

BILANCIO/REPORT
SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE
UNI/PDR 125 PARITA' DI GENERE
ANNO 2025



Scuola Accademia Autolinee Toscane, foto di gruppo.

AUTOLINEE TOSCANE S.p.A.

Viale del Progresso n. 6

50032 Borgo San Lorenzo (FI) Partita IVA 02194050486

INDICE BILANCIO/REPORT SA8000 UNI/PdR 125:2022

1. PRESENTAZIONE DEL DOCUMENTO: SCOPO DEL BILANCIO/REPORT SA8000 E UNI/PdR 125:2022.....	3
2. POLITICA DEL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO (SGI).....	5
3. L'AZIENDA AUTOLINEE TOSCANE S.P.A - AT.....	13
3.1 IL CODICE ETICO.....	19
3.2 L'ACCORDO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO.....	19
3.3 IL SISTEMA DELLE CERTIFICAZIONI IN AUTOLINEE TOSCANE S.P.A.....	20
3.4 LA POLITICA DI SICUREZZA STRADALE.....	22
3.5 LE PARTI INTERESSATE.....	23
3.6 SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE.....	25
3.7 LA RESPONSABILITÀ SOCIALE: SA8000.....	27
3.8 IL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ.....	28
3.9 IL PIANO WELFARE - WELFARE CULTURALE - IL FONDO SALUTE TPL.....	29
3.10 OFFERTA FORMATIVA "ACCADEMIA".....	30
3.11 TALENTI IN MOVIMENTO.....	31
4. BILANCIO/REPORT IN RELAZIONE AI SINGOLI REQUISITI SA8000 ED AI KPI DELLA UNI/PdR 125:2022.....	32
4.1 Lavoro infantile e minorile – Processi HR/Cultura e strategia.....	34
4.2 Lavoro forzato/obbligato – Processi HR /Governance.....	40
4.3 Salute e Sicurezza - Governance/Cultura e strategia/Processi HR.....	42
4.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva - Governance/Cultura e Strategia/Processi HR.....	49
4.5 Discriminazione – Cultura e strategia/Processi HR/Equità remunerativa/Crescita ed inclusione.....	50
4.6 Pratiche disciplinari - Processi HR/Governance/Cultura e strategia.....	60
4.7 Orario di lavoro – Governance/Processi HR/Genitorialità e Conciliazione vita lavoro.....	61
4.8 Retribuzione – Processi HR/Equità remunerativa.....	68
5 SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO – SGI – GOVERNANCE/CULTURA E STRATEGIA E MONITORAGGIO KPI ...	70
6 RECLAMI O SUGGERIMENTI - AZIONI CORRETTIVE/DI MIGLIORAMENTO.....	79
7 INIZIATIVE DI CARATTERE SOCIALE.....	82
8 AMBIENTE DI LAVORO.....	90
9 OBIETTIVI E PRINCIPALI ATTIVITA' PER L'ANNO 2026 E RESOCONTO ANNO 2025.....	94



1. PRESENTAZIONE DEL DOCUMENTO: SCOPO DEL BILANCIO/REPORT SA8000 e UNI/PdR 125:2022.

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 e della UNI/PdR 125.

A seguito del conseguimento della Certificazione Parità di Genere, da quest'anno il documento si arricchisce delle politiche di parità di genere, ciò significa unire standard etici (Social Accountability) con la valorizzazione della diversità e dell'inclusione, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Il Requisito della Non Discriminazione: La Norma SA8000 vieta espressamente qualsiasi discriminazione legata al genere, garantendo pari opportunità in assunzione, promozione, formazione e retribuzione.
- Equità Salariale: Uno dei capisaldi è assicurare la parità di retribuzione a parità di mansione, tutelando le lavoratrici.

Schema sintetico di integrazione SA8000-UNI/PdR 125

SA8000 = Standard etico-sociale generale

UNI/PdR 125 = Specializzazione sulla parità di genere

✓ Aree di sovrapposizione principali:

- Non discriminazione
- Retribuzione equa
- Orari e condizioni di lavoro
- Sistema di gestione
- Salute e Sicurezza

La redazione del documento ha cadenza annuale, in modo da illustrare l'andamento temporale dei parametri interni presi in considerazione.

La presente edizione rappresenta l'organizzazione aziendale anno 2025 confrontata con l'anno 2024/2023 e l'aggiornamento del Bilancio/Report anno 2024.

Il presente documento è disponibile agli stakeholder interni ed esterni attraverso la pubblicazione sul sito internet aziendale www.at-bus.it. La pubblicazione del Bilancio/Report SA8000-UNI/PdR 125 al personale viene effettuata mediante comunicazione al personale, affissione nelle bacheche aziendali e pubblicazione su intranet aziendale e sulla piattaforma Workvivo.

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 responsabilità sociale, la parità di genere, la qualità, l'ambiente, la salute e la sicurezza sul lavoro, 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, dalla Prassi parità di genere 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 2025 per renderla aderente al Sistema di Gestione per la Parità di Genere e conforme alla Prassi UNI/PdR 125:2022.

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, su piattaforma Workvivo 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. 11.

“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 - UNI PdR 125)

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, la Sicurezza Stradale e la Parità di Genere 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 (anche AT) sia in termini di soddisfazione della propria clientela che in materia di Responsabilità Sociale e parità di genere, 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.

La Direzione di Autolinee Toscane adotta un sistema di gestione per la Parità di Genere secondo la UNI/PdR 125:2022 nella piena convinzione di volere mirare alla valorizzazione delle risorse umane e dell'empowerment femminile e di promuovere politiche aziendali che favoriscono la parità di genere in tutte

le fasi del rapporto di lavoro a partire dalla ricerca del personale ponendo attenzione alla formazione, agli sbocchi professionali, alla evoluzione di carriera, al profilo retributivo.

La Direzione di Autolinee Toscane rigetta ogni forma di discriminazione né da sostegno ad azioni discriminanti.

La Direzione di Autolinee Toscane condanna gli abusi e le molestie di genere all'interno ed all'esterno dell'organizzazione e adotta politiche per prevenire tali comportamenti all'interno dell'organizzazione.

La Direzione di Autolinee Toscane applica il principio di "tolleranza zero" di fronte ad abusi, discriminazioni, molestie, mobbing in ambito lavorativo.

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 Gestione per la Parità di Genere conforme alla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125.*

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/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/della 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 tutto il personale 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 delle lavoratrici e dei lavoratori, 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 delle/dei lavoratrici/lavoratori 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, UNI EN 13816 e UNI/PdR 125, 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 dei lavoratori e delle lavoratrici, i beni aziendali, i terzi e la comunità in cui l'Azienda opera;*
 - b) *l'informazione sui rischi aziendali sia diffusa a tutto il personale; la formazione del personale 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 il personale e/o le/i 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.*

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.*

Politica Parità di Genere

Con il presente documento Autolinee Toscane comunica all'organizzazione, agli stakeholder e a chiunque sia interessato gli impegni assunti sulla base della Norma UNI/PdR 125:2022.

La presente Politica è rafforzata dall'essere inclusa nella Politica del Sistema di Gestione Integrato in quanto la medesima è definita dall'Alta Direzione in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere.

L'obiettivo dell'organizzazione è dare sostegno ai valori di diversità ed inclusione ed alla valorizzazione dell'empowerment femminile, nell'ottica di creare un ambiente di lavoro nel quale è possibile esprimere il proprio potenziale superando gli stereotipi, i pregiudizi e gli ostacoli culturali-organizzativi-materiali e promuovendo i diritti umani e la non discriminazione.

Autolinee Toscane non attua forme di distinzione verso il proprio personale 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.

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.*

Pertanto, come indicato in premessa, si sottolinea “tolleranza zero” di fronte ad ogni atto, comportamento, questione di discriminazione, mobbing sul lavoro, abusi e molestie, pregiudizi/stereotipi.

Principi.

Per quanto detto, Autolinee Toscane nella sua collettività aziendale, nel rispetto della Prassi di Riferimento, al fine di annullare il “gender gap”, si impegna a:

- prevenire, condannare e contrastare discriminazioni dirette ed indirette, molestie e ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale, bias cognitivi/stereotipi;*
- rispettare tutte le leggi e regolamenti vigenti e gli standard aziendali individuati;*
- migliorare l’ambiente di lavoro, garantendo la parità di genere, l’inclusione e l’attenzione alla gender diversity;*
- promuovere un approccio aziendale fondato sul coinvolgimento di tutti le/i dipendenti, stakeholder e collaboratori/collaboratrici;*
- sensibilizzare e coinvolgere il personale nell’impegno al rispetto dei principi della parità di genere e della imparzialità;*
- promuovere un ambiente di lavoro trasparente, collaborativo, aperto all’ascolto dei reali bisogni delle persone;*
- garantire pari opportunità in tutti i ruoli e livelli gerarchici;*
- alimentare un linguaggio inclusivo e partecipativo scardinando gli stereotipi e valorizzando le diversità;*
- supportare l’empowerment femminile nei percorsi di crescita aziendale;*
- adottare politiche eque e paritarie nell’ambito dei processi che regolano le Risorse Umane come la selezione, l’assunzione, le condizioni generali di contratto, i percorsi formativi, il turn over, la mobilità interna ed i percorsi di carriera, in generale in tutti i processi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa all’interno dell’organizzazione;*
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di etica, inclusività e pari opportunità;*

- *garantire la parità retributiva basata su criteri meritocratici condivisi e trasparenti;*
- *garantire la privacy interna, che tuteli tutte le informazioni che possono essere fonte diretta o indiretta di disparità di genere;*
- *promuovere politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e di caregiver;*
- *promuovere politiche di conciliazione casa lavoro;*
- *effettuare verifiche periodiche interne al fine di accertare il rispetto dei principi di parità, pianificando ed attuando eventuali azioni correttive e di miglioramento ove necessario.*

Gli impegni assunti con la presente Politica sono esplicitati attraverso l'adozione del Piano strategico redatto dal Comitato Guida per la Parità di Genere sulla base delle Aree Tematiche stabilite dalla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022:

✓ *Cultura e Strategia: miglioramento dell'ambiente di lavoro favorendo e sostenendo valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva.*

✓ *Governance: la Direzione ha costituito l'organo Comitato Guida per la Parità di Genere come presidio volto alla gestione ed al monitoraggio delle tematiche per la parità di genere e l'inclusione. L'organizzazione adotta rimedi/procedure per identificare e porre rimedio a episodi di non inclusione. La governance si pone come obiettivo di garantire la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo.*

✓ *Processi HR: definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere, della trasparenza.*

✓ *Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda: verificare lo stato attuale per identificare le criticità e porsi come obiettivo il miglioramento.*

✓ *Equità remunerativa per genere: garantire la parità retributiva basata su criteri meritocratici condivisi e trasparenti.*

✓ *Tutela della genitorialità e conciliazione vita lavoro: migliorare il bilanciamento tra vita personale e vita lavorativa; attuare politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e di caregiver; assicurare la presenza del supporto psicologico per aiutare a favorire il benessere delle/dei dipendenti.*

L'organizzazione ha predisposto un sistema di monitoraggio e reportistica tramite indicatori (Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul Sistema di Gestione per la Parità di Genere che prevede l'adozione di specifici KPI Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione- inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni") per garantire il rispetto dei principi di cui alla presente Politica per la Parità di Genere.

Autolinee Toscane ha implementato, in conformità a quanto previsto dalla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, dal D.Lgs. 231/2001 e dal D.Lgs. 24/2023, canali interni per le segnalazioni di violazioni della presente Politica di Parità di Genere, del Codice Etico e di qualsiasi ulteriore condotta contraria ai principi e alle procedure aziendali.

Le violazioni relative al Sistema per la Parità di Genere di cui alla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 sono segnalate al Comitato Guida per la Parità di Genere. L'Azienda garantisce la riservatezza dell'identità

del segnalante e la protezione dai possibili ricatti o ritorsioni da parte del segnalato ai sensi del D.L. n. 23/2024.

In caso di mancato rispetto della presente Politica di Parità di Genere, verranno adottate le sanzioni previste dal Codice Etico e dalla Parte Generale del Modello 231. Le sanzioni irrogabili nei riguardi delle/dei lavoratrici/lavoratori dipendenti che incorrano nella violazione delle suddette prescrizioni, sono equiparabili ad illeciti disciplinari, pertanto, rientrano tra quelle previste dal Titolo VI (artt. 37 ss.) dell'Allegato A) al R.D. 08/01/1931 n. 148, il quale costituisce fonte di natura speciale rispetto alla normativa generale sancita dall'art. 7 Legge n. 300/1970.

La Politica Integrata, comunicata al personale e agli stakeholder, viene resa disponibile a tutte le parti interessate che ne facciano richiesta, pubblicata sul sito web aziendale e sull'intranet aziendale ed esposta in vista nelle zone strategiche dell'Azienda.

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

L'AMMINISTRATORE DELEGATO

Franco Middei"



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), attivo in 16 Paesi e operante in 8 modalità di trasporto (metropolitane, servizi di bus urbano e extraurbano, tram, ferrovie, servizi turistici, funivie, servizi marittimi, trasporto a chiamata).

Dal 1° novembre 2021 Autolinee Toscane gestisce il trasporto pubblico locale su gomma della Regione Toscana in conseguenza dell'aggiudicazione della gara per l'affidamento in concessione di servizi di trasporto pubblico locale nell'ATO della Regione Toscana.

Il contratto di concessione del 10/08/2020 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.

Accessibilità e inclusione

AT promuove un sistema di mobilità equo e accessibile, garantendo servizi fruibili anche alle persone con disabilità e alle fasce più fragili della popolazione. L'azienda investe nel progressivo adeguamento della flotta e delle infrastrutture (mezzi accessibili, fermate attrezzate), nella diffusione di informazioni chiare e facilmente utilizzabili, tra i canali di informazione, quali:

-Sito istituzionale: informazioni su linee, orari, modalità di acquisto dei titoli di viaggio (app, contactless, punti vendita) e servizi digitali accessibili: <https://www.at-bus.it>

-Carta dei Servizi: documento di riferimento che disciplina diritti degli utenti, modalità di accesso al servizio, bigliettazione, agevolazioni e servizi per persone a mobilità ridotta (PMR): <https://www.at-bus.it/it/cartadeiservizi>

-App e strumenti digitali: l'app "at bus" consente di pianificare il viaggio e acquistare biglietti e abbonamenti, aumentando l'accessibilità del servizio anche per utenti con esigenze diverse.

Tali azioni mirano a ridurre le disuguaglianze nell'accesso al trasporto pubblico e a favorire l'inclusione sociale.

Valorizzazione del personale

Autolinee Toscane investe nella crescita professionale, nella sicurezza e nel benessere delle persone, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo e partecipativo, in cui il personale rappresenta un fattore chiave per la qualità e sostenibilità del servizio.

Formazione e sviluppo competenze:

- Academy aziendale per conducenti e formazione per personale operativo (tecnica, customer care)
- Aggiornamenti periodici su sicurezza, normativa e utilizzo nuovi sistemi digitali
- Percorsi di formazione su inclusione, relazione con il pubblico
- Sicurezza sul lavoro
- Programmi strutturati di prevenzione (DVR, audit, monitoraggio infortuni)
- Formazione obbligatoria e continua su salute e sicurezza
- Introduzione di tecnologie per la sicurezza (Progetti Sentinel e Toscana Sicura)

Inclusione e pari opportunità

- Iniziative di ascolto interno (survey clima, canali HR)
- Misure di conciliazione vita-lavoro (lavoro agile, banca ore, flessibilità ove possibile)
- Progetti di welfare aziendale (supporto sanitario, convenzioni, benefit)
- Politiche per la parità di genere (coerenti con UNI/PdR 125)
- Azioni contro discriminazioni e molestie
- Integrazione di personale di diversa provenienza culturale

Coinvolgimento e comunicazione interna

- Comunicazione strutturata (intranet, Workvivo, newsletter interne, briefing operativi)

- Coinvolgimento dei lavoratori nei processi di miglioramento del servizio
- Valorizzazione del ruolo del personale

La rete aziendale dei servizi e relativi dati anno 2025.

Il prospetto di seguito riportato è un estratto della Carta dei servizi 2026 <https://www.at-bus.it/it/cartadeiservizi>

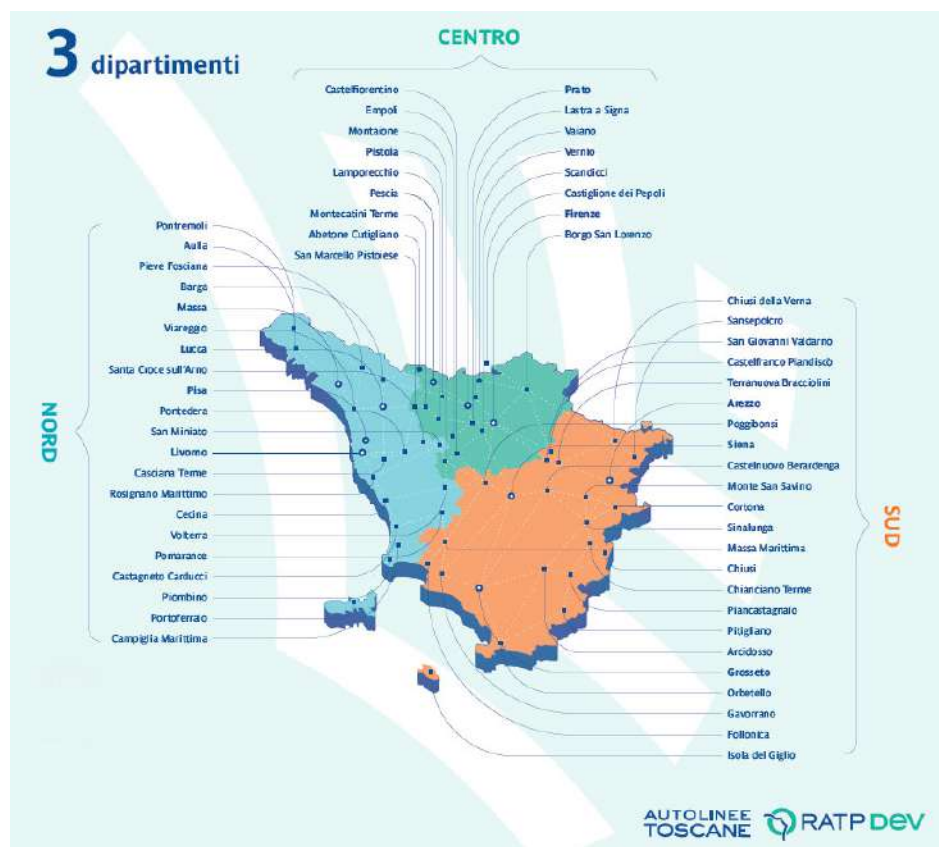


Dati relativi all'anno 2025	
Area servita	22.987 kmq
Lunghezza della rete (km)	13.417 *
Percorrenza annua (autobus-km)	102.861.810
Posti offerti in un giorno feriale medio estivo	1.817.926
Posti offerti in un giorno feriale medio invernale	2.170.354
Passeggeri annui trasportati	185.857.855
Compenso ricevuto dall'azienda oltre agli introiti derivanti dalla vendita dei titoli di viaggio (euro):	€ 248.794.380,63 ** dalla Regione

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

** 95% da congruare

L'organizzazione territoriale di AT



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". Il Tempo T2 prevede una serie di revisioni che si ripercuotono sul numero di km ricompresi dal contratto di concessione e l'individuazione contestuale di alcune "reti deboli" per le quali è prevista la fuoriuscita dalla concessione regionale per essere gestite e retribuite direttamente dagli Enti Locali di interesse. Alla scadenza del 01.11.2023 la maggior parte degli Enti non aveva completato le procedure di gara per l'affidamento dei rispettivi lotti deboli di competenza: pertanto, stante il preminente interesse di garantire il diritto alla mobilità, gli Enti hanno richiesto ad AT di coprire il fabbisogno continuando a gestire questi servizi con appositi "Contratti Emergenziali" ai sensi dell'art. 5 comma 5 del Regolamento Europeo 1370/2007 per garantire continuità e regolare svolgimento degli stessi; AT ha manifestato la propria disponibilità ad offrire questo supporto richiesto dagli Enti Affidanti nel rispetto degli indirizzi e delle linee guida offerte dalla Regione.

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. Il sistema in dotazione ad AT consente di monitorare in tempo reale i mezzi in servizio ed applicare le opportune azioni per il ripristino della regolarità sia in presenza di micro-irregolarità (ritardi, anticipi) sia in caso di macro-irregolarità (corse fuori servizio, tratte a vuoto, corse limitate, deviazioni). Tale sistema, integra il sistema di Videosorveglianza e conteggio passeggeri, oltre alle infrastrutture di terra per l'Infotenza (paline e pannelli alle pensiline) e servizi Web per l'informazione agli utenti dei transiti previsti da tutte le fermate della rete. Il sistema AVM dialoga anche 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.

Piano investimenti autobus. Negli ultimi anni, Autolinee Toscane ha avviato un importante piano di investimenti nel rinnovo e nell'ammodernamento del proprio parco autobus, con l'obiettivo di migliorare la qualità del servizio, ridurre l'impatto ambientale e aumentare il comfort per i passeggeri.

Progetto "Toscana Sicura." e "Progetto Sentinel" 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 collabora con le Prefetture e le amministrazioni locali competenti per territorio. Dal punto di vista tecnico è stato realizzato il progetto "Toscana Sicura" con l'installazione del sistema di videosorveglianza sui mezzi. Si cita, inoltre, il "Protocollo d'intesa per il miglioramento e la tutela della sicurezza nel trasporto pubblico locale di Firenze", siglato presso la Prefettura il 2 dicembre 2025 dal Comune di Firenze, Autolinee Toscane, Gest, e le Organizzazioni Sindacali.

"Progetto Sentinel", un'iniziativa concepita per rafforzare la sicurezza delle/dei clienti e delle/dei lavoratori attraverso un sistema di segnalazione digitale. Il Progetto Sentinel, dedicato a tutti/e coloro che lavorano a bordo degli autobus, consente di segnalare in modo rapido ed efficiente episodi molesti a bordo. Il progetto si integra con le disposizioni aziendali in vigore in merito a episodi gravi e/o infortuni provocati a bordo (installazione di telecamere di videosorveglianza e l'adozione dell'Alert Button per la gestione immediata delle emergenze). Le informazioni raccolte vengono condivise con le autorità competenti per orientare azioni mirate di prevenzione, contrasto e controllo.

Risorse Umane. Il personale di AT al 31.12.2025 è di 4.998 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.” 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.

- Campagna abbonamenti 2025

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

- “Va’ dove ti porta il Bus”

Il progetto (2025-2026/2023-2024), organizzato assieme all'Ufficio Scolastico Regionale, è nato per incentivare l'uso dei mezzi pubblici da parte delle/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.

Nei paragrafi successivi prosegue la presentazione dell'Azienda ponendo 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 i/le 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 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.

3.3 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
- Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125.

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 Parità di Genere, 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) ed ha confermato, durante le visite di sorveglianza, il mantenimento delle restanti Certificazioni.

Nel 2025 Autolinee Toscane ha conseguito la certificazione conforme alla UNI/PdR 125:2022 per la Parità di Genere (data prima emissione 15.12.2025 - data scadenza 14.12.2028 - data revisione 15.12.2025). Nello stesso anno l'Ente di certificazione RINA ha rilasciato ad Autolinee Toscane il rinnovo della certificazione Ambientale UNI EN ISO 14001:2015 (data decisione rinnovo 22.04.2025 - data scadenza 01.05.2028 - data

revisione 22.04.2025) ed il rinnovo della certificazione Salute e Sicurezza sul lavoro UNI ISO 45001:2018 (data decisione rinnovo 23.12.2025 - data scadenza 30.01.2029 - data revisione 23.12.2025).

Nel corso del 2025 l'Ente di certificazione RINA ha effettuato le seguenti verifiche:

CERTIFICAZIONE	DATA
14001	aprile (visita di ricertificazione)
SA8000	maggio (visita di sorveglianza)
SA8000	novembre (visita di sorveglianza)
45001	novembre (visita di ricertificazione)
9001	maggio (visita di sorveglianza)
13816	ottobre (visita di sorveglianza)
39001	novembre (visita di sorveglianza)

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.

3.4 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 tutti i passeggeri che utilizzano le reti stradali, dei terzi con cui Autolinee Toscane condivide la strada e di tutti 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 tutti/e 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.

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.

3.5 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 e la UNI/PdR 125. 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 e della Parità di Genere, possono così essere sintetizzate:
 - adottare un sistema di gestione nella piena convinzione di volere mirare alla valorizzazione delle risorse umane e dell'empowerment femminile e di promuovere politiche aziendali che favoriscono la parità di genere in tutte le fasi del rapporto di lavoro a partire dalla ricerca del personale ponendo attenzione alla formazione, agli sbocchi professionali, alla evoluzione di carriera, al profilo retributivo.
 - rigettare ogni forma di discriminazione né da sostegno ad azioni discriminanti.
 - applicare il principio di "tolleranza zero" di fronte ad abusi, discriminazioni, molestie, mobbing in ambito lavorativo.
 - 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 e parità di genere, con il fine di confermare la rispettabilità della Azienda

- generare maggiore fiducia da parte delle/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 lavoratrici - 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 e della UNI/PdR 125 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, delle pari opportunità, 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 e alle pari opportunità è manifesta e certificata da organismi indipendenti.

3.6 Sistema di Gestione per la Parità di Genere

L'Azienda nel 2025 ha ottenuto la Certificazione UNI/PdR 125:2022, relativa al Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Si tratta di un risultato significativo che conferma l'impegno concreto nel promuovere un ambiente di lavoro sempre più equo, inclusivo e rispettoso delle diversità.

Questo risultato non è un punto di arrivo, ma un passo importante di un percorso che ci vede tutti coinvolti: ogni persona, con il proprio comportamento quotidiano, contribuisce a costruire un ambiente di lavoro più inclusivo, rispettoso e attento alle differenze

Il relativo certificato di conformità n° PDR125-893/25, datato 15.12.2025, è stato rilasciato dall'Ente terzo RINA S.p.A., www.rina.org, Organismo accreditato secondo le disposizioni nazionali, dopo aver superato lo stage 1 svoltosi in data 17.07.2025 e lo stage 2 effettuato dal 24.11 al 01.12.2025.

L'Ente di Certificazione con nota del 11.02.2026 ha comunicato alla scrivente l'esito dell'esame del Comitato Tecnico RINA e dunque la conformità del Sistema di Gestione aziendale alla UNI/PdR 125:2022.

L'ottenimento della certificazione è avvenuto a seguito di un percorso di analisi, strutturazione e implementazione delle politiche aziendali orientate alla promozione dell'equità tra uomini e donne, alla prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione, nonché al miglioramento continuo dei processi interni legati alla valorizzazione delle persone.

La Politica sulla Parità di Genere è parte integrante della Politica del Sistema di Gestione Integrato in modo da includere nel Sistema organizzativo il principio della gender equality, della non discriminazione, della tolleranza zero di fronte ad abusi e molestie nonché delle pari opportunità di carriera nei processi organizzativi e di gestione delle risorse umane.

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 alla 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 UNI/PdR 125:2022 è inoltre disponibile:

- sulla intranet aziendale, nella sezione “Documenti – Atti – Politica” del Sistema di Gestione Integrato
- sulla piattaforma Workvivo.

Alcuni dettagli.

Campo di Applicazione del Sistema di Gestione Integrato e misure per garantire la parità di genere nel seguente contesto:

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

Settore di riferimento: ATECO 49.31 – Lettera H – Cluster Grande. CCNL Autoferrotranvieri – CCNL Dirigenti aziende industriali.

In particolare, la certificazione attesta la conformità del sistema aziendale rispetto alle seguenti sei aree previste dalla Prassi UNI/PdR 125:

1. Cultura e strategia (5.2)
2. Governance (5.3)
3. Processi HR (5.4)
4. Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda (5.5)
5. Equità remunerativa (5.6)
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita lavoro (5.7)

L'Azienda ha predisposto e condiviso con gli stakeholder interni specifici indicatori (KPI) e obiettivi di miglioramento.

3.6.1 Comitato Guida per la parità di genere (CG)

La UNI /PdR 125 prevede che *“La direzione, in relazione alla dimensione aziendale, deve nominare un Comitato Guida per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere (generale e correlate). Il Comitato Guida, in base alle dimensioni dell'organizzazione, deve essere composto almeno dall'amministratore delegato, o da un delegato dalla proprietà, e dal direttore del personale, o altra figura equivalente”*.

L'attività del Comitato Guida (CG) ha il compito di assicurare la conformità delle prestazioni aziendali con la Prassi UNI/PdR 125:2022 contribuendo alla promozione e allo sviluppo del sistema.

Il Comitato è preposto alla implementazione, gestione, monitoraggio del Sistema di Gestione e delle procedure per la parità di genere e l'inclusione, alla pianificazione/effettuazione delle iniziative interne ed esterne volte alla sensibilizzazione ed alla formazione inerente alle tematiche sulla pari opportunità/parità di genere secondo Prassi PdR/125.

Tale team deve dunque monitorare e suggerire le risoluzioni di – eventuali o concrete – non conformità con la Prassi, fino a verificare l’adeguatezza delle risposte fornite dall’organizzazione.

All’interno del Comitato è presente la Referente aziendale contro le molestie, abusi, violenze, discriminazioni e mobbing nei contesti aziendali.

L’indirizzo elettronico dedicato alle tematiche UNI/PdR 125:2022 è il seguente:
pariopportunita.autolinee@ratpdev.com

La Referente, di concerto con il Comitato, coordina le segnalazioni, provenienti dal personale e dagli stakeholder secondo procedura aziendale, attinenti alle tematiche di inclusione, parità di genere, abusi/molestie e bias cognitivi, approfondisce, di concerto con il Comitato, le presunte violazioni dei principi espressi.

Per la presentazione di commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami e/o non conformità riguardanti la Parità di genere UNI/PdR 125, le modalità indicate nella Procedura aziendale PR_ALL_15 sono riassunte al cap. 6.

3.7 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 tutti 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.

3.8 Il Bilancio di sostenibilità

La Commissione 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: “[...] l’integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate.

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	122		
Volume totale di rifiuti pericolosi (tonnellate)	2.844	Tonnellate	Gen/Dic 2025
Volume totale dei rifiuti non pericolosi (tonnellate)	847	Tonnellate	Gen/Dic 2025
Reclami riguardanti "rumore - vibrazioni"	0		Nessun reclamo formale
Consumo totale da acquedotto pubblico (m3)	73.846	m3	Gen/Dic 2025 - di cui 10054 mc da pozzo
Siti dotati di sistema di riciclo dell'acqua	8		
Consumo di energia elettrica di edifici e veicoli (kWh)	7.174.553	kWh	Gen/Dic 2025 - depositi aziendali
Consumo di gasolio da riscaldamento domestico (litri)	14.500	Litri	Gen/Dic 2025
Consumo di gas (kWh)	8.299.218	kWh	Gen/Dic 2025 - depositi aziendali
Consumo di elettricità per autobus (kWh)	$(1.398.791 + 77.448) = 1.476.239$	kWh	Gen/Dic 2025 - rispettivamente autobus e funicolari
Consumo di gasolio (litri) per autobus	36.878.911	Litri	Gen/Dic 2025
Consumo di NGV (kWh) per autobus	35.031.798	kWh	Gen/Dic 2025
Consumo di benzina (litri) per veicoli aziendali	86.686	Litri	Gen/Dic 2025
Consumo di gasolio (litri) per veicoli aziendali	172.411	Litri	Gen/Dic 2025
Consumo di NGV (kWh) per veicoli aziendali	10.282	kWh	Gen/Dic 2025

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.

3.9 Il Piano Welfare - Welfare Culturale - Il Fondo salute TPL

Piano Welfare

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 mette a disposizione della/del dipendente un budget di spesa.

Welfare culturale

Autolinee Toscane riconosce il valore del welfare culturale quale leva di benessere organizzativo, inclusione sociale e valorizzazione del territorio. In tale ambito, l'Azienda promuove e sostiene iniziative volte a favorire l'accesso alla cultura da parte delle/dei propri dipendenti, anche attraverso convenzioni con enti culturali, partecipazione a eventi e iniziative territoriali e sviluppo di progettualità che integrino mobilità e offerta culturale.

Tali azioni contribuiscono al miglioramento dell'equilibrio vita-lavoro, al rafforzamento del senso di appartenenza e alla promozione di pari opportunità nell'accesso alle esperienze culturali, in coerenza con i principi della UNI/PdR 125 e con gli impegni di responsabilità sociale assunti dall'Azienda. Attraverso il welfare culturale, Autolinee Toscane intende inoltre generare impatti positivi sul territorio servito, facilitando la fruizione sostenibile del patrimonio culturale e favorendo l'inclusione delle comunità locali.

Fondo salute TPL

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”.

3.10 Offerta Formativa "Accademia"



Foto preselezione Accademia



Foto di classe

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 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.

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

- n. 66 apprendisti (di cui personale femminile n. 12)
- n. 18 con contratto a tempo determinato (di cui personale femminile n. 7)
- n. 179 con contratto a tempo indeterminato (di cui personale femminile n. 40)

Nel periodo gennaio- dicembre 2025 Autolinee Toscane ha avviato n. 9 classi e assunto:

- n. 59 apprendisti (di cui personale femminile n. 8)
- n. 0 con contratto a tempo determinato
- n. 136 con contratto a tempo indeterminato (di cui personale femminile n. 22)

Personale assunto tramite la scuola Accademia:

- Anno 2024 n. 263 unità di cui donne n. 59
- Anno 2025 n. 195 di cui donne n. 30

Al 31.12.2025 sono stati assunti un totale di 794 autisti.

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

3.11 Talenti in Movimento

Talenti in Movimento è un programma di sviluppo delle risorse umane promosso da Autolinee Toscane (AT), finalizzato a individuare, valorizzare e far crescere i talenti interni all'azienda.

Si tratta di un sistema strutturato che favorisce la mobilità interna e lo sviluppo professionale, offrendo alle persone l'opportunità di mettere in gioco le proprie competenze, acquisirne di nuove e intraprendere percorsi di carriera coerenti con le proprie potenzialità e gli obiettivi aziendali.

Attraverso strumenti come assessment, formazione e percorsi di crescita dedicati, "Talenti in Movimento" supporta l'allineamento tra bisogni organizzativi e aspirazioni individuali, contribuendo a costruire un contesto dinamico, meritocratico e orientato all'innovazione.

4. BILANCIO/REPORT IN RELAZIONE AI SINGOLI REQUISITI SA8000 ed ai KPI della UNI/PdR 125:2022

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.

Norma SA8000:2026

La SA8000:2026 è la nuova versione dello standard internazionale di responsabilità sociale pubblicata da Social Accountability International (SAI) il 1° gennaio 2026, che sostituisce ufficialmente la precedente SA8000:2014.

Prassi UNI/PdR 125:2022

La UNI/PdR 125:2022 è una prassi di riferimento italiana che definisce linee guida per l'implementazione di un sistema di gestione per la parità di genere nelle organizzazioni, con l'obiettivo di promuovere equità, inclusione e valorizzazione delle diversità nei contesti lavorativi.

I concetti di base della PdR 125 comprendono:

- Parità di genere: pari opportunità tra donne e uomini
- Inclusione: tutela e valorizzazione delle diversità
- Equità: eliminazione di ogni forma di discriminazione basata sul genere, compreso l'equità salariale
- Empowerment femminile: valorizzazione e promozione delle donne nei ruoli di leadership
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: sostegno alla genitorialità e bilanciamento tra vita privata e professionale
- Tolleranza zero verso ogni discriminazione, abuso, molestia, bias cognitivi/stereotipi e mobbing nel contesto aziendale

Elemento centrale della UNI 125 è la misurazione attraverso indicatori di performance (KPI), che consentono di valutare in modo oggettivo il livello di maturità dell'organizzazione sulla parità di genere.

Indicatori di performance (KPI). Gli indicatori sono suddivisi in 6 aree di valutazione:

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi HR
- Opportunità di crescita e inclusione
- Equità remunerativa
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Per ciascuna area sono previsti KPI quantitativi e qualitativi, tra cui ad esempio:

- percentuale di donne in posizioni di responsabilità;
- tasso di promozione femminile;
- gap retributivo di genere;
- presenza di politiche di work-life balance;
- composizione di genere nei processi di selezione;
- iniziative di inclusione e cultura aziendale.

La UNI/PdR 125 non è solo uno standard organizzativo, ma un modello misurabile, basato su KPI, che permette di:

- monitorare nel tempo i progressi,

- individuare aree di miglioramento,
- accedere alla certificazione della parità di genere.

La presente matrice ha lo scopo di evidenziare le possibili correlazioni tra i requisiti della norma SA8000:2014 e le aree di valutazione della UNI/PdR 125:2022, al fine di garantire un approccio integrato ai sistemi di gestione della Responsabilità Sociale e della Parità di Genere. Le corrispondenze sono state definite considerando processi, politiche, indicatori e strumenti operativi adottati dall'organizzazione.

Matrice di Correlazione SA8000:2014 – UNI/PdR 125:2022					
Requisiti Norma SA8000	AREE UNI/PdR 125				COLLEGAMENTO
1. Lavoro infantile	Processi HR	Cultura e strategia	-	-	Politiche aziendali etiche e diritti umani; Processi di verifica documentale e anagrafica
2. Lavoro forzato o obbligato	Governance	Processi HR	-	-	Contratti trasparenti e volontari; Assenza vincoli coercitivi; Controllo fornitori (Governance); Processi HR (gestione assunzioni, cessazioni, trattenute)
3. Salute e Sicurezza	Salute e sicurezza	Governance	Cultura e strategia	-	Sistema di prevenzione rischi; Welfare aziendale; responsabilità, deleghe, sistema SSL (Governance)
4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Governance	Cultura e strategia	Processi HR	-	Dialogo sociale; Partecipazione inclusiva; Relazioni sindacali eque, gestione relazioni sindacali
5. Discriminazione	Equità remunerativa	Crescita e inclusione	Cultura e strategia	Processi HR	Parità di trattamento; Gender equality; KPI PdR (es. gap retributivo, promozioni donne)
6. Pratiche disciplinari	Cultura e strategia	Governance	Processi HR	-	Codice Etico; Procedura disciplinari corrette; Prevenzione abusi; tutela della dignità della persona
7. Orario di lavoro	Work-life balance	Processi HR	Governance	-	Conciliazione vita-lavoro; orario di lavoro; Straordinari controllati
8. Retribuzione	Equità remunerativa	Processi HR	-	-	Parità salariale uomo-donna; Trasparenza retributiva; Indicatori PdR 125
9. Sistema di gestione SA8000	Governance	Cultura e strategia	Monitoraggio KPI (tutte le aree)	-	Politica SGI, Sistema Integrato Procedure, audit; Obiettivi e indicatori PdR 125, Miglioramento continuo
					Evidenze oggettive (audit)
					Documenti identità; Verifica età minima in fase di assunzione; procedure assunzione; policy diritti umani
					Contratti di lavoro; audit fornitori; procedure HR; clausole etiche
					DVR; formazione SSL; nomine; audit sicurezza
					Verbali incontri sindacali; accordi
					KPI (gap retributivo, promozioni); Politiche parità di genere
					Codice etico; procedure disciplinari; registrazioni
					Turnazioni; policy orari; contratti
					Cedolini; policy retributiva;
					Politica; procedure; audit interni; riesami; KPI PdR 125

Il requisito dominante di raccordo è la non discriminazione (SA8000 Requisito 5) trasversale alle diverse aree della PdR125 come di raccordo tra i Sistemi sono i Processi HR.

INTEGRAZIONI TRASVERSALI		
ARGOMENTO	ELEMENTO CHIAVE	EVIDENZE
Coinvolgimento degli Stakeholder /Parti interessate	SA8000 §9 → partecipazione lavoratori - PdR 125 → inclusione e cultura	Questionari clima aziendale
Sistema di segnalazione / reclami)	SA8000 - PdR 125	Procedura reclami SA8000-UNI/PdR 125 Registro segnalazioni Azioni correttive
Controllo della catena di fornitura	SA8000 §9.10 - Governance PdR 125	Qualificazione del fornitore Audit fornitori Clausole contrattuali ESG

Premesso quanto sopra, di seguito viene descritto lo stato dell'arte rispetto ai singoli requisiti della Norma SA8000 facendo riferimento ai KPI delle aree di riferimento UNI/PdR 125.

4.1 Lavoro infantile e minorile – Processi HR/Cultura e strategia

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 2025:2023.

Si evidenzia l'incremento della forza lavoro tra il personale femminile.

- Composizione organico al 31.12

La composizione dell'organico di Autolinee Toscane al 31.12.2025.

Composizione organico	Organico al 31.12.2025	di cui Personale femminile	Media personale inclusi i dirigenti Anno 2025	Media personale esclusi i dirigenti Anno 2025	Media personale femminile Anno 2025
Dirigenti	8	1	6,42		0,92
Quadri	58	10	55	55	9,17
Impiegati	517	199	512,83	512,83	197,67
Operai	475	53	469,33	469,33	51
Conducenti di linea	3.940	415	3.986,67	3.986,67	408,92
Totale	4.998	678	5.030,25	5.023,83	667,68

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

Di seguito il dettaglio per Dipartimento del personale in forza al 31.12.2025 ed al 31.12.2024.

Dipartimento Nord

Composizione organico	Organico al 31.12.2025	di cui Personale femminile	Organico al 31.12.2024	di cui Personale femminile
Quadri	16	4	13	3
Impiegati	143	48	143	50
Operai	197	27	196	26
Conducenti di linea	1.200	133	1.248	132
Totale	1.556	212	1.600	211

Dipartimento Centro

Composizione organico	Organico al 31.12.2025	di cui Personale femminile	Organico al 31.12.2024	di cui Personale femminile
Quadri	37	5	35	5
Impiegati	280	111	277	108
Operai	179	23	172	21
Conducenti di linea	1.992	216	1.975	202
Totale	2.488	355	2.459	336

Dipartimento Sud

Composizione organico	Organico al 31.12.2025	di cui Personale femminile	Organico al 31.12.2024	di cui Personale femminile
Quadri	5	1	5	1
Impiegati	94	40	94	40
Operai	99	3	98	2
Conducenti di linea	748	66	777	68
Totale	946	110	974	111

Composizione dell'organico per fasce di età, dati al 31 dicembre degli anni 2025 e 2024.

Fasce di età 31.12.2025	n°	%	n° Uomini	%	n° Donne	%
15-17	0	0	0	0	0	0
18-19	0	0	0	0	0	0
20-29	257	5,14%	204	4,72%	53	7,82%
30-39	583	11,66%	495	11,46%	88	12,98%
40-49	1.356	27,13%	1.161	26,88%	195	28,76%
50-59	2.491	49,84%	2.203	51,00%	288	42,48%
60 e oltre	311	6,22%	257	5,95%	54	7,96%
Totale	4.998	100%	4.320	100%	678	100%

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%

- Tipologia dei rapporti di lavoro al 31.12

Al 31.12.2025 i rapporti di lavoro a contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato

Contratto a tempo indeterminato 31.12.2025	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Conducenti di Linea
Uomini	7	48	316	422	3.525
Donne	1	10	198	53	415
Totale	8	58	514	475	3.940
Contratto a tempo determinato 31.12.2025					
Uomini	0	0	2	0	0
Donne	0	0	1	0	0
Totale	0	0	3	0	0

Al 31.12.2024 e 2023 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					
Uomini	0	0	0	1	0
Donne	0	0	4	0	0
Totale	0	0	4	1	0

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

Contratti di apprendistato al 31.12.2025: 2023.

Al 31.12.2025 i dati relativi alle mansioni di impiegato e operaio risultano invariati rispetto agli anni precedenti.

Contratto apprendistato (di cui rispetto alla tabella contratti a tempo indeterminato) 31.12.2025	Impiegati	Operai	Conducenti di Linea	Conducenti di Linea 31.12.2024	Conducenti di Linea 31.12.2023
Uomini	0	0	140	157	114
Donne	0	0	39	39	31
Totale	0	0	179	196	145

Contratti di somministrazione al 31.12.2025: 2023.

Al 31.12.2025 i dati relativi alle mansioni di impiegato e operaio risultano invariati rispetto agli anni precedenti. Al 31 dicembre 2025 e 2024 non sono presenti contratti di somministrazione tra il personale viaggiante.

Contratto in somministrazione 31.12.2025	Impiegati	Operai	Conducenti di Linea	Conducenti di Linea 31.12.2024	Conducenti di Linea 31.12.2023
Uomini	0	0	0	0	11
Donne	0	0	0	0	1
Totale	0	0	0	0	12

Nelle tabelle seguenti sono riassunte le trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato intervenute nell'anno 2025 e negli anni 2024: 2023.

Rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato	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 2025	0	0	0	0	4	4	1	0	0	0	5

Rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato	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

- Assunzioni periodo gennaio-dicembre 2025:2023

Nella tabella vengono indicate le assunzioni intervenute negli anni 2025:2023.

Composizione organico	N. Entrate Anno 2025	di cui Personale femminile 2025	N. Entrate Anno 2024	di cui Personale femminile 2024	N. Entrate Anno 2023	di cui Personale femminile 2023
Dirigenti	3	1	0	0	0	0
Quadri	2	0	0	0	4	1
Impiegati	13	6	9	8	21	9
Operai	3	0	3	0	19	0
Conducenti di linea	244	31	382	71	461	82
Totale	265	38	394	79	505	92

Nei prospetti seguenti la tipologia contrattuale delle assunzioni effettuate negli anni 2025:2023.

Composizione organico	Contratto a tempo indeterminato (M/F) 2025	di cui Personale femminile	Contratto a tempo indeterminato (M/F) 2024	di cui Personale femminile	Contratto a tempo indeterminato (M/F) 2023	di cui Personale femminile
Dirigenti	3	1	0	0	0	0
Quadri	2	0	0	0	4	1
Impiegati	8	5	5	4	11	3
Operai	3	0	2	0	10	0
Conducenti di linea	244	31	314	59	303	50
Totale	260	37	321	63	328	54

Composizione organico	Contratto a tempo determinato (M/F) 2025	di cui Personale femminile	Contratto a tempo determinato (M/F) 2024	di cui Personale femminile	Contratto a tempo determinato (M/F) 2023	di cui Personale femminile
Dirigenti	0	0	0	0	0	0
Quadri	0	0	0	0	0	0
Impiegati	5	1	4	4	10	6
Operai	0	0	1	0	9	0
Conducenti di linea	0	0	2	0	158	32
Totale	5	1	7	4	177	38

Composizione organico (di cui rispetto alla tabella contratti a tempo indeterminato)	Contratto apprendistato (M/F) 2025	di cui Personale femminile	Contratto apprendistato (M/F) 2024	di cui Personale femminile	Contratto apprendistato (M/F) 2023	di cui Personale femminile
Quadri	0	0				
Impiegati	0	0	0	0	0	0
Operai	0	0	0	0	0	0
Conducenti di linea	59	8	66	12	80	18
Totale	59	8	66	12	80	18

La tabella indica i contratti di somministrazione transitati in Autolinee Toscane nel periodo gennaio – dicembre 2025:2023.

Composizione organico	Contratto in somministrazione (M/F) 2025	di cui Personale femminile	Contratto in somministrazione (M/F) 2024	di cui Personale femminile	Contratto in somministrazione (M/F) 2023	di cui Personale femminile
Impiegati	0	0	0	0	1	0
Operai	0	0	0	0	13	1
Conducenti di linea	0	0	0	0	40	4
Totale	0	0	0	0	54	5

4.2 Lavoro forzato/obbligato – Processi HR /Governance

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 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 del lavoro

Nel corso del 2025 sono stati notificati alla Società ricorsi giudiziali in materia 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 istituti contrattuali, individuali o collettivi, rivendicati anche per periodi antecedenti al subentro, ricorsi giudiziali in materia di orario di lavoro, contenziosi giudiziali per il riconoscimento di inquadramenti superiori e per la gestione del personale.

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 2025:2023.

Composizione organico	N. Uscite Anno 2025	di cui Personale femminile	N. Uscite Anno 2024	di cui Personale femminile	N. Uscite Anno 2023	di cui Personale femminile
Dirigenti	3	0	0	0	2	0
Quadri	0	0	3	2	1	0
Impiegati	16	2	25	8	31	7
Operai	17	0	26	3	23	3
Conducenti di linea	279	14	310	25	302	18
Totale	315	16	364	38	359	28

Uscite Anno 2025	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)
Dimissioni volontarie *	3	0	0	0	10	1	10	0	243	9
Scadenza contratto	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Licenziamento per giusta causa	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0
Licenziamento per giustificato motivo	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Licenziamento disciplinare	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Risoluzione consensuale	0	0	0	0	4	1	6	0	15	1
Decesso	0	0	0	0	1	0	1	0	7	1
Altre motivazioni	0	0	0	0	1	0			8	3
	3	0	0	0	16	2	17	0	279	14

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

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

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 pensionamento.

4.3 Salute e Sicurezza - Governance/Cultura e strategia/Processi HR

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. 30 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 2025:2023.

Composizione organico	Numero eventi Anno 2025	di cui n. eventi personale femminile	Numero eventi Anno 2024	di cui n. eventi personale femminile	Numero eventi Anno 2023	di cui n. eventi personale femminile
Impiegati - Quadri	2	0	8	3	10	4
Operai	21	0	20	0	20	0
Conducenti di linea	225	58	226	35	204	34
Totale	248	58	254	38	234	38

Composizione organico	Giornate di infortunio Anno 2025	di cui gg. di infortunio personale femminile	Giornate lavorate Anno 2025	di cui gg. lavorate personale femminile	% di assenze per infortunio su gg. lavorati	% di assenze per infortunio su gg. lavorati (F)
Impiegati - Quadri	24	0	127.305,19	44.606,14	0,01	0
Operai	398	0	109.082,92	9.907	0,36	0
Conducenti di linea	6.112	1.615	946.340,45	91.813	0,64	1,10
Totale	6.534	1.615	1.182.728,51	146.326,14	0,55	1,10

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

Nei prospetti successivi l'andamento degli eventi di infortunio anni 2025:2023 secondo le tipologie indicate

Andamento Assenze infortuni	Periodo Anno 2025	Periodo Anno 2024	Periodo Anno 2023
N. eventi	248	254	234
Indice di gravità	0,85	1,10	0,93
Indice di frequenza	32,2	32,53	29,81
N. eventi complessivi di infortunio con durata giorni > 60	35	40	37

Composizione organico	n. eventi per infortunio in itinere Anno 2025 (M/F)	Di cui 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)	n. eventi per infortunio in itinere Anno 2023 (M/F)	n. eventi per infortunio in itinere (F)
Impiegati - Quadri	1	0	5	2	1	1
Operai	2	0	0	0	5	0
Conducenti di linea	50	16	50	9	47	4
Totale	53	16	55	11	53	5

Composizione organico	n. eventi per incidente stradale Anno 2025 (M/F)	di cui n. eventi per incidente stradale (F)	n. eventi per aggressione Anno 2025 (M/F)	di cui n. eventi per aggressione (F)
Impiegati - Quadri	1	0	0	0
Operai	3	0	0	0
Conducenti di linea	78	23	47	12
Totale	82	23	47	12

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/Quasi incidenti

Un near miss (noto in italiano come "quasi incidente" o "mancato infortunio") è un evento imprevisto che avrebbe potuto causare danni, lesioni o malattie a persone, ma che per puro caso non si è concretizzato. L'evento si verifica ma l'esito negativo viene evitato solo grazie a circostanze fortuite.

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 2025 e 2024 utilizzando l’iter previsto in procedura.

Composizione organico	n. eventi segnalati per near miss Anno 2025 (M/F)	Di cui n. eventi segnalati per near miss (F)
Dirigenti	0	0
Impiegati - Quadri	0	0
Operai	0	0
Conducenti di linea	8	0
Totale	8	0

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

Le segnalazioni near miss ricevute utilizzando l'iter previsto dal Progetto Sentinel.

Composizione organico	N. eventi near miss da Progetto Sentinel	di cui n. eventi personale femminile	Dipartimento NORD	Dipartimento CENTRO	Dipartimento SUD
Impiegati - Quadri	0	0	0	0	0
Operai	0	0	0	0	0
Conducenti di linea	84	-	42	39	3
Totale	84	-	42	39	3

Nel Progetto Sentinel gli eventi vengono classificati secondo il presente glossario:

- Molestia: comportamento indesiderato che lede la dignità della persona e crea un clima offensivo/intimidatorio (verbale, non verbale, digitale)
- Aggressione: contatto fisico o atto violento contro persona o cose (spinta, percosse, lancio oggetti, danneggiamento)
- Minaccia: dichiarazione/gesto che prospetta un danno, credibile e contestualizzato
- Comportamenti incivili o situazioni di degrado

Si riporta il numero di eventi sulla base della classificazione denunciati dal personale nell'anno 2025.

Composizione organico	N. eventi near miss da Progetto Sentinel per aggressione verificati a bordo bus	di cui n. eventi personale femminile	N. eventi near miss da Progetto Sentinel per aggressione non a bordo bus	di cui n. eventi personale femminile
Impiegati - Quadri	0	0	0	0
Operai	0	0	0	0
Conducenti di linea	57	-	0	0
Totale	57	-	0	0

Composizione organico	N. eventi near miss da Progetto Sentinel per molestia verificati a bordo bus	di cui n. eventi personale femminile	N. eventi near miss da Progetto Sentinel per molestia non a bordo bus	di cui n. eventi personale femminile
Impiegati - Quadri	0	0	0	0
Operai	0	0	0	0
Conducenti di linea	11	-	0	0
Totale	11	-	0	0

Composizione organico	N. eventi near miss da Progetto Sentinel per minaccia/comportamenti incivili verificati a bordo bus	di cui n. eventi personale femminile	N. eventi near miss da Progetto Sentinel per minaccia/comportamenti incivili verificati non a bordo bus	di cui n. eventi personale femminile
Impiegati - Quadri	0	0	0	0
Operai	0	0	0	0
Conducenti di linea	16	-	0	0
Totale	16	-	0	0

Nella tabella sottostante si riportano i dati relativi alle assenze per malattia anni 2025: 2023.

Composizione organico	Giornate di assenza per malattia Anno 2025	di cui gg. per malattia personale femminile	Giornate lavorate Anno 2025	Di cui giornate lavorate personale femminile	% di assenze per malattia su gg. lavorati	% di assenze per malattia su gg. lavorati (F)
Impiegati - Quadri	2.971	958	127.305,19	44.606,14	2,33	2,14
Operai	7.426	2.483	109.082,92	9.907	6,80	25,06
Conducenti di linea	62.000	860	946.340,45	91.813	6,55	0,93
Totale	72.397	4.301	1.182.728,51	146.326,14	6,12	2,94

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

Formazione Area tematica Salute e Sicurezza - Anni 2025:2023

L'Azienda effettua interventi formativi in materia di salute e sicurezza ai sensi dell'Accordo Stato Regione - ultimo Accordo del 17 aprile 2025, in vigore dal 24 maggio 2025 - 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 2025	Ore di formazione per salute e sicurezza	% di ore di formazione per salute e sicurezza su totale ore di formazione alla data
Totale	8.618	10%

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%

Composizione organico	Ore di formazione per salute e sicurezza Anno 2025	di cui ore di formazione personale femminile	di cui ore di formazione personale maschile
Dirigenti	0	0	0
Quadri	48	12	36
Impiegati	2.430	948	1.482
Operai	2.864	315	2.549
Conducenti di linea	3.276	328	2.948
Totale	8.618	1.602	7.016

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

4.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva - Governance/Cultura e Strategia/Processi HR

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, 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 2025	7.860,45	923,62

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

Gli scioperi proclamati nel 2025, nel numero di 15 sono dipesi da questioni nazionali (n. 6); n. 0 regionale e n. 9 aziendali. (di cui uno sul tema aggressioni).

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 alle OO.SS. al 31 dicembre del 2025:2023.

AT	Numero dipendenti al 31.12.2025	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.
31.12.2025	4.998	3.498	333	3.831	76,65%	1.167	23,35%

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.
31.12.2024	5.033	3.432	307	3.739	74,29%	1.294	25,71%
31.12.2023	5.004	3.443	291	3.734	74,62%	1.270	25,38%

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 del trasporto pubblico, da questo punto di vista, quindi, sono presenti centinaia di accordi stratificati nel corso degli anni per ogni società.

Nel 2024 i contratti integrativi aziendali stipulati tra Autolinee e le OO.SS sono stati n. 26; nel 2023 sono stati n. 32 e nel 2022 n. 25.

Nel 2025 è continuato il confronto di Autolinee Toscane con le rappresentanze sindacali aziendali, i contratti integrativi aziendali stipulati nell'anno 2025 sono stati n. 42 tra questi si citano i seguenti contratti aziendali regionali: Accordo Premio di risultato, Accordo Armonizzazione Agevolazioni tariffarie, Accordo riposi aggiuntivi personale Autolinee Toscane.

4.5 Discriminazione – Cultura e strategia/Processi HR/Equità remunerativa/Crescita ed inclusione

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 31.12.2025 la percentuale di donne con mansione di conducente di linea è pari al 10,53% rispetto al 2024 pari a 10,05%, al 2023 al 9,07% e rispetto al 7,88% del 31.12.2022.

La presenza femminile è in incremento negli anni considerati. Al 31.12.2025 la presenza femminile è pari al 13,56%.

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

Composizione organico	AT Personale al 31.12.2025	Presenza femminile	Presenza maschile	% Donne al 31.12.2025	% Uomini al 31.12.2025
Impiegati - Quadri	575	209	366	36,35	63,65
Operai	475	53	422	11,16	88,84
Conducenti di linea	3.940	415	3525	10,53	89,47
Totale	4.990	677	4.313	13,56	86,44

AT	Media Personale	Media personale femminile	Media personale maschile
Anno 2025	5.030,25	667,67	4.362,58

Presenza femminile anni precedenti

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 31.12.2025	N. Uomini	N. Donne	Totale	% Uomini sul totale	% Donne sul totale
Dirigenti	7	1	8	87,50	12,50
Quadri	48	10	58	82,76	17,24
Rappresentanti RLS (gennaio 2026)	29	1	30	96,67	3,33
Social Performance Team	18	4	22	81,82	18,18
Componenti presenti nel Consiglio di amministrazione (visura 28.01.2026)	6	0	6	100	0
Componenti presenti nel Collegio Sindacale (visura 28.01.2026)	2	3	5	40	60
*Componenti presenti negli ulteriori Organi di controllo	2	2	4	50	50
Soggetti presenti in Azienda con procura (visura 28.01.2026)	10	2	12	83,33	16,67
* DPO/OdV					

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

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 2025: 2023.

Composizione organico	Part-time al 31.12.2025 (M/F)	di cui Personale femminile	di cui Personale maschile	Media personale part-time al 31.12.2025	% sul totale part-time personale femminile	% sul totale part-time personale maschile
Dirigenti	0	0	0	0	0	0
Quadri	0	0	0	0	0	0
Impiegati	41	36	5	41,07	87,80	12,20
Operai	22	14	8	21,83	63,63	36,37
Conducenti di linea	73	22	51	73,41	30,13	69,87
Totale	136	72	64		52,94	47,06

AT al 31.12.2025			
Mansione	N. dipendenti part-time	Tipo part-time	Di cui personale femminile
Impiegati	35	Orizzontale	32
Impiegati	4	Verticale	3
Impiegati	2	Misto	1
Operai	13	Orizzontale	8
Operai	7	Verticale	6
Operai	2	Misto	0
Conducenti di linea	32	Orizzontale	13
Conducenti di linea	38	Verticale	7
Conducenti di linea	3	Misto	2
Totale	136		72

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 31.12.2024 (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 31.12.2023		
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 31.12.2023 (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	

Personale non idoneo definitivo/temporaneo alla mansione

Le/I dipendenti divenuti inadatti 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 inadatto definitivo e non idoneo temporaneo al 31.12.2025 e 2024:2023.

Composizione organico	Personale al 31.12.2025	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	575	-	-	-	-	-	-
Operai	475	1	-	3,12 %	1	4,16 %	-
Conducenti di linea	3.940	31	78,13 %	18,75 %	23	79,17 %	16,67 %
Totale	4.990	32	78,13 %	21,87 %	24	83,33 %	16,67 %

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%

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%

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 i lavoratori di Paesi terzi che soggiornano regolarmente in uno Stato membro”, ha disposto, all’art. 2, l’abrogazione dell’art. 10, n. 1), dell’Allegato A al

Regio Decreto n. 148/1931. Pertanto, le aziende di trasporto pubblico possono procedere all'assunzione di lavoratrici e lavoratori extracomunitari.

Personale straniero al 31.12. degli anni 2025: 2023

Composizione organico	AT Personale al 31.12.2025	N. Presenza personale straniero (M/F)	N. Presenza personale straniero (F)	di cui lavoratore extra UE	di cui lavoratore UE
Impiegati - Quadri	575	4	3	1	3
Operai	475	1	0	0	1
Conducenti di linea	3.940	52	16	33	19
Totale	4.990	57	19	34	23

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

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 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 la disciplina dei congedi parentali è stata significativamente modificata con l'entrata in vigore, il 13 agosto 2022, del decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 176 del 29 luglio 2022.

Il decreto, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1158, introduce misure volte a migliorare la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, promuovendo la condivisione delle responsabilità di cura e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

La disciplina è stata successivamente oggetto di interventi di aggiornamento, principalmente di natura economica, attraverso le Leggi di Bilancio degli anni successivi.

Una breve sintesi sulla normativa sul congedo parentale - vedi link il Congedo parentale (<https://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/natalita-e-conciliazione/conciliazione-famiglia-lavoro/congedo-parentale/il-congedo-parentale>) e Portale Inps - Congedi parentali (<https://www.inps.it/it/it/dati-e-bilanci/attivita-di-ricerca/collaborazioni-e-partnership/congedi-parentali>)

TIPOLOGIA NORMATIVA	NORMA	Note
1. Normativa base (fondamentale)	Legge 8 marzo 2000, n. 53	Introduce il diritto ai congedi parentali e delega al Governo il riordino della materia
	D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (Testo Unico maternità e paternità)	Rappresenta la principale norma di riferimento: disciplina organica dei congedi: artt. 32-38 → congedo parentale. Regola: durata, indennità, modalità di fruizione, diritti previdenziali
2. Normativa europea recepita	Direttiva UE 2019/1158 (work-life balance)	Mira a migliorare conciliazione vita-lavoro e parità di genere.
	D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105	Recepimento della direttiva UE: Principali novità: aumento mesi indennizzabili (fino a 9 complessivi tra i genitori); estensione periodo di fruizione fino a 12 anni del figlio
3. Riforme Jobs Act	D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80	Revisione della disciplina dei congedi parentali; Estensione limiti temporali e maggiore flessibilità
4. Leggi di Bilancio	Legge di Bilancio (aggiornamenti recenti dal 2023)	Aggiornamenti principalmente di natura economica
5. Normativa amministrativa e prassi	Circolari INPS (es. n. 57/2024, e messaggi successivi)	Indicazioni operative su: presentazione domanda; calcolo dell'indennità; modalità di fruizione
6. Altre norme correlate	L. 104/1992 s.m.i. (L. 105/2025 – D.Lgs. 105/2022)	Prevede istituti collegati per l'assistenza a familiari con disabilità
	Codice civile	Affidamento e responsabilità genitoriale

I prospetti forniscono un riepilogo dei giorni di assenza per congedo parentale - anno.

Congedi parentali Giorni	GG. Congedo parentale Anno 2025	GG. lavorati Anno 2025	% congedo parentale su gg. lavorati
Anno 2025	11.768	1.182.728,51	9,95
Anno 2024	10.657,32	1.201.372,43	0,89
Anno 2023	10.845,59	1.181.943,96	0,91

Composizione organico	GG Congedo parentale 2025	GG Congedo parentale Anno 2024	GG Congedo parentale Anno 2023
Impiegati - Quadri	380	319,32	231,59
Operai	550	280,00	184,00
Conducenti di linea	10.838	10.058,00	10.430,00
Totale	11.768	10.657,32	10.845,59

Composizione organico	Media personale Anno 2025	Di cui personale femminile	Di cui personale maschile	GG. Congedo parentale (F)	GG. Congedo parentale (M)	Totale Congedo parentale 2025	% Congedo parentale (F)	% Congedo parentale (M)
Impiegati	512,83	197,67	315,16	255	79	380	73,16	26,84
di cui Quadri	55	9,17	45,83	23	23			
Operai	469,33	51	418,33	300	250	550	54,55	45,45
Conducenti di linea	3.986,67	408,92	3.577,75	1.801	9.037	10.838	16,62	83,38
Totale	5.023,83	666,76	4.357,07	2.379	9.389	11.768	20,22	79,78

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

Richieste congedo parentale Anno 2025

Composizione organico	Personale al 31.12.2025	Donne	Uomini	Richieste Congedo parentale n. Gennaio-dicembre (M/F)	Richieste Congedo parentale n. Gennaio-dicembre (F)	Richieste Congedo parentale n. Gennaio-dicembre (M)	% Richieste Congedo parentale (F)	% Richieste Congedo parentale (M)
Impiegati	517	199	318	389	229	160	58.87	41.13
Quadri	58	10	48	5	0	5	0	100
Operai	475	53	422	231	204	27	88.31	11.69
Conducenti di linea	3.940	415	3525	7237	6375	862	88,09	11.91
Totale	4.990	677	4.313	7.862	6.808	1.054	86,59	13,41

Il congedo obbligatorio di maternità (per le madri) e il congedo obbligatorio di paternità (per i padri) sono periodi di astensione dal lavoro retribuiti. Sono diritti autonomi e spettano ai lavoratori dipendenti (pubblici e privati) in caso di nascita, adozione o affidamento.

Maternità obbligatoria e paternità obbligatoria periodo 2023:2025.

Composizione organico	GG. Maternità Anno 2025	GG. Paternità Anno 2025	GG. Maternità Anno 2024	GG Congedo paternità Anno 2024	GG. Maternità Anno 2023	GG Congedo Paternità Anno 2023
Impiegati - Quadri	637	65	856	51	92	3
Operai	333	37	290	26	244	29
Conducenti di linea	3.154	584	1.764	632	703	378
Totale	4.124	686	2.910	709	1.039	410

4.6 Pratiche disciplinari - Processi HR/Governance/Cultura e strategia

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 2025 sono state comminate nei confronti delle lavoratrici/dei lavoratori le seguenti sanzioni disciplinari, così distribuite tra i tre Dipartimenti:

AUTOLINEE TOSCANE S.P.A.		Anno 2025		R.D. 148/1931 All. A	
Numero censura - Art. 40		Ore multa - art. 41		GG. sospensione - art. 42	
Nord	63	125	276 ore	8	14 giorni
Centro	50	100	200 ore	24	65 giorni
Sud	80	183	327 ore	7	14 giorni
Totale	193	408	803 ore	39	93 giorni

Nel periodo anno 2025 sono state comminate n° 3 sanzioni disciplinari di cui all'art. 45, Allegato A) al R.D. 08/01/1931 n° 148.

4.7 Orario di lavoro – Governance/Processi HR/Genitorialità e Conciliazione vita 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 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, 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 2025	Impiegati - Quadri (M/F)	Impiegati - Quadri (F)	Operai (M/F)	Operai (F)	Cond. di Linea (M/F)	Cond. di Linea (F)	Totale	Totale F	Totale U	% sul totale F	% sul totale U
Totale ore straordinario	48.895,05	7.609,81	32.546,35	505,90	241.825,74	16.624,92	323.267,14	24.740,63	298.526,51	7,65	92,34
Totale ore ordinarie lavorate	904.742,40	317.266,61	724.444,52	61.880,22	6.066.518,66	587.400,84	7.695.705,58	966.547,67	6.729.157,91	12,56	87,44

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

Anno 2023	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	48.393,93	7.499,52	38.327,18	1.303,80	306.295,87	18.015,08	393.016,98

Anno 2023	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

Composizione organico	Media del personale Anno 2025	Ore straordinario Anno 2025	Media Ore straordinario pro capite Anno 2025	Ore ordinarie lavorate Anno 2025	Media Ore ordinarie lavorate pro capite Anno 2025
Impiegati - Quadri	567,83	48.895,05	86,10	904.742,40	1.593,33
Operai	469,33	32.546,35	69,34	724.444,52	1.543,57
Conducenti di linea	3.986,67	241.825,74	60,65	6.066.518,66	1.521,70
Totale	5.023,83	323.267,14	64,34	7.695.705,58	1.531,84

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

Ferie

Le tabelle indicano la situazione ferie e la media giornate godute per addetto/addetta.

Anno 2025	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 2024	237,83	0	2168,91	184,01	13207,44	3638,37	9400,58	608,63	76691,42	5590,69	101.706,18
Ferie maturate Anno 2025	241,33	32,12	1561,33	273,20	13868,22	5271,66	12729,09	1351,50	102063,85	10442,17	130.463,80
Ferie godute Anno 2025	189	22	1455,20	244,30	13892,11	5491	12158,70	1236,50	96494,68	9732,90	124.189,69
Ferie residue 31.12.2025	290,18	10,12	2275,04	213,01	13183,55	3419,03	9970,97	723,63	82256,34	6299,96	107.976,08

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 2025	gg. Ferie godute Anno 2025	Media gg. Ferie godute pro capite Anno 2025
Impiegati	512,83	13.892,11	27,09
Quadri	55	1.455,20	26,45
Operai	469,33	12.158,70	25,90
Conducenti di linea	3.986,67	96.494,68	24,20
Totale	5.023,83	124.000,69	24,68

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

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.

Lavoro agile

La Società, al fine di mitigare i rischi derivanti dalla pandemia da COVID-19, ha prorogato fino al 31/12/2021, in base ad accordo sindacale, le modalità adottate dai precedenti gestori del servizio in materia di lavoro agile. Successivamente, in ottemperanza alle disposizioni legislative emanate, il ricorso al lavoro agile secondo le modalità semplificate aziendali in uso è stato ulteriormente prorogato, per tutto il personale degli impianti fissi la cui attività fosse compatibile con lo svolgimento da remoto, fino al 31/08/2022.

Tra le disposizioni di riferimento si richiama 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 e i lavoratori del settore privato (art. 90, commi 3 e 4, del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, nella L. 17 luglio 2020, n. 77).

Con accordo sindacale del 21/06/2022, con scadenza al 31/12/2023, è stato introdotto in Autolinee Toscane, a decorrere dal 01/09/2022, lo smart working quale misura strutturale di conciliazione tra vita professionale e vita privata per le lavoratrici e i lavoratori la cui attività sia compatibile con lo svolgimento da remoto.

Con accordo sindacale del 14/11/2023, le Parti hanno successivamente rinnovato l'accordo sullo smart working.

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 31.12.2025 abilitati allo smart working	N. Addetti al 31.12.2025 abilitati allo smart working (F)	N. richieste pervenute di accesso allo smart working al 31.12.2025 (M)	N. richieste pervenute di accesso allo smart working al 31.12.2025 (F)	N. richieste accolte di accesso allo smart working (M)	N. richieste accolte di accesso allo smart working (F)
Amministrazione	359	174	185	174	185	174
Manutenzione	-	-	-	-	-	-
Esercizio	4	-	5	-	4	-
Totale	363	174	190	174	189	174

Dipendenti in smart working al 31.12.2025

Area aziendale	N. Addetti autorizzati allo smart working	Percentuale % (M)	Percentuale % (F)
Amministrazione	359	50,97 %	47,93 %
Manutenzione	-	-	-
Esercizio	4	1,10 %	-
Totale	363	52,07 %	47,93 %

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%

4.8 Retribuzione – Processi HR/Equità remunerativa

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

La società garantisce a tutte/i 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, sulla Circolare AT e su Workvivo. 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, relativo all'imponibile previdenziale (comprensivo di lavoro straordinario, di indennità varie ecc...) - Anni 2025: 2023.

Composizione organico	Media personale Anno 2025	Monte retributivo annuo lordo Anno 2025
Impiegati - Quadri	567,83	22.587.515
Operai	469,33	14.370.328
Conducenti di linea	3.986,67	123.794.147
Totale	5.023,83	160.751.990

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

Monte retributivo annuo lordo per genere (Anno 2025)

AUTOLINEE TOSCANE S.P.A.				Anno 2025				
Composizione organico Media 31.12.2025				Monte retributivo (annuo) lordo				
	Dip. M/F	Dip. M	Dip. F	M/F €	M €	F €	Media M €	Media M €
Impiegati	55	45,83	9,17	18.919.481	12.374.771	6.544.710	38.312	33.222
Quadri	512,83	315,16	197,67	3.668.034	3.074.403	593.631	65.413	53.966
Operai	469,33	418,33	51	14.370.328	13.152.813	1.217.515	32.237	23.873
Conducenti di linea	3986,67	3577,75	408,92	123.794.147	112.443.563	11.350.584	31.286	27.752
Totale	5023,83	4357,07	666,76	160.751.990	141.045.550	19.706.440	167.249	138.813

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 Annuo 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 – Governance/Cultura e strategia e Monitoraggio KPI

L'organigramma aziendale, ha assegnato, a decorrere dal 2026, a HQSE ed a Wellbeing, Welfare, Diversity & Inclusion la cura e la supervisione all'implementazione, mantenimento e miglioramento dei sistemi singoli o integrati (Qualità, Ambiente, Responsabilità Etica e Sociale, Sicurezza, Qualità del servizio TPL, Sicurezza stradale, Parità di genere) secondo gli standard di certificazione e coordinando la stesura e l'aggiornamento della documentazione inerente, nonché il supporto all'attività dei Rappresentanti della Direzione nominati per il sistema di gestione integrato. Il Sistema di Gestione Integrato in Autolinee Toscane 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
- Referente aziendale contro molestie, abusi, violenze, discriminazioni e mobbing nel contesto aziendale PdR 125:2022
- Responsabile del Sistema di Gestione Integrato – RSGI
- Comitato Social Performance Team SA8000 - SPT
- Comitato Salute e Sicurezza – CSS
- Comitato Guida per la parità di genere - CG
- Coordinatrice SPT e CG
- Rappresentanti delle lavoratrici/dei lavoratori SA8000, nominati dalle OO.SS.

Il campo di applicazione del Sistema Integrato per la Qualità, l'Ambiente, la Responsabilità Sociale, la Parità di Genere, la Salute e Sicurezza sul lavoro, la Sicurezza stradale 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 il Sistema Parità di Genere: Settore di riferimento: ATECO 49.31 – Lettera H – Cluster Grande. CCNL Autoferrotranvieri – CCNL Dirigenti aziende industriali.

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

• Iscrizione al Social Fingerprint SA8000

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.

• 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 Responsabilità Sociale e Parità di Genere UNI/PdR 125; l'Analisi ambientale. I documenti inerenti al SGI in generale (verbale audit, rapporti di non conformità, registri formazione...) sono oggetto di registrazione.

• Attività di monitoraggio e misurazione

Per esaminare l'adeguatezza delle attività, vengono effettuate verifiche ispettive interne, attività di monitoraggio e misurazione finalizzate a garantire la conformità del Sistema di Gestione ai requisiti della Norma SA8000, alla Prassi UNI/PdR 125:2022, agli Standard UNI EN ISO 9001; UNI EN ISO 14001; UNI ISO 45001; UNI ISO 39001 e Norma UNI EN 13816.

• Riesame della Direzione

La Direzione di Autolinee Toscane, 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 per la Parità di Genere 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 e della pari opportunità 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, ordini di servizio/comunicazioni al personale, pubblicazione dei documenti del Sistema integrato sulla rete intranet e su Workvivo, 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 e UNI/PdR 125), 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 e Parità di Genere UNI/PdR 125, la Politica del SGI

comprensiva della Politica per la Responsabilità Sociale e per la Parità di Genere 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 e la Parità di Genere: testo della Norma SA8000:2014; Procedura PR_ALL_15 e modulo relativo per la presentazione delle segnalazioni; le edizioni del Bilancio di Responsabilità sociale SA8000 e Parità di Genere; la composizione del Social Performance Team. La documentazione è pubblicata anche sulla piattaforma Workvivo.

Circolare AT.

Il periodico "Circolare AT" è una pubblicazione interna di Autolinee Toscane (AT), pensata come strumento di comunicazione aziendale. La "Circolare AT" ha l'obiettivo di:

- diffondere informazioni operative e organizzative
- aggiornare il personale su novità aziendali
- comunicare procedure interne, disposizioni e linee guida
- supportare l'allineamento tra le diverse sedi e funzioni
- promuovere cultura aziendale, sicurezza e compliance svolgendo attività di welfare culturale.

• Analisi dei Rischi

Documento attraverso il quale vengono valutati i rischi 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, Faissa-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.

- Comitato Guida per la Parità di Genere e Referente aziendale contro molestie, abusi, violenze, discriminazioni e mobbing nel contesto aziendale si rimanda al § 3.6.

• Fornitori e Subfornitori

L'Unità Organizzativa Acquisti 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 per l'affidamento di contratti di forniture, servizi e lavori di AT 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 sopra.

L'intero ciclo di rapporto con i fornitori è in corso di adeguamento e aggiornamento.

Le verifiche ai fornitori sono state inserite nei piani di audit del 2025 e per il 2026.

• Attività di formazione ed addestramento – sensibilizzazione

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

Per l'anno 2025 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 capsule fruibili anche separatamente, riepiloga le previsioni della Norma Responsabilità sociale d'impresa SA8000.

Per quanto attiene la certificazione UNI/PdR 125 l'attività di formazione/informazione è pianificata per tutto il personale. Alla formazione on-line sulla piattaforma learn&dev si aggiunge la formazione frontale organizzata in coincidenza con la formazione generale e specifica sulla sicurezza.

Sulla piattaforma learn&dev è stato pubblicato on-line il corso interattivo obbligatorio dal titolo “UNI/PdR 125: Parità di Genere”. Lo scopo del corso è divulgare la conoscenza della Prassi UNI/PdR 125:2022 ed i concetti ad essa collegati incluso il concetto di parità di genere e di bias cognitivi ossia “distorsioni sistematiche del pensiero che influenzano la nostra percezione della realtà” dando luogo a pregiudizi e stereotipi. Il percorso è suddiviso in capsule fruibili anche separatamente.

Sempre sulla piattaforma learn&dev sono fruibili i corsi “Diversità e non discriminazione” (obbligatorio) e “Prevenire le aggressioni.”

All'interno della medesima tematica si cita anche il Modulo formativo interattivo Progetto INAIL - Corso Informa diritti, riservato al personale amministrativo interessato per competenza ed effettuato nel 2025.

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 2025 il numero dei dipendenti che hanno partecipato agli interventi formativi è di n. 2.753 ed il numero totale delle ore di formazione è pari a n. 87.626.

Composizione organico	N. totale di partecipanti ai corsi Anno 2025	Di cui N. di partecipanti ai corsi personale femminile	Di cui N. di partecipanti ai corsi personale maschile
Dirigenti	10	1	9
Quadri	58	10	48
Impiegati	500	195	305
Operai	704	77	627
Conducenti di linea	1.481	148	1.333
Totale	2.753	432	2.321

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

Resoconto delle ore di formazione, periodo Anno 2025, escluse le ore di formazione per salute e sicurezza.

Composizione organico	Ore di formazione effettuate (esclusa formazione salute-sicurezza)	di cui ore di formazione personale femminile	di cui ore di formazione personale maschile
Dirigenti	192	24	168
Quadri	1.712	291	1.421
Impiegati	2.615	1.020	1.595
Operai	7.039	774	6.264
Conducenti di linea	67.450	6.745	60.705
Totale	79.008	8.854	70.153

Resoconto formazione, periodo Anno 2024, escluse le ore di formazione per salute e sicurezza.

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 e nel 2025.

Corso Anno 2024	Ore Corso	Ore totali	Partecipanti	Ore allievi	Data	Sede
			effettivi		inizio	
Webinar sul Renti	2	2	13 (di cui 5 donne)	26	15/02/2024	Videoconferenza
Leadership e gestione collaboratori	24	24	13 (di cui 8 donne)	312	19/02/2024	FI-SI-PI-PT-GR
Corso in materia di Novità 2024 Lavoro e Previdenza	4	4	23 (di cui 14 donne)	92	01/03/2024	Videoconferenza
Piano Digitalizzazione e Sicurezza Digitalizzazione contratti	8	8	13 (di cui 7 donne)	104	05/04/2024	Videoconferenza
Il Sistema Informativo Territoriale	16	16	6 (di cui 2 donne)	96	27/05/2024	Firenze
Team Building HR	8	8	45 (di cui 32 donne)	360	29/05/2024	Pisa
Reportistica e presentazione efficace dei dati	24	24	12 (di cui 4 donne)	288	06/06/2024	Videoconferenza

Corso Anno 2025	Ore Corso	Ore totali	Partecipanti effettivi	Ore allievi	Data Inizio	Sede
Valutare e gestire i rischi da violenze nei luoghi di lavoro	4	4	3	12	07/02/2025	Videoconferenza
Sicurezza Psicologica Aziendale: la base per una sicurezza sul lavoro sostenibile	4	4	5 di cui personale femminile n. 2	20	21/02/2025	Videoconferenza
Certificazione UNICA 2025	4	4	14 di cui personale femminile n. 8	56	03/03/2025	Videoconferenza
Slide efficaci: comunicare visivamente in modo chiaro	4	4	2	8	07/03/2025	Videoconferenza
Formazione Social Performance Team	3	3	6 di cui n. 2 personale femminile	12	12/03/2025	Videoconferenza
Comunicare e coinvolgere il personale sulla sicurezza ed2	8	8	12 di cui personale femminile n. 1	96	09/04/2025	Firenze
La gestione dei comportamenti aggressivi - ed. 1	4	4	9	36	09/05/2025	Firenze
La gestione dei comportamenti aggressivi - ed. 2	4	4	12	48	23/05/2025	Firenze
UNI ISO 45001 Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro	4	4	8	32	05/06/2025	Videoconferenza
Empowerment Femminile	3	3	1 donna	3	08/10/2025	Videoconferenza

Progetto Planet 9

Di seguito il resoconto della formazione impartita al personale tramite il Progetto Planet 9, vedi cap. 8.

Train The Trainer – Planet9 è un percorso formativo progettato per sviluppare competenze nei formatori interni (trainer) di un'organizzazione nel caso di specie del Progetto Planet 9.

Formazione PLANET 9

Composizione organico	N. totale di partecipanti al corso Anno 2025	Di cui N. di partecipanti personale femminile	Di cui N. di partecipanti personale maschile	Ore di formazione Totale M/F	Ore di formazione di cui F
Dirigenti	0	0	0	0	0
Quadri	33	7	26	528	49
Impiegati	414	156	258	6624	1092
Operai	81	5	76	1296	35
Conducenti di linea	0	0	0	0	0
Totale	528	168	360	8448	1176

Train The Trainer - Planet9

Composizione organico	N. totale di partecipanti al corso Anno 2025	Di cui N. di partecipanti personale femminile	Di cui N. di partecipanti personale maschile	Ore di formazione Totale M/F	Ore di formazione di cui F
Dirigenti	0	0	0	0	0
Quadri	18	5	13	288	80
Impiegati	20	9	11	320	144
Operai	0	0	0	0	0
Conducenti di linea	0	0	0	0	0
Totale	38	14	24	608	224

6 RECLAMI O SUGGERIMENTI - Azioni correttive/di miglioramento

Le segnalazioni presentate da una o più parti interessate, aventi per oggetto temi inerenti alla Responsabilità Sociale e la Parità di Genere, sono regolate da apposita Procedura PR_ALL_15 “Norma SA8000- Segnalazioni delle parti interessate” secondo le previsioni della Norma/Prassi.

Gli scopi della Procedura sono i seguenti:

- definire in modo unitario le modalità di gestione delle segnalazioni, reclami, suggerimenti, osservazioni provenienti dal personale di AT o da stakeholder (cliente, fornitore, etc...) concernenti:
- lo Standard SA8000. La Procedura si applica ogni qualvolta pervenga una segnalazione attinente alla Norma SA8000 in conformità al § 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”.
- la Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 – Sistema di gestione per la parità di genere.
- favorire la presentazione di segnalazioni da parte del personale percependo un ambiente lavorativo attento alle tematiche etiche ed alla parità di genere e teso al coinvolgimento dello stesso nell’ambito lavorativo
- favorire la presentazione di segnalazioni ed il confronto in merito alle molestie, abusi, discriminazioni, stereotipi e mobbing nel contesto aziendale
- consentire al personale di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell’organizzazione e favorire il dialogo e confronto.

Il contenuto della Procedura è condiviso con i componenti del Social Performance Team - SPT - e del Comitato Giuda per la parità di genere UNI/PdR 125 - CG -.

Le disposizioni contenute nel presente documento si applicano alle segnalazioni provenienti dal personale che opera a qualsiasi titolo all’interno dell’organizzazione, nonché da coloro che a qualsiasi titolo lavorano e collaborano per/con Autolinee Toscane S.p.A. (es. clienti/utenti, lavoratori/lavoratrici e collaboratori/collaboratrici di imprese appaltatrici, professionisti etc.) per effetto degli impegni contrattualmente assunti.

Le modalità di inoltro delle segnalazioni, relativamente a problematiche inerenti all’applicazione della Norma SA8000 e la Parità di Genere, sono comunicate al personale tramite la pubblicazione della Procedura PR_ALL_15 (relativo Modulo di segnalazione) su intranet, piattaforma Workvivo, affissione in bacheca, comunicati al personale e pubblicazione su internet alla pagina Sistema di Gestione integrato QARSS.

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

Le segnalazioni presentate secondo procedura, per essere trattate con efficacia, devono essere circostanziate.

La segnalazione anonima viene gestita se il contenuto è dettagliato e circoscritto.

Al personale di nuova assunzione è consegnata un’informativa sulla Norma SA8000-UNI/PdR 125 con indicato i canali per presentare eventuali segnalazioni.

Si riporta un estratto della Procedura.

Modalità per presentare le Segnalazioni SA8000

I lavoratori, le lavoratrici possono 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" e con la scritta riservata 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) o all'indirizzo e-mail info@autolineetoscane.it – pec autolineetoscane@pec.it; indirizzata a WDI 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.

Modalità per presentare le Segnalazioni UNI/PdR 125:2022

I lavoratori, le lavoratrici possono presentare segnalazioni, in forma anonima o non anonima, in relazione a fatti ed accadimenti in contrasto – comunque relativi - ai principi di parità di genere ed ai temi contenuti nella UNI/PdR 125 o contro questioni inerenti a molestie/ abuso fisico, verbale, digitale, mobbing sul luogo di lavoro, tramite:

- l'indirizzo e-mail dedicato pariopportunita.at@ratpdev.com
- in forma cartacea, in busta chiusa, con l'intestazione all'attenzione della RF Referente aziendale per le tematiche della UNI/PdR 125, e con la scritta riservata, da consegnare presso un qualunque presidio di Segreteria territoriale.

Il/La dipendente, utilizzando i canali detti, può presentare la segnalazione compilando il Modulo M03-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 tema attinente alla UNI/PdR 125.

Gli stakeholder possono presentare segnalazioni, in forma anonima o non anonima, in relazione a fatti ed accadimenti in contrasto – comunque relativi - ai principi di parità di genere ed ai temi contenuti nella UNI/PdR 125 o contro questioni inerenti a molestie/ abuso fisico, verbale, digitale e mobbing sul luogo di lavoro, tramite:

- invio ad Autolinee Toscane al recapito postale Viale del Progresso n. 6 – cap 50032 - Borgo San Lorenzo (FI) o all'indirizzo e-mail info@autolineetoscane.it – pec autolineetoscane@pec.it; all'attenzione della RF Referente aziendale per le tematiche della UNI/PdR 125; il mittente può utilizzare il M03-PR_ALL_15 a disposizione sul sito web aziendale

- invio ad AT all'indirizzo di posta elettronica dedicato pariopportunita.at@ratpdev.com con la possibilità di compilare il M03-PR_ALL_15.

Nella segnalazione è richiesto di precisare la tipologia della stessa ossia commento, raccomandazione, segnalazione o reclamo ed il tema attinente alla UNI/PdR 125.

Le segnalazioni per essere trattate con efficacia devono essere circostanziate.

La segnalazione anonima viene gestita se il contenuto è dettagliato e circoscritto.

La procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria e dell'art. 2043 del Codice civile.

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 2023:2025.

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.



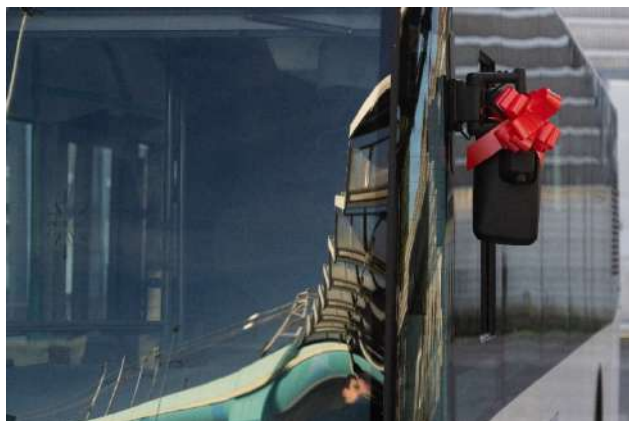
Telethon

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

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](https://www.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

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 audiol. La Cooperativa è stata costituita 20 anni fa, nell'agosto del 1999, per iniziativa dei volontari dell'associazione di volontariato **Solidarietà e Rinascimento, 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 guidati 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 impiegati 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 rinnovo 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 correttezza. 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'attesa 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.

Anno 2025

Campagna inclusiva per Persone con Mobilità Ridotta

Un video informativo pensato per fare chiarezza sul tema delle PMR, le persone a mobilità ridotta. Nel video, la responsabile dell'unità di Customer Experience Jasmine Andreus spiega come riconoscere e aiutare le PMR in base ai loro differenti bisogni. Il video si rivolge tanto alla comunità di clienti AT: è stato realizzato anche un secondo video, espressamente rivolto agli autisti.



<https://www.youtube.com/watch?v=9JMtL8-u3lk>

Corri la vita



La squadra di Autolinee Toscane è stata presente con 106 dipendenti, provenienti da Firenze e da altre zone di tutta la toscana, a testimonianza di un coinvolgimento diffuso e sentito per questa iniziativa.

La partecipazione di conducenti, amministrativi, tecnici, operai dell'azienda ha rappresentato un'occasione preziosa per vivere un momento di aggregazione e condivisione, che va oltre l'ambito professionale e che si aggiunge al sostegno aziendale.

Infatti, a sostegno di CORRI LA VITA, Autolinee Toscane ha effettuato una donazione, offerto al personale la maglietta ufficiale per aumentare le adesioni all'evento e vestito un autobus urbano decorandolo

completamente con la grafica ufficiale della manifestazione, che ha circolato per le strade della città, sensibilizzando la cittadinanza.

Disability Pride

Autolinee Toscane al primo Disability Pride della Toscana. L'azienda, da sempre sensibile e attenta alle esigenze delle persone con mobilità ridotta e bisogni speciali, ha partecipato all'evento che si è tenuto a Firenze, con un bus a disposizione di tutti per testare accessibilità e facilità d'uso del trasporto pubblico locale su gomma, uno stand e una mostra fotografica tattile.



Giornata mondiale contro la violenza di genere: “A volte basta un minuto” Autolinee Toscane - AT - ferma tre bus contro la violenza sulle donne



Il 25 novembre 2025 alle ore 15:22 (per ricordare il numero antiviolenza), Autolinee Toscane ha fermato 3 autobus per un minuto a Firenze, Siena e Livorno per dare il contributo per l'eliminazione della violenza contro le donne. A bordo tre attrici nascoste tra i viaggiatori hanno preso la parola e hanno ricordato l'importanza del 1522 (numero antiviolenza e antistalking, gratuito, multilingue e completamente anonimo) raccontando a tutti/e i numeri di un fenomeno davvero da combattere ogni giorno tutti/e insieme. Per questo AT ha realizzato un video dedicato al tema, pubblicato sulla pagina YouTube di AT e sui social, diffuso a tutte/i le/gli iscritti alla newsletter, a tutte/i i dipendenti e trasmesso sulle emittenti televisive toscane. Tra le altre iniziative, AT sta portando avanti la collaborazione con il Centro Antiviolenza La Nara di Prato, da dove è partita una campagna di

sensibilizzazione locale sulla violenza di genere che presto diventerà regionale.

(<https://www.at-bus.it/it/1522>)

Rosa Parks Day



L'azienda ha celebrato, attraverso una campagna che ha coinvolto i social ma anche le paline elettroniche delle fermate, i 70 anni dell'anniversario dello storico 'no' che l'attivista per i diritti umani Rosa Parks pronunciò il 1° dicembre 1955, quando le venne chiesto di alzarsi dal proprio posto a sedere per lasciarlo a un passeggero bianco.

<https://www.at-bus.it/it/rosaparksday>

12x12 Impatti

12x12 è il racconto fotografico che, da quattro anni, anima la pagina Instagram di AT. L'obiettivo di questa iniziativa è sempre stato quello di raccontare l'autobus e la sua comunità cambiando, di anno in anno, punto di vista, affidandosi a fotografi affermati così come agli esordienti. Il tema di questa quarta edizione è stato quello degli Impatti, inteso come l'effetto della presenza dell'uomo e delle sue attività nella società e sul territorio. Come cambia un quartiere con il passare del tempo? Come si modifica un paesaggio a causa delle attività umane? Come si manifestano gli effetti sociali di questi cambiamenti? Queste le domande a cui 12 fotografi hanno risposto con le loro macchine fotografiche.



Atlas of the new world: il capitolo su Livorno



Atlas of the new world è il nome del progetto fotografico di Edoardo Delille e Giulia Piermartiri. Un viaggio per immagini pensato per raccontare, in modo sorprendente, il cambiamento climatico e i suoi effetti. Le fotografie giocano su un doppio racconto, con la realtà degli effetti futuri dovuti a cambiamento che si sovrappone alla realtà attuale. Il progetto, itinerante, ha attraversato mezzo mondo, dalla Cina agli Usa, passando per Mozambico e Russia. Nel 2025 il lavoro si è arricchito di un inedito capitolo dedicato a Livorno, interamente prodotto da AT. (<https://www.at-bus.it/it/AOTNW>)

Va' dove ti porta il bus

Il progetto di Autolinee Toscane rivolto alle classi delle scuole primarie e secondarie di primo grado per incentivare l'uso dei mezzi pubblici da parte dei più giovani, fornire gli strumenti per imparare a muoversi in autonomia e favorire l'immagine del viaggio in bus come un'occasione per acquisire maggiore consapevolezza del valore storico-artistico e turistico della propria città. Giunto alla sua seconda edizione, è stato sviluppato grazie alla collaborazione con l'Ufficio Scolastico Regionale, con il supporto della Cooperativa Sociale Itinera.

(<https://www.at-bus.it/it/va-dove-ti-porta-il-bus>)



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 e della UNI/PdR 125. L'Azienda ritiene rilevante il tema del benessere aziendale e la percezione che le/i dipendenti hanno dell'ambiente di lavoro.

• **Progetto Planet 9**

AT pone attenzione alla valorizzazione e coinvolgimento delle/dei dipendenti, per questo è stato introdotto dal 2024 con prosecuzione nel 2025-2026 il Progetto Planet 9.

L'azienda è consapevole del fatto che nessun obiettivo, strategico e operativo, è raggiungibile senza il coinvolgimento delle/i suoi dipendenti.

La creazione di un maggior coinvolgimento delle/i dipendenti richiede un rinnovato impegno ad effettuare maggiori investimenti nel personale dell'azienda, non solo finalizzati a nuove assunzioni, ma anche alla creazione di un maggior senso di appartenenza ad AT.

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 o da personale interno appositamente formato, che coordina il lavoro finalizzato a esporre i principi di Planet 9.

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.

Al 31/12/2025 i partecipanti al workshop corrispondono all'88% del personale convocato.

Nel 2026 saranno completate le edizioni previste per un totale di 41 aule.

• **Oplà – sei parte di AT**

Nel 2024 si è svolto la prima edizione del 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 brandizzato col nome e l'identità grafica del Progetto 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!”

L'esperienza di Oplà si è ripetuta due anni dopo: progettata nel 2025, la nuova edizione del progetto di ascolto ha alzato ulteriormente obiettivo e ambizioni, concretizzandosi in una serie di 20 incontri, tenuti nel febbraio 2026, che hanno toccato tre delle principali città della Regione Toscana, Pisa, Firenze e Siena, andando così a

interessare tutti i dipartimenti nei quali opera l'azienda. Durante questi 20 incontri – che si sono svolti sia di mattina che di pomeriggio, per permettere a quanti/e più autisti e autiste di partecipare senza compromettere il servizio offerto ai cittadini – Il Presidente e l'Amministratore Delegato di AT, hanno incontrato complessivamente oltre un terzo dei dipendenti dell'azienda. Dopo aver esposto la situazione aziendale e averne raccontato visioni e strategie per il futuro, ad ogni incontro Presidente e AD hanno risposto personalmente e pubblicamente a ogni domanda venisse rivolta loro, senza filtri di sorta, creando un momento unico e partecipato di confronto a tutto tondo.



• Workvivo

Lanciata in occasione del tour Oplà 2026, Workvivo è una app aziendale di comunicazione interna pensata per connettere e mettere in comunicazione tutte le anime dell'azienda. Sviluppato da Zoom, il nuovo ambiente digitale è stato tarato su misura per le necessità di AT e brandizzato con i colori dell'azienda. Una scelta



di questo tipo si rivela tanto utile quanto necessaria data la complessità di un'azienda come AT, che può vantare circa 5mila dipendenti, spesso sprovvisti/e di mail aziendale, sparsi nelle 42 differenti sedi presenti sul territorio toscano. Un canale di comunicazione interamente nuovo, fruibile e semplice da usare, che non rappresenta solo uno strumento ma anche una dichiarazione di intenti: comunicare, adesso, è diventato facilissimo e alla portata di tutti/e, basta volerlo. La app, particolarmente versatile nella sua modalità di adattamento a situazioni e contesti lavorativi molto diversi fra loro, garantisce sia una comunicazione di tipo verticale che orizzontale, ponendosi – di fatto – come vero e proprio social network di autolinee toscane. Non solo comunicazione: all'interno di questo spazio digitale, accessibile sia via desktop che da mobile, sono contenuti anche i tanti strumenti necessari al lavoro quotidiano, dalla app per verificare i turni a quella dei buoni pasto, passando per Adp o il protocollo di sicurezza Sentinel. Le funzioni della app sono ancora molte: tramite Workvivo è possibile condurre sondaggi per valutare il sentiment dei dipendenti rispetto a novità o scelte aziendali, condurre campagne di comunicazione specifiche per eventi o temi. Per quanto concerne l'aspetto più social, invece, all'interno di questo ambiente è possibile creare degli spazi che fungono da vere e proprie community digitali, che ruotano attorno al proprio luogo di lavoro o ai propri interessi. Partecipando attivamente alla community aziendale è possibile scambiare oggetti al mercatino, organizzare fra colleghi/e

sulla base dei propri interessi o hobby, rimanere aggiornati/e sulle tante promozioni dedicate ai/alle dipendenti, ancora, seguire e commentare gli aggiornamenti di stato di Presidente, AD.

“Come va?”

Sondaggio di ascolto dei dipendenti RATP Dev

Nel 2025 si è svolta la Survey “Come va?”, il primo sondaggio di ascolto rivolto a tutti i dipendenti RATP Dev,

con l’obiettivo di raccogliere opinioni sul clima organizzativo e individuare aree di miglioramento.

A livello globale, ha partecipato il 55% dei dipendenti RATP Dev. Per quanto riguarda AT, la partecipazione è stata del 41%, per un totale di 1.955 persone coinvolte, un dato significativo che riflette il coinvolgimento e l’interesse verso questo importante momento di ascolto.



• 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.

Il servizio di sportello psicologico ha prodotto miglioramenti tangibili nel benessere percepito dei singoli e si è rivelato uno strumento prezioso di ascolto organizzativo, capace di intercettare segnali di malessere e orientare le politiche interne.

Sul piano organizzativo, lo sportello ha agito come una sorta di sensore interno, capace di restituire in forma aggregata i segnali di malessere più diffusi e di orientare le strategie di intervento. Non si tratta quindi solo di un presidio di supporto, ma di un vero e proprio strumento di governance del benessere.

• 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 tutte/i 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 tutti/e, 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

Innov&GO Challenge Ratp DEV. La innov&GO Challenge è un concorso che ha l'obiettivo di promuovere l'innovazione all'interno del gruppo RATP Dev, valorizzando i progetti sviluppati dai dipendenti delle filiali e della sede centrale, e sostenendone una più ampia diffusione all'interno del Gruppo. Il personale AT ha partecipato presentando i progetti/idee.

9 OBIETTIVI E PRINCIPALI ATTIVITA' PER L'ANNO 2026 E RESOCONTO ANNO 2025

Gli impegni ed obiettivi assunti per l'anno 2025 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'attività del Comitato Guida per la parità di genere; 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 2025 si rimanda al § 3.3.

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

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

- ❑ Attuare e mantenere il sistema di Responsabilità Sociale e Parità di Genere 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 e UNI/PdR 125
- ❑ 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, dal Comitato Salute e Sicurezza e dal Comitato Guida per la parità di genere
- ❑ Pubblicare il Bilancio/Report SA8000 - UNI/PdR 125, che quest'anno si arricchisce della Certificazione Parità di genere, sul sito web aziendale, sul collegamento intranet, sulla piattaforma Workvivo, 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 SA8000 e l'impegno assunto in conformità alla Politica Parità di Genere adottata in azienda
- ❑ Diffondere la Procedura per raccogliere le segnalazioni SA8000 e le segnalazioni UNI/PdR 125:2022, dando evidenza della loro gestione.

Anche per l'anno 2025 sono stati rispettati gli impegni assunti richiesti dal Sistema di Gestione e dalla Politica parità di Genere, le cui evidenze sono rilevabili dalla descrizione dettagliata riportata nel presente documento in rapporto ai singoli requisiti SA8000 ed indicatori della PdR125.

Di seguito un *excursus* degli obiettivi e delle principali attività dell'anno 2026.

Si richiamano e si rimanda agli obiettivi per la Responsabilità Sociale e di Parità di Genere indicati nel documento Riesame 2025 – Piano Annuale 2026 di cui il Bilancio/Report Anno 2025 è parte integrante.

Obiettivo generale. Mantenimento del Sistema di Responsabilità Sociale e di Parità di Genere, 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 ed agli indicatori UNI/PdR 125 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 e della PdR 125.

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.

In relazione alla UNI/PdR 125 è comune l'obiettivo di promuovere e consolidare un sistema organizzativo equo, inclusivo e sostenibile, volto a garantire la parità di genere in tutte le fasi del ciclo di vita lavorativo, in coerenza con i principi della UNI/PdR 125:2022.

In particolare, l'organizzazione intende:

- Ridurre progressivamente il gender gap in termini di opportunità di accesso, sviluppo professionale, retribuzione e rappresentanza
- Valorizzare le diversità come leva strategica di crescita, innovazione e miglioramento delle performance aziendali
- Garantire pari opportunità nei processi HR (selezione, formazione, promozione, valutazione)
- Favorire l'equilibrio tra vita privata e lavorativa, attraverso politiche di welfare e flessibilità

- Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione o molestia nei luoghi di lavoro;
- Monitorare e migliorare continuamente le performance attraverso indicatori (KPI) coerenti con la prassi, assicurando trasparenza e accountability.

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 – UNI/PdR 125; 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

Continuare la comunicazione e condivisione delle informazioni sul Sistema Integrato, la Responsabilità sociale e la Parità di Genere 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 e alla Parità di Genere.

Claudia Carchio
Direttrice Risorse Umane
RDDSA8000

Michela Barbini
Wellbeing, Welfare, Diversity & Inclusion
Coordinatrice SPT