BILANCIO SA8000 RESPONSABILITÀ SOCIALE

AUTOSERVIZI TROIANI

2025

Autoservizi Troiani con il presente Bilancio permette a tutti gli stakeholder di conoscere come è interpretata e realizzata la missione aziendale in conformità all'applicazione del Sistema di Responsabilità Sociale, adottando ed applicando i princìpi della norma SA8000:2014. Il rispetto di detti principi è fondante nelle scelte, attività, risorse e progetti anche nel 2025, anno di riferimento di questa edizione.

Nel 2025 e, nel primo semestre del 2026 si sono completate tutte le attività di audit interno pianificate e sono state effettuate le verifiche di audit in linea con quanto previsto dal programma anticipato nel Bilancio dell'esercizio precedente; il controllo costante in ambito aziendale, ha permesso al Sistema di Gestione SA8000 di mantenere, come di consueto, un contatto anche con soggetti ed organizzazioni terze.

Per quanto concerne la formazione SA8000 si è provveduto a pianificare, erogare e monitorare i corsi sia per il personale in forza che per i neoassunti utilizzando in modo sistematico piattaforme (e-learning) con gestione digitale asincrona e tracciamento certificato.

Il team SA8000 ha assicurato il sistematico monitoraggio delle istruttorie sulle segnalazioni ricevute condividendo, ove richiesto, periodici flussi informativi con gli Organismi di Vigilanza in armonia con il Modello 231 adottato. Nel 2025 non sono pervenute segnalazioni.

Nel corso dell'anno 2025 sono state organizzate due riunioni del Social Performance Team (SPT), a conferma della volontà dell'Azienda nel promuovere il dialogo e il confronto con i lavoratori.

Gli obiettivi di miglioramento programmati per il 2025 sono stati raggiunti; le iniziative e le attività programmate per il 2026 sono e saranno sostenute e perseguite da Autoservizi Troiani con lo stesso impegno che si è introdotto negli anni e che ha permesso il raggiungimento di tutti gli obiettivi posti nelle scorse edizioni del Bilancio. L'impegno costante di Autoservizi Troiani è teso a promuovere una cultura aziendale fondata sul rispetto dei diritti umani e delle condizioni di lavoro.

Oltre alla tutela delle condizioni di lavoro dei dipendenti, l'azienda aveva programmato tra i suoi obiettivi primari che afferiscono alla Responsabilità Sociale anche il raggiungimento della certificazione UNI/PdR 125:2022, conseguita nel dicembre 2025. È nel DNA aziendale garantire un ambiente di lavoro positivo che attragga e arricchisca mediante la costruzione di politiche aziendali di valorizzazione della persona e dell'inclusione; tali obiettivi sono parte costituente della mission aziendale definita nel Piano Strategico pluriennale ed elemento fondante della Politica di Sostenibilità. Nel concreto si sono valutati e pianificati progetti sia negli ambiti welfare e formazione, sia in ambito di comunicazione con informative dedicate allo scopo di rinforzare, all'interno dell'organizzazione i valori della diversità, dell'unicità e del rispetto della persona come pilastri per il miglioramento della qualità delle relazioni; il continuo lavoro di definizione e consolidamento dei valori che costituiscono l'identità aziendale ha portato:

- nel 2025 al riesame e al conseguente aggiornamento della *Codice Etico*, condiviso a tutti i livelli dell'organizzazione, fondato sui princìpi di *INTEGRITÀ*, *TRASPARENZA*, *INCLUSIONE*, *INNOVAZIONE* e *SOSTENIBILITÀ*;
- nel 2026 all'adozione di una propria *Carta dei Valori* nella quale sinteticamente e in modo semplice e chiaro sono evocati i principi che guidano internamente ed esternamente le scelte aziendali.

Il presente documento è redatto secondo le prescrizioni e i dettami propri della SA8000:2014; in previsione dell'adozione delle integrazioni e modifiche specifiche del nuovo formato della SA8000:2026 si è cercato, ove possibile, di iniziare il percorso di recepimento in assonanza con le nuove disposizioni, da completare come obiettivo primario nella prossima edizione 2026.

Roma, 30 giugno 2026

INDICE

1.	**FINALITÀ**	5
2.	**PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA**	5
2.1	*CODICE ETICO E SUE DECLINAZIONI*	6
2.2	*GLI STAKEHOLDER – RELAZIONI / OPPORTUNITÀ-LIMITI*	7
2.3	*LE CERTIFICAZIONI*	9
2.4	*DIVERSITÀ - INCLUSIONE - VALORE AGGIUNTO*	11
2.5	*Basi e Iniziative di Welfare*	11
2.6	*Transizione Green – Azienda Eco sostenibile*	13
3.	**SA 8000**	14
3.1	*Riferimento Normativo e procedure*	14
3.2	*Il Percorso di Autoservizi Troiani in SA8000*	16
3.3	*Sintesi delle principali azioni svolte nel 2025 in tema di SA8000*	17
4.	**I Requisiti - Obiettivi / Performance / dati**	18
4.1	*Lavoro minorile – Protezione dei bambini e dei giovani lavoratori*	18
4.2	*Lavoro Forzato – Reclutamento, assunzione e licenziamento equi e liberi*	19
4.3	*Salute e Sicurezza*	22
4.4	*Libertà di Associazione e diritto alla contrattazione collettiva*	24
4.5	*Discriminazione – Libertà dalla discriminazione*	25
4.6	*Pratiche Disciplinari – Reclutamento, assunzioni e licenziamenti equi e liberi*	27
4.7	*Orario di Lavoro – Orario, Salari e Benefits decenti*	28
4.8	*Retribuzioni – Orario, Salari e Benefits decenti*	30
4.9	*Sistema di Gestione*	32
5.	**Obietti anno 2026**	36

1. FINALITÀ

Il presente Bilancio consente a tutti gli stakeholder, attraverso l'esposizione puntuale del Sistema di Responsabilità Sociale SA8000 di avere contezza dell'operato di Autoservizi Troiani nell'applicazione reale e concreta dei principi e dei valori vigenti in azienda.

Applicare condividendo e non semplicemente adottare i princìpi della norma in modo continuativo e strutturale è la mission perseguita anche nell'anno 2025.

2. PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA

Autoservizi Troiani nasce formalmente a Terni circa 60 anni fa, dalla intuizione del suo risoluto quanto lungimirante capostipite, Carlo Troiani, originario della provincia di Rieti. Muovendo dal territorio umbro-laziale, unico bacino inizialmente servito attraverso l'esercizio di una sola linea interregionale tra il Lazio e l'Umbria, grazie alla costante azione di miglioramento degli standards qualitativi sia nella realizzazione del servizio che nell'attenzione al confort ed alla cura dei passeggeri, nell'arco di poco più di un ventennio l'ambito operativo non soltanto si è consolidato ed accresciuto nel territorio di origine, estendendosi anche e soprattutto nel territorio laziale, con particolare riferimento, in Roma Capitale con l'esercizio a partire dal 2001 dei servizi di TPL in ambito urbano e nel Comune di Pomezia con la gestione del trasporto pubblico urbano tra il 2002 e il 2011.

L'azienda, a partire dal 2006, nella provincia di Terni effettua il servizio sub-urbano. Nel 2017 Autoservizi Troiani vede aggiudicarsi il bando di gara indetto dal Comune di Pomezia per il servizio di trasporto scolastico. Sempre più lanciata verso l'espansione dei propri servizi, nel 2021 inizia la collaborazione con ATAC S.p.A. per il subaffidamento di servizi di linee urbane, a seguito dell'aggiudicazione di varie procedure di gara. La sottoscrizione del contratto di servizio con Roma Capitale per lo svolgimento di parte del trasporto pubblico locale periferico, avvenuta nel 2024, rappresenta un passaggio emblematico della solidità aziendale, che ha consentito di giungere a traguardi sempre più rilevanti. Nel 2025 Autoservizi Troiani festeggia la decennale partnership con Flixbus per lo svolgimento delle linee di lunga percorrenza,

sia nazionali che internazionali.

La significativa propensione alla espansione della propria presenza nel settore del trasporto passeggeri su gomma spinge la società a essere costantemente proiettata verso sempre nuovi obiettivi da perseguire.

La società da sempre crede in una visione innovativa del trasporto su gomma, settore nel quale è impegnata in tutte le sue declinazioni svolgendo, oltre al trasporto pubblico locale, anche servizi di noleggio con conducente di autobus gran turismo, esercizio di linee di lunga percorrenza e servizi di trasporto scolastico.

GREEN ECONOMY – SVILUPPO SOSTENIBILE – INCLUSIONE – LEGALITÀ, sono i pilastri sui quali Autoservizi Troiani sin da origine ha imperniato le scelte aziendali; è stata la prima società in assoluto ad utilizzare autobus ad alimentazione totalmente elettrica per lo svolgimento del trasporto pubblico a Roma. La massima eccellenza dei servizi resi è garantita dalla ricerca costante delle migliori soluzioni tecnologiche, per assicurare sicurezza, affidabilità e soluzioni a basso impatto ambientale della flotta, e dall'attenzione con la quale viene svolta l'attività di recruitment, per assicurare la migliore assistenza possibile alla propria utenza e clientela. In un cotesto così complesso il Capitale Umano rappresenta la pietra d'angolo sulla quale investire risorse per migliorare la professionalità e le competenze ad ogni livello di mansione; una squadra coesa in cui tutti contribuiscono attivamente al miglioramento delle performance aziendali, nella piena consapevolezza ognuno delle proprie capacità e nella percezione di "sentirsi" un valore aggiunto, contezza del proprio ruolo e gratificazione nell'eseguirlo.

2.1 CODICE ETICO E SUE DECLINAZIONI

I valori che Autoservizi Troiani riconosce come fondamentali nello svolgimento dell'attività d'impresa e le linee di comportamento, condivise a tutti i livelli dell'organizzazione, sono esplicitati nel ***CODICE ETICO*** introdotto nel 2017 e completamente revisionato nel 2025 con l'edizione approvata dal ***CDA*** e pubblicata a novembre '25.

Si è voluto dare maggior rilievo ed esplicitare con chiarezza e semplicità i Valori di *Legalità, Integrità, Sicurezza, Trasparenza, Responsabilità Sociale, Rispetto* della *Persona, Ambiente, Efficienza, Innovazione,* con l'obiettivo di raggiungere un equilibrio

adeguato alla struttura aziendale che indirizzi l'agire delle Persone in Autoservizi Troiani in ogni contesto lavorativo.

Il Codice Etico enuncia le rispettive responsabilità etico-sociali degli attori coinvolti impegnando gli Organi Sociali, il Management e tutti gli stakeholder. Il Codice costituisce un elemento fondante del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi insieme e al Modelli di organizzazione, gestione e controllo 231/2001.

2.2 GLI STAKEHOLDER – RELAZIONI / OPPORTUNITÀ-LIMITI

Gli interlocutori dell'Azienda che hanno interesse al successo delle prestazioni dell'organizzazione sono denominati *stakeholder* e suddivisi in interni (azionisti, dipendenti, management) ed esterni (utenti/viaggiatori, fornitori, istituzioni pubbliche, ecc.). Il coinvolgimento diretto degli stakeholder è un impegno preciso di Autoservizi Troiani nell'attuazione del proprio Sistema di Responsabilità Sociale, che si concretizza con azioni quali:

dal lato interno:

- **LAVORATORI** sono informati sulla norma SA8000 e la sua rilevanza nella vita aziendale, attraverso più canali,

  a) *OPUSCOLI* consegnati in sede di assunzione e comunque reperibili e consultabili nelle aree aziendali comuni ed esposti nelle bacheche.

  b) sulle pagine personali di ogni dipendente nel *PORTALE AZIENDALE* sezione comunicazioni è sempre disponibile la norma SA8000, oltre ad informative e news con tematiche afferenti alla norma stessa.

  c) CORSO multimediale informativo e *FORMATIVO* erogato annualmente attraverso una piattaforma digitale dedicata, nella disponibilità di tutto il capitale umano aziendale *(dal 2026)*.

- **OOSS** hanno aderito e sostenuto le tematiche proprie della SA8000 fin dalla prima stesura e, sono costantemente e attivamente coinvolte nelle attività di revisione; sono state confermate le due nomine dei Rappresentanti dei Lavoratori, coinvolti nel Sistema di Gestione quali membri del Social Performance Team;

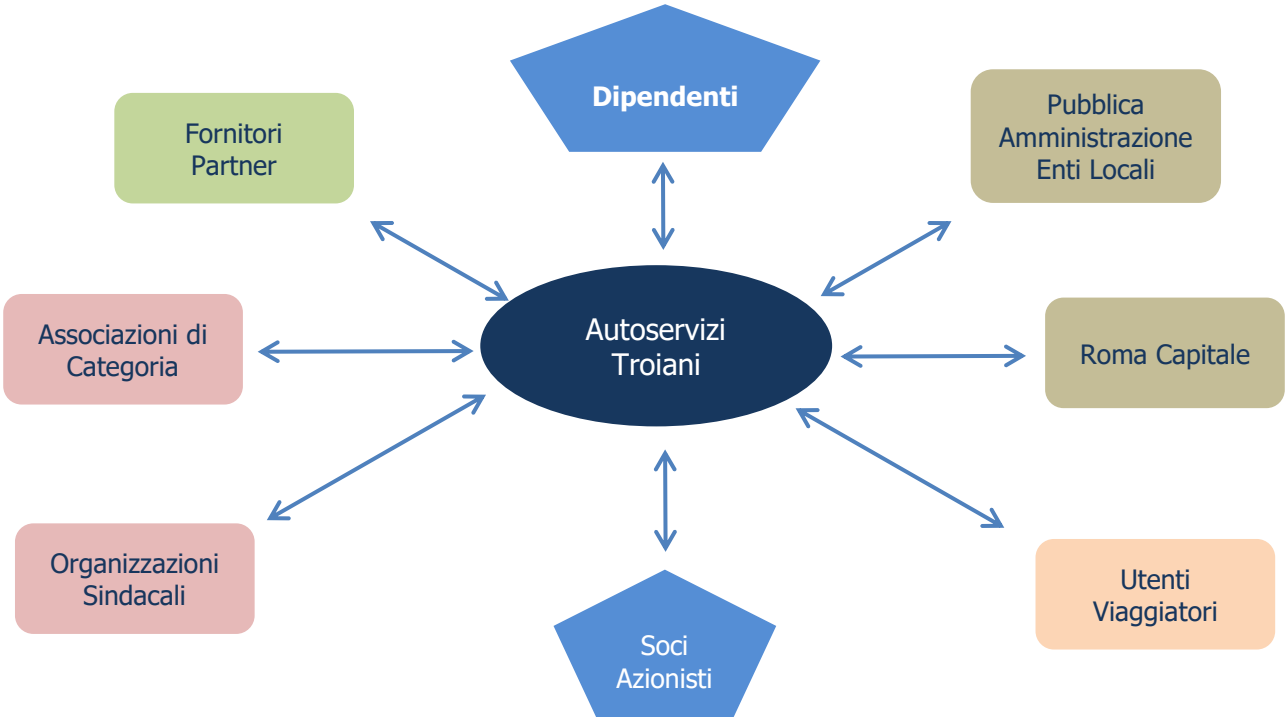
- **UTENTI/VIAGGIATORI** non come necessità, piuttosto come missione Autoservizi Troiani pone costante attenzione ad erogare i propri servizi rispettando i valori della

norma e ponendo particolare attenzione alla soddisfazione della qualità del servizio attesa, monitorando costantemente quella effettivamente percepita, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza;

- **FORNITORI** e i partner con i quali, in conformità ai requisiti della norma SA8000, l'Azienda collabora e che adottano e praticano le stesse logiche operative di rispetto per il dipendente e per il cliente. Sono stati inoltre incrementati gli audit di seconda parte ai fornitori che appartengono ad alcuni settori ritenuti sensibili.

Di seguito sono riassunti in modalità schematica i principali stakeholder con i quali Autoservizi Troiani è in rapporto, classificati secondo i criteri dello std (AA1000 SES), le attività di dialogo e coinvolgimento e i temi fra i più rilevanti al centro dell'impegno dell'Azienda.

STAKEHOLDER	CANALI DI CONNESSIONE	CONTENUTI RILEVANTI
Personale	▪ Comunicazioni e confronto diretto con tutto il Personale ▪ Iniziative di comunicazione tramite portale intranet aziendale ▪ Cassette di raccolta, collocate in ogni deposito aziendale, per le segnalazioni relative alla norma SA8000; ▪ Modulo sul sito aziendale www.autoservizitroiani.it per segnalazioni di incongruenze relativi ai princìpi della norma SA8000; ▪ Procedura di segnalazioni https://autoservizitroiani.whistlelink.com/ ▪ Casella di posta elettronica dedicata SA8000@autoservizitroiani.it	▪ Crescita professionale e sviluppo delle competenze ▪ Tutela della salute e sicurezza sul lavoro ▪ Sensibilizzazione ai temi della corretta alimentazione e ai comportamenti per un sano stile di vita ▪ Welfare aziendale
Utenti/ Viaggiatori	• Indagini periodiche sulle percezioni del servizio erogato da parte dell'utenza, svolte direttamente • Sondaggi commissionati a terze parti per pesare la soddisfazione dell'utenza "Mistery Client" • Indagine di Customer Satifaction pianificata e coordinata dall'Agenzia Roma Mobilità in concerto con le associazioni dei consumatori.	• Regolarità e puntualità • Sicurezza (safety e security) • Comfort • Accessibilità • Informazione
Fornitori	• Valutazione e monitoraggio dei fornitori in merito al rispetto dei princìpi e dei requisiti della norma SA8000	• Trasparenza • Correttezza
Roma Capitale e altre Istituzioni	• Collaborazione con le Amministrazioni locali e con i Municipi; • Partecipazione a tavoli di lavoro per la mobilità sostenibile	• Equilibrio economico • Qualità del servizio • Soddisfazione dei clienti • Responsabilità Sociale per Autoservizi Troiani • Riduzione degli impatti diretti • Efficienza energetica
Organizzazioni sindacali	• Riunioni periodiche all'interno del Social Performance Team in cui sono presenti due delegati sindacali	• Temi afferenti alla norma SA8000
Collettività	• Collaborazione con associazioni e altre realtà del territorio per iniziative su mobilità e innovazione • Dialogo costante con gli stakeholder • Gestione dei rapporti con i media • Modulo on line sul sito internet attraverso cui è possibile inviare all'azienda segnalazioni di incongruenze rispetto ai princìpi della norma SA8000	• Strategie e progetti aziendali • Impatto del servizio di trasporto pubblico locale sulla collettività
Ambiente	• Partecipazione a tavoli di lavoro per la mobilità sostenibile	• Riduzione degli impatti diretti • Efficienza energetica



Autoservizi Troiani, in riferimento agli stakeholder interni ed in particolare ai propri Dipendenti, riconoscendo la centralità del singolo individuo quale elemento strategico per il conseguimento degli obiettivi aziendali, lo tutela, lo forma, lo incentiva, lo rende partecipe alla vita aziendale rispetto agli obiettivi previsti nel Piano Strategico. I valori fondanti di: *PASSIONE, INNOVAZIONE*, *SOSTENIBILITÀ, INCLUSIONE* e *SICUREZZA*, sono stati il perno centrale sul quale si sono basate *TUTTE* le scelte aziendali.

Nel corso del 2025, è proseguito l'ammodernamento della flotta aziendale con l'immatricolazione di nuovi veicoli Full-Electric a zero impatto ambientale; si sono erogate oltre 4.000 ore di formazione specifica per una guida sicura ed ecosostenibile; si è implementato un sistema di gestione improntato ai valori dell'inclusione e del rispetto della persona arrivando all'ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022; si sono rinnovati e aggiornati gli accordi quadro con le OOSS di categoria relativamente al miglioramento nella qualità del lavoro.

2.3 LE CERTIFICAZIONI

All'interno di un sistema economico estremamente competitivo, nel quale spesso, per resistere alla concorrenza, si tende a disallineare l'operatività rispetto ai valori della

correttezza, della sicurezza, del rispetto dell'individuo e del contesto Eco ambientale, Autoservizi Troiani ha da sempre seguito una rotta chiara e ben determinata. Un Sistema di gestione definito e soggetto a verifica, processi e procedure lineari, trasparenti, di chiara lettura; in questo scenario il sistema delle certificazioni diviene una naturale e non solo formale evidenza di una gestione incentrata ai valori di *Legalità, Integrità, Sicurezza, Trasparenza, Responsabilità Sociale, Rispetto* della *Persona, Ambiente, Efficienza, Innovazione*.

Armonizzare e conciliare le procedure aziendali al modello di organizzazione gestione e controllo secondo le indicazioni del D.lgs. 231/2001 e l'adozione di un proprio codice etico nel 2017 ha ratificato gli intenti della proprietà e dell'alta direzione di imprimere in modo indelebile i valori e i principi sopra citati; le revisioni e gli aggiornamenti periodicamente rilasciati sono la riprova della dinamicità e della volontà di ricercare soluzioni migliori e porre rimedio a possibili errate valutazioni. La quarta revisione del codice etico è stata pubblicata nel dicembre 2025.

In quest'ottica la certificazione UNI/PdR 125:2022 acquisita nel dicembre 2025 è il completamento di una politica aziendale in cui il Capitale Umano è perno e la diversità considerata come opportunità e mai come limite.

In ambito di *QUALITÀ, AMBIENTE E SICUREZZA*

a. UNI EN ISO 9001 *"Sistemi di gestione per la qualità"* acquisita nel 2001, per ottimizzare il sistema di gestione interno, promuovere il miglioramento continuo delle prestazioni aziendali nel tempo, accrescere la competitività sul mercato.

b. UNI EN ISO 14001 *"Sistemi di gestione ambientale"* acquista nel 2008, per gestire gli aspetti ambientali, soddisfare gli obblighi di conformità legislativa e affrontare e valutare i rischi e le opportunità, l'ecosistema considerato come un'opportunità e non come vincolo, con particolare attenzione alla gestione dei rifiuti e alla sensibilizzazione nell'utilizzo delle risorse.

c. UNI ISO 45001 *"Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro"* acquisita nel 2015, per fornire un ambiente di lavoro sano e sicuro per i propri dipendenti e tutti coloro che entrano in contatto con l'organizzazione aziendale. In tale ambito l'obiettivo è sempre stato quello di attuare una politica di informazione e formazione preventiva, tale da ridurre e circoscrivere gli eventi critici ed a rischio.

d. UNI EN 13816 *"Trasporto pubblico di passeggeri: Definizione / obiettivi / misurazione*

della qualità del servizio" acquisita nel 2019, nella quale i criteri di disponibilità, accessibilità, informazione, tempo, attenzione al cliente, comfort, sicurezza, impatto ambientale sono indicatori che mettono in correlazione la qualità *"attesa"* e la qualità *"percepita"* dall'utenza con i servizi erogati; attualmente circoscritta a parte del servizio di TPL effettuato nel territorio di Roma Capitale; è in progetto di estendere la certificazione in modo graduale progressivo all'intero servizio di TPL direttamente svolto.

e. UNI EN ISO 39001 *"Gestione della Sicurezza Stradale"* acquisita nel 2021 per standardizzare le procedure dei servizi erogati, in particolare quelli a medio/lungo raggio; in tema di sicurezza e rispetto del CdS, monitorare gli aspetti della manutenzione dei veicoli, degli eventi incidentali e degli accertamenti amministrativi per violazione del già menzionato Codice; anche in questo ambito la formazione e informazione al personale, rappresenta un'azione determinante ed irrinunciabile.

2.4 Diversità ⟹ inclusione = valore aggiunto

L'obiettivo di promuovere un contesto organizzativo fatto di persone di valore è centrale nella mission di Autoservizi Troiani. Favorire la consapevolezza di sé e del proprio ruolo, determina una motivazione a fornire il proprio contributo per il perseguimento dell'obiettivo comune di produrre un servizio qualitativamente atto a soddisfare le aspettative degli utenti/viaggiatori. In questo scenario è fondamentale valorizzare le caratteristiche e le specificità di ognuno; la diversità è considerata come risorsa da incentivare determinando una crescita personale e simultaneamente collettiva che, per Autoservizi Troiani, da sempre costituisce un elemento fondamentale nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

L'inclusione nella diversità è la naturale e spontanea conseguenza, contribuendo a favorire il benessere aziendale migliorando il luogo di lavoro; è un valore aggiunto che va quotidianamente incentivato, le azioni di welfare aziendali predisposte in concerto con le organizzazioni sindacali sono finalizzate a questo obiettivo.

2.5 Basi e INIZIATIVE DI WELFARE

Il welfare aziendale, trasversale e diffuso, riveste un ruolo centrale nel

progetto di valorizzazione del proprio Capitale Umano, oltre che genera benefici direttamente per i propri collaboratori indirettamente garantisce utilità anche per i loro familiari e per le comunità di appartenenza.

Nella piattaforma digitale aziendale, sono periodicamente divulgate le iniziative promosse direttamente dall'azienda, diramate circolari ed informative di settore relative ad aiuti e sostegno da parte delle pubbliche Istituzioni. Ogni dipendente, con le proprie credenziali, può accedere liberamente al portale aziendale, in un'ottica di inclusione ed equità la piattaforma è raggiungibile da qualsiasi dispositivo quale smartphone, pc oppure tablet, da casa e al lavoro, le informazioni sono in continuo aggiornamento per i lavoratori in qualsiasi momento della propria vita aziendale (in servizio, maternità/ paternità, infortunio, ecc.) e, ove lo ritenga necessario, possono interagire direttamente con l'ufficio HR per eventuali chiarimenti o specifiche.

Il welfare di Autoservizi Troiani è strutturato sui seguenti quattro punti fondamentali:

- ***BENESSERE***: Autoservizi Troiani organizza e promuove programmi di educazione sugli stili di vita sani, considerando centrale nelle politiche aziendali, il benessere psicofisico e il mantenimento della salute e della abilità al lavoro a lungo termine. In presenza o attraverso il portale aziendale si organizzano corsi informativi e/o formativi; particolare rilievo nel sensibilizzare e favorire iniziative di screening e prevenzione;

- ***FLESSIBILITÀ:*** in tema di flessibilità organizzativa legata agli orari di lavoro conciliabili con le esigenze familiari e private, l'azienda ha adottato una politica atta a favorire le necessità del proprio personale viaggiante, implementando turnazioni che permettano ai singoli dipendenti di essere più presenti con particolare attenzione alla genitorialità, monogenitorialità e l'assistenza ai familiari;

- ***INCLUSIONE:*** il principio di essere uguali nella diversità è un altro caposaldo della filosofia aziendale; l'unicità della persona, il rispetto delle diversità costituisce un aspetto fondamentale. Nelle scelte aziendali si è sempre operato per favorire l'inclusione e la valorizzazione delle diversità e per promuovere una cultura di integrazione e coesione organizzativa; essere un'Azienda con la percentuale di popolazione femminile più che doppia rispetto al dato nazionale di settore internamente è vissuta come normalità. La percentuale di dipendenti nativi oltre i confini nazionali è superiore al 3%. Il presupposto è quello di porre considerazione allo "specifico" di ognuno senza creare attenzione; la mission in tema di inclusione è: superare il concetto di inclusione nella naturale consapevolezza di riconoscersi ognuno nella sua unicità. Le iniziative attuate sono sempre reperibili e consultabili da ogni dipendente sulla piattaforma aziendale;

- ***STABILITÀ:*** l'Azienda per supportare il reddito del proprio capitale Umano, anche nel 2025 ha pianificato e confermato con le OOSS azioni migliorative. In tema di incentivi all'occupazione nel 2025 si sono formati e qualificati oltre 250 Operatori di Esercizio, con l'ausilio di organizzazioni autorizzate, molti dei quali sono entrati stabilmente nell'organizzazione.

2.6 Transizione Green – Azienda Eco sostenibile

Autoservizi Troiani, ha armonizzato i propri obiettivi strategici con quelli fissati dalle normative di riferimento relative alla transizione ecologica e allo sviluppo sostenibile:

- *Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile sottoscritta il 25 settembre 2015 da 193 Paesi delle Nazioni Unite, tra cui l'Italia;*
- *Accordi di Parigi del 12 dicembre 2015, sottoscritto da 195 Paesi tra cui l'Italia e nel quale rientra il pacchetto UE "Fit for 55" per ridurre le emissioni nette di gas serra di almeno il 55% entro il 2030;*
- *Piano Nazionale Integrato per l'Energia e il Clima (PNIEC), aggiornato nel 2025 nel quale sono le strategie italiane al 2030 in termini di riduzioni di emissioni e l'aumento della produzione di energia da fonti rinnovabili;*
- *Piano Urbano della Mobilità Sostenibile (PUMS) approvati da Roma Capitale il 13 dicembre 2024.*

In un arco temporale determinato, trienni 2025-2027, si sono stabiliti gli obiettivi di:

- ☑ ammodernare il parco rotabile in servizio con il raggiungimento di emissioni prossime allo zero, con una composizione di veicoli in cui quelli Full-Electric siano almeno 80%;
- ☑ ridefinire la filiera di produzione e smaltimento dei rifiuti, implementando ove possibile, procedure di ricondizionamento e riciclo delle risorse utilizzate;
- ☑ Mantenere e, ove possibile, potenziare la produzione interna di energia attraverso il sistema fotovoltaico puntando a raggiungere una quota di autosufficienza superiore al 80% del proprio fabbisogno, al netto di quella necessaria per mezzi a trazione elettrica;
- ☑ selezionare e privilegiare, in base agli audit esterni effettuati, i fornitori osservanti gli aspetti ambientali, sociali ed etici e rispondenti ai valori propri di Autoservizi Troiani;
- ☑ mobilità partecipata dei propri dipendenti, favorire ed incentivare l'utilizzo del mezzo pubblico e, laddove non possibile, utilizzo condiviso in più persone del medesimo

veicolo;

- ☑ promuovere ambiente di lavoro positivo che attragga e arricchisca, costruendo politiche aziendali di valorizzazione della persona e della diversità;
- ☑ proiettarsi in un sistema di gestione trasparente, inclusivo e sostenibile, orientato a garantire efficienza, equità e rispetto per l'ambiente.

Ogni azione prevede il coinvolgimento attivo di più aree aziendali coordinate e monitorare dalla Direzione; il controllo puntuale e costante degli indicatori prestazionali (KPI), garantisce il raggiungimento dell'obiettivo o l'eventuale attivazione di un'azione correttiva necessaria. In questo contesto la condivisione opera come vantaggio competitivo nel raggiungimento della miglior performance nella crescita sostenibile.

3. SA8000

Autoservizi Troiani nel 2011 ha liberamente aderito ai principi della norma internazionale SA8000 e ottenuto la relativa certificazione; da oltre 15 anni la conformità alla norma è verificata e confermata con cadenza semestrale dal primario ente certificatore accreditato (CISE). È volta al miglioramento delle condizioni lavorative e dello standard qualitativo di approvvigionamento aziendale; essa permette di definire un modello relativo ad alcuni aspetti della gestione aziendale attinenti alla responsabilità sociale d'impresa.

3.1 Riferimento Normativo e procedure

L'intelaiatura del Sistema di Responsabilità Sociale è strutturata ed in armonia con i princìpi stabiliti da una serie di normative internazionali allo scopo di eliminare tutte le forme di discriminazione. Il suo contenuto richiede il rispetto delle leggi nazionali ed internazionali sul lavoro e sull'ambiente di lavoro ed il rispetto di requisiti di natura etica, tra i quali la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva, impone di prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione nei confronti di razza, genere, religione, politica, disabilità, sesso, età, di garantire pari opportunità, un'equa retribuzione, il rispetto dell'orario di lavoro previsto dalla contrattazione collettiva.

La norma SA8000 sostiene lo sviluppo, il mantenimento e l'applicazione di comportamenti socialmente accettabili nei luoghi di lavoro basandosi su 8 requisiti incentrati sul rapporto azienda-Lavoratore ed uno sul funzionamento del sistema con specificità per i fornitori.

Lo schema seguente esemplifica i 9 requisiti della Norma SA 8000-2014, le singole prescrizioni e il collegamento con i documenti di riferimento

REQUISITI SA8000:2014	NORME DI RIFERIMENTO
1 **LAVORO MINORILE**	Convenzione ILO 138, Raccomandazione ILO 146 Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dei bambini
Non impiegare o favorire l'utilizzo di lavoro infantile	
2 **LAVORO FORZATO**	Convenzioni ILO 29 e 105
Non ricorrere all'utilizzo di lavoro forzato o obbligato né favorirlo	
3 **SALUTE E SICUREZZA**	Convenzioni ILO 155 e 164 ISO 14001, EMAS II, D. LGS. 81/2008, DM 88/99
Garantire a tutti i dipendenti un luogo di lavoro sicuro e salubre	
4 **LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE**	Convenzioni ILO 87 e 98
Rispettare il diritto di ogni lavoratrice e lavoratore di associarsi e di aderire alle organizzazioni sindacali	
5 **DISCRIMINAZIONE**	Convenzioni ILO 100, 111, 159
Non attuare discriminazioni di alcuna natura	
6 **PRATICHE DISCIPLINARI**	Dichiarazione Universale dei Diritti Umani CCNL
Non utilizzare né sostenere pratiche disciplinari quali punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abusi verbali	
7 **ORARIO DI LAVORO**	CCNL
Adeguare l'orario di lavoro alle leggi e agli accordi vigenti	
8 **RETRIBUZIONE**	CCNL
Retribuire i dipendenti rispettando i contratti in vigore	
9 **SISTEMA DI GESTIONE**	Documenti di sistema
Implementare e mantenere attivo il proprio Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale	

A fronte dei requisiti previsti dalla norma SA8000, l'azienda imprescindibilmente deve:

A *definire una Politica per la Responsabilità Sociale e pianificare in modo preciso gli impegni che intende realizzare;*

B *effettuare almeno una volta l'anno un riesame sul Sistema di Gestione;*

Γ *selezionare ed effettuare audit esterno dei fornitori rispetto al loro approccio ai principi di responsabilità sociale;*

Δ *gestire e processare le segnalazioni e gli appelli provenienti sia dall'interno dell'organizzazione, sia dalle terze parti interessate;*

E *effettuare comunicazioni ed informazioni interne ed esterne all'Azienda;*

Z *verificare periodicamente la corretta esecuzione delle procedure del Sistema rispetto sia ai principi di Responsabilità Sociale che agli obiettivi dichiarati.*

3.2 Il Percorso di Autoservizi in SA8000

Autoservizi Troiani nel 2010 maturò l'opportunità di esplicitare la propria identità di soggetto giuridico fondato su principi di sana, onesta e trasparente gestione dell'attività sociale, unitamente all'innata attenzione posta al proprio capitale Umano, iniziando il percorso propedeutico al rilascio della certificazione della Responsabilità sociale d'impresa SA8000. Recepire i principi cardine della normativa e implementare le relative procedure e protocolli di gestione fu la conferma che, la conduzione aziendale attuata fino a quel momento era pressoché conforme ai richiamati valori etici. Lo sviluppo e la crescita aziendale sono da ascriversi in buona percentuale all'attitudine naturale di considerare i propri dipendenti e la loro valorizzazione in termini professionali ed umani sempre come valore aggiunto e strategicamente vincente. L'agire in contesti di onestà e di legalità, rifuggendo da scorciatoie di facile percorribilità ma poco trasparenti, ha consentito una espansione costante e duratura, quella che semplicemente viene definita come "crescita sostenibile"; in questo scenario la certificazione SA8000 dal 2011, ha rappresentato e rappresenta ad oggi la formale conferma dell'agire aziendale nel pieno rispetto delle regole e nel rispetto

dell'essere umano.

È sinteticamente ricostruito il percorso dell'Azienda dal 2011rispetto alla normativa SA8000

Anno	Evento	Norma
2010	**Adesione**	**SA8000:2008**
2011	**Prima certificazione**	**SA8000:2008**
2017	**Secondo rinnovo**	**SA8000:2014**
2023	**Terzo rinnovo**	**SA8000:2014**

3.3 sintesi delle principali azioni svolte nel 2025 in tema di SA8000

Nella pianificazione del percorso di monitoraggio e controllo previste per l'annualità 2025, l'Ente certificatore (CISE) ha effettuato:

- nel mese di ottobre 2025 una sessione di rinnovo Certificazione;

- nel mese gennaio 2026 una visita di sorveglianza Recertification follow-up.

I check-up di accertamento hanno riscontrato la conformità del sistema, rilasciando il rinnovo della certificazione.

Eventi significativi anno 2025:

☑ Audit *interni* - completate le attività di audit interno pianificate, in un'ottica di efficienza, si è cercato di conciliare, ove consentito e possibile, le attività di verifica/audit programmate per SA8000 con quelle previste per le altre certificazioni.

☑ Audit *esterni* – la prevista selezione e audit su fornitori, graduata in base alla rilevanza e possibili criticità, è stata avviata e sarà portata a termine, nel primo step entro il 31 agosto 2026, e nel rispetto di quanto pianificato nel documento dell'annualità precedente.

☑ Informazione/Formazione – tramite il portale aziendale, ogni lavoratore ha libero accesso ai documenti relativi alla norma SA8000; dal mese di maggio '25, ad ogni neoassunto viene rilasciato un opuscolo in cui sono riassunti sinteticamente i principi e i valori della norma.

☑ Segnalazioni – il monitoraggio, la gestione delle segnalazioni è stato garantito dal team SA8000 che, nel rispetto dell'istruttoria prevista, ha processato gli eventi nei tempi e con le modalità stabilite e, ove contemplato si è coinvolto l'Organo di

Sorveglianza in base al modello 231.

☑ Sedute del SPT - il Social Performance Team nel corso del 2025 si è riunito in due occasioni, attestando l'importanza al confronto e alla condivisone tra Azienda e proprio Capitale Umano.

☑ Riunione periodica di Prevenzione e Protezione dai Rischi – nel 2025, il previsto incontro, con la presenza di DL – RSPP – RLS e M.C. in tema di Prevenzione e Protezione dai Rischi si è tenuta in data 30/12/2025.

4. I REQUISITI – OBIETTIVI / PERFORMANCE / DATI

Nella parte seguente, per l'anno 2025, sono analizzati in maniera specifica uno ad uno i singoli presupposti previsti nella SA8000, calati nella realtà di Autoservizi Troiani, raffrontati con il biennio precedente e comparati con gli obiettivi fissati. Nella definizione dei futuri obiettivi (2026) si terrà conto della revisione prevista e delle novità che saranno inserite nella nuova versione della SA8000-2026.

4.1 Lavoro Minorile

Autoservizi Troiani rifugge all'impiego e tanto meno favorisce l'utilizzo di lavoro infantile e minorile; l'Azienda non impiega giovani lavoratori, ma soltanto lavoratori che non siano più soggetti all'obbligo scolastico e che abbiano compiuto la maggiore età. La verifica dell'età dei lavoratori avviene al momento dell'assunzione a cura dell'Ufficio Risorse Umane provvedendo a conservare evidenza del requisito.

Composizione per fasci di età dell'organico aziendale al 31 dicembre di ogni anno:

Classe di età	2023	2024	2025	Δ 2024/2025 %
< 18	- -	- -	- -	-
18-30	12	34	54	+37.04
31-40	49	93	104	+10.58
41-50	124	233	229	-1.75
51-60	137	269	282	+4.61
> 60	34	50	75	+33.33
Tot.	356	679	744	

Autoservizi Troiani si avvale di fornitori che soddisfino in pieno questo requisito. Eventuali criticità che dovessero emergere saranno processate con le azioni di rimedio previste riassumibili in:

- *far cessare nel più breve tempo possibile l'impiego di lavoro minorile;*

- *contattare gli istituti competenti e le amministrazioni locali per avere precise direttive su come comportarsi nei confronti del minore;*

- *in circostanze in cui la situazione economica-sociale della famiglia sia particolarmente grave e possa peggiorare in relazione al licenziamento del bambino, l'Azienda si impegna, tramite il coinvolgimento, se necessario, delle amministrazioni locali ovvero associazioni impegnate nel settore, a far assumere altri familiari del minore.*

- *Assicurare al minore la continuità nella frequenza scolastica, impegnandosi e/o richiedendo al fornitore l'onere al sostenimento delle relative spese.*

- *Coinvolgere assistenti sociali, associazioni di volontariato ecc, che possano coadiuvare nel monitoraggio della situazione del minore e del suo contesto familiare*

L'azione di rimedio da adottare, fra quelle elencate, è decisa congiuntamente tenendo in debito conto lo specifico contesto, coinvolgendo direttamente la direzione, RDSA8000, ed i RLSA8000 ed eventuali altri soggetti di volta in volta coinvolti, quali ad esempio rappresentanti delle amministrazioni locali e/o fornitori, se l'evento è riscontrata presso questi ultimi.

OBIETTI PROGRAMMATI PER IL 2025 sostenere attivamente Strutture e/o Organizzazioni operanti attivamente nel contrastare il lavoro minorile e a tutela della formazione scolastica.

AZIONI PORTATE A TEMINE NEL 2025: è stata effettuata una donazione all'Associazione "Lo scoiattolo Onlus"

4.2 Lavoro Forzato

Il credo in Autoservizi Troiani è "lavorare con passione", non è quindi contemplato e tantomeno sostenuto il lavoro forzato e/o obbligato. In fase di assunzione e inizio del

rapporto di lavoro, alla nuova Risorsa *NON È CONTEMPLATA NESSUNA*

- richiesta di pagamento di qualsiasi forma di cauzione,
- consegna di documenti personali in originale,
- minaccia coercitiva e qualsiasi tipo di pressione psicologica per lo svolgimento della prestazione di lavoro.

Affinché tutte le Risorse siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti con la sottoscrizione del contratto di lavoro, nel momento dell'assunzione, viene loro presentata e fatta siglare per accettazione la lettera-contratto, una raccolta di sintesi della normativa di settore (CCNL Autoferrotranvieri o CCNL-Anav) rimandando comunque alla versione completa dell'accordo e alle normative di riferimento. Nel portale aziendale sono sempre consultabili, le versioni complete e aggiornate dei CCNL di categoria, periodicamente sono pubblicate notizie relative ad eventuali cambiamenti dei termini contrattuali.

In relazione al non ricorrere all'utilizzo di lavoro forzato o obbligato né favorirlo, riveste una certa rilevanza l'andamento del turn-over, in sintesi nuove assunzioni e uscite dall'Organizzazione.

Situazione Assunti/Cessati totali al 31 dicembre 2025

	Assunti/e	**Cessati/e**	**Δ**
2023	179	135	+44
2024	513	169	+344
2025	254	189	+65

Andamento in percentuale degli Ingressi e delle Uscite in Azienda per area di impiego al 31 dicembre 2025:

	2023		2024		2025	
	In entrata	In uscita	In entrata	In uscita	In entrata	In uscita
Amministrativi	7	2	30	2	2	1
Operativo	11	9	25	10	8	7
Impianti/Officina	4	8	29	14	10	11
Ausiliari (OQM)	- -	- -	35	- -	- -	- -
Conducenti	157	116	394	143	234	170
Tot.	179	135	513	169	254	189

I dati rivelano che l'area maggiormente interessata nel turn-over è quella dei conducenti. In relazione alle motivazioni nelle uscite del Personale viaggiante, le dimissioni volontarie nella tipologia dello *"Job hopping"* orizzontale, hanno ampia prevalenza rispetto alle uscite per quiescenza o altra motivazione. Nell'ultimo triennio il fenomeno delle dimissioni volontarie ha confermato la tendenza strettamente connessa alle trasformazioni del mercato del lavoro, caratterizzato da un'elevata mobilità e da una maggiore propensione al cambiamento di questa tipologia di mansione, in particolare nella fascia di età under 40, riferibile essenzialmente al fattore di una elevata domanda a fronte di una insufficiente offerta.

variazione sul totale uscite al 31 dicembre 2025

PERSONALE VIAGGIANTE	*2023*	*2024*	*2025*
Job Hopping	108	125	162
Totale uscite	116	143	170
Δ%	93.10%	87.41%	95.30%

OBIETTI PROGRAMMATI PER IL 2025

1)Mantenimento dell'attuale situazione di garanzia della volontarietà al lavoro e della consapevolezza di tutti i lavoratori dei diritti e dei doveri derivanti dal loro contratto di lavoro

2) Svolgimento di formazione e informativa sui diritti del Personale dipendente.

AZIONI PORTATE A TEMINE NEL 2025:

1) Mantenimento dell'attuale situazione di garanzia della volontarietà al lavoro e della consapevolezza di tutti i lavoratori dei diritti e dei doveri derivanti dal loro contratto di lavoro

2) Svolgimento di formazione e informativa sui diritti del Personale dipendente.

4.3 Salute e Sicurezza

In tema di Salute e Sicurezza, Autoservizi Troiani dal 2015 è certificata UNI ISO 45001; I presupposti SA8000 e le procedure UNI ISO 45001 sono armonizzate e rappresentano una garanzia per tutto il Personale di operare in luoghi di lavoro sicuri e salubri; la finalità perseguita è quello di andare oltre i dettami previsti dalle normative vigenti in particolare il D.lgs. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro) e il DM.88/1999 (accertamento/controllo dell'idoneità fisica e psicoattitudinale del personale viaggiante); "Sorveglianza Sanitaria" e "Formazione" sono ritenute in Azienda azioni determinanti, inderogabili, necessarie ma non sufficienti; per questo Autoservizi Troiani ha introdotto dal 2025 corsi formativi aggiuntivi, con i quali, per gli argomenti trattati, si vuole attuare un'azione preventiva. Contestualmente alla formazione ed informazione del Personale si sono effettuate azioni di miglioramento ed ammodernamento nelle strutture e negli impianti a largo spettro impattanti anche sugli aspetti della sicurezza e del sano ambiente di lavoro. Azioni che coinvolgono e sono a garanzia e tutela anche dei lavoratori di terze parti e di qualsiasi persona venga a contatto con le strutture dell'Azienda.

Nel 2025: l'attività di sorveglianza sanitaria è proseguita in conformità alla normativa vigente, in collaborazione con i due medici competenti. Non si segnalano eventi, di particolar rilevo riferite a situazioni di non idoneità.

Andamento della sorveglianza sanitari trienni 2023-2025:

Accertamento Sanitario per categoria Professionale	2023	2024	2025
Amministrativo	8	42	5
Operativo	30	40	46
Impianti/Officina	21	37	35
Ausiliari (OQM)	- -	33	36
Conducenti	297	593	674
Tot.	356	745	796

Esiti dell'accertamento sanitario	2023	2024	2025
Idoneità Lavorativa	338	718	770
Idoneità lavorativa con prescrizioni	16	25	24
Non idoneità lavorativa	2	2	2

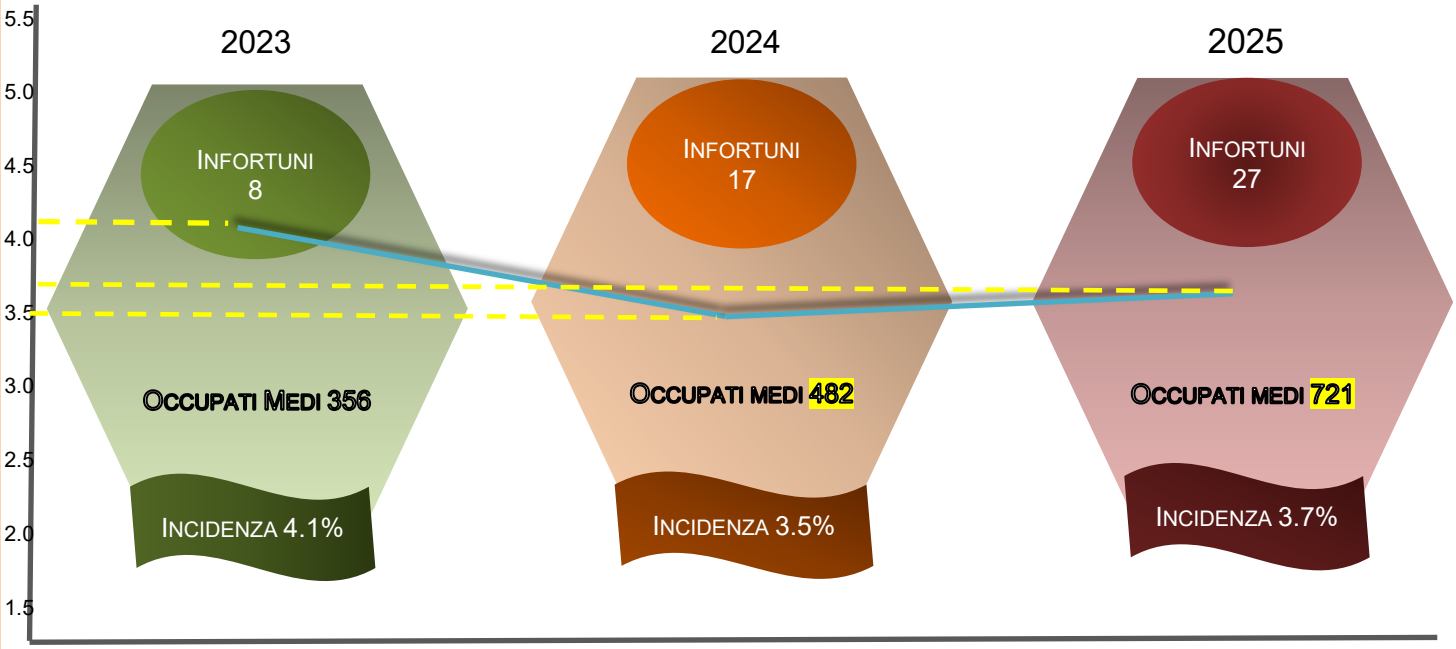
Per ciò che concerne gli infortuni, la tendenza degli ultimi anni evidenzia un andamento positivo rispetto alla media della forza lavoro tra il 2023 e il 2024 confermato nel 2025 una stabilizzazione. I dati vanno consideranti in relazione alla forza lavoro che, tra il 2023 e il 2025 ha subito un incremento in valore percentuale di un +109%.

La casistica relativa alle aggressioni, riferibile principalmente ai conducenti impiegati nel TPL di Roma, grazie alle misure preventive e protettive introdotte evidenzia un calo di eventi tra il 2025 rispetto al 2024.

Casi infortunio triennio 2023-2025 / n. giorni assenza-infortunio disgiunto per lavoro/itinere e uomini/donne

	2023				2024				2025			
Casi tot con continuità >1	N° tot eventi 8				N° tot eventi 17				N° tot eventi 27			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini	
	in servizio	In itinere	in servizio	In itinere	in servizio	In itinere	in servizio	In itinere	in servizio	In itinere	in servizio	In itinere
	1	- -	5	2	1	1	11	4	7	- -	11	9

	2023				2024				2025			
N° giorni di assenza per infortunio	N° di giorni di assenza per infortunio 232				N° di giorni di assenza per infortunio: 487				N° di giorni di assenza per infortunio: 933			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini	
	in servizio	In itinere	in servizio	In itinere	in servizio	In itinere	in servizio	In itinere	in servizio	In itinere	in servizio	In itinere
	8	- -	198	26	30	3	317	137	98	- -	365	470



Nell'ultima rappresentazione è evidente come il fenomeno degli infortuni, in relazione al numero di occupati medi, attesti il trend di decrescita del parametro e, rapportando i dati aziendali agli indicatori nazionali di settore, Autoservizi Troiani risulta ampiamente sotto la media Nazionale. C'è un elemento che deve e dovrà essere monitorato con attenzione ed è quello degli eventi verificatisi in itinere.

4.4 Libertà di Associazione

Il diritto in assoluta ed incondizionata libertà da parte delle Lavoratrici e dei Lavoratori di associarsi, aderire, partecipare più o meno attivamente alle organizzazioni sindacali e il ricorso alla contrattazione collettiva è rispettato e tutelato da Autoservizi Troiani; l'Azienda ha sempre riconosciuto e mai osteggiato questa prerogativa, ritenendo il confronto, il dibattito fonte di ispirazione al miglioramento e alla crescita e non un vincolo.

Triennio 2023-2025 tasso di sindacalizzazione aziendale

	Personale in Forza	Percentuale iscritti OOSS
2023	356	20.79%
2024	679	28.28%
2025	744	22.45%

In base ai dettami di legge, alle OO.SS. e alle loro rappresentanze sindacali aziendali (RSA Rappresentanza Sindacale Aziendale, in Autoservizi Troiani) sono riconosciute le prerogative sindacali previste dalla Legge 300/1970 e dalla contrattazione collettiva nazionale ed aziendale; in Azienda è applicato il CCNL Autoferrotranvieri sezione ANAV e noleggio autobus con conducente.

Autoservizi Troiani garantisce lo svolgimento dell'attività sindacale sui luoghi di lavoro di cui all'art. 14 della Legge 300/1970, i rappresentanti sindacali aziendali, possono incontrare i propri iscritti sui luoghi di lavoro, fruendo a tal fine della concessione di spazi aziendali per le riunioni sindacali e per le assemblee dei lavoratori, hanno a disposizione propri spazi per affissione di comunicati e informative. È garantito a coloro i quali rivestono incarico di dirigente sindacale le prerogative di legge in particolare permessi retribuiti per lo svolgimento del mandato.

Nel corso del 2025, le Relazioni Industriali si sono caratterizzate per un dialogo aperto e improntato alla ricerca di soluzioni attuative in grado di migliorare gli standard qualitativi dei lavoratori. Incontri che hanno permesso di stabilire obiettivi programmatici di medio e lungo termine per il miglioramento sia qualitativo che economico di tutto il capitale Umano dell'Azienda, concretizzatesi con intese relative:

- a progetti di Welfare aziendale;
- ad agevolazioni per l'ottenimento della patente D e del certificato CQC
- a modalità di svolgimento nella Formazione Obbligatoria e Aggiuntiva

4.5 Discriminazione

Autoservizi Troiani garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione; non attua ne dà sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione dei propri dipendenti, nella promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

Dal momento della selezione, all'assunzione, all'attuazione del contratto di lavoro, fino alla risoluzione dello stesso, ogni contesto è soggetto al principio di *"libertà dalla discriminazione"* intendendo con ciò sintetizzare il concetto che prevede non solo il non

praticare azioni ed usare linguaggi discriminatori; bensì prevenirle, con informazione e soprattutto con formazione mirata. In questo contesto nel corso del 2025 si è acquista la certificazione UNI/PdR 125:2022. In un mercato in cui storicamente esiste una significativa disparità occupazionale di genere, i dati occupazionali dell'Azienda, in controtendenza, dimostrano che le donne sono un fattore aggiuntivo determinante; la presenza femminile, non si concentra esclusivamente nella categoria impiegatizia, esiste una percentuale significativa di donne conducenti che oltre a garantire un miglioramento del gender balance contribuisce in modo naturale al superamento del pregiudizio e alla percezione negativa della guida di mezzi pesanti al femminile.

Al 31 dicembre 2025, la percentuale di donne occupate in Azienda era del 14.80%, circoscritto al personale viaggiante la percentuale era di 7.96%.

Composizione del Capitale Umano al 31 dicembre triennio 2023-2025, per profilo professionale e genere:

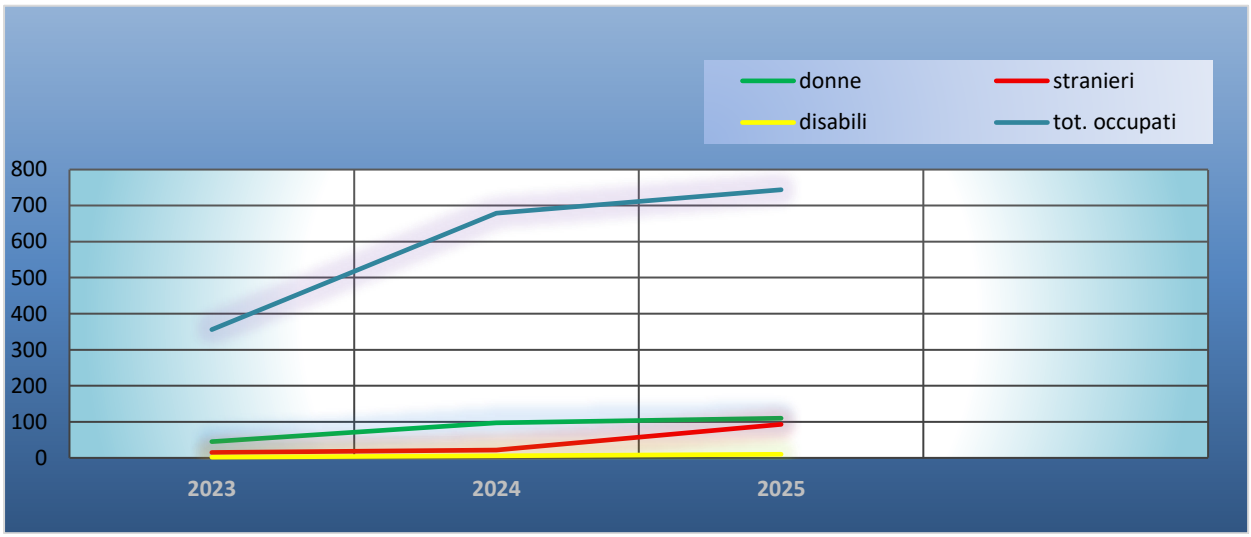
	2023					2024					2025				
	donne	uomini	tot	% donne	% uomini	donne	uomini	tot	% donne	% uomini	donne	uomini	tot	% donne	% uomini
Amministrativi	5	15	20	25%	75%	14	31	45	31%	69%	14	32	46	30%	70%
Operativo	30	- -	30	100%	- -	31	14	45	69%	31%	32	14	46	70%	30%
Impianti/Officina	- -	24	24	- -	100%	- -	40	40	- -	100%	- -	39	39	- -	100%
Ausiliari	- -	- -	- -	- -	- -	18	17	35	51%	49%	18	17	35	51%	49%
Conducenti	10	275	282	3.55%	96.45%	34	480	517	7%	93%	46	532	578	8%	92%
Tot.	**45**	**311**	**356**	**12.64%**	**87.36%**	**97**	**582**	**679**	**14%**	**86%**	**110**	**634**	**744**	**15%**	**85%**

Per il 2023 il dato "Operativo" è riferito alle sole assistenti scuolabus.

In autoservizi Troiani, l'andamento di occupati di origine straniera, evidenzia un graduale e costante aumento nella presenza, al dicembre 2025 il 3.18% della forza lavoro era di natività estera.

In base a quanto prevede la L. 68/99 ed in particolare art. 11, l'Azienda copre integralmente la quota di riserva prevista in ambito di lavoratori con disabilità.

Nel grafico sono riportati i dati, in valore assoluto, della presenza di donne, disabili e stranieri nel triennio 2023-2025 rispetto alla forza lavoro totale.



4.6 Pratiche Disciplinari

In Autoservizi Troiani, in ambito disciplinare la normativa di riferimento è rappresentate dalla L. 300/70 (art.7), in armonia con i CCNL di categoria, nella fattispecie, contratto Autoferrotranvieri, contratto ANAV per il noleggio autobus con conducente. Applicabile alla maggioranza dei dipendenti è la disciplina speciale di cui al Regio Decreto 8 gennaio 1931, n. 148; il diritto alla difesa è legittimato e garantito dal Consiglio di Disciplina in carica.

Nel caso specifico degli addetti ai servizi ausiliari per la mobilità (OQM), l'inapplicabilità della richiamata disciplina speciale è compensata dalle disposizioni previste nel CCNL 27.11.2000 all'art. 14 dell'Allegato A.

Tutto il personale in forza è stato edotto dei procedimenti disciplinari qui esposti in fase di assunzione.

In Autoservizi Troiani, il ricorso alla leva disciplinari è considerato come "*extrema ratio",* privilegiando il dialogo, il confronto; la pratica disciplinare è quindi attuata solo nei casi nei quali non sia possibile procedere diversamente o, come in evento "sinistri" dal 2025 rientri nell'iter di richiesta chiarimenti.

Nella tabella i dati, in valore assoluto e per settore dei procedimenti attivati nel triennio 2023-2025

	2023		2024		2025	
	Disciplinari attivati	% su tot. disciplinari	Disciplinari attivati	% su tot. disciplinari	Disciplinari attivati	% su tot. disciplinari
Amministrativi	0	- -	0	- -	1	0.22%
Operativo	4	7.84%	1	0.67%	4	0.77%
Impianti/Officina	1	1.96%	2	1.33%	16	3.09%
Ausiliari	0	-	0	- -	1	0.22
Conducenti	46	90.20%	147	98%	495	95.70%
Tot.	51	100%	150	100%	517	100%

Il numero dei procedimenti attivati seppur aumentano in valore assoluto *-da 51(2023) a 517(2025)- +466*, per una corretta analisi è da valutare in relazione a due fattori: *aumento della forza lavoro; *numero di aperure attività disciplinari per sinistro, quest'ultimo parametro per la categoria "Conducenti" ha un'incidenza, nel 2025 pari al 85%. In quest'ottica le effettive variazioni sono stabilizzate, il confronto 2025/2023 in valore assoluto è ***+46*** provvedimenti attivati, il dato correlato con la media della forza lavoro indica un 14.32% (2023) e 13.04% (2025). Non sono stati attivati provvedimenti disciplinari che abbiano comportato una interruzione unilaterale del rapporto di lavoro.

4.7 Orario di Lavoro

In Azienda l'*ORARIO DI LAVORO* applicato è quello previsto dal CCNL; Autoferrotranvieri per i conducenti impiegati nel TPL, per gli amministrativi, per gli operativi, per i lavoratori di impianti e officine, per gli operatori qualificati della mobilità; Anav noleggio autobus con conducente, per il personale viaggiante adibito ai servizi da noleggio. Nel corso degli esercizi sono stati ratificati accordi aziendali con le Organizzazioni Sindacali più favorevoli in diversi comparti aziendali, con specificità per gli operatori di esercizio impiegati nei servizi di TPL.

Le prestazioni del personale viaggiante (TPL) sono programmate con ciclazione di turnazione su sei giorni settimanali che, nel rispetto della normativa vigente, tengono anche conto delle esigenze dei singoli lavoratori, favorendo, ove possibile l'orario di lavoro con le esigenze/necessità familiari/personali. Per il personale viaggiante impiegato nei servizi da noleggio, in considerazione della natura propria dei servizi turistici, turnazioni regolari non sono sempre possibili, si applica comunque quanto previsto contrattualmente con eventuale posticipazione del giorno di riposo e rientrando sempre nel limite massimo di ore settimanali previste.

Il personale impiegatizio, tranne che per la parte strettamente operativa, svolge il proprio orario settimanale su cinque giorni.

Il *LAVORO STRAORDINARIO* è retribuito secondo le aliquote maggiorate e nei limiti delle ore stabilite dalla normativa vigente tanto per i rapporti afferenti al Contratto Autoferrotranvieri che per quelli riferibili al contratto Anav noleggio autobus con conducente. La natura delle ore eccedenti l'orario ordinario contrattualmente previsto, da ritenersi fisiologica, è in parte dovuto alla specificità del settore del trasporto, alla quale spesso non è possibile far fronte esclusivamente con nuove assunzioni.

Nel corso del 2025 le ore di straordinario complessivamente prodotte ammontano a 141.910h; l'analisi del dato, per una valutazione puntuale, va messa in correlazione con il totale della forza lavoro e la variazione temporale.

Nella tabella i dati relativi alle ore di straordinario prodotte nel triennio 2023-2025 con variazione anno precedente:

	2023		**2024**		**2025**	
Forza lavoro		356		679		744
Monte H STR	41.059		71028		141910	
H STR pro capite		115.33		104.61		190.74
Δ h STR su anno 2023	**- -**		**-10.72**		**+75.41**	

Prima di esaminare nel dettaglio il trend e comprenderne l'andamento, è necessario prendere in considerazione il dato analitico per classe di produzione straordinari.

Nelle tabelle le ore di straordinario prodotte nel triennio 2023-2025 suddivise nei tre scaglioni più rappresentativi:

2023 – forza lavoro356

scaglione h STR	n° operatori interessati	% operatori coinvolti su totale forza
50-150	83	23.31%
151-300	104	29.31%
301-450	35	09.83%

2024 – forza lavoro 679

scaglione h STR	n° operatori interessati	% operatori coinvolti su totale forza
50-150	145	21.13%
151-300	105	15.46%
301-450	70	10.30%

2025 – forza lavoro 744

scaglione h STR	n° operatori interessati	% operatori coinvolti su totale forza
50-150	221	29.70%
151-300	205	27.55%
301-450	164	22.04%

I trend delle ore eccedenti l'orario contrattuale continua ad essere un dato critico, per il quale l'azienda sta contrapponendo tutte le misure necessarie per invertire la tendenza. I due assunti cardine sui quali si è basa l'analisi sono: a) si svolge un servizio di TPL quindi di primaria pubblica utilità con inderogabili prescrizioni di modalità ed impegno; b) nel contesto specifico delle aziende di trasporto la parte principale della forza lavoro è costituita da Personale addetto alla guida. Nel 2025 c'è da tenere in considerazione l'evento straordinario rappresentato dal Giubileo che ha ulteriormente inciso sull'impegno richiesto nell'erogazione del pubblico servizio.

Rispetto ai menzionati postulati, se il primo (a) rappresenta un vincolo rigido non negoziabile, l'altro (b) necessita di azioni di *recruitment* di Personale qualificato alla conduzione dei bus di difficile attuazione poiché c'è un'oggettiva carenza di Autisti generalizzata sia per l'autotrasporto persone che per le merci; gli ultimi dati a maggio 2026 *(fonte Sole24ore)*, indicano una domanda del mercato per conducenti non

soddisfatta pari a 30.00unità. Autoservizi Troiani per fronteggiare questa emergenza, oltre a effettuare direttamente ricerca di personale idonea alla guida tramite i propri canali istituzionali (sito internet e canali social), primarie società di recruiting, ha istituito dalla fine del 2024 direttamente una propria Academy di formazione di nuovi conducenti per il conseguimento della patente D e la carta di qualificazione del conducente (CQC);

Nella tabella i giorni di ferie nel triennio 2023-2025 e relative differenze tra esercizi:

	Accademy	Rinnovo CQC	Tot. Conducenti formati
2024	2	0	2
2025	92	160	252
2026*	28	29	57

(*) dati 2026 aggiornati al mese di aprile

nel corso dell'anno 2025 sono stati formati 92 nuovi conducenti. Si ritiene di poter conseguire l'obiettivo di invertire la tendenza abbassando il monte ore straordinari pro capite in un arco temporale di almeno un triennio.

Per ciò che concerne l'istituto delle *FERIE* e *ROL*, Autoservizi Troiani, adotta le disposizioni previste nei due CCNL applicati in azienda. Tra il 2023-2024, il montante dei giorni di ferie non goduti rappresenta, come per il monte ore straordinario, una criticità; l'azienda ha adottato una programmazione sistematica per diminuire progressivamente il valore, ponendosi come obbiettivo l'obiettivo (*<15*) entro il 2027.

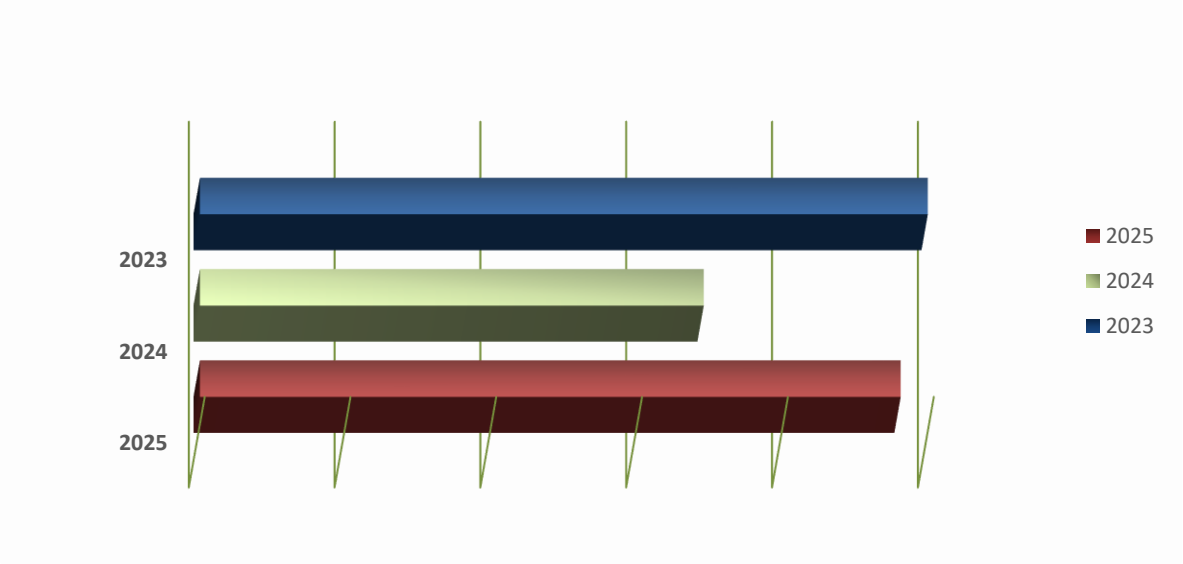
Delta positivo tra 2024 e 2023, rimbalzo tecnico *(+)* nel 2025 e consolidamento del trend decrescente verso l'obiettivo dalla meta del 2026.

I dati riportati in tabella e graficamente rappresentano l'impatto positivo delle misure adottate.

Nella tabella i giorni di ferie nel triennio 2023-2025 e relative differenze tra esercizi:

	Monte ferie	Forza lavoro	Valore gg. Ferie medio	Δ su anno 2023
2023	8.885,76	356	24.96	- -
2024	11.730,46	679	17.28	-7.68
2025	17.877,55	744	24.03	-0.93

Rappresentazione grafica dei giorni/ferie per addetto nel triennio 2023-2025:



In Azienda nel 2025, la maggior parte dei rapporti di lavoro sono “full Time” 90%, i contratti a tempo determinato, part-time sia orizzontale che verticale, rappresentano il 4%. L’indice di stabilizzazione dei contratti nel triennio 2023-2025 è stato rispettivamente 20% nel 2023, 34% nel 2024, 46% nel 2025 a dimostrazione della volontà dell’organizzazione di favorire il consolidamento del proprio organico.

4.8 Orario di Lavoro

L’Azienda, da sempre eroga regolarmente le retribuzioni agendo in piena conformità a quanto sancito dalle normative vigenti e regolato dai CCNL di categoria applicati, regolando puntualmente anche gli oneri contributivi. Ogni dipendente ha la facoltà di visionare i propri cedolini nella pagina personale del portale aziendale e, l’Ufficio Risorse Umane è comunque sempre disponibile a fornire eventuali chiarimenti sulla composizione singole voci o per ogni altro documento o pratica contrattuale.

Gli accordi integrativi programmatici con le rappresentanze dei lavoratori, basati su iniziative volte a favorire la realizzazione di una maggiore produttività conciliabile imprescindibilmente con il miglioramento delle condizioni di lavoro e una maggiore redditività, diretta ed indiretta garantisce un’evoluzione rispetto ai minimi contrattuali definiti dal CCNL di riferimento.

Le tipologie integrative di gratificazione si manifestano essenzialmente tramite due istituti:

1. Incentivi, Autoservizi Troiani nel corso degli anni, con la partecipazione attiva delle Organizzazioni Sindacali ha via via perfezionato le relazioni industriali raggiungendo e migliorando forme incentivanti per il Personale;

2. Sistema di welfare integrativo.

L'oggettività nella definizione dei criteri premianti è la base per la definizione di accordi migliorativi per il personale, in Autoservizi Troiani non sono previsti incentivi e premialità nella cos+ detta forma *"a pioggia"*.

4.9 Sistema di Gestione

Autoservizi Troiani, ha iniziato il processo di certificazione a seguito di una crescente cultura interna rivolta agli aspetti sociali ed etici, basando le scelte e la propria strategia su tre presupposti cardine *QUALITÀ, SICUREZZA E COMPETITIVITÀ,* nel perimetro della crescita sostenibile, del rispetto dell'ambiente e dell'inclusione. Il Sistema di Gestione in questo contesto diventa sinergico e imprescindibile per monitorare i processi tesi al raggiungimento degli obiettivi prefissati in piena coerenza con i valori enunciati nel Codice Etico, nel modello 231/2001. Lo standard SA8000 rappresenta, in coerenza, la sintesi tra principi, valori e obiettivi.

"Politica di Autoservizi Troiani per la Responsabilità Sociale", focalizzando il proprio impegno sociale ed etico nei confronti di tutti i soggetti interni ed esterni all'organizzazione, ha implementato dal 2011 un sistema di gestione per la Responsabilità Sociale coerente con gli standard internazionali SA8000:2014, modello 231/01, Codice Etico, in conformità alle leggi nazionali sul lavoro e sulla sicurezza nei posti di lavoro e la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, delle ILO e delle Convenzioni O.N.U.

La periodicità annuale nel riesame e la continuità sistematica negli audit interni, assicura un sistema di gestione efficiente ed efficace nella conduzione e prevenzione dei rischi; laddove la tutela delle condizioni di lavoro del proprio Capitale Umano e la promozione di un ambiente di lavoro positivo sono obiettivo primario. Altra mission aziendale risiede nel valorizzare e sviluppare le competenze dei propri collaboratori indipendentemente dalle mansioni e qualifiche.

Dal lato esterno, ove possibile, è privilegiato il rapporto con fornitori/subappaltatori attenti agli aspetti ambientali sociali ed etici propri e dichiarati da Autoservizi Troiani.

L'Azienda tutta, nella proprietà, nella direzione, negli organi decisionali, nei singoli addetti profonde massimo impegno per assicurare il rispetto dei requisiti prescritti dalla normativa in ambito Responsabilità Sociale.

"SPT-Social Performance Team" dal 2011 è stato istituito un organo collegiale che garantisce, tramite i propri membri, il monitoraggio costante degli indicatori aziendale; si riunisce periodicamente per decidere azioni preventive e migliorative, fissare gli obiettivi aziendali e rilevare eventuali non conformità in occasione del riesame; contribuisce alla stesura del Bilancio SA8000 e prevede almeno due audit interni all'anno; favorisce e consolida un ambiente aziendale nel quale il dialogo diviene fonte primaria di sempre maggior coesione e benessere fisico, mentale e sociale.

La condivisione e la sinergia apportata dalle parti sociali interessate nell'attuazione del sistema è determinante per la diffusione della cultura sociale.

I momenti più significativi del dialogo con le parti interessate sono rappresentati dagli incontri sindacali, dalla formazione, dalle riunioni dei vari responsabili con le rappresentanze cittadine (clienti, utenti, ecc.).

Gestione e risoluzione delle segnalazioni SA8000 le segnalazioni di incongruenze e/o di violazione dei princìpi della norma SA8000 o semplicemente proposte di miglioramento pervengono all'Azienda attraverso due canali interni dedicati:

- una cassetta ove tutto il personale può, in maniera anonima o nominativa, segnalare e/o proporre è stata istallata all'interno della sala autisti nei depositi già fase di implementazione del Sistema di Responsabilità Sociale;
- altro canale è stato attivato successivamente, tramite un indirizzo di posta elettronica dedicato SA8000@autoservizitroiani.it,

ogni comunicazione è oggetto di registrazione e monitoraggio da parte del team SA8000, interfacciandosi con le specifiche funzioni aziendali per le attività di istruttoria, verifica e conclusione; nella trattazione della segnalazione/proposta è sempre garantita la privacy.

Gli stakeholder esterni possono comunque avanzare segnalazioni e/o proposte attraverso il modulo disponibile nel sito istruzionale di Autoservizi Troiani alla pagina : www.autoservizitroiani.com

Segnalazioni arrivate e processate dall'Azienda nell'Anno 20252023-2025:

Canali disponibili per Segnalazioni e/o suggerimenti	Segnalazioni pervenute nell'anno 2025
Dal sito internet www.autoservizitroiani.com	0
Cassette raccolta segnalazioni cartacee	0
Segnalazioni per mail SA8000@autoservizitroiani.it	0
Altri canali (verbali, posta ordinaria, e-mail dirette all'Ufficio Personale)	0
Totale	0

Nell'anno 2025 non sono pervenute né segnalazioni né proposte nei canali dedicati da parte degli Stakeholder interni ed esterni.

Gestione dei fornitori/subappaltatori e subfornitori Autoservizi Troiani si propone di realizzare una rete di fornitori accreditata e qualificata, nella quale ci siano valori, principi e presupposti condivisi. Si è avviata già nel 2024 una procedura interna di qualificazione dei fornitori fondata su specifici presupposti:

a) sia ai fornitori storici rilevanti che alle nuove organizzazioni con le quali si entra in contatto è data informativa del sistema di responsabilità sociale adottato dall'Azienda e contestualmente è richiesto specifico impegno nell'aderire ai principi espressi nella norma SA8000. Nei nuovi contratti di fornitura e nei rinnovi di quelli in essere, p espressamente rappresentata l'accettazione dei principi enunciati nel codice etico propri della norma SA8000.

b) a campione agli Stakeholder indicati nel punto a) è sottoposto un questionario informativo per una prima valutazione del loro grado di adeguamento ai parametri SA8000.

c) le organizzazioni di cui ai punti a) e b) sono qualificate sulla base di criteri oggettivi-soggettivi *(area geografica, settore merceologico, natura aziendale privata/pubblica, diretta conoscenza, fatturato e numero dipendenti, documentazione consegnata)* e sulla base della criticità *(Alta, Media e Bassa);* anche attraverso azioni di monitoraggio relative, a seconda della criticità del fornitore, dalla semplice richiesta della lettera

d'impegno, richiedendo documentazione specifica *(DURC e/o DVR)*, fino ad audit di seconda parte. Gli audit di seconda parte sono stati programmati su fornitori selezionati in base alla loro rilevanza per l'Azienda. In totale sono stati sottoposti a prima verifica quattro fornitori, operanti nei seguenti ambiti: fornitura carburanti, pulizia mezzi e impianti, soccorso stradale e fornitura ricambi. Non sono state riscontrate criticità significativa, e sì è accertata la massima collaborazione e propensione al recepimento dei principi della Norma SA8000.

Coinvolgimento interno e comunicazione. La comunicazione interna oltre ad essere strategicamente importante, rappresenta un elemento di coesione e partecipazione tra tutti i livelli dell'organizzazione. Il dialogo e l'ascolto rappresentano elemento di rafforzamento e coesione del senso di appartenenza tra tutto il Personale e mezzo di diffusione della cultura aziendale. Lo strumento principale di comunicazione è rappresentato dal portale aziendale in cui ognuno può interagire direttamente nella propria pagina personale, oltre alla disponibilità manifesta della direzione al confronto diretto. In relazione alla norma SA8000, la comunicazione interna e il coinvolgimento dei lavoratori sono promossi attraverso materiali informativi esposti nelle bacheche collocate nelle sedi aziendali, il sito web aziendale e il portale aziendale, dedicando ampi spazi alla diffusione di informazioni sulle attività legate alla norma ed in particolare:

- Politica Aziendale per la Responsabilità Sociale;
- testo della norma SA8000:2014;
- opuscolo formativo della norma SA8000;

5. OBIETTIVI 2026

La Norma SA8000 è stata modificata ed aggiornata; la nuova versione, in vigore dal 2026, rappresenta l'evoluzione dei principi a riferimento per un sistema di gestione basato sulla responsabilità sociale e il lavoro dignitoso; il nuovo approccio, rispetto alla versione 2014, non è più incentrato su di un puro rispetto di regole e parametri, è teso alla governance dinamica dei rischi sociali ed etici. Autoservizi Troiani, nella fermezza di progredire e sviluppare la propria attività mantenendo saldi i principi di *INTEGRITÀ*, *TRASPARENZA*, *INCLUSIONE*, *INNOVAZIONE* e *SOSTENIBILITÀ* ha iniziato il processo di adeguamento del Sistema di Gestione alle nuove indicazioni, ritenendo che la nuova

versione sia un ulteriore stimolo al raggiungimento degli obiettivi aziendali in simbiosi con il miglioramento e la gratificazione del proprio Capitale Umano.

In sintesi, gli obiettivi per l'esercizio 2026 si determinano in:

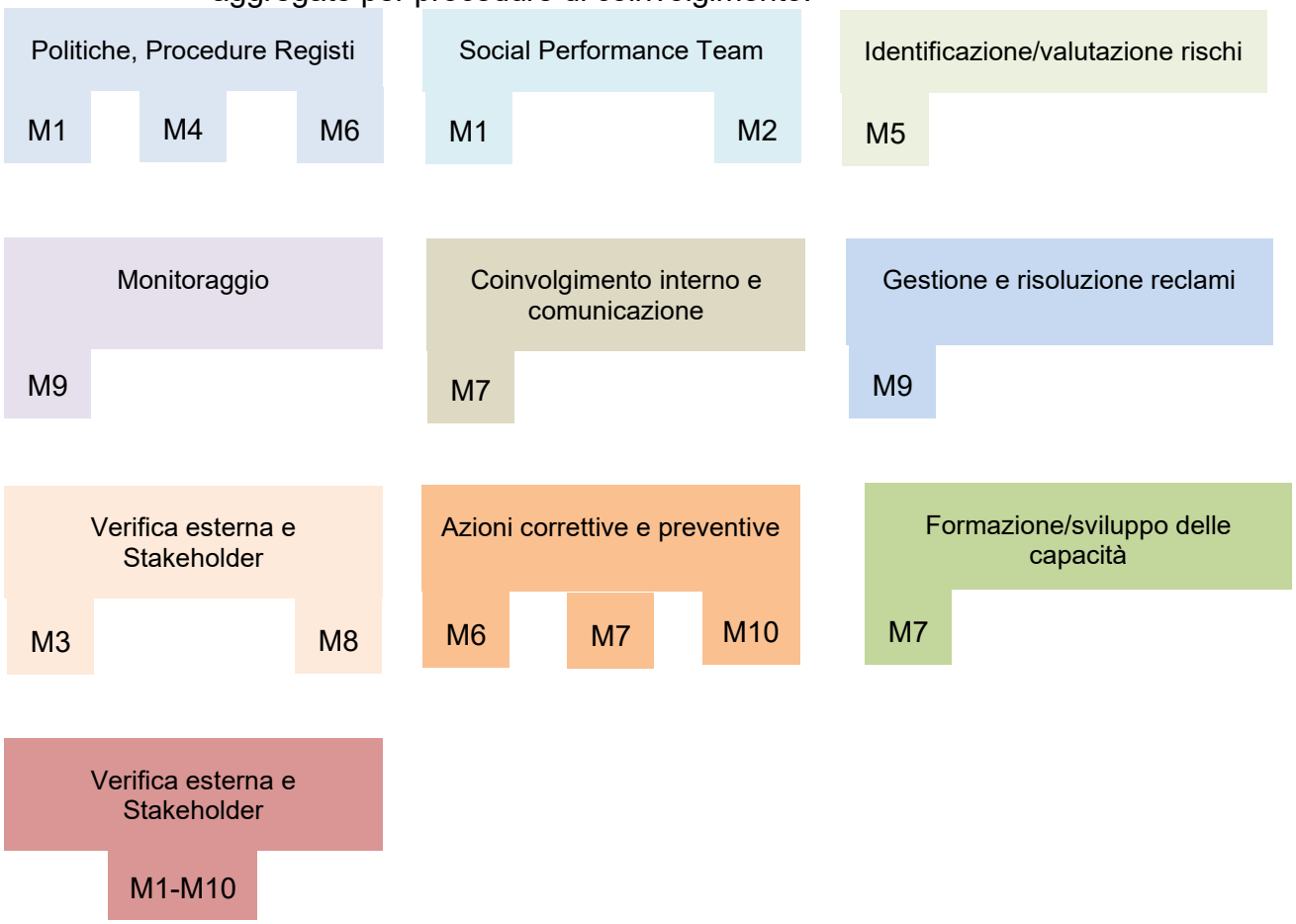
I. predisporre una *"DUE DILIGENCE"* tale da identificare, prevenire, mitigare e comunque gestire le criticità legate ai diritti umani e al lavoro dignitoso, coinvolgendo direttamente il SPT quale organismo di sintesi di tutte le parti interessate, seguendo un Sistema di Gestione basato su azioni:

NOMENCLATURA AZIONI

M1 Impegno, coinvolgimento e integrazione della leadership;
M2 Coinvolgimento e integrazione dei lavoratori;
M3 Coinvolgimento e integrazione degli stakeholder;
M4 Impegno e coerenza delle politiche;
M5 Obiettivi, pianificazione e risorse;
M6 Obiettivi, pianificazione e risorse;
M7 Consapevolezza e attuazione;
M8 Integrità e Trasparenza;
M9 Monitoraggio e meccanismi di reclamo;
M10 Analisi strategica, revisione e miglioramento continuo;

aggregate per procedure di coinvolgimento:

STRUTTURA SISTEMA DI GESTIONE E AZIONI COINVOLTE



II. rispettare, tutelare, promuove i principi e valori di:

D1: Protezione dei bambini e dei giovani lavoratori;
D2: Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva;
D3: Reclutamento, assunzione e licenziamento equi e liberi;
D4: Orari, Salari e Benefits decenti;
D5: Libertà dalla discriminazione;
D6: Salute e Sicurezza;
D7: Privacy

Gli obietti si riterranno raggiunti laddove, nel rispetto della norma SA8000:2026, saranno migliorati gli indici del 2025, attuate tutte le procedure e le azioni a tutela del capitale Umano aziendale direttamente dipendete e delle organizzazioni collegate, migliorate le azioni formative.

autoservizi troiani s.r.l.

Giugno 2026
*Edizione a cura dello staff di **A**utoservizi**T**roiani S.r.l.*

Autoservizi Troiani S.r.l.
Via di Tor Cervara, 279
00155 – Roma
www.autoservizitroiani.it