiche dell'Azienda, pubblicata sul sito web, su intranet aziendale e diffusa attraverso il presente documento.

La Politica è oggetto di valutazione ed aggiornamento annuale nel corso del Riesame della Direzione, unitamente agli obiettivi di miglioramento.

Di seguito si riporta il testo ufficiale rev. 9.

“POLITICA del SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO

(NORME UNI EN ISO 9001 - UNI EN ISO 14001 - SA8000 - UNI ISO 45001 – UNI EN 13816 - UNI ISO 39001 - SICUREZZA STRADALE)

Campo di applicazione del Sistema Integrato per la Qualità, l'Ambiente, la Responsabilità Sociale, la Salute e Sicurezza sul lavoro, la Qualità del servizio TPL e la Sicurezza Stradale di Autolinee Toscane S.p.A.

PROGETTAZIONE ED EROGAZIONE DI SERVIZI DI TRASPORTO PERSONE SU GOMMA E MEDIANTE FUNICOLARE

La Direzione di Autolinee Toscane ha adottato una politica integrata, al fine di indirizzare in modo univoco la scelta delle strategie e delle attività conseguenti.

Il presente documento costituisce dunque una dichiarazione pubblica circa l'impegno di Autolinee Toscane sia in termini di soddisfazione della propria clientela che in materia di Responsabilità Sociale, ed è funzionale alla definizione di obiettivi e traguardi di miglioramento delle prestazioni dell'Azienda stessa.

La Direzione di AT pone come obiettivo prioritario nella sua politica il pieno soddisfacimento delle esigenze della propria clientela e il rispetto degli standard di igiene, sicurezza e ambiente nonché la tutela in modo stabile degli interessi ed i valori fondanti dei propri clienti, risorse umane, organizzazioni e parti interessate, assumendo comportamenti sempre conformi ai principi di legalità, lealtà e correttezza.

Per far fronte alle esigenze di organizzazione del servizio, Autolinee Toscane ha adottato su tutto il territorio gestito i seguenti sistemi di gestione aziendali:

- *Sistema di Gestione della Qualità operativo e conforme alla norma UNI EN ISO 9001;*
- *Sistema di Gestione per l'Ambiente e conforme alla norma UNI EN ISO 14001;*
- *Sistema di Gestione per la Responsabilità sociale SA8000;*
- *Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul lavoro e conforme alla norma UNI ISO 45001;*

- *Sistema di Gestione per la qualità del servizio nel Trasporto Pubblico Locale (TPL) e conforme alla norma UNI EN 13816;*
- *Sistema di Gestione della sicurezza del traffico stradale e conforme alla norma UNI ISO 39001;*
- *Sistema di Sicurezza Stradale che richiama la Politica per la Sicurezza Stradale di RATP Dev, la quale è parte integrante del presente documento.*

Autolinee Toscane si impegna, costantemente, per migliorare in modo continuo l'efficacia e l'efficienza delle attività e nel perseguimento della soddisfazione delle proprie parti interessate intese come tutti i soggetti portatori di interesse diretto o indiretto alle attività dell'Organizzazione: personale; clienti; sindacati; azionisti; istituzioni; finanziatori; fornitori; ambiente; collettività.

La Direzione, pertanto, si prefigge le finalità sottoelencate condividendole con tutta l'organizzazione aziendale:

- *Aumentare la soddisfazione dei propri lavoratori e lavoratrici e diffondere la cultura della Responsabilità Sociale, oltre che internamente, anche lungo tutta la catena di fornitura, presso tutti gli stakeholders nel rispetto della salvaguardia ambientale e della qualità dei servizi;*
- *Dimostrare la capacità dell'Azienda a fornire con regolarità servizi che ottemperino ai requisiti del Cliente ed a quelli cogenti applicabili, anticipando le esigenze dell'utenza al fine di realizzare un servizio che superi le sue aspettative e per offrire un valore aggiunto rispetto alla concorrenza;*
- *Garantire una maggiore soddisfazione del committente/cliente;*
- *Ottenere un vantaggio in termini di competitività e valorizzazione dell'immagine della società;*
- *Realizzare migliori performance economico finanziarie;*
- *Assicurare il miglioramento continuo e misurabile delle prestazioni dell'Azienda, con particolare attenzione alle performance etiche e a quei processi influenzanti direttamente la Qualità del prodotto e del servizio;*
- *Supportare e motivare il Personale nella promozione dei principi etici, anche attraverso il recepimento di proposte migliorative interne ed esterne;*
- *Gestire i principi etici come parte critica della propria attività, considerandoli elementi primari nella valutazione delle prestazioni aziendali;*
- *Applicare una corretta Politica aziendale in materia di Sistema Qualità, di Responsabilità Sociale e di condizioni lavorative per migliorare credibilità e visibilità dell'Azienda, con l'aggiunta di benefici interni ed esterni;*
- *Perseguire il rispetto da parte della concorrenza;*
- *Utilizzare tecnologie volte al miglioramento continuo della qualità dei servizi, della tutela ambientale e della sicurezza;*
- *Implementare a livello integrato metodi efficaci di comunicazione con le parti interessate, migliorando costantemente sia i mezzi di comunicazione, sia gli strumenti di intervento a fronte di richieste;*
- *Comunicare la Politica e gli obiettivi del sistema di gestione integrato agli stakeholder;*
- *Formare e sensibilizzare tutto il personale e in particolare le/i responsabili aziendali nell'attuazione del Sistema di Gestione Integrato, in modo che le linee direttrici di questa politica e gli obiettivi concreti in materia*

di qualità (intesa anche come qualità del servizio TPL), ambiente, sicurezza ed etica siano compresi e recepiti da tutto il personale ai vari livelli;

- *Migliorare in modo continuo il Sistema di Gestione Integrato sulla base dei risultati dei riesami;*
- *Attuare il coinvolgimento di tutti i lavoratori e le lavoratrici nella vita aziendale attraverso l'introduzione di procedure e strumenti per favorire il dialogo e il miglioramento del clima aziendale;*
- *Promuovere il coinvolgimento dei fornitori e attuare sistemi di sensibilizzazione/monitoraggio al fine di verificare il rispetto dei requisiti di sicurezza e salute dei/delle lavoratori/lavoratrici, ambiente, qualità e responsabilità sociale;*
- *Garantire che tutte le attività vengano svolte nel rispetto dei requisiti delle norme;*
- *Conformarsi a tutti i requisiti della norma SA8000 per la tutela dei/delle lavorator/lavoratrici in particolare vietando espressamente il lavoro infantile, obbligato, il traffico di esseri umani e qualsiasi forma di discriminazione attuando inoltre il rispetto delle leggi vigenti in materia di sicurezza e igiene del lavoro, il diritto di associazione e di contrattazione collettiva, rispettando le procedure disciplinari previste dal CCNL applicato e garantendo una remunerazione e un orario di lavoro che rispettino le vigenti normative;*
- *Prevenire e/o ridurre gli impatti ambientali delle proprie attività.*

Con il presente documento Autolinee Toscane si impegna a:

- *Garantire che tutte le attività dell'organizzazione vengano svolte nel rispetto dei requisiti delle norme ISO 9001, ISO 14001, SA8000, ISO 45001, ISO 39001 ed UNI EN 13816, delle leggi nazionali e internazionali di riferimento e i principi degli strumenti Internazionali riportati nel Manuale della società (Convenzioni e Raccomandazioni);*
- *Eliminare i pericoli ed a ridurre i rischi sul luogo di lavoro;*
- *Privilegiare, se possibile, l'utilizzo, nella propria operatività, di prodotti e servizi a basso impatto ambientale;*
- *Sviluppare con particolare attenzione e impegno la sensibilizzazione, la formazione e l'addestramento del personale al fine di assicurarne il massimo coinvolgimento;*
- *Creare efficaci sistemi di comunicazione con la comunità locale al fine di ottenere un consenso più ampio;*
- *Riesaminare continuamente l'adeguatezza e l'efficacia del proprio Sistema di Gestione Integrato SGI rendendolo una realtà dinamica in linea con le nuove tecnologie disponibili a costi sostenibili, con le esigenze primarie dell'ambiente, della sicurezza, della comunità locale e dei clienti;*
- *Assicurare la tempestività e l'efficacia nella gestione ordinaria e straordinaria, nonché delle emergenze sia ambientali che di sicurezza;*
- *Stabilire le responsabilità di tutta la struttura aziendale (dirigenti, preposti, lavoratori/lavoratrici, ecc...), in modo che partecipino, secondo le proprie attribuzioni e competenze, al raggiungimento degli obiettivi assegnati affinché:*
 - a) *le macchine, impianti ed attrezzature, i luoghi di lavoro, i metodi operativi e gli aspetti organizzativi siano realizzati in modo da salvaguardare l'ambiente, la salute delle/dei lavoratori/lavoratrici, i beni aziendali, i terzi e la comunità in cui l'Azienda opera;*

- b) l'informazione sui rischi aziendali sia diffusa a tutti i lavoratori e le lavoratrici; la formazione degli stessi sia effettuata ed aggiornata con specifico riferimento alla mansione svolta;*
- c) si faccia fronte con rapidità, efficacia e diligenza a necessità emergenti nel corso delle attività lavorative;*
- *Privilegiare le azioni preventive e sia promosso un impegno alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;*
- *Rispettare tutte le leggi e regolamenti vigenti e gli standard aziendali individuati;*
- *Gestire le proprie attività anche con l'obiettivo di prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali. Siano indirizzate a tale scopo la conduzione e la manutenzione, ivi comprese le operazioni di pulizia dei luoghi di lavoro e del parco veicolare;*
- *Consultare e invitare alla partecipazione i lavorator/lavoratrici e/o delle/dei rappresentanti dei lavoratori/lavoratrici in particolar modo sui temi della sicurezza;*
- *Perseguire l'obiettivo di eliminazione di morte e lesioni gravi negli incidenti (sinistri) di traffico stradale, migliorando continuamente le relative prestazioni.*
- *Perseguire gli obiettivi di miglioramento continuo e di prevenzione;*
- *Rispettare tutti i requisiti previsti dalla norma SA8000*
- *Eseguire un attento e costante monitoraggio dei servizi offerti, in particolare per quanto riguarda la disponibilità, l'accessibilità, l'informazione, la regolarità, l'attenzione al cliente, il comfort, la sicurezza, l'impatto ambientale con riferimento allo standard di qualità del servizio UNI EN 13816.*

Le indagini di Customer Satisfaction e cliente misterioso hanno l'obiettivo di approfondire lo stato di gradimento e di conoscenza del servizio di TPL, anche nel rispetto della norma UNI EN 13816:2002.

A tal fine Autolinee Toscane si impegna a:

- *identificare le aspettative implicite ed esplicite del cliente in merito alla qualità del servizio di trasporto pubblico;*
- *identificare i livelli qualitativi esistenti e le aree di potenziale miglioramento;*
- *definire degli obiettivi conformi alla norma UNI EN 13816;*
- *valutare la percezione del cliente della qualità del servizio erogato;*
- *elaborare ed attuare piani di azione per ridurre il divario tra qualità erogata / percepita e qualità attesa / percepita.*

La Politica Sicurezza Stradale.

L'obiettivo è garantire la sicurezza di tutti i passeggeri che utilizzano le reti stradali, dei terzi con cui condividiamo la strada e di tutti i collaboratori, fornitori e subappaltatori, in conformità con i requisiti normativi.

Per raggiungere questo obiettivo, Autolinee Toscane si impegna sulle seguenti linee direttrici "SAFE":

- *Sicurezza, prima di tutto, per tutti e in tutti i campi;*
- *Attenzione su tutti i temi legati alla sicurezza, alle operazioni e alla manutenzione;*
- *Formalizzazione delle regole producendo delle norme e delle guide di gestione della sicurezza;*
- *Esperienze e buone pratiche condivise tra le filiali RATP Dev in un approccio di miglioramento continuo essenziale.*

- Assistenza nelle filiali da parte di RATP Dev su tutti i temi legati alla sicurezza, alle operazioni e alla manutenzione.

L'obiettivo della Sicurezza Stradale rappresenta uno dei principali strumenti per tenere sotto controllo gli aspetti indicati di seguito:

1. Validità delle patenti di guida
2. Controllo delle visite mediche
3. Formazione e mantenimento delle conoscenze dei conducenti
4. Lotta contro le dipendenze
5. Controllo dei comportamenti considerati a rischio in materia di sicurezza
6. Rispetto dei tempi di lavoro
7. Conformità delle operazioni di manutenzione preventiva
8. Manutenzione curativa in seguito ad una disfunzione segnalata.

La Politica Integrata viene resa disponibile a tutte le parti interessate che ne facciano richiesta, pubblicata sull'intranet aziendale ed esposta in vista nelle zone strategiche dell'Azienda.

La medesima è stata definita e sarà aggiornata almeno annualmente, unitamente agli obiettivi di miglioramento nel corso del Riesame della Direzione.

L'AMMINISTRATORE DELEGATO

Jean-Luc Laugaa



3. L'AZIENDA AUTOLINEE TOSCANE S.p.A - AT

La società Autolinee Toscane S.p.A, con sede legale a Borgo San Lorenzo (FI) e sede secondaria a Firenze, è una società controllata al 100% da RATP Dev Italia, società del Gruppo RATP.

Autolinee Toscane è una delle filiali di RATP Dev, società del Gruppo RATP (Régie Autonome des Transports Parisiens), terzo operatore di trasporto al mondo, attivo in 16 paesi (gestendo 8 modalità di trasporto (metropolitane, servizi di bus urbano e extraurbano, tram, ferrovie, servizi di turismo, funivie, servizi marittimi, trasporto su richiesta) e con forza lavoro di 21.000 unità.

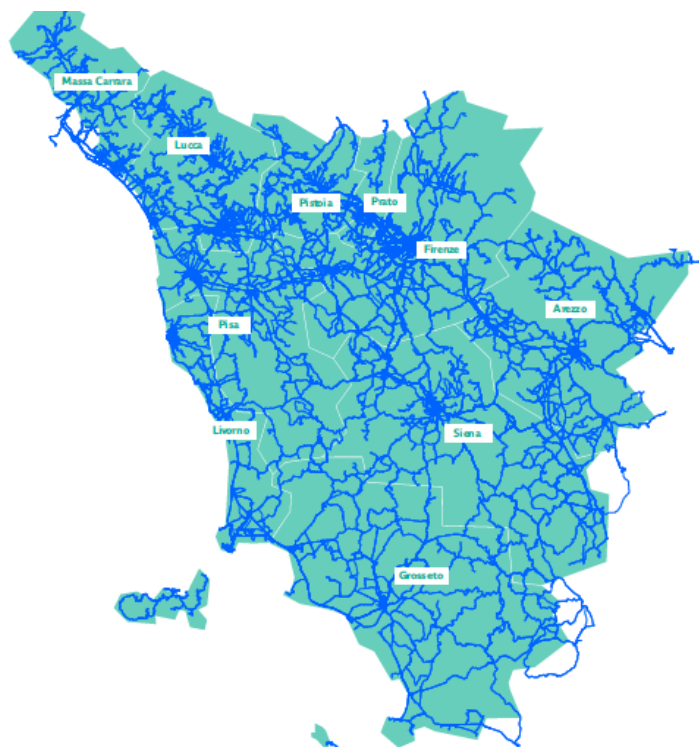
L'obiettivo è ovunque lo stesso: permettere alle/ai viaggiatori di spostarsi serenamente, rapidamente e con il massimo comfort. Grazie all'esperienza internazionale, sono stati sviluppati metodi e know-how per creare, integrare e ristrutturare nuove reti di trasporto, diventando negli anni un punto di riferimento nel settore della mobilità pubblica. RATP Dev, anche con l'esperienza di Autolinee Toscane, vuole essere portatrice dell'esperienza di un gruppo che ha la forza di operare con successo attraverso soluzioni adatte al contesto locale. Oltre ad Autolinee Toscane spa, RATP Dev in Italia è attiva con: GEST spa (attività di trasporto tramviario dell'area fiorentina), Tram di Firenze spa (concessionaria per progettazione e costruzione della tramvia fiorentina), La Ferroviaria Italiana spa (azienda ferroviaria in Toscana) e Cilia Italia srl (azienda di trasporto pubblico nel Lazio).

Dal 1° novembre 2021 Autolinee Toscane gestisce il trasporto pubblico locale su gomma della Regione Toscana. Il contratto di concessione con la Regione prevede una durata di 9 + 2 anni e una produzione annua di circa 110 milioni di Km (la produzione può subire variazioni durante l'esecuzione del contratto di concessione), attraversando un territorio vasto e dalle caratteristiche molto varie, andando incontro alle esigenze dei passeggeri

che hanno necessità di spostarsi tra i piccoli centri, in ambiti urbani di grandi (es. Firenze, Prato, Livorno, Pisa) e medie dimensioni (es. Massa, Carrara, Grosseto, Siena, Arezzo, Pistoia, Lucca), in situazioni di alta densità residenziale e in contesti collinari e montani, garantendo un servizio affidabile e flessibile.

Dal 3 novembre 2022 Autolinee Toscane è diventata #at. Un nuovo brand per parlare agli utenti, ai territori e alle istituzioni che veicola l'identità dell'azienda, dà una nuova centralità all'autobus e crea un legame emotivo con la comunità degli utenti. Le linee del brand richiamano le linee del trasporto pubblico, le curve di livello del territorio – che su una mappa sono gli elementi che collegano punti del terreno che hanno la stessa quota – le strade che connettono città, borghi, paesi, aree produttive e i paesaggi che la Toscana offre fra colline, montagne e costa. Tutti questi elementi, nella loro sintesi grafica, ricompongono il profilo della regione.

La rete aziendale dei servizi e relativi dati anno 2024. Il prospetto di seguito riportato è un estratto della Carta dei servizi 2025.



Dati relativi all'anno 2024	
Area servita	22.987 kmq
Lunghezza della rete (km)	13.492
Percorrenza annua (autobus-km)	103.265.450
Posti-km offerti in un giorno feriale medio estivo	1.847.361
Posti-km offerti in un giorno feriale medio invernale	2.290.046
Passeggeri annui trasportati	181.880.162
Compenso ricevuto dall'azienda oltre agli introiti derivanti dalla vendita dei titoli di viaggio (euro):	€ 255.544.152,91 dalla Regione

** Dato riferito alla rete non orientata dei servizi del Lotto Unico Regionale.*

In merito al contesto si evidenziano i seguenti aspetti.

Bacini lotti deboli ed avvio del Tempo T2 sui servizi di TPL di cui al contratto di concessione della Regione Toscana. Dal 1° novembre 2023 il contratto di concessione con la Regione Toscana ha previsto l'avvio del cd "Tempo T2" come disciplinato e specificato dagli art.2 e 4 del contratto di concessione e dal relativo Programma di esercizio. Il Tempo T2 prevede una serie di revisioni che si ripercuotono sul numero di km ricompresi dal contratto di concessione e l'individuazione di alcune "reti deboli" che di fatto escono dal contratto di concessione per essere gestite, configurate e retribuite non più dalla Regione ma dagli enti locali di interesse, così come individuati nella delibera della Giunta Regionale n. 391/2014 e successive modifiche. La progettazione di tutte le reti deboli, comprensiva dell'individuazione della loro modalità di gestione, è effettuata in accordo con gli Enti Locali interessati.

Nell'attesa di individuare il gestore del servizio su ciascuna rete debole di competenza è stato richiesto ad AT di coprire il fabbisogno continuando a gestire i servizi con appositi contratti emergenziali ai sensi dell'art. 5 co. 5 del Regolamento Europeo 1370/2007. Al fine di garantire la mobilità senza soluzione di continuità, AT ha manifestato la propria disponibilità ad offrire il supporto richiesto dagli Enti Affidanti, nel rispetto degli indirizzi e delle linee guida offerte dalla Regione, la quale ha individuato in tale soluzione la migliore modalità di affidamento dei Servizi Emergenziali.

AVM. A seguito dell'unificazione della gestione del servizio di trasporto pubblico locale della regione Toscana che ha visto l'assegnazione della gara regionale ad Autolinee Toscane, la stessa Autolinee Toscane ha provveduto ad unificare i sistemi monitoraggio della flotta (sistema AVM) su tutti i bus operanti nell'alveo del Contratto di Concessione. Oltre all'operazione di unificazione dei sistemi di monitoraggio e regolazione del servizio, Autolinee Toscane ha adottato un sistema integrato, che prevede, in aggiunta al sistema AVM, la presenza a bordo di un sistema di videosorveglianza e conteggio passeggeri. Il sistema AVM dialoga con il sistema di monetica EMV (Tip Tap) che consente l'acquisto a bordo del biglietto tramite l'utilizzo di carte di debito/credito dei circuiti Visa, Mastercard ed American Express sia in ambito urbano che in ambito extraurbano.

Progetto "Toscana Sicura." In merito al tema generale relativo agli atti di vandalismo e violenza sui mezzi, l'Azienda ha adottato e sta adottando misure per cercare di contrastare il fenomeno. La direzione intrapresa è rivolta ad un'attività coordinata sul versante tecnico e politico.

Per rendere il trasporto pubblico maggiormente sicuro sia per le/i dipendenti e che per le/i clienti è essenziale la collaborazione con le istituzioni e le forze dell'ordine, su questo fronte AT si è mossa con le Prefetture competenti per sede aziendale. Dal punto di vista tecnico è stato realizzato il progetto "Toscana Sicura" con l'installazione del sistema di videosorveglianza sui mezzi.

Risorse Umane. Il personale di AT è di oltre 5 mila dipendenti. Dal 1° novembre 2021 il personale in forza agli ex gestori del TPL è subentrato in Autolinee Toscane. La parte datoriale e le parti sindacali hanno attivato, per il trasferimento del personale, le procedure ai sensi e per gli effetti dell'art. 47 della Legge 29 dicembre 1990 n. 428. Il personale degli ex gestori del servizio TPL fino al 31.10.2021 è stato assunto in continuità da AT "ai

sensi dell'art. 18 bis L. 42/98 della Regione Toscana, dell'art. 16 CCNL 28.11.2015 Autoferrotranvieri, della Clausola di Tutela dell'occupazione prevista dal Capitolato d'Appalto, dell'art. 2112 c.c., dell'art. 10 del Contratto di Concessione del 10.08.2020 e comunque ai sensi delle normative vigenti.” L'Elenco del personale oggetto di trasferimento alla data del verbale del 8.10.2021, sottoscritto avanti all'Assessore Regionale ai Trasporti da parte di AT e dalle OO.SS. Regionali, constava di 5.107 addetti di cui n. 153 a tempo determinato. Dunque, i rapporti di lavoro sono proseguiti senza soluzione di continuità con il nuovo gestore subentrante ed i profili giuridici ed economici dei rapporti di lavoro sono disciplinati dal C.C.N.L. Autoferrotranvieri.

All'art. 10, rubrica “Trasferimento del personale e obblighi del concessionario,” del Contratto per l'affidamento “in concessione di servizi di trasporto pubblico locale nell'ambito territoriale ottimale della Regione Toscana” sottoscritto in data 10.08.2020 da Regione Toscana ed AT, si legge:

“...Il Concessionario deve garantire, secondo quanto disposto dall'art. 2112 del codice civile e dall'art.18 comma 2 della Legge, i medesimi trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, nonché garantire l'applicazione dell'accordo sindacale stipulato dal Concessionario in data antecedente all'avvio del servizio al personale assunto alle proprie dipendenze e proveniente dai Gestori Uscenti”.

Progetti per incentivare l'uso del trasporto pubblico. Tra le iniziative di AT volte a promuovere una cultura della mobilità tramite il servizio di TPL si indicano le seguenti:

- Pagamento biglietto a bordo in modalità contactless

Sugli autobus urbani ed extraurbani è possibile acquistare il biglietto senza costi aggiuntivi direttamente a bordo dell'autobus, utilizzando la carta bancaria contactless dei circuiti abilitati Visa, Mastercard e American Express oppure lo smartphone o smartwatch dove è stata virtualizzata la carta.

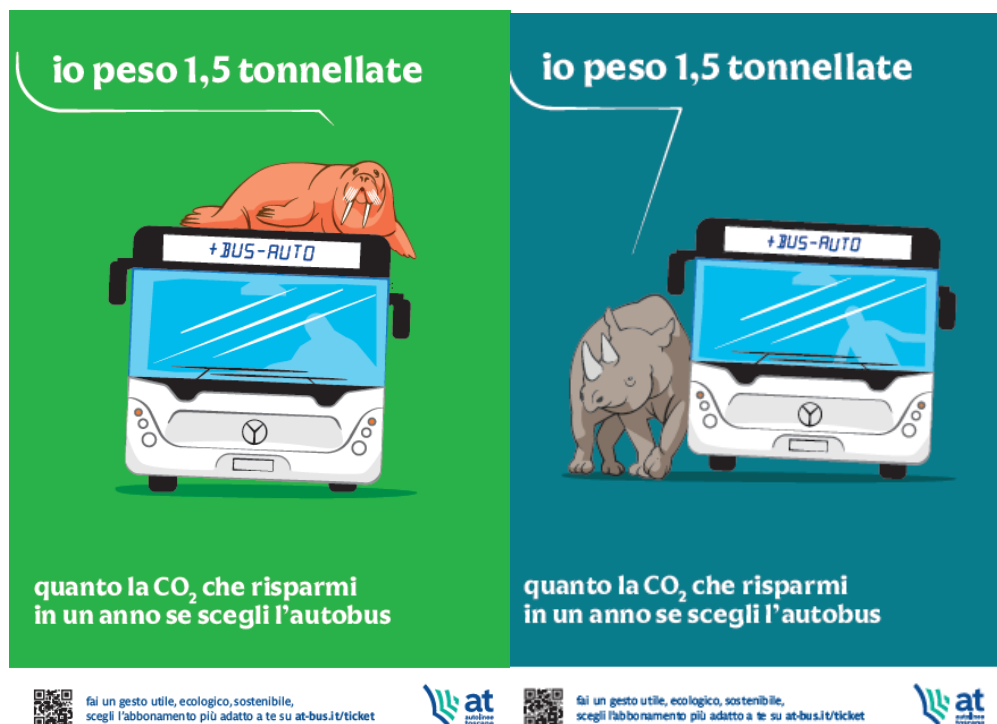
Dal 29 gennaio 2025, in Toscana, è attiva la modalità rapida di Apple Pay per viaggiare su autobus e tramvia in Toscana. È possibile acquistare il biglietto contactless con la modalità rapida, senza bisogno di sbloccare iPhone o Apple Watch e anche con dispositivo scarico. Con la modalità Express su Apple Wallet, nel salire a bordo è sufficiente avvicinare il dispositivo al lettore.

- “Va’ dove ti porta il Bus”

Il progetto (2023-2024), organizzato assieme all'Ufficio Scolastico Regionale, è nato per incentivare l'uso dei mezzi pubblici da parte dei più giovani e fornire strumenti per imparare a muoversi in autonomia e conoscere il patrimonio storico artistico e turistico cittadino attraverso il viaggio in bus, visto non solo come mezzo di trasporto, ma anche come mezzo di incontro e socializzazione. Il progetto mira a rappresentare il viaggio in bus come un'occasione per conoscere la città, stimolare l'interesse verso il suo valore culturale e sottolineare l'importanza del “bene pubblico” per la collettività. Per spostarsi in città, raggiungere la scuola, arrivare in palestra, andare a trovare i nonni, o visitare un museo o un parco in gita con le maestre, il bus è la scelta corretta per spostarsi in autonomia e aiuta tutti a proteggere l'ambiente.

- Campagna abbonamenti 2024 “+ bus – auto”

Campagna abbonamenti con il focus sulla sensibilizzazione ambientale rispetto alla CO2 risparmiata in un anno se si sottoscrive un abbonamento al tpl.



- Valdarno AR-FI

Il 24 febbraio 2025 ha preso avvio il piano di Autolinee Toscane in collaborazione con gli otto comuni aderenti al progetto Mobilità in Valdarno (MIV) e Confindustria che mira a far utilizzare il tpl su gomma alle/ai dipendenti delle tante aziende della zona, si calcola un bacino di 25 aziende e oltre 6mila dipendenti le/i quali potranno avere abbonamenti a prezzi molto vantaggiosi dato che gran parte sarà pagato dalle aziende con i propri fondi per il welfare aziendale.

Nei paragrafi successivi prosegue la presentazione dell'Azienda ponendo l'attenzione su alcune tematiche.

3.1 Il Codice Etico

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 23 dicembre 2021 è stato aggiornato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 ed approvato il Codice Etico parte integrante del Modello.

Il Codice ha la finalità di “raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo con l'applicazione di sanzioni proporzionate al tipo di infrazione posta in essere. Inoltre, il documento riflette l'impegno di Autolinee Toscane a mantenere l'attenzione sulle modalità di gestione delle aree di rischio e a contribuire a mantenere una cultura d'integrità, onestà e responsabilità all'interno della Società.

In particolare, definisce i valori e i principi di condotta rilevanti ai fini del buon funzionamento, dell'affidabilità, del rispetto delle leggi e regolamenti nonché dell'immagine di Autolinee Toscane.

Con il Codice Etico Autolinee Toscane Spa intende ribadire con chiarezza i principi etici ai quali si ispira e ai quali tutti dipendenti, collaboratori esterni, fornitori e contraenti hanno il dovere di attenersi, ciascuno per le rispettive competenze, e nell'esecuzione della propria attività lavorativa”.

3.2 Il Sistema delle Certificazioni in Autolinee Toscane S.p.A.

Per far fronte alle esigenze di organizzazione del servizio, Autolinee Toscane ha adottato un Sistema di Gestione integrato comprensivo dei seguenti sistemi di gestione aziendali:

- Sistema di Gestione della Qualità conforme alla Norma UNI EN ISO 9001
- Sistema di Gestione per l'Ambiente conforme alla Norma UNI EN ISO 14001
- Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul lavoro conforme alla Norma UNI ISO 45001
- Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale SA8000
- Sistema di Gestione per la qualità del servizio nel Trasporto Pubblico Locale (TPL) e conforme alla Norma UNI EN 13816
- Sistema di Gestione per la Sicurezza Stradale Norma UNI ISO 39001:2016
- Sistema di Sicurezza Stradale che richiama la Politica per la Sicurezza Stradale di RATP Dev.

Un organismo certificato, terzo e indipendente RINA S.p.A, valuta periodicamente il rispetto dei principi degli Standard di Certificazione per la Qualità, l'Ambiente, la Responsabilità Sociale, la Qualità del servizio nel Trasporto Pubblico Locale (TPL), la Salute e Sicurezza sul lavoro e la Sicurezza Stradale.

Nell'anno 2022 l'Ente di certificazione RINA ha rilasciato ad Autolinee Toscane il rinnovo della certificazione Ambientale UNI EN ISO 14001:2015 (data decisione rinnovo 30.04.2022 - data scadenza 01.05.2025 - data revisione 07.08.2023) e della certificazione Salute e Sicurezza sul lavoro UNI ISO 45001:2018 (data decisione rinnovo 13.01.2023 - data scadenza 30.01.2026 - data revisione 13.01.2023).

Nell'anno 2023 l'Ente di certificazione RINA ha rilasciato ad Autolinee Toscane il rinnovo della certificazione Responsabilità sociale SA8000 (data decisione rinnovo 20.05.2024 - data scadenza 29.05.2027 - data revisione 20.05.2024) ed ha confermato, durante le visite di sorveglianza, il mantenimento per le Certificazioni per la Qualità UNI EN ISO 9001:2015 (data decisione rinnovo 20.05.2021 - data scadenza 20.05.2024 - data revisione 16.01.2023) e delle certificazioni UNI EN ISO 14001:2015; UNI ISO 45001:2018.

Nel 2023 Autolinee ha conseguito la certificazione UNI EN 13816:2002 (data prima emissione 18.10.2023 - data scadenza 17.10.2026- data revisione 18.10.2023); entro 24 mesi dalla data di efficacia del contratto di concessione con la Regione Toscana (data 01.11.2021) la Società si era impegnata con l'Ente territoriale a conseguire anche la certificazione UNI EN 13816:2002.

Nel 2024 Autolinee ha conseguito la certificazione UNI ISO 39001:2016 (data prima emissione 09.12.2024 - data scadenza 08.12.2027 - data revisione 16.12.2024). Nello stesso anno l'Ente di certificazione RINA ha rilasciato ad Autolinee Toscane il rinnovo della certificazione per la Qualità UNI EN ISO 9001:2015 (data decisione rinnovo 20.05.2024 - data scadenza 20.05.2027 - data revisione 20.05.2024).

Nel corso del 2024 l'Ente di certificazione RINA ha effettuato le seguenti verifiche:

CERTIFICAZIONE	DATA
14001	10/05/2024 (visita sorveglianza)
SA8000	14/02/2024 (follow up)
SA8000	18/11/2024 (visita di sorveglianza)

45001	13/11/2024 (visita di sorveglianza)
9001	10/05/2024 (visita di ricertificazione)
13816	03/10/2024 (visita di sorveglianza)
39001	13/11/2024 (Audit Stage 2)

La società è impegnata, sistematicamente, nel mantenimento delle certificazioni.

Una breve sintesi in merito alle Certificazioni Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza, Qualità del servizio TPL e Sicurezza Stradale.

- Sistema di Gestione della Qualità conforme alla Norma UNI EN ISO 9001:2015

Al fine di rispondere nel migliore dei modi alle esigenze dei clienti e delle parti interessate e garantire al meglio la qualità del servizio, Autolinee Toscane ha adeguato il proprio sistema di gestione aziendale alla certificazione Qualità secondo la Norma UNI EN ISO 9001:2015, Norma internazionale di carattere volontario che detta per l'organizzazione certificata le linee per gestire e fornire un prodotto o un servizio ai clienti improntato al miglioramento continuo.

- Sistema di Gestione per l'Ambiente conforme alla Norma UNI EN ISO 14001:2015

Al fine di dotarsi di un sistema di gestione ambientale, Autolinee Toscane ha adottato lo standard 14001:2015, Norma internazionale di carattere volontario che fissa i requisiti per attuare e migliorare un sistema di gestione ambientale. L'adozione consente all'organizzazione di controllare il proprio sistema nel rispetto della normativa applicabile e di migliorare costantemente la propria politica in tema ambientale.

- Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul lavoro conforme alla Norma UNI ISO 45001:2018

Al fine di migliorare la salute e sicurezza in ambito lavorativo, prevenire e ridurre i rischi connessi all'attività, Autolinee Toscane ha adeguato il proprio sistema alla Norma ISO 45001, Norma internazionale di carattere volontario improntata a migliorare la salute e la sicurezza in ambito lavorativo.

- Sistema di Gestione per la qualità del servizio nel Trasporto Pubblico Locale (TPL) conforme alla Norma UNI EN 13816

La Norma di carattere volontario, specifica i requisiti per definire, raggiungere e misurare la qualità del servizio di trasporto pubblico di passeggeri e fornisce le linee guida per la scelta dei relativi metodi di misura. Lo Standard mira a identificare le aspettative del cliente circa la qualità del servizio erogato in modo da adottare le conseguenti azioni di miglioramento e ridurre la forbice tra qualità erogata e qualità percepita.

- Sistema di Gestione per la sicurezza del traffico stradale (sistema Road Traffic Safety) conforme alla Norma UNI ISO 39001:2012

La Norma di carattere volontario definisce uno standard di gestione per la riduzione del rischio stradale dettando le buone pratiche volte alla sicurezza stradale in un'ottica di miglioramento della prevenzione.



3.3 La Responsabilità Sociale: SA8000

Autolinee Toscane nell'aderire volontariamente alla certificazione SA8000 ha assunto l'impegno di indirizzare la propria attività ad un comportamento eticamente sostenibile, per citare la Politica: "aumentare la soddisfazione dei propri lavoratori/lavoratrici e diffondere la cultura della Responsabilità Sociale, oltre che internamente, anche lungo tutta la catena di fornitura, presso tutt* gli stakeholder nel rispetto della salvaguardia ambientale e della qualità dei servizi" e di "conformarsi a tutti i requisiti della norma SA8000 per la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici in particolare vietando espressamente il lavoro infantile, obbligato, il traffico di esseri umani e qualsiasi forma di discriminazione attuando inoltre il rispetto delle leggi vigenti in materia di sicurezza e igiene del lavoro, il diritto di associazione e di contrattazione collettiva, rispettando le procedure disciplinari previste dal CCNL applicato e garantendo una remunerazione e un orario di lavoro che rispettino le vigenti normative." Un Sistema di Responsabilità Sociale è vantaggioso per:

- i Lavoratori/le lavoratrici, perché costituisce una garanzia al riconoscimento ed al rispetto dei loro diritti
- le/i Clienti, in quanto al momento dell'erogazione dei servizi, delle forniture e dell'acquisto dei prodotti consente di orientarsi tra i servizi, prodotti proposti;
- le Aziende in termini di competitività ed immagine visto la garanzia di perseguire un comportamento etico.

Le azioni che consentono di attuare il Sistema comprendono:

- la definizione della Politica di Responsabilità Sociale, integrata con le certificazioni che costituiscono il SGI
- l'assunzione degli impegni definiti nella Politica
- il Riesame del Sistema
- il controllo della catena degli approvvigionamenti
- gli audit interni al Sistema
- la comunicazione interna ed esterna all'organizzazione
- il coinvolgimento delle parti interessate
- la gestione delle segnalazioni, reclami attinenti alla Norma SA8000.

3.4 Il Bilancio di sostenibilità

La Commissione dell'Unione Europea nel Libro Verde "Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese" Bruxelles, 18.7.2001 COM (2001) 366 definisce la Responsabilità sociale delle imprese come: "20.... l'integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate. 21. Essere socialmente responsabili significa non solo soddisfare pienamente gli obblighi giuridici applicabili, ma anche andare al di là investendo "di più" nel capitale umano, nell'ambiente e nei rapporti con le altre parti interessate".

La Direttiva (UE) 2022/2464, nota come CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) estende l'obbligo di rendicontazione non finanziaria alle imprese in possesso di determinati requisiti.

Il D.Lgs. 6 settembre 2024, n. 125, pubblicato in Gazzetta Ufficiale, attua la direttiva (UE) 2022/2464 (CSRD) sulla rendicontazione societaria di sostenibilità.

Visto l'assioma esistente tra sostenibilità sociale-etica ed ambientale, si indica di seguito un reporting di alcuni dati ambientali per informare gli stakeholder dell'impatto che le attività della società hanno sull'ambiente.

Descrizione	Valore	Unità	Periodo/Note
Numero di siti terziari o industriali impegnati nella raccolta differenziata dei rifiuti	116		
Volume totale di rifiuti pericolosi (tonnellate)	2.532	Tonnellate	Gen/Dic 2024
Volume totale dei rifiuti non pericolosi (tonnellate)	859	Tonnellate	Gen/Dic 2024
Reclami riguardanti "rumore - vibrazioni"	0		
Consumo totale da acquedotto pubblico (m3)	72.254	m3	Gen/Dic 2024 - di cui 11444 mc da pozzo
Siti dotati di sistema di riciclo dell'acqua	8		
Consumo di energia elettrica di edifici e veicoli (kWh)	7.024.966	kWh	Gen/Dic 2024 - depositi aziendali
Consumo di gasolio da riscaldamento domestico (litri)	12.000	Litri	Gen/Dic 2024
Consumo di gas (kWh)	7.899.001	kWh	Gen/Dic 2024 - depositi aziendali
Consumo di vapore (KWh)	0	kWh	
Consumo di elettricità per autobus o treno (kWh)	341.202	kWh	Gen/Dic 2024 - rispettivamente autobus e funicolari
Consumo di gasolio (litri)	37.931.374	Litri	Gen/Dic 2024 - compresi veicoli aziendali
Consumo di NGV (kWh)	30.663.041	kWh	Gen/Dic 2024 - compresi veicoli aziendali

Si ricorda che la società ha adottato il Sistema di Gestione per l'Ambiente conforme alla Norma UNI EN ISO 14001:2015.

Per i siti di rilievo dal punto di vista ambientale, la società, redige il documento Analisi ambientale, si tratta del report dei dati che impattano sull'ambiente e del resoconto dell'analisi della valutazione dei rischi ambientali.

3.5 La Politica di Sicurezza Stradale

L'Azienda è impegnata a sviluppare un sistema di procedure e controlli per ottemperare alla policy dello standard Road Safety, di RATP Dev. L'obiettivo della Politica di sicurezza stradale è garantire la sicurezza di tutt* i passeggeri che utilizzano le reti stradali, dei terzi con cui Autolinee Toscane condivide la strada e di tutt* i collaboratori, fornitori e subappaltatori, in conformità con i requisiti normativi previsti in materia. Per raggiungere questo obiettivo, Autolinee Toscane si impegna sulle seguenti linee direttrici "SAFE":

- Sicurezza, prima di tutto, per tutt* e in tutti i campi;
- Attenzione su tutti i temi legati alla sicurezza, alle operazioni e alla manutenzione;
- Formalizzazione delle regole producendo delle norme e delle guide di gestione della sicurezza;
- Esperienze e buone pratiche condivise tra le filiali RATP Dev in un approccio di miglioramento continuo essenziale.
- Assistenza nelle filiali da parte di RATP Dev su tutti i temi legati alla sicurezza, alle operazioni e alla manutenzione.

La gestione del Sistema rappresenta lo strumento per ricondurre ad un livello accettabile i rischi collegati agli argomenti indicati di seguito:

- Validità delle patenti di guida
- Controllo delle visite mediche
- Formazione e mantenimento delle conoscenze dei conducenti
- Lotta contro le dipendenze
- Controllo dei comportamenti considerati a rischio in materia di sicurezza
- Rispetto dei tempi di lavoro
- Conformità delle operazioni di manutenzione preventiva
- Manutenzione curativa in seguito ad una disfunzione segnalata.

La Direzione del controllo interno e la Direzione tecnica di RATP Dev hanno selezionato e sviluppato una serie di attività di controllo interno. Il sistema si basa su un'autovalutazione di Autolinee Toscane, documentata e tracciabile, delle attività considerate essenziali con oggetto gli argomenti indicati sopra. L'autovalutazione annuale è inviata alla sede centrale di RATP Dev ed è a disposizione di RATP Dev in caso di audit o di analisi specifiche.

Tenuto conto dei punti in comune con le Certificazioni Etica, Sicurezza e Qualità, anche tale Politica rientra all'interno del Sistema Integrato.

La Società ha ottenuto la certificazione UNI ISO 39001:2016 nel corso dell'anno 2024. La Norma è lo standard di riferimento per i sistemi di gestione per la sicurezza stradale.

3.6 Le Parti interessate

In un Sistema di Gestione è rilevante la mappatura delle parti interessate. Le parti interessate (una persona, un'organizzazione o un gruppo di persone) sono soggetti che hanno o ritengono di avere un "titolo" per entrare in relazione con una determinata organizzazione o progetto, le cui opinioni o comportamenti possono oggettivamente favorire o ostacolare il raggiungimento di uno specifico obiettivo del progetto.

Autolinee Toscane ritiene importante l'individuazione, il coinvolgimento e la collaborazione delle parti interessate nello sviluppo del sistema di gestione delle risorse umane, secondo lo standard SA8000. In tale ottica è determinante il coinvolgimento dei seguenti soggetti considerati parti interessate dell'attività, a titolo esemplificativo e non esaustivo.

Parti interessate interne

- la Proprietà
- le/i Dipendenti: il loro coinvolgimento, la partecipazione alla definizione del sistema delle risorse umane, insieme al vertice aziendale, è fondamentale per la migliore riuscita della realizzazione ed applicazione del sistema. Il coinvolgimento è reso possibile attraverso momenti di informazione, di sensibilizzazione e formazione. Si evidenzia come la maggior parte del personale subentrato in AT fosse già formato per un Sistema integrato di certificazioni inclusa la Norma SA8000. Il vertice aziendale può ottenere spunti importanti per un continuo miglioramento del clima aziendale.

• il Management. Le aspettative attese, come risultato dell'adozione della norma SA8000, possono così essere sintetizzate:

- Preservare la credibilità e la reputazione dell'Azienda allo scopo di dare evidenza del rispetto dei diritti delle lavoratrice - dei lavoratori, mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale, con il fine di confermare la rispettabilità della Azienda
- Generare maggiore fiducia da parte degli utenti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali
- Migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza)
- Controllare la correttezza sociale dei propri fornitori
- Migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela delle lavoratrice - dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

Durante la fase di pianificazione del sistema sono stati definiti i ruoli delle persone in possesso dell'autorità e delle capacità necessarie a svolgere le attività previste dalla norma SA8000:2014 nell'organizzazione aziendale.

Parti interessate esterne

- i/le Clienti con i/le quali la società sviluppa un rapporto di collaborazione al fine di individuare le problematiche e proporre le migliori e più efficaci risposte. È ritenuta importante anche l'attenzione che i/le clienti rivolgono in modo sempre più consistente al costante impegno nei confronti della qualità e dell'etica, valori a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza
- gli enti locali (Comune, Provincia) e la Regione, con i quali la società può sviluppare un proficuo rapporto di collaborazione, considerati soggetti interessati alla crescita, sul proprio territorio, di una società fortemente votata alla ricerca e allo sviluppo tecnologico
- gli enti di controllo come la Direzione Provinciale del Lavoro, l'INPS, l'INAIL e l'ASL, con l'individuazione delle necessità e delle attività da svolgere secondo le leggi e i regolamenti, ma anche con la valorizzazione di impegni e attività volte al miglioramento delle condizioni di lavoro delle/dei propri dipendenti e collaboratori, in funzione di un miglioramento del clima aziendale e della crescita della comunità
- i fornitori e i subfornitori
- i Sindacati e la loro sensibilizzazione alla certificazione etica
- i Consumatori e loro associazioni
- le Istituzioni pubbliche
- i Gruppi ambientalisti e umanitari
- le Associazioni non governative
- i Mass media
- l'Opinione pubblica.

Le aspettative delle parti interessate esterne, seppur variegata e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti di Autolinee Toscane, possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con un'azienda la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta e certificata da organismi indipendenti.

3.7 Il Piano welfare – Il Fondo salute TPL

L'Azienda ha adottato un Piano Welfare per offrire alle/ai dipendenti sulla base dell'Accordo aziendale sottoscritto con le Organizzazioni sindacali, un paniere di servizi per le/il dipendente e la propria famiglia accedendo ad una piattaforma online. A titolo esemplificativo e non esaustivo, nel portale sono presenti varie tipologie di benefit suddivise per aree di interesse, quali:

- Fondo di previdenza complementare
- Servizi per scuola ed istruzione
- Benefit di utilità sociale
- Long term care
- Altri benefit.

La società ha messo a disposizione della/del dipendente un budget di spesa.

Il Fondo TPL Salute è il Fondo integrativo del Servizio Sanitario Nazionale per le/i dipendenti delle imprese che applicano il CCNL Autoferrotranvieri – Internavigatori e il CCNL noleggio autobus con conducente e le relative attività correlate. Il Fondo è il frutto “dell'accordo tra le organizzazioni sindacali e quelle datoriali per offrire ai propri iscritti/e un ausilio all'interno del sistema di welfare sanitario, quale valore fondamentale per la tutela della salute e della prevenzione sanitaria”.

3.8 L'Accordo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro

Le Segreterie Regionali Filt-Cgil – Fit-Cisl – Uiltrasporti – Faisa-Cisal e Ugl-Fna hanno sottoscritto con l'Azienda in data 17.11.2021 l'Accordo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro facendo riferimento all'accordo delle parti sociali europee del 26.04.2007 dal titolo “Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro.” Nell'accordo è ribadito l'inaccettabilità di ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro secondo le definizioni dell'Accordo quadro, inoltre si precisa:

- ✓ il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza
- ✓ i comportamenti molesti o di violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati e la società si impegna a adottare misure adeguate nei confronti di coloro che hanno posto in essere tali comportamenti
- ✓ le lavoratrici, i lavoratori e l'azienda hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di uguaglianza e di reciproca correttezza.

Le parti ribadiscono inoltre:

- la necessità di promuovere e dare diffusione all'accordo
- l'intenzione di promuovere ed attivare ove possibili iniziative di formazione ed informazione
- la volontà di istituire un tavolo paritetico a livello aziendale deputato al monitoraggio del fenomeno e all'avanzamento di proposte di azioni di prevenzione e contrasto.

3.9 Offerta Formativa "Accademia"



Foto preselezione Accademia

Accademia, è la scuola costituita nel 2022 per formare in casa le/i propri conducenti di linea senza far pagare loro i costi delle patenti specialistiche. Nel percorso formativo è compreso - senza spese - il conseguimento della patente cat. D e della Carta di Qualificazione del Conducente (CQC) necessarie per guidare un bus del trasporto pubblico. La partecipazione alla scuola, riservata in un primo momento alle/ai candidati con una età compresa tra i 21 e i 29 anni, è stata estesa agli over 29 anni. Accademia non è uno stage ma un vero e proprio lavoro retribuito.

Le novità di Accademia nell'anno 2023 sono: la prima è che le nuove classi sono miste under 29 e over 29. L'altra novità è che debutta lo spin-off "Accademia CQC": in pratica, una classe-lampo riservata a chi ha già la patente D e deve conseguire solo la Carta di Qualificazione del Conducente.

Accademia è solo uno dei canali di reclutamento del personale, Autolinee Toscane, infatti, non trascura la selezione tradizionale, rivolta agli autisti già formati o che hanno già esercitato questa professione in un altro posto di lavoro.

Nel corso del 2022 Autolinee Toscane ha avviato 4 classi e assunto n. 75 unità.

Nel corso del 2023 Autolinee Toscane ha avviato n. 13 classi e assunto:

- n. 78 apprendisti (di cui personale femminile n. 17)

- n. 185 con contratto a tempo determinato (di cui personale femminile n. 41)

Nel periodo gennaio- dicembre 2024 Autolinee Toscane ha avviato n. 14 classi e assunto:

- n. 66 apprendisti (di cui personale femminile n. 12), tra questi n. 38 sono già alla guida dei bus.
- n. 18 con contratto a tempo determinato (di cui personale femminile n. 7), tra questi n. 17 alla guida.
- n. 179 con contratto a tempo indeterminato (di cui personale femminile n. 40), di cui n. 98 alla guida

Personale assunto tramite la scuola Accademia:

- Anno 2023 n. 263 unità di cui donne n. 58
- Anno 2024 n. 263 unità di cui donne n. 59

Il dettaglio della scuola formativa è consultabile sul sito web di Autolinee Toscane.

3.10 Challenge Innovazione” interno



Nel corso del 2023 si è svolta la prima sfida interna di AT sull’innovazione: Challenge Innovazione AT.

Il progetto è stato rivolto a tutt* le/i dipendenti. Qualsiasi persona o squadra composta da un massimo di 3 persone poteva presentare una innovazione.

Si tratta di una opportunità per mettere in luce il lavoro svolto, condividendo sia idee (cose non ancora implementate ma che potrebbero migliorare la vita) sia prototipi o soluzioni già implementate ovvero soluzioni, metodi e strumenti che possono portare benefici a tutt*, far crescere l’Azienda ed aiutare altri uffici nello svolgimento del lavoro quotidiano.

Gli obiettivi di questa iniziativa sono molto virtuosi e importanti per AT:

- Favorire una cultura aziendale innovativa, promuovendo e rendendo visibili all'interno dell'azienda le idee e/o i progetti più all'avanguardia;
- Far conoscere i progetti di innovazione già realizzati all'interno di AT per favorire il trasferimento e la diffusione di esperienze di successo;
- Selezionare insieme gli obiettivi da raggiungere grazie all'innovazione;
- Facilitare i processi all'interno

CLASSIFICA VINCITORI CHALLENGE INNOVAZIONE AT

	CANDIDATI	FUNZIONE	NOME INNOVAZIONE	PRESENTAZIONE INNOVAZIONE
1° PREMIO	TEAM R. Rosati, M. Barbini, M. Bianchi, A. Moretto, M. Palamini	Risk Management	FORMS RILEVAZIONI Progetto già realizzato	Sistema di rilevazione e monitoraggio attraverso forms creati ad hoc per controllare i principali parametri di qualità del servizio quali funzionamento pedana disabili, obliteratrice, pulizia a bordo, diario di bordo, paline
2° PREMIO	L. Neri	Esercizio Nord	BACHECA VIRTUALE Idea	Creazione di una bacheca virtuale (Web o App) per visionare i documenti Ordini di Movimento da parte degli autisti in tempo reale. Vantaggi: miglioramento nella comunicazione con gli autisti, sulle modifiche di percorso o altro, di conseguenza minori disservizi per l'utenza
	M. Barbagli	Esercizio Sud	ODS.IVU PAD Idea	Ricezione Ordini di servizio, Comunicati al Personale e turni autisti tramite Ivu.pad con possibilità di scaricarli per rimanere sempre aggiornati. Vantaggi: miglioramento nello svolgimento del servizio, nella sicurezza e produttività
	S. Monaco	Esercizio Sud	ODS.IVU PAD Idea	
	TEAM Sistemi Applicativi e Sviluppo Software AT	Corporate	INTRANET AZIENDALE Progetto già realizzato	Intranet innovativa che semplifica e rende più efficiente il lavoro di tutti coloro che hanno accesso alla rete aziendale con aree tematiche aggiornabili autonomamente dai singoli reparti aziendali, accesso diretto ai documenti archiviati su File Server e ai principali Software di uso quotidiano, possibilità di consultare gli ODS ed i Comunicati al Personale
3° PREMIO	C. Perna	Esercizio Centro	FORMAZIONE OFFICINA PER AUTISTI Idea	Corso di formazione officina per gli autisti sul come comportarsi in caso di guasti o anomalie del bus. Vantaggi: possibile diminuzione di invio bus in sostituzione e di meccanici sul posto per guasti semplici, risparmio per l'azienda e diminuzione dei disagi per l'utenza
PREMIO SPECIALE PER L'INNOVAZIONE	TEAM F. Giustarini, D. Tesei	Esercizio Sud	GESTIONE OPERATIVA DELLE PALINE Idea	Eseguire tramite piattaforma la gestione delle paline con attività di pianificazione interventi, gestione manutenzione, report fotografico e archiviazione in rete, rendicontazione attività, aggiornamento posizionamento dei nodi, gestione degli eventi. In futuro possibilità di creare censimento per il cambio orari. Idea nata dalla necessità di confronto tra province sulla gestione dell'attività e di rendicontazione del processo

3.11 Progetto Planet 9

AT pone attenzione alla valorizzazione e coinvolgimento delle/dei dipendenti, per questo è stato introdotto dal 2024 con prosecuzione nel 2025 il Progetto Planet 9.

Si tratta di un workshop di 2 giorni consecutivi al quale partecipano gruppi di circa 15 colleghi alla volta con diversità di funzioni e ruoli.

Il workshop è guidato da un/una master coach esterno/a, che coordina il lavoro finalizzato a esporre i principi di Planet 9 in previsione dell'evento generale di fine marzo 2025.

Alla fine del Progetto saranno coinvolti più di circa 400 dipendenti.

Obiettivi:

- Esplorare il modello dell'intelligenza emotiva
- Fermarsi, riflettere e imparare a conoscere i propri punti di forza
- Scoprire le dinamiche aziendali
- Capire a fondo in che modo si può avere un impatto sulla cultura di AT e del servizio all'utente.

4. BILANCIO/REPORT IN RELAZIONE AI SINGOLI REQUISITI SA8000

Norma SA8000:2014

La Norma SA8000, internazionale e di carattere volontario, è stata elaborata per il miglioramento delle condizioni lavorative e per un approccio eticamente sostenibile verso i lavoratori – le lavoratrici e nei confronti del processo di approvvigionamento aziendale. Lo standard SA8000 è stato approntato dal SAI (Social Accountability International, organismo internazionale), basandosi sulle convenzioni dell'ILO (International Labour Organization), sulla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e sulle Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti del bambino e sull'eliminazione delle forme di discriminazione.

L'Edizione SA8000:2014 ha confermato lo spirito e gli scopi delle edizioni precedenti definendo meglio i requisiti e le modalità di applicazione. La versione 2014 ha introdotto la costituzione dei Comitati Salute e Sicurezza (CSS) e Social Performance Team (SPT) ed il concetto di valutazione e misurazione dei rischi. L'attuale Edizione stimola le società ad individuare i fornitori in linea con gli standard sociali della certificazione.

I temi significativi dello standard internazionale SA8000 attengono a contenuti fondamentali come: il rispetto dei diritti umani; il rispetto dei diritti delle lavoratrici - dei lavoratori; la tutela contro lo sfruttamento delle/dei minori; le garanzie di sicurezza e salubrità sul posto di lavoro. I requisiti dello Standard SA8000 sono:

- 1. Lavoro minorile: Non utilizzare o sostenere l'utilizzo di lavoro infantile**
- 2. Lavoro forzato e obbligato: Non ricorrere a lavoro forzato e obbligato, né sostenerlo**
- 3. Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro: Garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre**
- 4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: Rispettare il diritto delle lavoratrici - dei lavoratori di associarsi e di aderire alle Organizzazioni Sindacali**
- 5. Discriminazione: Non effettuare alcun tipo di discriminazione**
- 6. Pratiche disciplinari: Non utilizzare né sostenere pratiche disciplinari quali punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abusi verbali**
- 7. Orario di lavoro: Rispettare l'orario di lavoro secondo le leggi e gli accordi vigenti**
- 8. Retribuzione: Retribuire le/i dipendenti rispettando le norme ed i contratti collettivi**
- 9. Gestire il sistema di gestione nel rispetto della Norma e nell'ottica del miglioramento continuo.**

Fornitori/Subappaltatori e subfornitori.

La Norma SA8000 richiede particolare attenzione alla gestione, verifica e monitoraggio delle caratteristiche di conformità etica dei fornitori al fine di istituire una catena virtuosa di fornitori.

Per i dettagli e le definizioni si rimanda al testo della Norma SA8000:2014.

Premesso quanto sopra, di seguito viene descritto lo stato dell'arte rispetto ai singoli requisiti della Norma.

1. Lavoro infantile e minorile

Non esistono in azienda bambini/bambine lavoratori, né giovani lavoratori/lavoratrici, intesi come da definizione di obbligo scolastico secondo la normativa sull'istruzione obbligatoria.

Autolinee Toscane non ammette l'assunzione di personale di età inferiore ad anni 18 e non consente il lavoro ai minori di età inferiore agli anni 15. Autolinee Toscane mette in atto le procedure per evitare la presenza di giovani lavoratori/lavoratrici all'interno dell'organizzazione e per intervenire nell'ipotesi che l'Azienda riscontri situazioni lavorative che rientrino nella definizione (es. nell'ambito della catena di fornitura).

La conformità del requisito è evidenziata nei prospetti a seguire.

Il personale di Autolinee Toscane è inquadrato nei tre Dipartimenti, Dipartimento Nord (Province di Massa Carrara, Pisa, Lucca, Livorno, area di Piombino); Dipartimento Centro (Province di Firenze, Pistoia e Prato); Dipartimento Sud (Province di Siena, Arezzo, Grosseto).

Di seguito la composizione dell'organico di Autolinee Toscane al 31 dicembre degli anni 2024:2022.

Si evidenzia l'incremento della forza lavoro tra il personale con mansione di conducente di linea e l'aumento del personale femminile.

Di seguito la composizione dell'organico al 31.12.2024.

Composizione organico	Organico al 31.12.2024	di cui Personale femminile	Media personale inclusi i dirigenti Anno 2024	Media personale esclusi i dirigenti Anno 2024	Media personale femminile Anno 2024
Dirigenti	6	0	5,08	0	0
Quadri	53	9	54,92	54,92	9
Impiegati	514	198	515,17	515,17	197
Operai	466	49	467,33	467,33	51
Conducenti di linea	4.000	402	4.003,50	4.003,50	383
Totale	5.039	658	5.046,00	5.040,92	640

Composizione organico al 31.12.2023

Composizione organico	Organico al 31.12.2023	di cui Personale femminile	Media personale inclusi i dirigenti Anno 2023	Media personale esclusi i dirigenti Anno 2023	Media personale femminile Anno 2023
Dirigenti	6	0	5,92	0	0
Quadri	57	11	52,50	52,50	10,91
Impiegati	506	191	511,58	511,58	192,41
Operai	463	52	429,67	429,67	48,00
Conducenti di linea	3.978	361	3.994,33	3.994,33	343,91
Totale	5.010	615	4.994,00	4.988,08	595,23

Composizione organico al 31.12.2022

Composizione organico	Organico al 31.12.2022	di cui Personale femminile	Media personale inclusi i dirigenti Anno 2022	Media personale esclusi i dirigenti Anno 2022
Dirigenti	6	0	6	
Quadri	45	9	46,58	46,58
Impiegati	507	192	507,33	507,33
Operai	402	45	404,75	404,75
Conducenti di linea	3.907	308	3.876,17	3.876,17
Totale	4.867	554	4.840,83	4.834,83

Di seguito il dettaglio per Dipartimento del personale in forza al 31.12.2024 e 2023.

Dipartimento Nord

Composizione organico	Organico al 31.12.2024	di cui Personale femminile	Organico al 31.12.2023	di cui Personale femminile
Quadri	13	3	14	4
Impiegati	143	50	141	50
Operai	196	26	200	27
Conducenti di linea	1.248	132	1.238	121
Totale	1.600	211	1.593	202

Dipartimento Centro

Composizione organico	Organico al 31.12.2024	di cui Personale femminile	Organico al 31.12.2023	di cui Personale femminile
Quadri	35	5	38	6
Impiegati	277	108	267	99
Operai	172	21	166	23
Conducenti di linea	1.975	202	1.958	178
Totale	2.459	336	2.429	306

Dipartimento Sud

Composizione organico	Organico al 31.12.2024	di cui Personale femminile	Organico al 31.12.2023	di cui Personale femminile
Quadri	5	1	5	1
Impiegati	94	40	98	42
Operai	98	2	97	2
Conducenti di linea	777	68	782	62
Totale	974	111	982	107

Composizione dell'organico per fasce di età, dati al 31 dicembre degli anni 2024 e 2023.

Fasce di età – 31.12.2024	n°	%	n° Uomini	%	n° Donne	%
15-17	0	0	0	0	0	0
18-19	0	0	0	0	0	0
20-29	229	4,54	184	4.19	45	6.83
30-39	576	11,43	487	11.11	89	13.52
40-49	1.379	27.36	1.187	27.09	92	31.98
50-59	2.496	49,53	2.219	50.65	277	42.09
60 e oltre	359	7.12	304	6.93	55	8.35
Totale	5.039	100%	4.381	100%	658	100%

Fasce di età – 31.12.2023	n°	%	n° Uomini	%	n° Donne	%
15-17	0	0	0	0	0	0
18-19	0	0	0	0	0	0
20-29	206	4,11	170	3.87	36	5.85
30-39	582	11,62	497	11.31	85	13.82
40-49	1499	29.92	1304	29.67	195	31.71
50-59	2419	48,28	2170	49.37	249	40.49
60 e oltre	304	6.07	254	5.78	50	8.13
Totale	5.010	100%	4.395	100%	615	100%

Tipologia dei rapporti di lavoro

Al 31.12.2024 i rapporti di lavoro a contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato

Contratto a tempo indeterminato 31.12.2024	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Conducenti di Linea
Uomini	6	44	316	416	3598
Donne	0	9	194	49	402
Totale	6	53	510	465	4000
Contratto a tempo determinato 31.12.2024	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Conducenti di Linea
Uomini	0	0	0	1	0
Donne	0	0	4	0	0
Totale	0	0	4	1	0

Al 31.12.2023 e 2022 i rapporti di lavoro a contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Contratto a tempo indeterminato 31.12.2023	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Conducenti di Linea
Uomini	6	46	310	400	3.489
Donne	0	11	184	52	324
Totale	6	57	494	452	3.813
Contratto a tempo determinato 31.12.2023					
Uomini	0	0	5	11	128
Donne	0	0	7	0	37
Totale	0	0	12	11	165

Contratto a tempo indeterminato 31.12.2022	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Conducenti di Linea
Uomini	6	36	310	356	3.444
Donne	0	9	188	45	287
Totale	6	45	498	401	3.731
Contratto a tempo determinato 31.12.2022					
Uomini	0	0	5	1	155
Donne	0	0	4	0	21
Totale	0	0	9	1	176

Nella tabella si indicano i contratti di apprendistato al 31.12.2024: 2022.

Al 31.12.2024 i dati relativi alle mansioni di impiegato e operaio risultano invariati rispetto agli anni precedenti.

Contratto apprendistato 31.12. (di cui rispetto alla tabella contratti tempo indeterminato)	Impiegati	Operai	Conducenti di Linea 31.12.2024	Conducenti di Linea 31.12.2023	Conducenti di Linea 31.12.2022
Uomini	0	0	157	114	62
Donne	0	0	39	31	14
Totale	0	0	196	145	76

Di seguito i contratti di somministrazione al 31.12.2024: 2022.

Al 31.12.2024 i dati relativi alle mansioni di impiegato e operaio risultano invariati rispetto agli anni precedenti.

Al 31 dicembre 2024 non sono presenti contratti di somministrazione tra il personale viaggiante.

Contratto in somministrazione 31.12.	Impiegati	Operai	Conducenti di Linea 31.12.2024	Conducenti di Linea 31.12.2023	Conducenti di Linea 31.12.2022
Uomini	0	0	0	11	21
Donne	0	0	0	1	2
Totale	0	0	0	12	23

Nella tabella seguente sono riassunte le trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato intervenute negli anni 2024: 2022.

Rapporto di lavoro	Dirigenti (M/F)	Dirigenti (F)	Quadri (M/F)	Quadri (F)	Impiegati (M/F)	Impiegati (F)	Operai (M/F)	Operai (F)	Cond. di Linea (M/F)	Cond. di Linea (F)	Totale
Anno 2024	0	0	0	0	11	7	9	0	131	28	151
Anno 2023	0	0	0	0	2	1	1	0	98	13	101
Anno 2022	0	0	0	0	2	0	2	0	68	5	72

Assunzioni periodo gennaio-dicembre 2024:2022

Nella tabella vengono indicate le assunzioni intervenute negli anni 2024:2023.

Composizione organico	N. Entrate Anno 2024	di cui Personale femminile 2024	N. Entrate Anno 2023	di cui Personale femminile 2023	N. Entrate Anno 2022	di cui Personale femminile 2022
Dirigenti	0	0	0	0	0	0
Quadri	0	0	4	1	2	0
Impiegati	9	8	21	9	16	7
Operai	3	0	19	0	11	3
Conducenti di linea	382	71	461	82	366	48
Totale	394	79	505	92	395	58

Nei prospetti seguenti la tipologia contrattuale delle assunzioni effettuate negli anni 2024:2022.

Composizione organico	Contratto a tempo indeterminato (M/F) 2024	di cui Personale femminile	Contratto a tempo indeterminato (M/F) 2023	di cui Personale femminile	Contratto a tempo indeterminato (M/F) 2022	di cui Personale femminile
Dirigenti	0	0	0	0	0	0
Quadri	0	0	4	1	2	0
Impiegati	5	4	11	3	8	2
Operai	2	0	10	0	9	3
Conducenti di linea	314	59	303	50	112	18
Totale	321	63	328	54	131	23

Composizione organico	Contratto a tempo determinato (M/F) 2024	di cui Personale femminile	Contratto a tempo determinato (M/F) 2023	di cui Personale femminile	Contratto a tempo determinato (M/F) 2022	di cui Personale femminile
Dirigenti	0	0	0	0	0	0
Quadri	0	0	0	0	0	0
Impiegati	4	4	10	6	9	5
Operai	1	0	9	0	1	0
Conducenti di linea	2	0	158	32	178	16
Totale	7	4	177	38	188	21

Composizione organico (di cui rispetto alla tabella contratti a tempo indeterminato)	Contratto apprendistato (M/F) 2024	di cui Personale femminile	Contratto apprendistato (M/F) 2023	di cui Personale femminile	Contratto apprendistato (M/F) 2022	di cui Personale femminile
Impiegati	0	0	0	0	0	0
Operai	0	0	0	0	0	0
Conducenti di linea	66	12	80	18	76	14
Totale	66	12	80	18	76	14

La tabella indica i contratti di somministrazione transitati in Autolinee Toscane nel periodo gennaio – dicembre 2024:2022.

Composizione organico	Contratto in somministrazione (M/F) 2024	di cui Personale femminile	Contratto in somministrazione (M/F) 2023	di cui Personale femminile	Contratto in somministrazione (M/F) 2022	di cui Personale femminile
Impiegati	0	0	1	0	3	1
Operai	0	0	13	1	0	0
Conducenti di linea	0	0	40	4	112	11
Totale	0	0	54	5	115	12

2. Lavoro obbligato

Autolinee Toscane non ricorre all'utilizzo di lavoro forzato o obbligato né lo sostiene. Il lavoro svolto dal personale impiegato in Azienda è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'azienda.

Depositi - anticipi stipendio

L'Azienda non richiede al personale di nuova assunzione o già operante di lasciare depositi cauzionali, documenti d'identità in originale, né qualsiasi cosa che possa rendere assoggettato la/il dipendente all'Azienda. L'Azienda non concede prestiti alle/ ai propri dipendenti, con la sola esclusione ovviamente di anticipi sul TFR ai sensi di legge.

Modalità di assunzione

Il personale di Autolinee Toscane S.p.A, al momento dell'assunzione, riceve e sottoscrive per accettazione la documentazione relativa al rapporto di lavoro ed al trattamento economico-normativo applicato.

Le/I neoassunti sono inseriti nel piano annuale di formazione-addestramento che comprende la formazione sulla certificazione etica SA8000 e gli interventi formativi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Si precisa che alle lavoratrici - ai lavoratori con rapporto di lavoro in somministrazione è riservato lo stesso trattamento contrattuale previsto per le lavoratrici - i lavoratori assunti in forma diretta.

Contenziosi in azienda

Nel corso del 2024 sono stati notificati alla Società ricorsi giudiziali di lavoro volti al riconoscimento di trattamenti economici legati alle giornate di ferie, contenziosi giudiziali instaurati ai fini della erogazione di retribuzioni arretrate e/o di trattamenti contrattuali, individuali o collettivi, rivendicati anche per periodi antecedenti al subentro e ricorsi per l'impugnazione di provvedimenti disciplinari.

Lavoro straordinario

Il ricorso al lavoro straordinario è sempre volontario ed è il risultato dell'incontro tra la domanda aziendale, in caso di necessità, e la disponibilità della lavoratrice - del lavoratore.

Andamento cessazione rapporti di lavoro

Nei prospetti seguenti sono sintetizzati il numero e le cause di cessazione dei rapporti di lavoro intervenute nel periodo 2024:2022.

Composizione organico	N. Uscite Anno 2024	di cui Personale femminile	N. Uscite Anno 2023	di cui Personale femminile	N. Uscite Anno 2022	di cui Personale femminile
Dirigenti	0	0	2	0	1	0
Quadri	3	2	1	0	5	1
Impiegati	25	8	31	7	34	10
Operai	26	3	23	3	25	0
Conducenti di linea	310	25	302	18	290	12
Totale	364	38	359	28	356	23

Uscite Anno 2024	Dirigenti (M/F)	Dirigenti (F)	Quadri (M/F)	Quadri (F)	Impiegati (M/F)	Impiegati (F)	Operai (M/F)	Operai (F)	Conducenti di Linea (M/F)	Conducenti di Linea (F)	Totale
Dimissioni volontarie *			3	2	16	5	21	1	267	20	307
Scadenza contratto									11	2	11
Licenziamento per giusta causa									7	0	7
Licenziamento per giustificato motivo							1	0	7	2	8
Licenziamento disciplinare											0
Risoluzione consensuale					7	3	3	1	14	1	24
Decesso							1	1	2	0	3
Altre motivazioni					2	0			2	0	4

*Dimissioni volontarie: nel numero sono incluse le cessazioni per pensionamenti.

Uscite Anno 2023	Dirigenti (M/F)	Dirigenti (F)	Quadri (M/F)	Quadri (F)	Impiegati (M/F)	Impiegati (F)	Operai (M/F)	Operai (F)	Conducenti di Linea (M/F)	Conducenti di Linea (F)	Totale
Dimissioni volontarie *	2	0	1	0	22	4	17	2	272	15	314
Scadenza contratto	0	0	0	0	1	1	0	0	4	1	5
Licenziamento per giusta causa	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	3
Licenziamento per giustificato motivo	0	0	0	0	0	0	1	0	2	1	3
Licenziamento disciplinare	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Risoluzione consensuale	0	0	0	0	6	2	2	0	2	0	10
Decesso	0	0	0	0	1	0	1	0	3	0	5
Altre motivazioni	0	0	0	0	1	0	2	1	16	0	19

*Dimissioni volontarie: nel numero sono incluse le cessazioni per pensionamenti.

Uscite Anno 2022	Dirigenti (M/F)	Dirigenti (F)	Quadri (M/F)	Quadri (F)	Impiegati (M/F)	Impiegati (F)	Operai (M/F)	Operai (F)	Conducenti di Linea (M/F)	Conducenti di Linea (F)	Totale
Dimissioni volontarie *	0	0	4	1	27	7	24	0	249	12	304
Scadenza contratto	0	0	0	0	1	0	0	0	16	2	17
Licenziamento per giusta causa	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3
Licenziamento per giustificato motivo	1	0	0	0	0	0	0	0	4	0	5
Licenziamento disciplinare	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Risoluzione consensuale	0	0	0	0	4	1	2	0	3	0	9
Decesso	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3
Altre motivazioni	0	0	0	0	2	2	0	0	13	1	15

*Dimissioni volontarie: nel numero sono incluse le cessazioni per pensionamento.

3. Salute e Sicurezza

Autolinee Toscane si adopera per attuare tutte le leggi e le buone prassi in materia di salute e sicurezza, inoltre garantisce un ambiente di lavoro che consente al personale di sentirsi al sicuro da possibili situazioni di pericolo. L'Azienda si impegna a far sì che il luogo dove il personale svolge la propria mansione rispecchi le condizioni igienico/sanitarie delle leggi vigenti in materia. Sono attivate le misure necessarie a prevenire incidenti e danni alla salute delle lavoratrici – dei lavoratori durante lo svolgimento del lavoro o a rendere minima la possibilità che si verifichino.

Si pone attenzione alla prevenzione dei rischi ed alla formazione del personale in materia di sicurezza e salute, anche per le/i nuovi dipendenti o per quelli assegnati ad altri compiti.

L'Azienda garantisce al personale l'uso di bagni puliti e d'acqua potabile, nel rispetto delle più comuni norme d'igiene. Gli ambienti di lavoro risultano essere conformi alle normative relative alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. L'evidenza degli impegni assunti dalla società in merito alla sicurezza è rappresentata dal piano di adeguamento/miglioramento ai sensi del D.Lgs n. 81/08 (e successivi aggiornamenti) realizzato, monitorato e aggiornato dal Servizio di Prevenzione e Protezione di Autolinee Toscane, la predisposizione dei piani di evacuazione ed antincendio con esposte le planimetrie con i percorsi di fuga e la valutazione dei rischi.

L'Azienda ha individuato nel Servizio Prevenzione e Protezione (SPP) il Comitato per la Salute e Sicurezza (CSS), richiesto dalla Norma SA8000:2014. Il Comitato è regolarmente e periodicamente aggiornato per potersi impegnare con competenza nel miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nel Servizio Prevenzione e Protezione sono presenti n. 28 rappresentanti delle lavoratrici/dei lavoratori di nomina sindacale (RLS), dislocati tra i tre Dipartimenti, espressione del territorio regionale.

Salute. All'atto del subentro è stato nominato un medico competente coordinatore e sono stati nominati medici competenti che gestiscono le attività, secondo quanto previsto nel D.Lgs. n.81/2008, per aree provinciali/interprovinciali. Nel corso degli anni si è verificata la variazione del medico competente coordinatore e di alcuni medici competenti coordinati. Il medico competente coordinatore ha provveduto alla redazione del Protocollo Sanitario.

Nelle tabelle sottostanti si riportano i dati relativi alle assenze per infortunio negli anni 2024:2022.

Composizione organico	Numero eventi Anno 2024	di cui n. eventi personale femminile
Impiegati - Quadri	8	3
Operai	20	0
Conducenti di linea	226	35
Totale	254	38

Composizione organico	Numero eventi Anno 2023	di cui n. eventi personale femminile
Impiegati - Quadri	10	4
Operai	20	0
Conducenti di linea	204	34
Totale	234	38

Composizione organico	Numero eventi Anno 2022	di cui n. eventi personale femminile
Impiegati - Quadri	6	1
Operai	30	0
Conducenti di linea	200	27
Totale	236	28

Andamento Assenze infortuni	Periodo Anno 2024
N. eventi	254
Indice di gravità	1,10
Indice di frequenza	32,53
N. eventi complessivi di infortunio con durata giorni > 60	40

Andamento Assenze infortuni	Anno 2023
N. eventi	234
Indice di gravità	0,93
Indice di frequenza	29,81
N. eventi complessivi di infortunio con durata giorni > 60	37

Andamento Assenze infortunio	Anno 2022
N. eventi	236
Indice di gravità	0,92
Indice di frequenza	29,76
N. eventi complessivi di infortunio con durata giorni > 60	34

Composizione organico	Giornate di infortunio Anno 2024	di cui gg. personale femminile	Giornate lavorate Anno 2024	di cui gg. personale femminile	% di assenze per infortunio su gg. lavorati	% di assenze per infortunio su gg. lavorati (F)
Impiegati - Quadri	328	47	129.992	44.770,09	0,25	0,10
Operai	548	0	110.836	10.229	0,49	0
Conducenti di linea	7.676	1.427	957.437	86.961,95	0,80	1.64
Totale	8.552	1.474	1.198.266	141.961,04	0,71	1,04

Composizione organico	Giornate di infortunio Anno 2023	di cui gg. personale femminile	Giornate lavorate Anno 2023	% di assenze per infortunio su gg. lavorati
Impiegati - Quadri	319	161	128.308	0,25
Operai	507	0	105.019	0,48
Conducenti di linea	6.460	1.321	948.617	0,68
Totale	7.286	1.482	1.181.944	0,61

Composizione organico	Giornate di infortunio Anno 2022	di cui gg. personale femminile	Giornate lavorate Anno 2022	% di assenze per infortunio su gg. lavorati
Impiegati - Quadri	189,12	81	122.827	0,15
Operai	896,72	35,76	121.393	0,73
Conducenti di linea	6.173,40	788,80	878.915	0,70
Totale	7.259,24	905,56	1.123.135	0,64

Nei prospetti successivi l'andamento degli eventi di infortunio secondo le tipologie indicate anni 2024:2022.

Composizione organico	n. eventi per infortunio in itinere Anno 2022 (M/F)	n. eventi per infortunio in itinere (F)	n. eventi per infortunio in itinere Anno 2023 (M/F)	n. eventi per infortunio in itinere (F)	n. eventi per infortunio in itinere Anno 2024 (M/F)	di cui n. eventi per infortunio in itinere (F)
Impiegati + Quadri	1	1	1	1	5	2
Operai	4	0	5	0	0	0
Conducenti di linea	33	4	47	4	50	9
Totale	28	5	53	5	55	11

Composizione organico	n. eventi per incidente stradale Anno 2024 (M/F)	di cui n. eventi per incidente stradale (F)	n. eventi per aggressione Anno 2024 (M/F)	di cui n. eventi per aggressione (F)
Impiegati - Quadri	2	0	0	0
Operai	0	0	0	0
Conducenti di linea	60	8	30	4
Totale	62	8	30	4

Composizione organico	n. eventi per incidente stradale Anno 2023 (M/F)	n. eventi per incidente stradale (F)	n. eventi per aggressione Anno 2023 (M/F)	n. eventi per aggressione Anno 2023 (F)
Impiegati - Quadri	1	1	0	0
Operai	1	0	0	0
Conducenti di linea	40	8	33	4
Totale	42	9	33	4

Near Miss. Con_O.d.S. n. 51/2024 del 02.02.2024 è stata pubblicata la Procedura PR_DHR_01 Gestione incidenti, di seguito le segnalazioni ricevute nell'anno 2024.

Composizione organico	n. eventi segnalati per near miss Anno 2024	di cui n. eventi segnalati per near miss (F)
Impiegati - Quadri	0	0
Operai	1	1
Conducenti di linea	1	0
Totale	2	1

Nella tabella sottostante si riportano i dati relativi alle assenze per malattia anni 2024: 2022.

Composizione organico	Giornate di assenza per malattia Anno 2024	di cui gg. personale femminile	Giornate lavorate Anno 2024	di cui gg. personale femminile	% di assenze per malattia su gg. lavorati	% di assenze per malattia su gg. lavorati (F)
Impiegati - Quadri	2.742	1.015	130.011,28	44.770,09	2,10	2,26
Operai	7.677	1.339	110.875,52	10.229	6,92	13,09
Conducenti di linea	65.478	9.272	959.334,63	86.961,95	6,82	10,66
Totale	75.897	11.626	1.200.221,43	141.961,04	6,32	8,19

Composizione organico	Giornate di assenza per malattia Anno 2023	di cui gg. personale femminile	Giornate lavorate Anno 2023	% di assenze per malattia su gg. lavorate
Impiegati - Quadri	3.162	1.178	128.307,88	2,46
Operai	7.583	1.273	105.019,25	7,22
Conducenti di linea	65.545	8.298	948.616,83	6,90
Totale	76.290	10.749	1.181.943,96	6,45

Composizione organico	Giornate di assenza per malattia Anno 2022	di cui gg. personale femminile	Giornate lavorate Anno 2022	% di assenze per malattia su gg. lavorate
Impiegati - Quadri	4.445,56	1.388,68	122.827	3,61
Operai	7.011,01	1.254,29	121.393	5,77
Conducenti di linea	91.683,40	9.520,59	878.915	10,43
Totale	103.139,97	12.163,56	1.123.135	9,18

Formazione Area tematica Salute e Sicurezza - Anni 2024:2022

L'Azienda ha effettuato interventi formativi in materia di salute e sicurezza ai sensi dell'Accordo Stato Regione del 21.12.2011 in modo da trasferire le conoscenze per lo svolgimento in sicurezza dell'attività lavorativa e per l'identificazione delle figure previste dal D.Lgs. n. 81/2008 s.m.i.

Formazione Salute e Sicurezza Anno 2024	Ore di formazione per salute e sicurezza	% di ore di formazione per salute e sicurezza su totale ore di formazione
Totale	13.624	15%

Formazione Salute e Sicurezza Anno 2023	Ore di formazione per salute e sicurezza	% di ore di formazione per salute e sicurezza su totale ore di formazione
Totale	14.694	36%

Formazione Salute e Sicurezza Anno 2022	Ore di formazione per salute e sicurezza	% di ore di formazione per salute e sicurezza su totale ore di formazione
Totale	1.068	52%

Composizione organico	Ore di formazione per salute e sicurezza Anno 2024	di cui ore di formazione personale femminile	di cui ore di formazione personale maschile
Dirigenti	6	0	6
Quadri	32	0	32
Impiegati	1.759	176	1.583
Operai	2.276	0	2.276
Conducenti di linea	9.552	955	8.597
Totale	13.624	1.131	12.493

4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Autolinee Toscane rispetta il diritto di tutto il personale ad esprimere l'adesione alle OO.SS., il diritto alla contrattazione collettiva ed all'associazione.

Le/I rappresentanti sindacali non sono discriminate/i sul luogo di lavoro, comunicano liberamente con le lavoratrici - i lavoratori nei luoghi di lavoro. Sono messi a disposizione, presso le sedi, locali aziendali per riunioni proprie e per le assemblee sindacali e adeguati spazi nelle bacheche aziendali. Le evidenze oggettive in materia di libertà di associazione sono documentate nelle registrazioni presenti in Azienda (adesioni al Sindacato, trattenute sindacali sulla retribuzione, documenti affissi alle bacheche, ...).

In nessun caso sono individuabili detrazioni salariali o turni e mansioni destinati a scoraggiare l'attivismo sindacale.

Si indicano di seguito i giorni di permesso sindacale, di assenza per sciopero ed il numero delle lavoratrici/dei lavoratori iscritti alle OO.SS.

AT	gg. permesso sindacale	gg. assenze per sciopero
Anno 2024	9.681,60	5.557,18
Anno 2023	9.831,88	2.292,96
Anno 2022	4.015,50	10.606,71

Gli scioperi proclamati nel 2024, nel numero di 16, sono dipesi da questioni nazionali (n. 9); n. 1 regionale (sul tema aggressioni) e n. 6 aziendali.

Dipendenti iscritti al OO.SS. al 31dicembre del 2024:2022.

AT	Numero dipendenti al 31.12.	N. Iscritti OO.SS. firmatarie del CCNL	N. Adesioni ad altre OO.SS.	Totale N. Iscritti alle OO.SS.	% Iscritti alle OO.SS su totale dip.	Totale N. Non iscritti alle OO.SS	% Non iscritti alle OO.SS su totale dip.
2024	5.033	3.432	307	3.739	74,29%	1.294	25,71%
2023	5.004	3.443	291	3.734	74,62%	1.270	25,38%
2022	4.867	3.316	280	3.596	73,89%	1.271	26,11%

Le OO.SS sindacali presenti in Autolinee Toscane e firmatarie del CCNL Autoferrotranvieri sono FILT Cgil – FIT Cisl – UIL Trasporti – FAISA Cisl - UGL Fna; i Sindacati di base non firmatari del CCNL sono COBAS - FAST Cub Trasporti – USB lavoro privato- Confsal, Cambia-menti e Federmanager.

Sono in vigore gli accordi sindacali sottoscritti presso ogni precedente gestore, da questo punto di vista, quindi, sono presenti centinaia di accordi stratificati nel corso degli anni per ogni società.

Nel 2024 è continuato il confronto di Autolinee Toscane con le rappresentanze sindacali aziendali; i contratti integrativi aziendali stipulati con le OO.SS sono stati n. 26; nel 2023 sono stati n. 32 e nel 2022 sono stati n. 25.

5. Discriminazione

Autolinee Toscane non attua forme di distinzione verso le/i propri dipendenti né dà sostegno ad azioni discriminanti per ragioni di genere, etnia, origine nazionale, territoriale o sociale, religione, orientamento sessuale, età, disabilità, ceto sociale, appartenenza politica o sindacale. Autolinee Toscane si adopera secondo questi principi nello svolgimento della sua attività, come ad esempio nella gestione delle pratiche di assunzione, remunerazione, quiescenza, licenziamento, promozione e accesso alla formazione; la società non interferisce in alcun modo con il diritto di ognuno di seguire pratiche e principi differenti o di soddisfare esigenze dipendenti dall'appartenenza ad una etnia, religione, appartenenza politica o sindacale. In Autolinee Toscane non vengono adottati, né consentiti sul luogo di lavoro comportamenti scorretti nei confronti di chiunque, nei modi, nel linguaggio e nel contatto fisico.

La presenza di donne in Azienda



L'Azienda appartiene ad un settore economico caratterizzato dalla disparità occupazionale di genere tra uomini e donne, in percentuale la maggiore parte delle donne in Autolinee Toscane si concentra tra il personale impiegatizio. La mansione di conducente di linea rimane ad appannaggio del sesso maschile, ma si registra un costante aumento di donne tra il personale viaggiante. Al momento del subentro di Autolinee Toscane nel servizio regionale di TPL, le donne con mansione di conducente di linea erano circa l'8% sul totale dei conducenti; il numero è aumentato nei mesi successivi. Al 31.12 del 2024 la percentuale di donne con mansione di conducente è pari 10,05% rispetto al 2023 al 9,07% e rispetto al 7,88% del 31.12.2022.

Si ricorda l'Accordo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro siglato con le OO.SS.

La presenza femminile in incremento negli anni considerati. Al 31.12.2024 la presenza femminile è pari al 13%.

Composizione organico	AT Personale al 31.12.2024	Presenza femminile	% Donne al 31.12.2024
Impiegati - Quadri	567	207	36,50
Operai	466	49	10,51
Conducenti di linea	4.000	402	10,05
Totale	5.033	658	13,00

Composizione organico	AT Personale al 31.12.2023	Presenza femminile	% Donne al 31.12.2023
Impiegati - Quadri	563	202	35,87
Operai	463	52	11,23
Conducenti di linea	3.978	361	9,07
Totale	5.004	615	12,29

Composizione organico	AT Personale al 31.12.2022	Presenza femminile	% Donne al 31.12.2022
Impiegati - Quadri	552	201	36,41
Operai	402	45	11,19
Conducenti di linea	3.907	308	7,88
Totale	4.861	554	11,40

AT	Media Personale	Media personale femminile
Anno 2024	5.046,00	639,92
Anno 2023	4.994,00	595,23
Anno 2022	4.840,83	536,08

Presenza femminile 31.12.2024	N. Uomini	N. Donne	Totale	% Uomini sul totale	% Donne sul totale
Dirigenti	6	0	6	100	0
Quadri	44	9	53	83,02	16,98
Rappresentanti RLS	27	1	28	96,43	3,57
Social Performance Team	18	4	22	81,82	18,18
Componenti presenti nel Consiglio di Amministrazione	5	0	5	100	0
Componenti presenti nel Collegio Sindacale	2	3	5	40	60
*Componenti presenti negli ulteriori Organi di controllo	4	3	7	57,15	42,85
Soggetti presenti in Azienda con procura	11	1	12	91,67	8,33

*DPO/Collegio DPO - OdV

Presenza femminile 31.12.2023	N. Uomini	N. Donne	Totale	% Uomini sul totale	% Donne sul totale
Dirigenti	6	0	6	100	0
Quadri	46	11	57	80,70	19,30
Rappresentanti RLS	28	1	29	96,55	3,45
Social Performance Team	18	4	22	81,82	18,18
*Componenti presenti negli Organi di amministrazione e di controllo	11	6	17	64,71	35,29
Soggetti presenti in Azienda con procura	10	2	12	83,33	16,67

*Collegio sindacale – DPO/Collegio DPO - OdV

Presenza femminile 31.12.2022	N. Uomini	N. Donne	Totale	% Uomini sul totale	% Donne sul totale
Dirigenti	6	0	6	100	0
Quadri	36	9	45	80,00	20,00
Social Performance Team	19	4	23	82,61	17,39
*Componenti presenti negli Organi di amministrazione e di controllo	9	5	14	64,29	35,71
Soggetti presenti in Azienda con procura	10	2	12	83,33	16,67

*Collegio sindacale - DPO - OdV

Part-Time

L'Azienda stipula contratti di lavoro part-time per:

- trasformazione dei rapporti di lavoro da full-time, su richiesta della/ del dipendente
- assunzioni per la copertura di turni part-time.

Le tabelle seguenti evidenziano il personale con contratto di lavoro part-time al 31 dicembre del 2024: 2022.

Composizione organico	Part-time al 31.12.2024 (M/F)	di cui Personale femminile	Media personale part-time al 31.12.2024	% sul totale Part-time Donne
Dirigenti	0	0	0	0
Quadri	0	0	0	0
Impiegati	40	36	31,50	90
Operai	21	14	16,53	66,66
Conducenti di linea	66	22	51,97	33,33
Totale	127	72		56,69

AT al 31.12.2024		
Mansione	N. dipendenti part-time	Tipo part-time
Impiegati	36	Orizzontale
Impiegati	2	Verticale
Impiegati	2	Misto
Operai	12	Orizzontale
Operai	7	Verticale
Operai	2	Misto
Conducenti di linea	34	Orizzontale
Conducenti di linea	30	Verticale
Conducenti di linea	2	Misto
Totale	127	

Composizione organico	Part-time al 31.12.2023 (M/F)	di cui Personale femminile	Media personale part-time al 31.12.2023
Dirigenti	0	0	0
Quadri	0	0	0
Impiegati	41	37	28,67
Operai	23	15	16,08
Conducenti di linea	79	23	55,25
Totale	143	75	

AT al 31.12.2023		
Mansione	N. dipendenti part-time	Tipo part-time
Impiegati	36	Orizzontale
Impiegati	3	Verticale
Impiegati	2	Misto
Operai	10	Orizzontale
Operai	8	Verticale
Operai	5	Misto
Conducenti di linea	37	Orizzontale
Conducenti di linea	40	Verticale
Conducenti di linea	2	Misto
Totale	143	

Composizione organico	Part-time al 31.12.2022 (M/F)	di cui Personale femminile
Dirigenti	0	0
Quadri	1	1
Impiegati	41	37
Operai	26	16
Conducenti di linea	78	28
Totale	146	82

AT al 31.12.2022		
Mansione	N. dipendenti part-time	Tipo part-time
Impiegati	36	Orizzontale
Impiegati	3	Verticale
Impiegati	3	Misto
Operai	12	Orizzontale
Operai	8	Verticale
Operai	6	Misto
Conducenti di linea	43	Orizzontale
Conducenti di linea	31	Verticale
Conducenti di linea	4	Misto
Totale	146	

Personale non idoneo definitivo/temporaneo alla mansione

Le/I dipendenti divenuti inidonei allo svolgimento delle mansioni previste dal contratto vengono collocati in mansioni compatibili con lo stato di salute ove le esigenze organiche dell'Azienda lo permettono.

La tabella indica il personale inidoneo definitivo e non idoneo temporaneo al 31.12.2024 e 2023.

Composizione organico	Personale al 31.12.2023	N. Personale non idoneo definitivo	% Personale non idoneo definitivo (M)	% Personale non idoneo definitivo (F)	N. Personale non idoneo temporaneo	% Personale non idoneo temporaneo (M)	% Personale non idoneo temporaneo (F)
Impiegati - Quadri	563	0	0	0	0	0	0
Operai	463	0	0	0	0	0	0
Conducenti di linea	3.978	32	90,63%	9,37%	56	91,07%	8,93%
Totale	5.004	32	90,63%	9,37%	56	91,07%	8,93%

Composizione organico	Personale al 31.12.2024	N. Personale non idoneo definitivo	% Personale non idoneo definitivo (M)	% Personale non idoneo definitivo (F)	N. Personale non idoneo temporaneo	% Personale non idoneo temporaneo (M)	% Personale non idoneo temporaneo (F)
Impiegati - Quadri	567	0	0	0	0	0	0
Operai	466	1	0	2,38%	1	1,96%	0
Conducenti di linea	4.000	41	88,10%	9,52%	50	80,39%	17,65%
Totale	5.033	42	88,10%	10,90%	51	82,35%	17,65%

Le % sono calcolate sul totale degli inidonei per tipologia d'inidoneità (temp. Def.) e non alla totalità delle/dei dipendenti AT

Lavoratrici/Lavoratori stranieri

Autolinee Toscane garantisce parità di trattamento e di diritti/doveri tra le lavoratrici - i lavoratori italiani e stranieri.

Il D.Lgs. n. 40/2014, emanato in 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 le lavoratrici - i lavoratori di Paesi terzi che soggiornano regolarmente in uno Stato membro", all'art. 2 ha abrogato l'art. 10 n. 1°, dell'Allegato A al Regio Decreto n. 148/1931, pertanto è possibile per le Aziende di trasporto pubblico assumere lavoratrici/lavoratori extracomunitari.

Personale straniero al 31.12. degli anni 2024: 2022.

Composizione organico	AT Personale al 31.12.2024	N. Presenza personale straniero (M/F)	N. Presenza personale straniero (F)	di cui personale extra UE	di cui personale UE
Impiegati e quadri	567	4	3	1	3
Operai	466	1	0	0	1
Conducenti di linea	4.000	40	17	25	15
Totale	5.033	45	20	26	19

Composizione organico	AT Personale al 31.12.2023	N. Presenza personale straniero (M/F)	N. Presenza personale straniero (F)	di cui personale extra UE	di cui personale UE
Impiegati e quadri	563	3	2	1	2
Operai	463	1	0	0	1
Conducenti di linea	3.978	20	9	15	5
Totale	5.004	24	11	16	8

Composizione organico	AT Personale al 31.12.2022	N. Presenza personale straniero (M/F)	N. Presenza personale straniero (F)	di cui personale extra UE	di cui personale UE
Impiegati e quadri	552	2	2	1	1
Operai	402	1	0	0	1
Conducenti di linea	3.907	11	6	6	5
Totale	4.861	14	8	7	7

Flessibilità

Il personale amministrativo può usufruire di un orario flessibile per Accordo sindacale del 27.10.2021.

Per tutto il personale la cui attività sia possibile in remoto, è previsto per accordo sindacale la possibilità del ricorso al lavoro agile.

Con Regolamento interno, redatto in esecuzione di dell'art. 3 dell'Accordo sindacale del 27.10.2021, sono disciplinati i trasferimenti delle residenze di servizio messe a bando con assegnazione su base volontaria. Il Regolamento si applica all'interno del territorio della Regione Toscana, a tutto il personale di ruolo idoneo alla data di pubblicazione del bando ed avente la qualifica di operatore di esercizio.

Congedi parentali – Testo Unico D.Lgs. 151/2001 s.m.i. (Legge n. 53/2000 e normativa successiva)

Nel 2022 sono state apportate modifiche alla normativa con l'entrata in vigore dal 13 agosto 2022 del decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 29 luglio 2022, n. 176. Il decreto

contiene disposizioni finalizzate a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

Si citano la L. n. 197/2022 (Legge di Bilancio 2023) e la L. n. 213 del 30 dicembre 2023 (Legge di Bilancio 2024).

I prospetti forniscono un riepilogo dei giorni di assenza per congedo parentale e congedo per maternità e paternità.

Congedi parentali Giorni Anno	GG. Congedo parentale	GG. lavorati	% congedo parentale su gg. lavorati
Anno 2024	10.657,32	1.201.372,43	0,89
Anno 2023	12.294,59	1.181.943,96	1,04
Anno 2022	11.601,75	1.124.455	1,03

Composizione organico	GG Congedo parentale Anno 2024	GG Congedo parentale Anno 2023	GG Congedo parentale Anno 2022
Impiegati - Quadri	319,32	231,59	434,78
Operai	280,00	184,00	183,77
Conducenti di linea	10.058,00	10.430,00	9.349,20
Totale	10.657,32	10.845,59	9.967,75

Composizione organico	GG. Maternità Anno 2024	GG Congedo paternità Anno 2024	GG. Maternità Anno 2023	GG Congedo Paternità Anno 2023	GG. Maternità Anno 2022	GG Congedo paternità Anno 2022
Impiegati - Quadri	856	51	92	3	0	0
Operai	290	26	244	29	0	12
Conducenti di linea	1.764	632	703	378	969	653
Totale	2.910	709	1.039	410	969	665

Composizione organico	Media personale 2024	Congedo parentale GG Anno 2024 (M/F)	Congedo parentale GG (F)	Congedo parentale GG (M)	% Congedo parentale (F)	% Congedo parentale (M)
Impiegati	515,17	289,32	232,32	57	80,29	19,71
Quadri	54,92	30,00	30	0	100	0
Operai	467,33	280,00	35	245	12,50	87,50
Conducenti di linea	4.003,50	10.058	937	9.121	9,31	90,69
Totale	5.040,92	10.657,32	1.234,32	9.423	11,58	88,42

5.1 Sistema di Gestione per la Parità di Genere

L'Azienda ha intrapreso il percorso per giungere all'ottenimento della certificazione sulla Parità di Genere.

La Prassi di riferimento UNI 125:2022, pubblicata il 16 marzo 2022, *“definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni. La Prassi di Riferimento per la parità di genere nelle organizzazioni prevede la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo”*.

Perché l'Azienda ha deciso di avviare il percorso verso un Sistema di Gestione per la Parità di Genere?

Autolinee Toscane pone a base delle proprie strategie, anche future, un modello che valorizzi la parità di genere, le pari opportunità tra donne e uomini in tutti i contesti aziendali, l'inclusione e la tutela delle diversità.

Tra gli obiettivi, dunque, si include la volontà di:

- **sviluppare un ambiente di lavoro più equo, trasparente, inclusivo e rispettoso delle diversità**
- **promuovere un approccio rivolto al coinvolgimento delle risorse umane, degli stakeholder, dei collaboratori**
- **prevenire, condannare e contrastare discriminazioni dirette ed indirette, molestie ed ogni forma di abuso fisico/verbale/digitale, bias cognitivi e stereotipi**
- **sancire la “tolleranza zero” di fronte ad ogni atto, comportamento, questione di discriminazione, mobbing sul lavoro, abusi, molestie, pregiudizi e stereotipi**
- **promuovere l'empowerment femminile**
- **garantire pari opportunità di crescita professionale per tutto il personale.**

La Norma PdR 125:2022 è consultabile sul sito internet Dipartimento delle pari opportunità <https://www.pariopportunita.gov.it>, su [intranet](#) aziendale alla sezione “Documenti – Atti - Politica” del Sistema Gestione Integrato.

6. Pratiche disciplinari

Il rapporto di lavoro degli Autoferrotranvieri è regolato dalla disciplina speciale di cui al Regio Decreto n. 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.” In particolare, il Titolo VI dell’Allegato A del citato Decreto detta le disposizioni in tema disciplinare.

Con l’ordine di servizio n. 112 del 10.04.2025, a modifica dell’Ordine di Servizio n° 10 del 30/11/2021 avente ad oggetto “Regolamentazione procedure disciplinari e relative impugnazioni,” è stato comunicato alle/ai dipendenti il conferimento della titolarità dell’esercizio del potere disciplinare.

Il potere disciplinare per le punizioni di cui artt. 40, 41 Allegato A) al R.D. 148/1931 è delegato al Responsabile Legale Disciplinare DRU. Avverso tali provvedimenti è ammesso ricorso gerarchico alla Direttrice Risorse Umane.

La Direttrice Risorse Umane esercita il potere disciplinare relativamente alle punizioni di cui agli articoli 42, 43, 44, 45 Regolamento All. A) al R.D. 08/01/1931 n° 148. Avverso tali provvedimenti è ammesso il ricorso gerarchico al Consiglio di Amministrazione o al Consiglio di Disciplina, secondo la fonte normativa della mancanza contestata.

Gli importi di eventuali sanzioni disciplinari inflitte sono versati all’INPS.

Nel periodo gennaio/dicembre 2024 sono state comminate nei confronti delle lavoratrici/dei lavoratori le seguenti sanzioni disciplinari, così distribuite tra i tre Dipartimenti:

AUTOLINEE TOSCANE S.P.A.		gennaio/ dicembre 2023		R.D. 148/1931 All. A	
Numero censura - Art. 40		Ore multa - art. 41		GG. sospensione - art. 42	
Nord	79	231	484 ore	21	36 giorni
Centro	86	166	364 ore	20	56 giorni
Sud	71	148	301 ore	12	23 giorni
Totale	236	545	1.149 ore	53	115 giorni

Nell’anno 2024 sono state comminate n° 1 sanzione disciplinare di cui all’art. 43, Allegato A) al R.D. 148/1931, n° 2 sanzioni disciplinari di cui all’art. 44, Allegato A) al R.D. 148/1931, n° 4 sanzioni disciplinari di cui all’art. 45, Allegato A) al R.D. 148/1931.

7. Orario di lavoro

Autolinee Toscane rispetta tutte le normative vigenti applicabili in materia di orario di lavoro.

L'Azienda applica l'orario di lavoro regolato dal CCNL di appartenenza, Autoferrotranvieri, e da accordi integrativi aziendali.

L'Accordo sottoscritto in data 27.10.2021 con le OO.SS., disciplina l'orario di lavoro del personale impiegatizio, n. 39 ore settimanali, e del personale impiegatizio per cui - in virtù di apposita contrattazione di secondo livello - è disposto un orario contrattuale di n. 36 ore settimanali, entrambi gli orari sono articolati su 5 giorni. L'Accordo regola la pausa per il pranzo, della durata minima di 30 minuti e che può estendersi fino al massimo di 60 minuti, la flessibilità dell'orario, la compensazione e le prestazioni in straordinario.

In tema di orario di lavoro si evidenzia la possibilità per il personale viaggiante di visualizzare dal 18.11.2021, tramite le credenziali personali, i propri turni guida collegandosi allo strumento sw IVU PAD da dispositivi mobili o da personal computer; il personale viaggiante accedendo al sw IVU PAD può prenotare le ferie ed offrire i cambi turno, sottoposti all'approvazione della/del responsabile secondo le esigenze di servizio.

Il portale ADP HCM è dedicato alle/ai dipendenti per consentire la gestione della comunicazione aziendale. Il portale permette all'utente di accedere alla propria pagina personale attraverso un sistema di identificazione di username e password personali. Nella pagina è visionabile e scaricabile la documentazione personale (cedolini paga; modulistica varia; CU dell'anno...)

Lavoro Straordinario

Le prestazioni in straordinario sono il risultato dell'incontro tra l'esigenza aziendale e la disponibilità del lavoratore e della lavoratrice.

In periodi di necessità produttiva l'Azienda può chiedere prestazioni di lavoro straordinario nei limiti fissati dalla normativa vigente. Il lavoro straordinario è reso dalla lavoratrice - dal lavoratore in modo volontario e regolarmente retribuito secondo le aliquote maggiorate e stabilite dalla normativa in vigore.

Attualmente non esiste alcun reclamo o segnalazione per imposizione aziendale di lavoro straordinario.

Si riportano di seguito le tabelle con i dati riguardanti lo straordinario.

Anno 2024	Impiegati - Quadri (M/F)	Impiegati - Quadri (F)	Operai (M/F)	Operai (F)	Cond. di Linea (M/F)	Cond. di Linea (F)	Totale	% sul totale U	% sul totale F
Totale ore straordinario	49.805,57	7.467,74	34.573,58	783,30	246.547,81	14.702,24	330.926,96	6,94	93,06
Totale ore ordinarie lavorate	945.152,27	331.193,26	716.652,80	61.312,28	6.145.577,97	558.827,79	7.807.383,04	12,18	87,82

Straordinario	Impiegati - Quadri (M/F)	Impiegati - Quadri (F)	Operai (M/F)	Operai (F)	Cond. di Linea (M/F)	Cond. di Linea (F)	Totale
Totale ore straordinario Anno 2023	48.393,93	7.499,52	38.327,18	1.303,80	306.295,87	18.015,08	393.016,98
Totale ore straordinario Anno 2022	50.272,75	9.043,86	33.708,89	1.649,71	285.802	14.291	369.783,64

Ore ordinarie	Impiegati - Quadri	Operai	Cond. di Linea	Totale
Totale ore ordinarie lavorate Anno 2023	1.000.801,46	682.625,13	6.166.009,37	7.849.435,96
Totale ore ordinarie lavorate Anno 2022	958.050,60	877.871,70	5.712.947,50	7.548.869,80

Composizione organico	Media del personale Anno 2024	Ore straordinario Anno 2024	Media Ore straordinario pro capite Anno 2024	Ore ordinarie lavorate Anno 2024	Media Ore ordinarie lavorate pro capite Anno 2024
Impiegati - Quadri	570,09	49.805,57	87,36	945.152,27	1.657,90
Operai	467,33	34.573,58	73,98	716.652,80	1.533,50
Conducenti di linea	4.003,50	246.547,81	61,58	6.145.577,97	1.535,05
Totale	5.040,92	330.926,96	65,65	7.807.383,04	1.548,80

Composizione organico	Media del personale Anno 2023	Ore straordinario Anno 2023	Media Ore straordinario pro capite Anno 2023	Ore ordinarie lavorate Anno 2023	Media Ore ordinarie lavorate pro capite Anno 2023
Impiegati - Quadri	564,08	48.393,93	85,79	1.000.801,46	1.774,21
Operai	429,67	38.327,18	89,20	682.625,13	1.588,71
Conducenti di linea	3.994,33	306.295,87	76,68	6.166.009,37	1.543,69
Totale	4.988,08	393.016,98	78,79	7.849.435,96	1.573,63

Composizione organico	Media del personale Anno 2022	Ore straordinario Anno 2022	Media Ore straordinario pro capite Anno 2022	Ore ordinarie lavorate Anno 2022	Media Ore ordinarie lavorate pro capite Anno 2022
Impiegati - Quadri	553,91	50.272,75	90,75	958.050,60	1.729,61
Operai	404,75	33.708,89	83,28	877.871,70	2.168,92
Conducenti di linea	3.876,17	285.802,00	73,73	5.712.947,50	1.473,86
Totale	4.834,83	369.783,64	76,48	7.548.869,80	1.561,35

Ferie

Le tabelle indicano la situazione ferie e la media giornate godute per addetto/adetta 2024 confrontate con il 2023: 2022.

Anno 2024	Dirigenti (M/F)	Dirigenti (F)	Quadri (M/F)	Quadri (F)	Impiegati (M/F)	Impiegati (F)	Operai (M/F)	Operai (F)	Cond. di Linea (M/F)	Cond. di Linea (F)	Totale
Ferie residue Anno precedente 2023	285,81	0	1.966,62	186,38	14.050,65	4.067,77	8.588,94	426,99	70.734,01	4.554,16	95.626,03
Ferie maturate Anno 2024	205,75	0	1.456,60	245,40	13.780,54	5.241,26	12.479,72	1.331,26	101.925,87	9.788,06	129.848,48
Ferie godute Anno 2024	164,30	0	1.268,70	225,90	12.303,39	4.766,80	10.456,70	1.029,30	85.553	7.962,10	109.746,09
Ferie residue 31.12.2024	327,26	0	2.154,52	205,88	15.527,80	4.542,23	10.611,96	728,95	87.106,88	6.380,12	115.728,42

Media giornate ferie per addetto/addetta.

Composizione organico	Media personale Anno 2024	gg. Ferie godute Anno 2024	Media gg. Ferie godute pro capite Anno 2024
Impiegati - Quadri	570,09	13.572,09	23,80
Operai	467,33	10.456,70	22,37
Conducenti di linea	4.003,50	85.553	21,36
Totale	5.040,92	109.581,79	21,73

Composizione organico Anno 2023	Media personale	gg. Ferie godute Anno 2023	Media gg. Ferie godute pro capite Anno 2023
Impiegati - Quadri	564,08	13.775,10	24,42
Operai	429,67	11.411,80	26,55
Conducenti di linea	3.994,33	86.537,06	21,66
Totale	4.988,08	111.723,96	22,39

Composizione organico Anno 2022	Media personale	gg. Ferie godute Anno 2022	Media gg. Ferie godute pro capite Anno 2022
Impiegati - Quadri	553,91	13.308,08	24,02
Operai	404,75	10.275,50	25,38
Conducenti di linea	3.876,17	92.132,98	23,77
Totale	4.834,83	115.716,56	23,93

Ferie solidali

Con Accordo stipulato con le OO.SS in data 09.03.2022 è stato introdotto in Azienda l'istituto delle ferie solidali. La platea delle/dei beneficiari è stata estesa rispetto a quanto previsto dall'art. 24 del D.Lgs. 151/2015.

Su richiesta, verificata la correttezza dei requisiti, le/i dipendenti a tempo indeterminato possono cedere volontariamente le giornate di ferie maturate negli anni precedenti e non ancora usufruite, fino ad un massimo di 4 giorni di ferie per ciascun anno comunque eccedenti la misura di quattro settimane minime annuali, ai sensi del D.Lgs n. 66 del 8 aprile 2003 in materia di riposi e ferie. In alternativa, il personale può cedere volontariamente le giornate di ex festività, fino ad un massimo di 4 giornate.

A fronte della raccolta delle giornate di ferie solidali/ex festività, l'Azienda si impegna a donare alla lavoratrice - al lavoratore richiedente un numero aggiuntivo di ferie solidali/ex festività partecipando a tale sistema mediante il riconoscimento di un numero ulteriore di giornate di ferie pari al 20% del plafond di giornate cedute da parte delle/dei dipendenti aderenti. Queste ulteriori giornate di ferie aggiuntive sono a carico dell'azienda.

Evento alluvionale del 02.11.2023 nel territorio delle Province di Firenze, Prato, Pistoia, Livorno, Pisa

Con il verbale d'intesa stipulato con le OO.SS. il 06.11.2023, sono stati previsti gli interventi a favore del personale colpito dagli eccezionali eventi alluvionali del 02.11.2023, tra i quali la cessione delle ferie solidali. A fronte della raccolta delle giornate di ferie solidali/ex festività, l'Azienda si è impegnata a donare alla lavoratrice - al lavoratore richiedente un numero aggiuntivo di ferie solidali/ex festività partecipando a tale sistema mediante il riconoscimento di un numero ulteriore di giornate di ferie pari al 30% del plafond di giornate cedute da parte delle/dei dipendenti aderenti. Queste ulteriori giornate di ferie aggiuntive sono a carico dell'azienda.

Lavoro agile

La Società per mitigare i rischi dovuti alla pandemia da COVID-19 ha prorogato fino al 31.12.2021, in base ad Accordo sindacale, le modalità osservate dai precedenti gestori del servizio in tema di lavoro agile, successivamente, in ottemperanza delle disposizioni legislative emanate, il ricorso al lavoro agile secondo le modalità semplificate aziendali in uso, è stato prorogato, per tutto il personale degli impianti fissi la cui

attività fosse possibile in remoto, fino al 31.08.2022. Tra le disposizioni si cita la Legge n.52/2022 di conversione, con modificazioni, del D.L. n. 24/2022 che tra le diverse misure introdotte, ha previsto la proroga al 31 agosto 2022 (art. 10, comma 2 bis) delle disposizioni in materia di “lavoro agile” per le lavoratrici/i lavoratori del settore privato (art. 90, commi 3 e 4, del D.L. 19 maggio 2020, n.34, convertito con modificazioni in L. 17 luglio 2020, n. 77). Con accordo sindacale del 21.06.2022, scadenza 31.12.2023, è stato introdotto in Autolinee Toscane, a far data dal 01.09.2022, lo smart working quale misura strutturale di conciliazione tra vita professionale e vita privata delle lavoratori/dei lavoratrici la cui attività è possibile in remoto. Con accordo sindacale del 14.11.2023 le Parti hanno rinnovato l’accordo di smart working con decorrenza 01.01.2024.

L’adesione allo smart-working avviene esclusivamente su base volontaria.

I prospetti indicano le richieste pervenute ed accolte di smart working.

Area aziendale	N. Addetti al 31.12.2024 abilitati allo smart working	N. Addetti al 31.12.2024 abilitati allo smart working (F)	N. richieste pervenute di accesso allo smart working al 31.12.2024	N. richieste pervenute di accesso allo smart working al 31.12.2024 (F)	N. richieste accolte di accesso allo smart working (M)	N. richieste accolte di accesso allo smart working (F)
Amministrazione	342	165	178	165	177	165
Manutenzione	2	-	4	-	2	-
Esercizio	5	-	5	-	5	-
Totale	349	165	187	165	184	165

Area aziendale	N. Addetti autorizzati allo smart working 31.12.2024	Percentuale % (M)	Percentuale % (F)
Amministrazione	342	50,72%	47,28%
Manutenzione	2	0,57%	-
Esercizio	5	1,43%	-
Totale	349	52,72%	47,28%

Area aziendale	N. Addetti al 31.12.2023 autorizzati allo smart working	Percentuale % (M)	Percentuale % (F)
Amministrazione	336	50,0%	47,7%
Manutenzione	0	-	-
Esercizio	8	2,0%	0,3%
Totale	344	52,0%	48%

Area aziendale	N. Addetti al 31.12.2022 autorizzati allo smart working	Percentuale % (M)	Percentuale % (F)
Amministrazione	290	50%	50%
Manutenzione	1	100%	0
Esercizio	5	60%	40%
Totale	296	50,34%	49,66%

8. Retribuzione

L'Azienda applica il CCNL Autoferrotranvieri e gli accordi integrativi aziendali.

La società garantisce a tutt* le/i dipendenti l'applicazione della normativa di settore relativa al trattamento retributivo e normativo. Nella busta paga sono specificate le voci retributive nonché l'inquadramento nell'organico aziendale. Le/I dipendenti sono stati edotti sugli elementi che costituiscono il cedolino con comunicazione al personale. Con Accordo sindacale del 27.10.2021 è stata regolata la modalità di erogazione della retribuzione mensile adottando il criterio del c.d. "calendario sfasato."

Le/I dipendenti usufruiscono del servizio elettronico di emissione dei buoni pasto.

Sono rispettati gli adempimenti contributivi ed assistenziali.

Monte retributivo annuo lordo Anni 2024: 2022.

Composizione organico	Media personale Anno 2024	Monte retributivo annuo lordo Anno 2024
Impiegati - Quadri	570,09	21.185.419
Operai	467.33	14.269.282
Conducenti di linea	4.003.50	118.005.289
Totale	5.040.92	153.459.990

Composizione organico	Media personale Anno 2023	Monte retributivo annuo lordo Anno 2023
Impiegati - Quadri	564.08	20.966.149
Operai	429.67	13.861.046
Conducenti di linea	3.994,33	117.467.600
Totale	4.988,08	152.294.795

Composizione organico	Media personale Anno 2022	Monte retributivo annuo lordo Anno 2022
Impiegati - Quadri	553,91	20.149.631
Operai	404,75	11.796.985
Conducenti di linea	3.876,17	111.672.813
Totale	4.834,83	143.619.429

Monte retributivo annuo lordo per genere (Anno 2024)

AUTOLINEE TOSCANE S.P.A.			Anno 2024			
Composizione organico Media Anno 2024			Monte retributivo (annuo) lordo			
	Dip. M/F	Dip. F	M/F €	M €	F €	Delta tra M/F
Impiegati	515,17	197	17.829.235	11.725.377	6.103.858	5.621.519
Quadri	54,92	9	3.356.184	2.857.422	498.762	2.358.660
Operai	467,33	51	14.269.282	13.120.144	1.149.138	11.971.006
Conducenti di linea	4.003,50	383	118.005.289	107.923.969	10.081.320	97.842.649
Totale	5.040,92	640	153.459.990	135.626.912	17.833.078	117.793.834

Monte retributivo annuo lordo per genere (Anno 2023)

AUTOLINEE TOSCANE S.P.A.			Anno 2023			
Composizione organico Media anno 2023			Monte retributivo Anno lordo			
	Dip. M/F	Dip. F	M/F €	M €	F €	Delta tra M/F
Impiegati	511,58	192,41	17.629.618	11.663.254	5.966.364	5.696.890
Quadri	52,50	10,91	3.336.531	2.732.386	604.145	2.128.241
Operai	429,67	48	13.861.046	12.662.628	1.198.418	11.464.210
Conducenti di linea	3.994,33	343,91	117.467.600	108.447.667	9.019.933	99.427.734
Totale	4.988,08	595,23	152.294.795	135.505.935	16.788.860	118.717.075

5. SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO - SGI

Il Sistema di Gestione Integrato in Autolinee Toscane è amministrato dal settore Risk Management – Sistemi e Certificazioni (RM) e vede la partecipazione della collettività delle/dei dipendenti a diverso titolo secondo la mansione ed il ruolo ricoperto.

Sono stati nominati i seguenti ruoli/organismi:

- Rappresentante della Direzione per la Norma SA8000:2014 - RDD SA8000
- Rappresentante della Direzione per la Norma 14001:2015 - RDD Ambiente
- Responsabile del Sistema di Gestione Integrato – RSGI
- Coordinatrice Social Performance Team
- Rappresentanti delle lavoratrici/dei lavoratori SA8000, nominati dalle OO.SS. nel n. di 15 unità
- Comitato Social Performance Team SA8000 - SPT
- Comitato Salute e Sicurezza - CSS.

Il campo di applicazione del Sistema SA8000 Integrato per la Qualità, l'Ambiente, la Responsabilità Sociale, la Salute e Sicurezza sul lavoro e la Qualità del servizio TPL di Autolinee Toscane S.p.A. è stato esteso nel corso del 2023 al servizio di funicolare:

PROGETTAZIONE ED EROGAZIONE DI SERVIZI DI TRASPORTO PERSONE SU GOMMA E MEDIANTE FUNICOLARE

Per adempiere a quanto richiesto dallo Standard SA8000 vengono effettuate le seguenti attività:

• Iscrizione al Social Fingerprint

Si tratta del sistema di autovalutazione online - attuato tramite la compilazione di questionari (messi a punto dal SAI - Social Accountability International) da parte dell'Azienda - che consente di verificare il grado di maturità raggiunto dal sistema di gestione aziendale rispetto allo standard SA8000:2014.

• Documentazione/registrazioni

Revisione/aggiornamento/integrazione della documentazione dei Modelli di controllo (leggi Politica; Manuale; Procedure, Istruzioni operative, Modulistica) e stesura dei documenti annuali e/o straordinari quali ad esempio il Riesame/Piano Annuale; il Bilancio/Report SA8000; l'Analisi ambientale.

I documenti inerenti alla Responsabilità sociale e del SGI in generale (verbale audit, rapporti di non conformità, registri formazione...) sono oggetto di registrazione.

• Attività di monitoraggio e misurazione

Nell'ambito del Sistema di Responsabilità Sociale, per esaminare l'adeguatezza delle attività ai requisiti della Norma SA8000, vengono effettuate, da parte di RM, verifiche ispettive interne, attività di monitoraggio e misurazione finalizzate a garantire l'idoneità del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale ai requisiti della Norma SA8000:2014 e del Sistema UNI EN ISO 9001:2015; UNI EN ISO 14001:2015; UNI ISO 45001:2018; UNI ISO 39001 e Norma UNI EN 13816.

• Riesame della Direzione

La Direzione di Autolinee Toscane con il supporto di RM, riesamina periodicamente la propria Politica del SGI per quel che riguarda in particolare:

- l'adeguatezza
- l'appropriatezza
- l'efficacia

In tale occasione è oggetto di valutazione anche:

- l'efficacia delle procedure aziendali
- le opportunità di modifica e di miglioramento degli obiettivi, della Politica per la Responsabilità Sociale e del Sistema di Gestione Integrato in generale
- la situazione dei reclami, delle azioni correttive/preventive, delle attività di formazione e di comunicazione
- lo stato degli obiettivi stabiliti nel precedente riesame.

• Comunicazione/coinvolgimento

Autolinee Toscane effettua la comunicazione in generale ed in particolare sulla cultura della Responsabilità sociale attraverso differenti canali.

Il coinvolgimento e la comunicazione delle lavoratrici e dei lavoratori vengono promossi tramite corsi di formazione, distribuzione di informative, affissione di documenti nelle bacheche, emanati ordini di servizio/comunicazioni al personale, pubblicati i documenti del Sistema integrato sulla rete intranet, newsletter, audit interni, sito web aziendale mentre per le altre parti interessate vengono effettuate pubblicazioni sul sito internet (incluso le indicazioni ed il modulo relativo per presentare segnalazioni SA8000), newsletter e audit esterni all'organizzazione, criteri per la qualificazione dei fornitori.

Al fine di favorire il dialogo con tutte le parti interessate, AT diffonde attraverso il sito web aziendale, link Sistema di Gestione Integrato, il Bilancio/Report SA8000, la Politica del SGI comprensiva della Politica per la Responsabilità Sociale e tutte le informazioni utili al/cittadino/cittadina per l'utilizzo dei servizi offerti dall'Azienda.

Sulla rete intranet aziendale sono pubblicati oltre alle Procedure ed alla Politica del SGI anche i documenti più attinenti alla SA8000: testo della Norma SA8000:2014; Procedura PR_ALL_15 e modulo relativo per la presentazione delle segnalazioni; le edizioni del Bilancio di Responsabilità sociale SA 8000; la composizione del Social Performance Team.

• Analisi dei Rischi

Documento attraverso il quale vengono valutati i rischi per ciascun requisito della Norma ed eventualmente vengono definite le attività di monitoraggio e di azioni correttive.

• **Formazione:** interventi effettuati a vari livelli a seconda del grado di coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori.

• Accesso audit da parte dell'Ente di terza parte

Autolinee Toscane comunica il Piano di audit dell'Ente di terza parte all'interno dell'organizzazione alle/ai responsabili e rende edotto tutto il personale sul calendario dell'audit.

• Social Performance Team, Rappresentanti delle lavoratrici - dei lavoratori SA8000 e Comitato Salute e Sicurezza

In data 09.12.2021 Autolinee Toscane ha sottoscritto con le Segreterie Regionali Filt-Cgil, FIt-Cisl, Uil-Trasporti, Faisa-Cisal, Ugl Fna l'Accordo di regolamentazione del Comitato Social Performance Team e del Comitato Salute e Sicurezza.

Il Social Performance Team, costituito da una rappresentanza equilibrata delle lavoratrici - di lavoratori e management, si occupa di effettuare un'analisi dei rischi sui requisiti della Norma SA8000, di suggerire al Senior Management le eventuali azioni correttive/preventive necessarie ed effettuare efficacemente un monitoraggio per tenere sotto controllo la conformità agli standard SA8000:2014. Il SPT ha adottato un Regolamento interno. Le/I Rappresentanti delle/dei Lavoratrici/Lavoratori SA8000 sono stati nominati dalle OO.SS. firmatarie degli Accordi Nazionali (FIT CISL; FILT CGIL; FAISA CISAL; UIL TRASPORTI e UGL FNA) nel numero di 15 ai sensi dell'accordo sindacale, espressione dei tre Dipartimenti AT e del territorio di appartenenza.

Comitato Salute e Sicurezza, gruppo formato dalle lavoratrici - dai lavoratori e funzioni manageriali incaricati di valutare e monitorare i rischi reali e potenziali per la salute e sicurezza delle lavoratrici/dei lavoratori. Tenuto conto dell'attività del CSS, i componenti coincidono con le/i partecipanti alla riunione periodica ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. 81/2008:

- a) Datore di lavoro o un suo delegato;
- b) Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (RSPP);
- c) Medico competente;
- d) Rappresentante/i delle lavoratrici/dei lavoratori per la sicurezza RLS (art. 47 D.Lgs. 81/2008 – CCNL Autoferrotranvieri 28.03.1996).

A questi si possono eventualmente aggiungere la/il Responsabile del Sistema Integrato (RSGI o suo delegato) e/o il/la Responsabile Rappresentante della Direzione.

• Fornitori e Subfornitori

L'Unità Organizzativa Procurement cura per tutti gli acquisti e in raccordo con le strutture interessate, la programmazione, attuazione e gestione delle procedure di gara, di selezione dei fornitori, lo svolgimento delle attività negoziali e la stipula dei contratti, assicurando il rispetto della legislazione vigente e delle disposizioni/standard negoziali aziendali.

La gestione degli approvvigionamenti è informatizzata tramite il gestionale Maximo e la piattaforma web, fornitore Net4market. Tale piattaforma digitale è utilizzata per la gestione e la qualificazione dei fornitori.

Il Consiglio di Amministrazione in data 29.11.2023 ha approvato il Regolamento elenco fornitori con la finalità di "avere un elenco di fornitori qualificati, potenzialmente capaci di soddisfare determinati requisiti di qualità, solidità economico-finanziaria, competitività e sostenibilità ambientale e sociale." Di seguito si riportano alcuni estratti del Regolamento.

Art. 7 del Regolamento. “La domanda di iscrizione comporta l’accettazione, senza condizione o riserva alcuna:

☐ dei principi definiti dal Codice Etico di AT, dal Codice di Condotta e dal Codice Etico del gruppo RATP Dev e le misure di controllo interno previsti dal Modello di organizzazione e gestione per la prevenzione dei reati di cui al d.lgs. n. 231 del 2001 di AT;

☐ (per quanto di propria competenza) dei principi e dei requisiti dello standard internazionale SA8000, approntato dal SAI (Social Accountability International) con lo scopo di definire i requisiti e il processo per la verifica della Responsabilità Sociale d'Impresa, sulla base delle convenzioni dell'ILO (International Labour Organization), della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e della Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino;

☐ dell’impegno a tenere sotto controllo gli impatti ambientali delle proprie attività e di impegnarsi a ricercarne sistematicamente il miglioramento in modo coerente, efficace e soprattutto sostenibile.”

“Per scopi di qualificazione iniziale e di monitoraggio e valutazione delle prestazioni, AT si riserva la facoltà di effettuare, presso la sede del fornitore, specifici audit condotti sulla base delle linee guida UNI EN ISO 19011. A tal fine, il fornitore si impegna a consentire che il personale incaricato da AT possa accedere presso la propria sede e i propri stabilimenti, per effettuare audit sia nel corso dell’esame della domanda di iscrizione all’Elenco che per tutto il periodo di permanenza nello stesso”.

I requisiti per l’iscrizione del fornitore, elencati all’art. 6 del Regolamento, comprendono, dunque, l’affidabilità del fornitore in termini di qualità della fornitura (aderenza a quanto ordinato, puntualità nelle consegne, aderenza ai requisiti contrattuali); aderenza ai principi definiti dai Codici Etici e di Condotta di AT e del gruppo RATP Dev e alle misure di controllo interno previste dal Modello di organizzazione e gestione per la prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001; aderenza sottoscritta ai requisiti della Norma SA8000; sensibilità e recettività nei confronti delle richieste di rispetto dei requisiti ambientali; disponibilità ad audit da parte del cliente o di terzi autorizzati; tempestività nel recupero delle criticità.

Sono state inserite nei piani di audit per il 2023 - 2024 le verifiche ai fornitori.

• Attività di formazione ed addestramento – sensibilizzazione alla Norma SA8000

I report della formazione sono disponibili presso la U.O. Organizzazione DRU Corporate.

Per l’anno 2024 la DRU Corporate ha predisposto il Piano Annuale di formazione tenendo conto della formazione obbligatoria, trasversale e delle tematiche specifiche secondo i fabbisogni formativi provenienti dalle singole Direzioni.

Per quanto attiene la certificazione SA8000 viene pianificata l’attività di formazione/informazione a tutto il personale, dando priorità in particolare ai nuovi assunti. Per gli allievi di Accademia e per le/i nuovi assunti, la formazione è frontale (in aula), per il resto delle/dei dipendenti è pubblicato on-line sulla piattaforma learn&dev il corso di formazione, dedicato alla norma SA8000. Il percorso, suddiviso in quattro capsule fruibili anche separatamente, riepiloga le previsioni della Norma Responsabilità sociale d’impresa SA8000.

Nell’anno 2022 il numero delle/dei dipendenti che hanno partecipato agli interventi formativi è di n. 1.819 ed il numero totale delle ore di formazione è pari a n. 24.090.

Nell'anno 2023 il numero delle/dei dipendenti che hanno partecipato agli interventi formativi è di n. 3.845 ed il numero totale delle ore di formazione è pari a n. 65.572.

Nell'anno 2024 il numero delle/dei dipendenti che hanno partecipato agli interventi formativi è di n. 1.132 ed il numero totale delle ore di formazione è pari a n. 91.060.

Composizione organico	N. totale di partecipanti ai corsi Anno 2024	Di cui N. di partecipanti ai corsi personale femminile	Di cui N. di partecipanti ai corsi personale maschile
Dirigenti	1	0	0
Quadri	17	5	12
Impiegati	147	68	79
Operai	121	0	121
Conducenti di linea	846	85	761
Totale	1.132	158	973

Formazione Anno 2024 esclusa formazione salute e sicurezza (vedi Requisito n. 3)

Composizione organico	Ore di formazione effettuate (esclusa formazione salute-sicurezza) Anno 2024	di cui ore di formazione personale femminile	di cui ore di formazione personale maschile
Dirigenti	0	0	0
Quadri	511	46	465
Impiegati	19.960	7.784	12.176
Operai	5.543	554	4.989
Conducenti di linea	51.422	5.142	46.280
Totale	77.436	13.527	63.909

Il Piano di formazione ed addestramento è consultabile presso la Direzione Risorse Umane, a titolo di esemplificativo si riepilogano alcuni corsi effettuati nel 2024.

Corso	Ore Corso	Ore totali	Partecipanti	Ore allievi	Data	Sede	Fornitore
			effettivi		inizio		(Ente/Docente/form. interna)
Webinar sul Rentri	2	2	13 (di cui 5 donne)	26	15/02/2024	Videoconferenza	Sintem srl
Leadership e gestione collaboratori	24	24	13 (di cui 8 donne)	312	19/02/2024	FI-SI-PI-PT-GR	Ti Forma
Corso in materia di Novità 2024 Lavoro e Previdenza	4	4	23 (di cui 14 donne)	92	01/03/2024	Teams	Ti Forma
Piano Digitalizzazione e Sicurezza Digitalizzazione contratti	8	8	13 (di cui 7 donne)	104	05/04/2024	Teams	Maggioli
Il Sistema Informativo Territoriale	16	16	6 (di cui 2 donne)	96	27/05/2024	Firenze	Ti Forma

Team Building HR	8	8	45 (di cui 32 donne)	360	29/05/2024	Pisa	Ti Forma
Reportistica e presentazione efficace dei dati	24	24	12 (di cui 4 donne)	288	06/06/2024	Teams	Ti Forma

6. RECLAMI O SUGGERIMENTI - Azioni correttive/di miglioramento

§ 9.6.1 della Norma “L'organizzazione deve stabilire una procedura scritta per i reclami che sia confidenziale, imparziale, non ritorsiva e accessibile e disponibile al personale e alle parti interessate, affinché essi possano fare commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o non conformità allo Standard SA8000”.

Le segnalazioni presentate da una o più parti interessate, aventi per oggetto temi inerenti alla Responsabilità Sociale, sono gestite da apposita Procedura PR_ALL_15 “Norma SA8000- Segnalazioni delle parti interessate” secondo le previsioni della Norma.

Per segnalazione si intende: la segnalazione secondo la definizione della Norma SA8000 può configurarsi come “commento, raccomandazione, segnalazione o reclamo riguardante il luogo di lavoro e/o non conformità allo Standard SA8000.”

I suggerimenti, le segnalazioni /osservazioni attinenti a violazione o comunque ad incoerenze rispetto ai principi della Norma SA8000, sono oggetto di registrazione, monitoraggio, azioni correttive o di miglioramento.

Le modalità di inoltro delle segnalazioni, in forma anonima o non anonima, relativamente a problematiche inerenti all'applicazione della Norma SA8000, sono comunicate al personale tramite la pubblicazione su intranet ed in bacheca della Procedura PR_ALL_15 (relativo Modulo di segnalazione), avvisi affissi nelle bacheche aziendali e pubblicazioni su internet alla pagina Sistemi di Gestione. Al personale di nuova assunzione è consegnata una informativa sulla Norma SA8000 con indicato i canali per presentare eventuali segnalazioni.

Gli stakeholder possono presentare segnalazioni utilizzando i canali indicati alla pagina web aziendale “sistema di Gestione integrato QARSS.”

Il personale può presentare segnalazioni, in forma anonima o non anonima, in relazione a fatti ed accadimenti in contrasto – comunque relativi - ai principi di responsabilità sociale contenuti nella Norma SA8000 tramite:

- l'indirizzo e-mail dedicato sa8000.at@ratpdev.com
- RLSA presente sul territorio della propria residenza lavorativa
- in forma cartacea, in busta chiusa, con l'intestazione “Segnalazione Norma SA8000” da consegnare presso un qualunque presidio di Segreteria territoriale.

La/Il dipendente, utilizzando i canali detti, può presentare la segnalazione compilando il Modulo M01-PR_ALL_15 (firmato o in forma anonima).

Nella segnalazione è richiesto di precisare la tipologia della stessa ossia commento, raccomandazione, segnalazione o reclamo ed il requisito (di quest'ultimo anche il criterio) della Norma.

Gli stakeholder possono presentare segnalazioni, non anonime, in relazione a fatti ed accadimenti in contrasto - comunque, relativi - ai principi di responsabilità sociale contenuti nella Norma SA8000 tramite i seguenti canali:

- invio ad Autolinee Toscane al recapito postale Viale del Progresso n. 6 – cap 50032 - Borgo San Lorenzo (FI)
- all'indirizzo e-mail info@autolineetoscane.it – pec autolineetoscane@pec.it; indirizzata a Risk Management all'attenzione della Coordinatrice SPT e della RDD SA8000; la/il mittente può utilizzare il M01-PR_ALL_15 a disposizione sul sito web aziendale
- invio ad AT all'indirizzo di posta elettronica dedicato sa8000.at@ratpdev.com con la possibilità di compilare il M01-PR_ALL_15.

Nella segnalazione è richiesto di precisare la tipologia della stessa ossia commento, raccomandazione, segnalazione o reclamo ed il requisito (di quest'ultimo anche il criterio) della Norma.

In caso di mancata risposta o risposta non soddisfacente è possibile rivolgersi:

all'Ente di certificazione Rina service Spa sa8000@rina.org.

in caso di mancata risposta o risposta non soddisfacente da parte dall'Ente di certificazione SA8000 RINA è possibile rivolgersi:

all'Ente di accreditamento SAAS (Social Accountability Accreditation Services International): saas@saasaccreditation.org.

L'incremento delle segnalazioni è sintomo della diffusione e conoscenza da parte delle/dei dipendenti dei canali di comunicazione per l'inoltro delle segnalazioni SA8000.

7. INIZIATIVE DI CARATTERE SOCIALE

AT partecipa ad iniziative di carattere sociale che possono avere origine da una richiesta esterna (per esempio Associazione senza scopo di lucro, ecc.) o da proposte interne. L'elenco delle iniziative è disponibile presso la Direzione marketing. Di seguito alcune iniziative svolte nel 2023:2024.

Anno 2023

Corri la vita

Sostegno alla manifestazione nata per aiutare le donne colpite da tumore al seno e sostenere la ricerca con la pellicolazione di un autobus urbano a Firenze.



AIRC

Sostegno a varie iniziative promosse da AIRC: vendita delle arance (gennaio), vendita delle azalee (maggio), vendita dei cioccolati della ricerca (novembre). In collaborazione con il circolo ricreativo aziendale di Livorno.



Telethon

Sostegno alla raccolta fondi Telethon con la messa a disposizione di un bus che fa da palcoscenico all'esibizione di cantanti. In collaborazione con il circolo ricreativo aziendale di Livorno e l'associazione Esegeta Incessante.



Campagna AT contro la violenza di genere

In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne AT ha lanciato la campagna di sensibilizzazione "STOP violenza sulle donne". Il 25 novembre 2023 gli autobus urbani sono stati decorati con una coccarda rossa, inoltre è stato pubblicato un messaggio su tutte le paline elettroniche della regione. AT è impegnata in iniziative riguardanti il tema del contrasto alla violenza sulle donne e discriminazioni di ogni genere per sostenere la cultura del rispetto e delle pari opportunità. Nel 2023 AT ha sostenuto campagne di sensibilizzazione in collaborazione con associazioni antiviolenza quali Nosotras Onlus e Artemisia Centro Antiviolenza. Maggiori informazioni su at-bus.it/stop



Manifesto AT pride

In occasione del 17 maggio, Giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia, AT ha aderito all'iniziativa diventando parte attiva con la creazione del Manifesto “at Pride” e con il cambio del logo con i colori LGBTQIA+.

Maggiori informazioni su at-bus.it/atpride



Anno 2024

Iniziative di carattere sociale

Corri la vita

Sostegno alla manifestazione nata per aiutare le donne colpite da tumore al seno e sostenere la ricerca con la pellicolazione di un autobus urbano a Firenze.

Video con dipendenti at <https://www.facebook.com/corrilavita/videos/3778465115746346>



AIRC

Sostegno a varie iniziative promosse da AIRC: vendita delle arance (gennaio), vendita delle azalee (maggio), vendita dei cioccolati della ricerca (novembre). In collaborazione con il circolo ricreativo aziendale di Livorno.
Comunicati Stampa

<https://www.at-bus.it/it/livorno-at-e-cral-fianco-airc-sabato-27-gennaio-2024>

<https://www.at-bus.it/it/livorno-domenica-12-maggio-2024-at-e-cral-fianco-airc>

<https://www.at-bus.it/it/livorno-azalee-della-ricerca-airc-raccolti-oltre-17mila-euro-laiuto-cral-at-e-at>

<https://www.at-bus.it/it/livorno-comune-at-e-cral-fianco-airc-9-novembre-2024>

RUN FOR MEYER

Comunicazione interna alle/ai dipendenti per partecipare alla RUN FOR MEYER per sostenere il progetto Play Therapy per i bambini dell'Ospedale Pediatrico Meyer di Firenze.

News: <https://ratpdevgroup.sharepoint.com/teams/AT-BUNews/SitePages/RUN-FOR-MEYER.aspx>



Manifesto at pride

In occasione del 17 maggio, Giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia, "at" ha aderito all'iniziativa diventando parte attiva con la creazione del Manifesto "at Pride" e con il cambio del logo con i colori LGBTQIA+. Maggiori informazioni su at-bus.it/atpride

Pendini realizzati a sostegno di iniziative sociali:

- Spettacolo teatrale organizzato dalla Compagnia inclusiva Mayor Von Frinzius a Livorno
- Grafiche informative in città e sui bus delle linee urbane di Autolinee Toscane della campagna informativa "Occhio alle truffe" sulla prevenzione alle truffe agli anziani, finanziata dal Ministero dell'Interno, attivata dal Comune e la Prefettura di Pisa.
- Manifesti RIMANI SICURO IN RETE, stampati per il Soroptimist Club dal Comune di Livorno che ha concesso il patrocinio, sono stati appesi alle pensiline delle fermate degli autobus con la partecipazione di Autolinee toscane (<https://www.soroptimist.it/club/livorno/attivita/campagna-orange-the-world-2024-50162/>)
- Esempio di inclusione: Il Poeta onlus

Campagna ORANGE THE WORLD 2024

25 novembre 10 dicembre

RIMANI AL SICURO IN RETE

1. NON CONDIVIDERE LA TUA PASSWORD CON QUALCUNO. Tieni la tua password al sicuro. Utilizza un gestore di password sicuro e affidabile.
2. PENSA PRIMA DI CLICCARE. Un solo clic inaccorto può mettere a rischio i tuoi dati sensibili.
3. FAI ATTENZIONE A CIÒ CHE SCARICHI. Evita di scaricare applicazioni o software che sembrano sospetti. Potrebbero essere causa di malware.
4. FAI ATTENZIONE A CIÒ CHE PUBBLICHI. Ricorda: ciò che pubblichi su Internet può rimanere lì per sempre.
5. DENUNCIA GLI ABUSI. Se subisci una violenza informatica, segnalala al gestore del sito o alle autorità competenti.
6. RIMANI INFORMATO ED ISTRUISCI GLI ALTRI. Continua ad informarti sulla violenza in rete e istruisci gli altri su come difendersi al sicuro in rete. Condividi questi consigli con amici, familiari e con la tua comunità online.

NON ACCETTARE NESSUNA FORMA DI VIOLENZA

CHIAMA IL **1522**

solidarietà

a cura dei colleghi
della sede di Pistoia



Dal 2014 alcune aree verdi presso le sedi at di Pistoia vengono curate con grande professionalità dalla cooperativa sociale di tipo II **Il Poeta onlus**: specializzata nella manutenzione del verde, ha offerto e continua a offrire questo servizio per la Direzione at di Pistoia, la biglietteria, l'ufficio movimento e la sala autisti. La Cooperativa è stata costituita 25 anni fa, nell'agosto del 1999, per iniziativa dei volontari dell'associazione di volontariato **Solidarietà e Rinnovamento**, con lo scopo di favorire l'inclusione e l'autonomia di persone con disagio mentale. Le attività lavorative della cooperativa sono inquadrare nell'ambito di una stretta collaborazione con l'ASL Toscana Centro in percorsi terapeutici gestiti dal servizio psichiatrico, finalizzati a contrastare e superare i disturbi causati da

IL POETA, 25 ANNI DI COOPERAZIONE VERDE

La onlus da un quarto di secolo
a difesa della salute mentale



depressione e da altre forme di disagio psicologico. Per diversi anni la cooperativa ha avuto una media di cinque soci lavoratori che impiegava in attività di manutenzione del verde commissionate dall'ASL Toscana Centro e in piccoli lavori di giardinaggio commissionati da privati.

PIANTE, ALBERI E NON SOLO

Dal 2014 il TPL è il secondo maggior committente della cooperativa **Il Poeta** e ha contribuito a un aumento del numero di persone impiegate.

Il 2024 segna quindi l'importante traguardo dei 25 anni di attività della cooperativa **Il Poeta** ma anche i dieci anni di gestione del verde delle nostre sedi di Pistoia. In questi anni, il gruppo di lavoro della cooperativa, composto da Massimo (presidente e coordinatore delle attività) e dai suoi collaboratori, si è occupato della potatura e annaffiatura delle piante, dell'estirpamento delle erbe infestanti e della pulizia degli spazi all'aperto. La collaborazione si è poi estesa alla fornitura e alla manutenzione delle piante

da interno, presenti negli uffici amministrativi e in quelli aperti al pubblico. La cooperativa ha sempre garantito a tutti un aiuto puntuale e irrinunciabile, ogni volta si sia presentata la necessità di garantire il decoro con nuove piante o con il rinvaso di quelle presenti, oppure quando alcuni gruppi di colleghi hanno chiesto aiuto per fare regali floreali alle colleghe, magari in occasione di compleanni o di ricorrenze, come la Giornata internazionale della donna.

LA CONDIVISIONE DEI VALORI ETICI

C'è un altro aspetto che è necessario fare emergere: il modo di organizzare il lavoro.

Una modalità non proprio in linea con i paradigmi tipici degli ambienti lavorativi ma che ben si inserisce nelle finalità del Codice etico di at. Questa organizzazione del lavoro rispetta la dignità di ciascun soggetto, ripartisce i carichi di lavoro e utilizza un linguaggio improntato alla cordialità. Il servizio di cura del verde viene effettuato in un ambiente di lavoro sereno, capace di valorizzare le singole potenzialità, che libera le energie che altrimenti verrebbero convogliate nell'area della conflittualità spostandole invece nell'area della collaborazione assertiva, incrementando così la produttività del gruppo di lavoro. L'esperienza della cooperativa **Il Poeta** dimostra che non è necessario coltivare un giardino monumentale, ma basta prendersi cura di un semplice fiore per difendere il proprio e l'altrui diritto alla semplicità, ci insegna che tutti hanno un posto nel mondo ed il contributo di ciascuno rende il mondo un posto migliore.

8. AMBIENTE DI LAVORO

L'Azienda garantisce l'accesso alle parti interessate e alle/ai verificatori di terza parte per il controllo della conformità ai requisiti della SA8000. L'Azienda ritiene rilevante il tema del benessere aziendale e la percezione che le/i dipendenti hanno dell'ambiente di lavoro.

Oplà – sei parte di AT

Nel 2024 si è svolto il Progetto Oplà, progetto di comunicazione interna per le dipendenti e i dipendenti di AT per un percorso di ascolto e coinvolgimento. Dal 25 novembre al 20 dicembre 2024 il bus di Oplà ha girato tra le sedi operative per incontrare, ascoltare e dare un kit regalo a tutte le colleghe e i colleghi.

Alle/Ai dipendenti è stato richiesto di compilare online o di persona durante una delle tappe del tour Oplà, un questionario anonimo per conoscere e sapere l'opinione sull'esperienza aziendale.

“Salta sul bus Oplà, la tua voce è importante!”

Supporto psicologico

Il personale ha a disposizione un supporto psicologico utile ad affrontare situazioni critiche derivanti dal rapporto di lavoro (a titolo di esempio, traumi psicologici derivanti da aggressioni fisiche e verbali o da sinistri di particolare rilievo, ecc...). Si tratta di uno strumento che può restituire benessere psicologico alle/ai dipendenti, migliorando il bilanciamento tra vita personale e vita lavorativa.



9. OBIETTIVI E PRINCIPALI ATTIVITA' PER L'ANNO 2025 E RESOCONTO ANNO 2024

Gli impegni ed obiettivi assunti per l'anno 2024 sono stati rispettati.

- Gestire il Modello di Gestione del Sistema Integrato in Autolinee Toscane nell'ottica del miglioramento continuo.

Stato dell'arte.

- Nel corso degli anni si sono evidenziati miglioramenti nel senso dell'uniformità dei processi grazie al monitoraggio ed agli audit sui processi aziendali nell'ottica del miglioramento continuo; al monitoraggio e revisione dei documenti del SGI; all'autovalutazione (piattaforma SAI) ed all'analisi dei rischi da parte della Direzione e del SPT; all'effettuazione degli audit ai fornitori; al trattamento delle azioni di miglioramento e correttive e agli audit ricevuti dall'Ente di terza parte.

Per gli audit effettuati dall'Ente di certificazione RINA nel corso del 2024 si rimanda al § 3.2.

L'Azienda è impegnata, sistematicamente, nel mantenimento delle certificazioni.

L'Azienda, per dare maggiore visibilità alle parti interessate al Sistema di Responsabilità Sociale, continua a:

- Attuare e mantenere il sistema di Responsabilità Sociale integrato con il Sistema di Gestione integrato
 - Svolgere attività di comunicazione e di coinvolgimento nei confronti degli stakeholder interni ed esterni
 - Effettuare corsi di formazione ed informazione SA8000
 - Essere supportata dal Senior Management e dalle/dai rappresentanti SA8000 delle Lavoratrici/dei Lavoratori nell'attuazione del Sistema di Responsabilità Sociale, nonché dal Social Performance Team (SPT), di cui i soggetti menzionati fanno parte, e dal Comitato Salute e Sicurezza;
 - Pubblicare il Bilancio/Report SA8000 sul sito web aziendale, sul collegamento intranet nonché affisso nelle bacheche aziendali, quale strumento di cui la società ha deciso di dotarsi con lo scopo di fornire un mezzo sintetico per evidenziare il rispetto dei singoli requisiti della Norma SA 8000 adottata in azienda
 - Diffondere la Procedura per raccogliere le segnalazioni SA8000 e gestire le segnalazioni dandone evidenza.
- Anche per l'anno 2024 sono stati rispettati gli impegni assunti richiesti dalla Norma SA8000, le cui evidenze sono rilevabili dalla descrizione dettagliata riportata nel presente documento in rapporto ai singoli requisiti.

Di seguito un *excursus* degli obiettivi e delle principali attività dell'anno 2025.

Si richiamano e si rimanda agli obiettivi per la Responsabilità Sociale indicati nel documento Riesame 2024 – Piano Annuale 2025 di cui il Bilancio/Report Anno 2024 è parte integrante.

Obiettivo generale. Mantenimento del Sistema di Responsabilità Sociale, integrato con i Sistemi di Gestione richiamati sopra, attraverso l'attività generale del Sistema (come, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, il monitoraggio dei processi nell'ottica del miglioramento continuo; l'effettuazione degli audit interni per verificare il monitoraggio del sistema; l'effettuazione degli audit ai fornitori; ecc...).

In relazione ai requisiti SA8000 è comune l'obiettivo di assumere le azioni correttive e di miglioramento relativamente alle anomalie eventualmente rilevate durante le attività di gestione della Norma SA8000.

In relazione ai requisiti SA8000 si richiamano gli impegni assunti:

- Lavoro minorile: mantenere gli impegni di assenza di lavoro minorile, di sensibilizzazione e partecipazione già assunti.
- Lavoro obbligato: mantenere l'assenza di lavoro obbligato né sostenerlo.
- Salute e Sicurezza: oltre agli obiettivi indicati nel documento Piano Annuale, si precisa: analizzare, monitorare il fenomeno infortunistico con la collaborazione delle/degli RLS durante le riunioni periodiche e del Comitato Salute e Sicurezza; continuare a verificare le cause d'infortunio ed il numero di infortunio, continuare nell'attività di informazione/formazione D.Lgs. n. 81/2008 s.m.i.
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: continuare ad assicurare l'esercizio della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva.
- Discriminazione: Autolinee Toscane non attua forme di distinzione verso le/i propri dipendenti né dà sostegno ad azioni discriminanti determinate da qualsiasi causa.
- Disciplina: continuare ad attuare pratiche disciplinari conformi a quelle definite aziendali e coerenti con la disciplina speciale Autoferrotranvieri.

- Orario di lavoro/retribuzione: Autolinee Toscane rispetta tutte le normative vigenti applicabili in materia di orario di lavoro e retribuzione. L'Azienda applica il CCNL di appartenenza Autoferrotranvieri e gli accordi integrativi aziendali.

- Sistema di gestione: mantenimento della certificazione e rispetto dei requisiti della Norma SA8000:2014 nell'ambito del Sistema Integrato. Gestione del sistema da parte del SPT e del Comitato Salute e Sicurezza. Reclami e suggerimenti: gestione dei reclami.

Principali attività.

Analisi dei processi

Valutazione e revisione dei processi aziendali e delle relative informazioni documentate, per migliorare e implementare eventuali necessità di adeguamento. Attuazione delle necessarie azioni correttive e di miglioramento.

Documentazione

Revisione/aggiornamento/integrazione della documentazione dei Modelli di controllo (leggi Politica; Manuale; Procedure, Istruzioni operative, Modulistica); stesura dei documenti annuali e/o straordinari quali ad esempio il Riesame/Piano Annuale; il Bilancio/ Report SA8000; l'Analisi ambientale.

Audit interni

Programmazione di audit interni per verificare l'adeguatezza e l'idoneità del Sistema alle Norme.

Attività di monitoraggio e misurazione del Sistema.

Audit esterni all'organizzazione

Programmazione di audit esterni ai fornitori ritenuti critici in collaborazione con l'Ufficio Procurement.

Comunicazione

Continuerà da parte del settore RM la comunicazione e condivisione delle informazioni sul Sistema Integrato e la Responsabilità sociale grazie agli audit interni ed alla condivisione della documentazione dei Modelli di controllo e dei documenti annuali.

Segnalazione da parte degli stakeholder interni ed esterni

Gestione/registrazione delle segnalazioni/reclami attinenti alla Responsabilità sociale.

Claudia Carchio
Direttrice Risorse Umane
RDDSA8000

Michela Barbini
Risk Management
Coordinatrice SPT