

# BILANCIO SOSTENIBILITA' 2021



# Saluto del Presidente

Non voglio credere che questo periodo sia un "Medioevo" per il trasporto pubblico locale.

Non possiamo pensarlo ma gli anni della pandemia, con il pesante calo dell'utenza a bordo dei nostri mezzi, il proliferare continuo di regole pensate per svolgere in sicurezza il servizio, la tensione nei rapporti a tutti i livelli determinata dalle difficoltà quotidiane, il drammatico aumento del costo dei carburanti e di tutte le materie prime, l'incertezza di una concreta ripresa e del ritorno alla vita che avevamo, inducono anche gli animi più forti e speranzosi a credere che questi siano gli anni più bui che potevamo avere.

Ami non può essere contagiata dal clima di negatività che imperversa in questo periodo: l'azienda vive la luce del rinnovamento grazie all'ingresso di nuovi e validi collaboratori, si distingue per l'attenzione al progresso con l'incessante ammodernamento del suo parco mezzi, propone idee come la creazione di un inedito collegamento, da Urbino a Fabriano, per tracciare un ponte tra la tradizione che riporta la Capitale più vicina all'entroterra della Provincia e il futuro di una mobilità sempre più efficiente e funzionale alle esigenze dei passeggeri

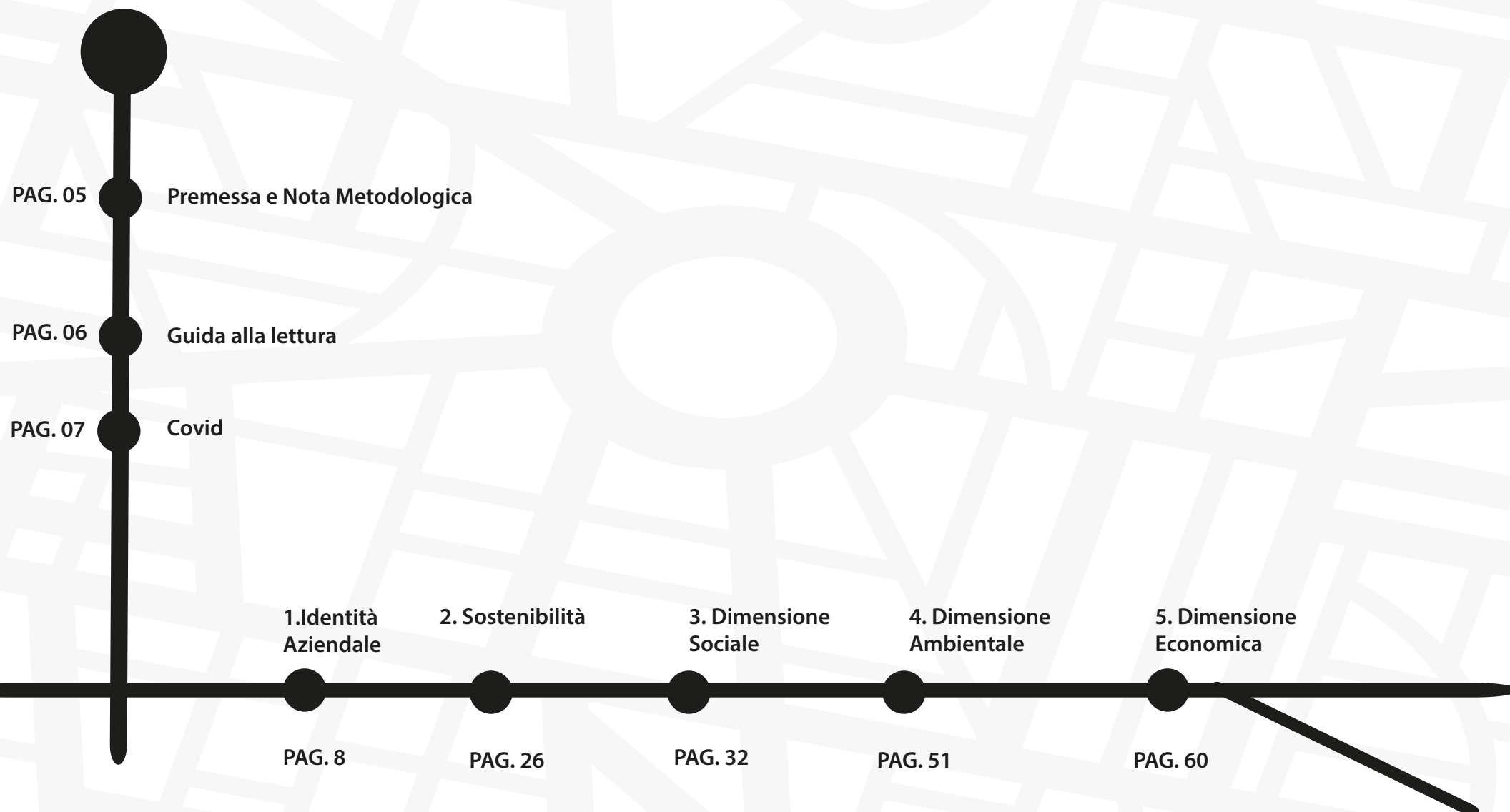
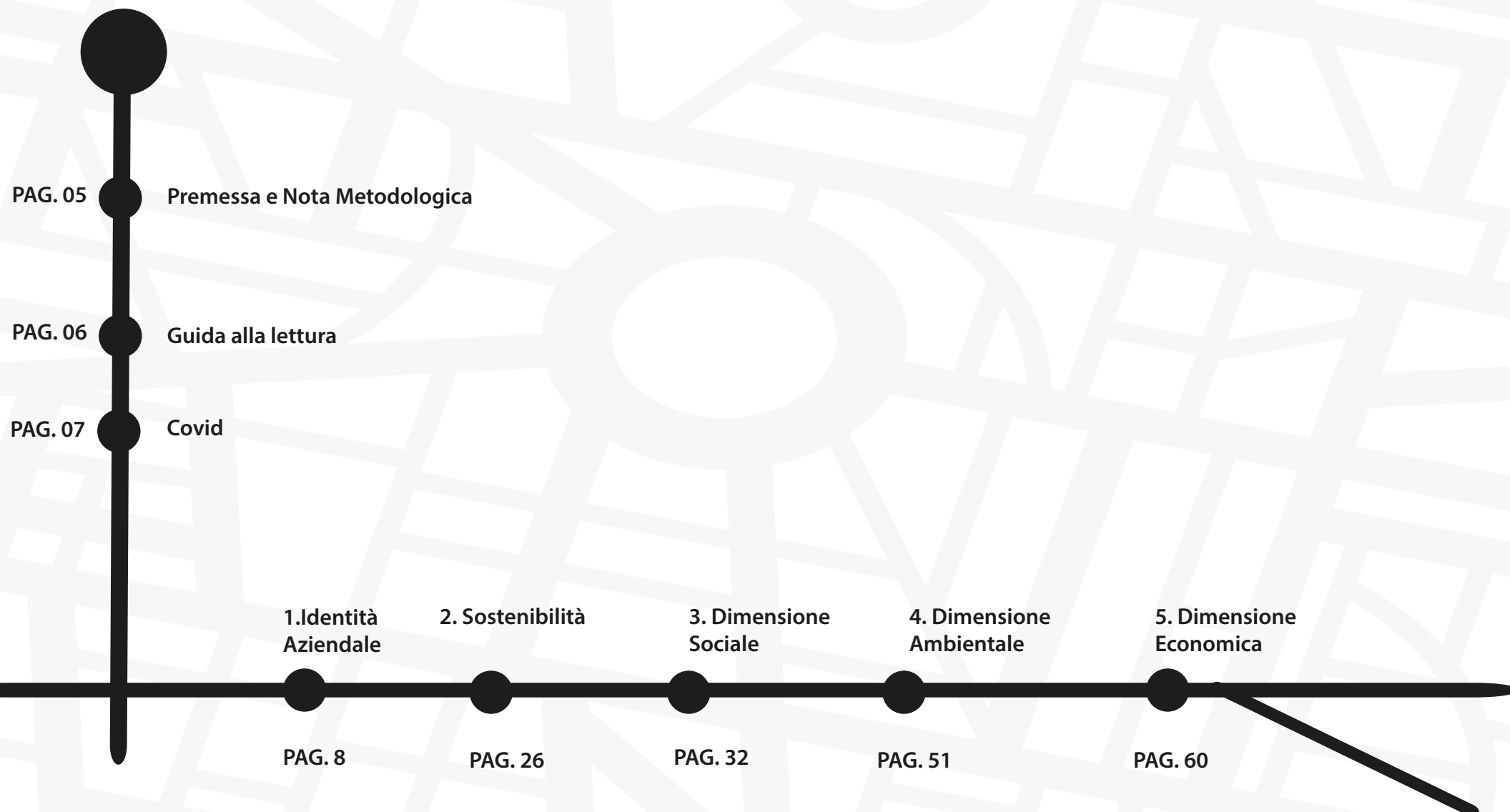
Questi anni non possono creare ombre che mettono limiti alla nostra azienda: tutti noi, proprio in questa situazione di massima complessità, siamo in grado di trovare le risorse per vincere i problemi ed essere noi stessi la migliore soluzione per superare gli ostacoli.

Con questo spirito dobbiamo avere fiducia nella solidità dell'azienda perché le ferme basi che la sorreggono sono le persone che operano, le tecnologie che la guidano, i processi che la migliorano. Nessun "Medioevo" potrà sminuire la brillantezza di queste ricchezze straordinarie.

Il Presidente  
Dott.ssa Lara Ottaviani



# INDICE



PAG. 05	Premessa e Nota Metodologica			
PAG. 06	Guida alla lettura			
PAG. 07	Covid			
1. Identità Aziendale	2. Sostenibilità	3. Dimensione Sociale	4. Dimensione Ambientale	5. Dimensione Economica
PAG. 8	PAG. 26	PAG. 32	PAG. 51	PAG. 60

# Premessa e Nota Metodologica



Ami comunica da sedici anni con i suoi stakeholders attraverso la redazione del Bilancio Sociale. Anche l'anno 2021, come il 2020, sarà ricordato per la pandemia causata dal Sars-cov-2, i cui effetti, nel settore della mobilità, sono stati considerevoli. Considerato l'alto impatto, causato da tale emergenza, si è deciso di dedicare una apposita sezione alle azioni che Ami ha messo in atto per tutelare i propri lavoratori e passeggeri.

Nelle varie sezioni sono state inserite delle note nel caso in cui i dati non siano confrontabili con gli anni precedenti a causa dell'emergenza sanitaria.

Per il terzo anno consecutivo la Società ha deciso di pubblicare un Bilancio di Sostenibilità, che comprende alcuni degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'ONU e che è stato redatto ispirandosi alle Linee Guida di ASSTRA, ai Sustainable Development Goals (SDGs) e ai GRI (Global Reporting Initiative) Standards. Il Bilancio fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma SA8000 e che riguardano i diversi ambiti di attività prendendo in considerazione tutti le parti interessate oltre al contesto in cui si trova ad operare. Si tratta di un documento consuntivo con il rendiconto dei risultati raggiunti nell'ultimo esercizio.



# Guida alla lettura

Il Bilancio di Sostenibilità 2021 è l'esito di un percorso di formazione, analisi e verifica interna di come la sostenibilità orienti scelte, attività e servizi dell'azienda finalizzato a misurare e comunicare ai diversi stakeholder il valore economico, sociale e ambientale prodotto.

Il Bilancio di sostenibilità di AMI S.p.A. è articolato in 5 sezioni.

**L'IDENTITÀ AZIENDALE:** descrive l'assetto istituzionale, la storia, i valori e principi di riferimento, il disegno strategico aziendale. Sono illustrati i servizi offerti, i clienti e i territori gestiti, il sistema di governance interna in termini di composizione e funzioni degli organi.

**SOSTENIBILITÀ:** vengono esposti i risultati ottenuti in riferimento agli impegni e programmi e agli effetti sui singoli portatori di interesse. Rappresenta la mappa degli stakeholder dell'azienda. Vengono riportati i sistemi di gestione e le certificazioni.

**LA DIMENSIONE SOCIALE:** illustra le iniziative intraprese nell'anno a favore dei passeggeri, dei lavoratori, dei cittadini e delle comunità locali sull'accessibilità del servizio e sui canali e gli strumenti di comunicazione utilizzati per raggiungere i clienti. Vengono illustrate le politiche di gestione delle risorse umane – personale viaggiante e non viaggiante - anche in termini di formazione e sviluppo, valutazione, remunerazione, politiche di welfare aziendale, salute e sicurezza, comunicazione interna e relazioni industriali.

**LA DIMENSIONE AMBIENTALE:** descrive l'impegno della società nei confronti dell'ambiente per ridurre gli impatti delle attività aziendali. Vengono riportati i consumi di materie prime, materiali e risorse naturali, i consumi energetici, gli scarichi idrici, emissioni in atmosfera, contaminazioni del suolo e le modalità di gestione dei rifiuti e delle emergenze.

**LA DIMENSIONE ECONOMICA:** questa parte è integrata con il bilancio di esercizio e rappresenta la performance economica dell'Azienda in termini di valore aggiunto generato, distribuito e trattenuto. Vengono descritte anche le procedure di approvvigionamento e delle forniture aziendali.





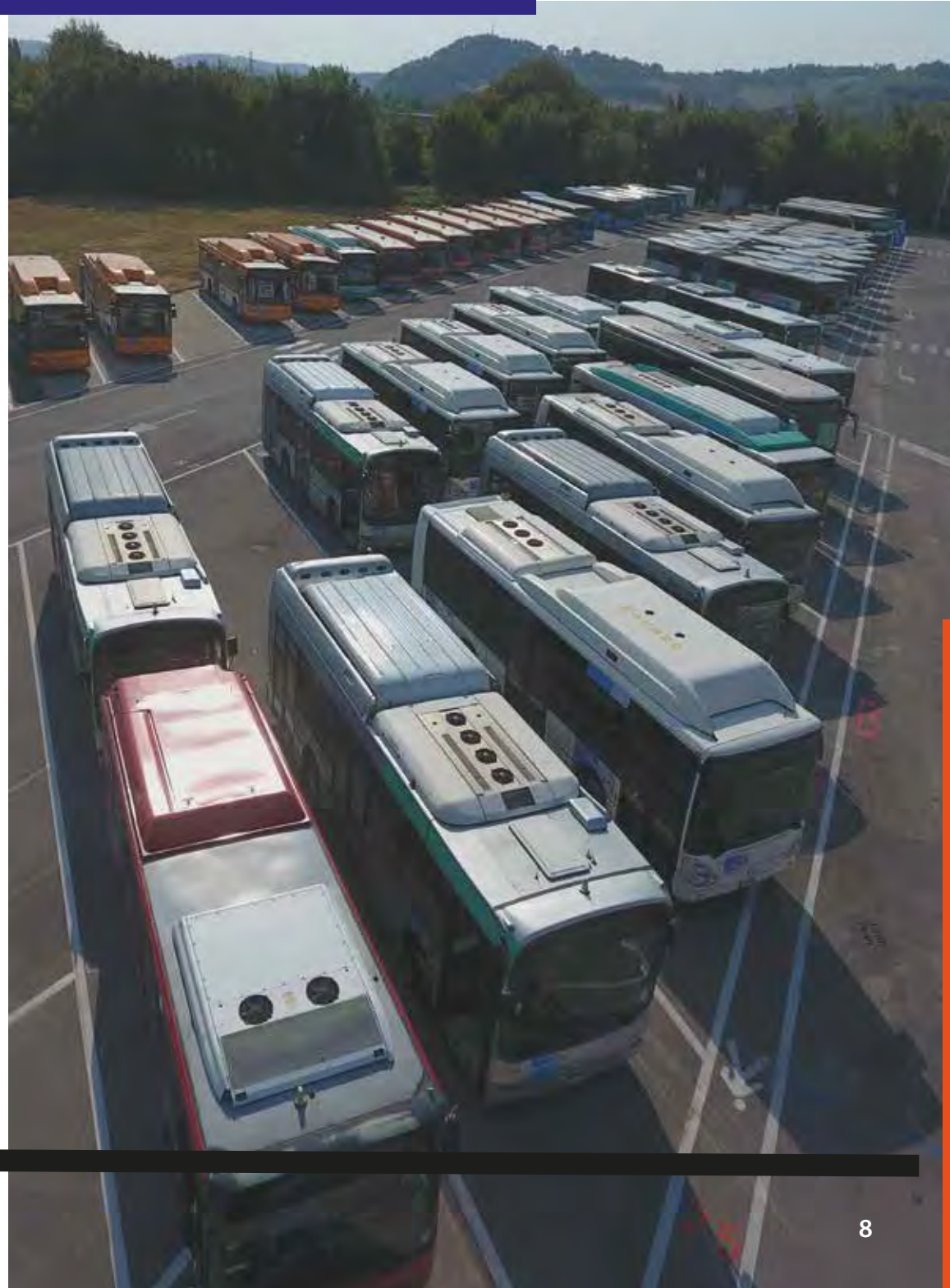
# Obiettivi ONU



1. Povertà zero
2. Fame zero
3. Salute e benessere
4. Istruzione di qualità
5. Uguaglianza di genere
6. Acqua potabile e strutture igienico-sanitarie
7. Energia pulita e accessibile
8. Lavoro dignitoso e crescita economica
9. Industria, innovazione e infrastrutture
10. Ridurre le disuguaglianze
11. Città e comunità sostenibili
12. Consumo e produzione responsabili
13. Agire per il clima
14. La vita sott'acqua
15. La vita sulla terra
16. Pace, giustizia e istituzioni forti
17. Partnership per gli obiettivi

# 1. IDENTITA' AZIENDALE

Il nostro lavoro, il nostro impegno



# Ami S.p.A.

## IDENTITÀ

70 Comuni  
5 Province  
97 linee attive  
oltre 3.222 fermate  
65 fermate intelligenti

6 mln  
i Km percorsi

3  
CERTIFICAZIONI  
ISO 9001 qualità  
ISO 14001 ambiente  
SA 8000 responsabilità  
sociale

## DIMENSIONE AMBIENTALE

227 autobus  
età media  
56%  
i mezzi Euro 5 e superiori

768,26 TEP/a  
918.977,00 Smc  
consumi metano

1,385,34 TEP/a  
1.610.855,00 l  
consumi gasolio

71%  
dotati di pedana

25991 Kg  
rifiuti prodotti

90%  
rifiuti a recupero

## DIMENSIONE SOCIALE

249 dipendenti  
5% under 35%  
86% personale  
viaggiante

94,38 %  
i dipendenti con  
contratto a  
tempo  
indeterminato

2  
nuovi assunti

9.010 Like  
sulla pagina FB

601 followers  
su Instagram

## DIMENSIONE ECONOMICA

22,29 mln  
di euro  
il valore economico  
generato

840 ore  
di formazione erogata

90% per sicurezza  
8% per  
accrescimento  
professionale  
2% per  
aggiornamento  
tecnologico

11,10 ore medie di  
formazione  
annuale  
per dipendente

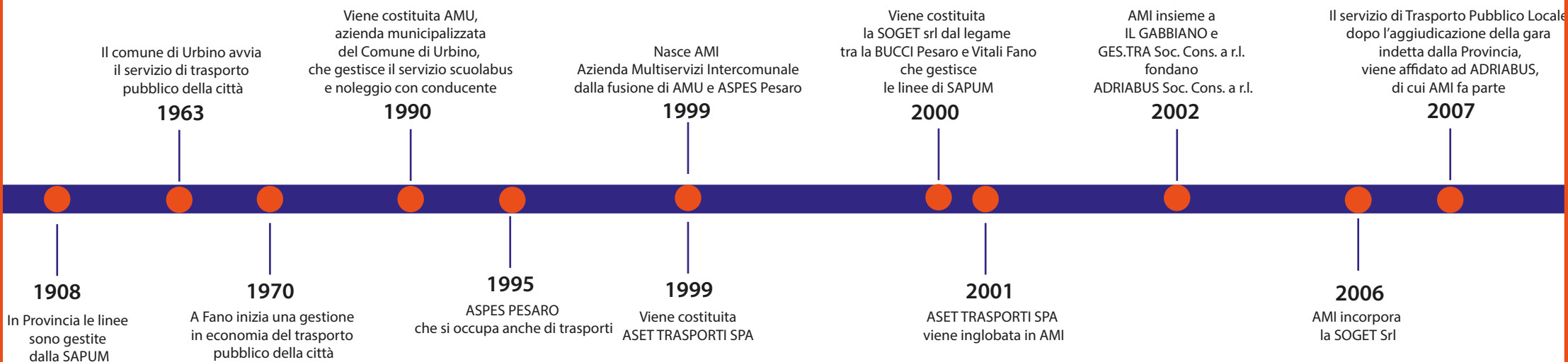
18.955 chiamate  
al call-center

18,35 mln  
di euro  
il valore economico  
distribuito  
agli stakeholders

2,94 mln  
di euro  
il valore economico  
reinvestito in azienda



# STORIA



# Mission e Strategie

AMI ha come missione principale quella di assicurare l'erogazione del servizio di trasporto pubblico locale urbano ed extraurbano, garantendo la mobilità integrata delle persone nell'ambito del territorio; offrire quindi, ai cittadini, un mezzo di trasporto accessibile ed economico, sicuro, pratico e rispettoso dell'ambiente, vicino ai bisogni delle persone.

La "linea" per una mobilità sostenibile	L'impegno di Ami
<ul style="list-style-type: none"><li>• Sviluppare servizi sostenibili dal punto di vista ambientale ed efficaci ed efficienti mediante una programmazione integrata di servizi ed infrastrutture.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ami pianifica i propri servizi confrontandosi con i bisogni del cliente e con gli attori pubblici del territorio</li><li>• Ami con le ditte socie di Adriabus, ottimizza la pianificazione del servizio pubblico nel territorio</li><li>• L'azienda monitora costantemente le nuove tecnologie che consentano l'utilizzo di carburanti alternativi ai combustibili fossili tradizionali, che possano ridurre significativamente le emissioni di sostanze inquinanti.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Aumentare gli investimenti in innovazione tecnologica e servizi integrati</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Prosegue il rinnovo del parco veicoli ricercando e adottando le soluzioni tecnologicamente più avanzate disponibili</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Monitorare dati e informazioni per pianificare servizi più efficaci ed efficienti</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ami si avvale di diversi strumenti per monitorare le abitudini e la soddisfazione dei propri clienti, in una prospettiva di miglioramento continuo del servizio</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Promuovere nuove sistemi di ticketing innovativi, incentivando l'integrazione tariffaria</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• I sistemi di bigliettazione sono sempre più orientati verso la dematerializzazione dei titoli di viaggio con l'introduzione di nuove tecnologie, grazie anche ai protocolli sottoscritti con la Regione Marche "Potenziamento del sistema di infomobilità Regione Marche" del 29/07/19 e "Implementazione del sistema unico di bigliettazione elettronica per servizi TPL regionale e locale" del 27/08/2019</li></ul>

# In ogni viaggio...

AMI ha come obiettivo principale la soddisfazione della propria clientela (Adriabus, Enti locali, ecc.) oltre che di tutti gli utenti del trasporto pubblico locale in applicazione dei requisiti previsti dal Sistema Qualità ISO 9001.

Nell'erogazione del servizio di trasporto pubblico, AMI rispetta i principi fondamentali, pubblicati nella Carta dei servizi, revisionata annualmente, redatta dalla Società consortile Adriabus, di cui AMI fa parte e disponibile per la consultazione sul sito istituzionale [www.adriabus.eu](http://www.adriabus.eu).

## 1. Eguaglianza ed imparzialità:

La Società si impegna a garantire agli utenti:

- uguaglianza dei diritti degli utenti, inteso come divieto di ogni ingiustificata discriminazione per motivi di razza, sesso, lingua, religione ed opinioni politiche;
- accessibilità ai servizi di trasporto, ed alle relative infrastrutture, degli anziani e dei portatori di handicap, attraverso la progressiva adozione di iniziative volte ad adeguare le modalità di erogazione del servizio alle esigenze di tutte le categorie di utenti.

## 2. Continuità:

Ami S.p.A. si impegna a garantire:

- servizi di trasporto continui, regolari e senza interruzione;
- nei casi di funzionamento irregolare o di interruzione del servizio per forza maggiore, caso fortuito, fatto del terzo, stati di necessità indipendenti dalla volontà della Società, adeguata informativa esterna, volta ad arrecare agli utenti il minor disagio possibile.



# ... trasportiamo valori

## 3. Partecipazione:

AMI si impegna a fornire informazioni alla clientela ed è riconosciuto il diritto di accesso alle informazioni che interessano il cliente.

- il cliente ha il diritto di produrre memorie e documenti, prospettare osservazioni, formulare suggerimenti per il miglioramento del servizio, inoltrare reclami;
- periodicamente vengono acquisite le valutazioni dell'utenza circa la qualità del servizio erogato, nella convinzione che sapere cosa gli utenti pensano di AMI e cosa si aspettano quando scelgono il servizio erogato sia una necessità e opportunità di miglioramento da AMI.

## 4. Efficienza ed efficacia:

La Società, al fine di erogare un servizio efficiente ed efficace, adotta tutte le misure idonee e necessarie al raggiungimento degli obiettivi o al miglioramento degli stessi, tra cui, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, l'utilizzo del sistema (AVM) di rilevazione satellitare sui bus, grazie al quale può essere monitorata in tempo reale la puntualità delle corse, fornendo nel contempo informazioni alla clientela sull'orario di transito mediante display elettronici nelle principali fermate.

## 5. Libertà di scelta:

AMI garantisce, per la sua parte, insieme a tutti gli altri Enti, il diritto alla mobilità dei cittadini, assumendo iniziative atte a facilitare la libertà di scelta tra tutte le soluzioni presenti.



**Goal 11:** Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili.

**11.2** Entro il 2030, garantire a tutti l'accesso a un sistema di trasporti sicuro, conveniente, accessibile e sostenibile, migliorando la sicurezza delle strade, in particolar modo potenziando i trasporti pubblici, con particolare attenzione ai bisogni di coloro che sono più vulnerabili, donne, bambini, persone con invalidità e anziani



# Stato ed Evoluzione del Trasporto Pubblico

AMI definisce gli obiettivi per il futuro e il modo di operare basandosi sulla normativa vigente in materia di trasporto pubblico che, brevemente, viene di seguito tratteggiata. La Direzione esplicita le proprie strategie nell'analisi del contesto, approvata dal CdA.

## **Stato ed evoluzione del trasporto pubblico in Italia – Il quadro normativo italiano e comunitario.**

Nel 1997, il legislatore nazionale, con il decreto “Burlando” - D.Lgs. n. 422/1997, ha delineato il perimetro normativo per la disciplina dei servizi di trasporto pubblico passeggeri su strada e per ferrovia.

Da allora gli interventi legislativi sono stati numerosi, a testimoniare la rilevanza che il settore rappresenta per la collettività ed è di tutta evidenza che, ad oggi, questo percorso non è ancora concluso. La scelta prevalsa è stata quella di spingere il settore verso livelli di concorrenza crescenti, per conseguire una migliore efficienza, a fronte, tuttavia, di diverse criticità dovute ad esigenze legittime che hanno potuto essere conciliate, quando è stato possibile, con molta difficoltà. Alla fine del 2009 è entrato in vigore il Regolamento CE n. 1370/2007, finalizzato a definire le modalità di intervento, da parte delle competenti Autorità, nel settore dei trasporti pubblici di passeggeri, per garantire la fornitura di servizi di interesse generale che siano, tra l'altro, più numerosi, più sicuri, di migliore qualità o offerti a prezzi inferiori a quelli che il semplice regole del mercato consentirebbe di fornire. A tale scopo esso stabilisce le condizioni alle quali le Autorità competenti compensano gli operatori di servizio pubblico per i costi sostenuti e/o conferiscono loro diritti di esclusiva in cambio dell'assolvimento degli obblighi di servizio pubblico. Questa normativa articolata e molto tecnica, che in questa sede non appare opportuno approfondire, attualmente prevede che la modalità di affidamento dei servizi di trasporto pubblico regionale e locale siano costituite dalla gara oppure mediante gara cosiddetta a doppio oggetto ed infine mediante affidamento in house laddove ne sussistano le condizioni. Con la L. n. 228/12 (c.d. Legge di Stabilità 2013), è stato istituito il Fondo Unico nazionale per il concorso dello Stato agli oneri del TPL, anche ferroviario, nelle Regioni a Statuto ordinario.

Ad oggi i fondi statali vengono trasferiti alle Regioni sulla base del criterio della spesa storica; criterio di più semplice applicazione per lo Stato ma che indubbiamente comporta evidenti elementi di disequilibrio, la perpetuazione nel tempo di iniquità di distribuzione dei trasferimenti e la possibilità di insostenibilità finanziaria nel lungo periodo. Il criterio dei fabbisogni standard, elaborato per le 16 Regioni a statuto ordinario, poggia invece sull'idea che le necessità finanziarie di una Regione sono espressione delle caratteristiche territoriali e degli aspetti sociodemografici della popolazione residente

## Stato ed evoluzione del trasporto pubblico locale nelle Marche – Il quadro normativo regionale

La nostra Regione ha recepito le indicazioni di cui al Decreto “Burlando”, con la L.R. n. 45/1998 “Norme per il riordino del trasporto pubblico regionale e locale” ed in particolare ha previsto la redazione di Programmi triennali dei Servizi. A tale normativa, si è affiancata la L.R. n. 6/2013 “Disposizioni urgenti in materia di trasporto pubblico regionale e locale”, che ha stabilito nuove regole di governance del settore, sulla base anche di quanto previsto dalla Legge di Stabilità 2013, ed è incentrata sulla necessità di efficientare il servizio di trasporto pubblico in un periodo di risorse economiche decrescenti.

L’istituzione del fondo nazionale trasporti ha anche consentito di disporre di un raffronto complessivo sulle risorse assegnate annualmente alle singole Regioni, dal quale si evince in modo inequivocabile come alla nostra Regione sia attribuita una quota per abitante che la colloca all’ultimo posto tra le 16 Regioni a statuto ordinario e che è circa la metà pro capite rispetto a quella destinata a Regioni con caratteristiche demografiche analoghe o simili a quelle delle Marche. Da questa analisi è emersa la necessità che venga avviato, a livello governativo, un confronto, oltre che sui costi standard, anche sui fabbisogni standard, in modo da riequilibrare profondamente i trasferimenti statali che si sono storicizzati senza un reale collegamento con parametri fondamentali come la popolazione, la dimensione territoriale e la dispersione demografica. Un documento programmatico molto importante per le aziende che operano nel settore è quello adottato con Delibera di Giunta Regionale n. 1085 del 22 luglio 2013. Si tratta degli elaborati del nuovo Programma Triennale Regionale dei Servizi di Trasporto Pubblico Locale (PTRS) per il 2013-2015, approvato in modo definitivo con DACR n. 86 del 22/10/2013.

Con tale PTRS la Regione Marche ha inteso affrontare la razionalizzazione e l’efficientamento dei servizi di trasporto pubblico, facendo seguito alle azioni già messe in campo in precedenza a seguito della riduzione delle risorse destinate al TPL: un primo obiettivo è stato raggiunto prevedendo, nella L.R. n. 6/13, una programmazione unitaria a livello regionale dei servizi integrati gomma-ferro individuando, come bacini ottimali per la gestione, quelli coincidenti con il territorio di ciascuna Provincia; ulteriore obiettivo cui tendere è quello di raggiungere una maggior efficienza ed efficacia del sistema del trasporto pubblico attraverso un più elevato livello di competitività del sistema ed una più funzionale organizzazione dei servizi.

## Evoluzione in AMI S.p.A.

Lo scenario in cui si trova ad operare AMI è piuttosto variabile, sia in relazione al contratto di servizio, scaduto nel 2013, cui hanno fatto seguito delle proroghe tecniche per periodi piuttosto brevi, e a seguito delle quali non è stata ancora indetta, da parte della Regione Marche, nuova gara per l'affidamento del servizio stesso, sia per le problematiche generali dei mercati finanziari, dall'aumento dei servizi di rifornimento e della situazione dei trasporti in particolare.



# La Struttura Organizzativa

## La proprietà: elenco dei Soci

I nostri Soci sono molti Comuni della Provincia di Pesaro e Urbino, che rivestono un ruolo determinante, in quanto non sono esclusivamente bacino di utenza, ma al contempo anche proprietari ed Enti concedenti il servizio, oltre al socio privato PROBUS Srl, costituita da aziende private di trasporto; ciò determina un continuo stimolo alla ricerca dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità dei servizi offerti.

I nostri Soci partecipano al governo dell'Azienda esprimendo la volontà in sede assembleare, approvando il bilancio di esercizio.

Il capitale sociale, interamente sottoscritto e versato dai soci, è fissato in euro 5.304.000,00, ripartito in n. 102.000 azioni, del valore di euro 52,00 cadauna.



● PROBUS SRL  
15,444





## Gli organi di governance

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da cinque amministratori, la cui nomina spetta all'Assemblea dei soci che designa anche il Presidente.

Gli amministratori durano in carica tre esercizi e sono rieleggibili; essi scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica, scelti fra coloro che hanno una speciale competenza tecnico-amministrativa maturata presso Enti o aziende pubbliche o esperienze professionali e/o imprenditoriali in materia di trasporti e/o società commerciali.

L'Ami S.p.A. non è assoggettata alla normativa cosiddetta sulle "quote rosa" - L. n. 120/2011 e al DPR n. 251/2012 in materia di parità di genere, non essendo una società "controllata" ai sensi della normativa vigente.

La gestione dell'impresa spetta esclusivamente agli amministratori, cui sono riconosciute tutte le facoltà per il raggiungimento degli scopi sociali, che non siano dalla legge o dallo statuto tassativamente riservate all'Assemblea (Art. 22 vigente statuto sociale).

La Direzione Generale è affidata, da dicembre 2006, all'Ing. Massimo Benedetti.

## Il Consiglio di Amministrazione

Lara OTTAVIANI  
Mauro ROSSI  
Giorgio GAMBELLI  
Rito BRIGLIA  
Lorenzo TEMPESTA

Presidente  
Componente  
Componente  
Componente  
Componente

## Il Collegio dei Sindaci

Il collegio sindacale vigila sull'osservanza della legge, dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

L'Assemblea elegge il collegio sindacale, costituito da tre sindaci effettivi e due supplenti, e ne nomina il presidente. I Sindaci restano in carica per tre anni e sono rieleggibili.

Paolo BALESTIERI	Presidente
Alessandro BRUSI	Componente effettivo
Marco VITALI	Componente effettivo

Angelo GALDENZI	Componente supplente
Egiziano SANCHINI	Componente supplente

## La Società di Revisione

Ai sensi dell'art. 24 dello Statuto, l'incarico di controllo legale dei conti è stato conferito alla Società di revisione contabile REA Srl Revisori Associati con delibera dell'Assemblea del 18/06/2020.



## Organismo di Vigilanza e modello organizzativo D.Lgs. 231/2001

Tra i valori che guidano le azioni di Ami S.p.A., il rispetto dei principi di legalità e correttezza riveste un ruolo centrale.

Ami S.p.A. si è dotata, in aggiunta e ad integrazione del Codice Etico, di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e del TUSSE, D.Lgs. 81/2008. Lo scopo del Modello è quello di definire una serie di procedure, norme comportamentali e principi etici volti ad assicurare trasparenza e correttezza nella conduzione delle attività aziendali sensibili, anche al fine di consentire la prevenzione delle ipotesi di reato considerate dalla normativa quali fonti di responsabilità dell'Azienda.

Per garantire l'applicazione del MOGC e monitorarne l'efficienza e l'efficacia, è stato nominato un Organismo di Vigilanza (O.d.V.), esterno al vertice aziendale e in posizione di autonomia e indipendenza, i cui compiti prevalenti consistono nel verificare l'effettiva osservanza del Modello adottato, nel segnalarne eventuali violazioni o carenze e nel controllarne il costante aggiornamento.

Il MOGC è oggetto di continua implementazione, attraverso la previsione di revisioni periodiche in coerenza con l'evoluzione normativa e l'introduzione di specifiche procedure, quali ad esempio quelle per la segnalazione di eventuali condotte irregolari (c.d. Whistleblowing). È in previsione, inoltre, un incremento dei momenti formativi sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza.



# La Struttura Indiretta

AMI detiene partecipazioni in società che operano nel settore del trasporto di persone ed in quello turistico-ricettizie, strategiche dal punto di vista delle sinergie che possono offrire.

PARTECIPATA	CAPITALE SOCIALE	VALORE NOMINALE	%
Adriabus Soc. Cons. a r.l.	1.000	5.153	46,85%
Consorzio Terre del Montefeltro	28.906	516	1,79%

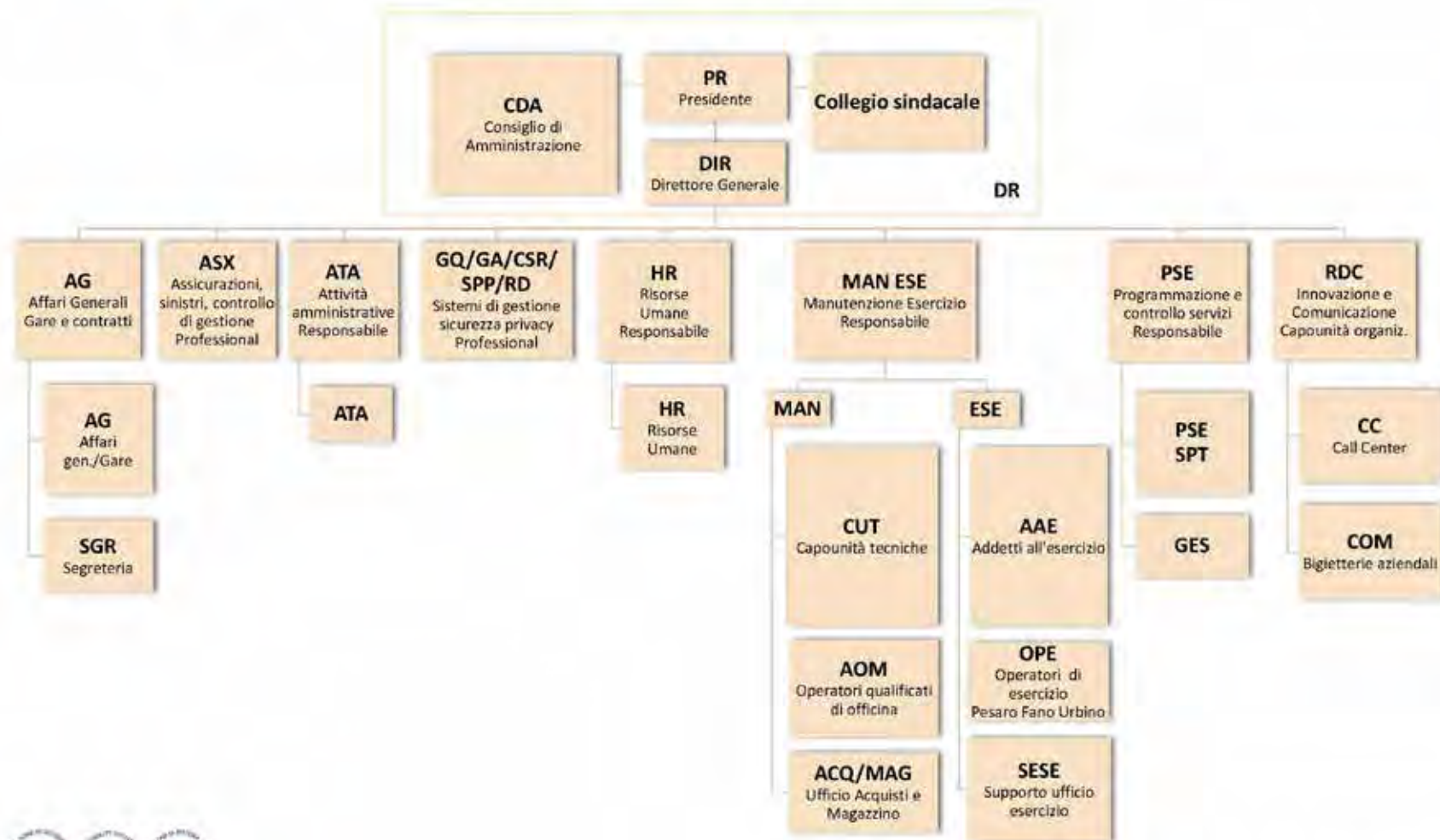




# ORGANIGRAMMA



## ORGANIGRAMMA AZIENDALE



Rev 15 del 06/08/2020

# Servizi offerti

Il servizio di trasporto pubblico su gomma è affidato ad Adriabus Soc. Cons. a r.l., mette in collegamento 70 comuni (50 in Provincia e 20 fuori Provincia) con 97 linee. Il Servizio Urbano è erogato nelle città di Fano, Pesaro, Urbino, Fossombrone e Orciano.

Parte del servizio viene realizzato da Ami S.p.A.

Oltre al servizio di trasporto pubblico locale, Ami S.p.A gestisce i servizi scuolabus di Tavullia, Montelabbate e Petriano.

**70  
comuni**

**97  
linee**



**Provincia  
Pesaro - Urbino**



TIPOLOGIA	TRAFFICO KM GENERATO 2019	TRAFFICO KM GENERATO 2020	TRAFFICO KM GENERATO 2021
TPL Extraurbano	3.763.150	3.122.582	3.503.293,50
TPL Urbano Urbino	1.102.762	772.677	1.047.477,26
TPL Urbano Pesaro	891.891	722.046	746.985,09
TPL Urbano Fano	736.398	562.930	701.055,67
<b>Totali</b>	<b>6.846.319</b>	<b>6.722.891</b>	<b>5.998.811,52</b>

**5.998.811,52**  
i Km percorsi

**3.222**  
fermate

**65**  
fermate  
con display

## 2. SOSTENIBILITA'

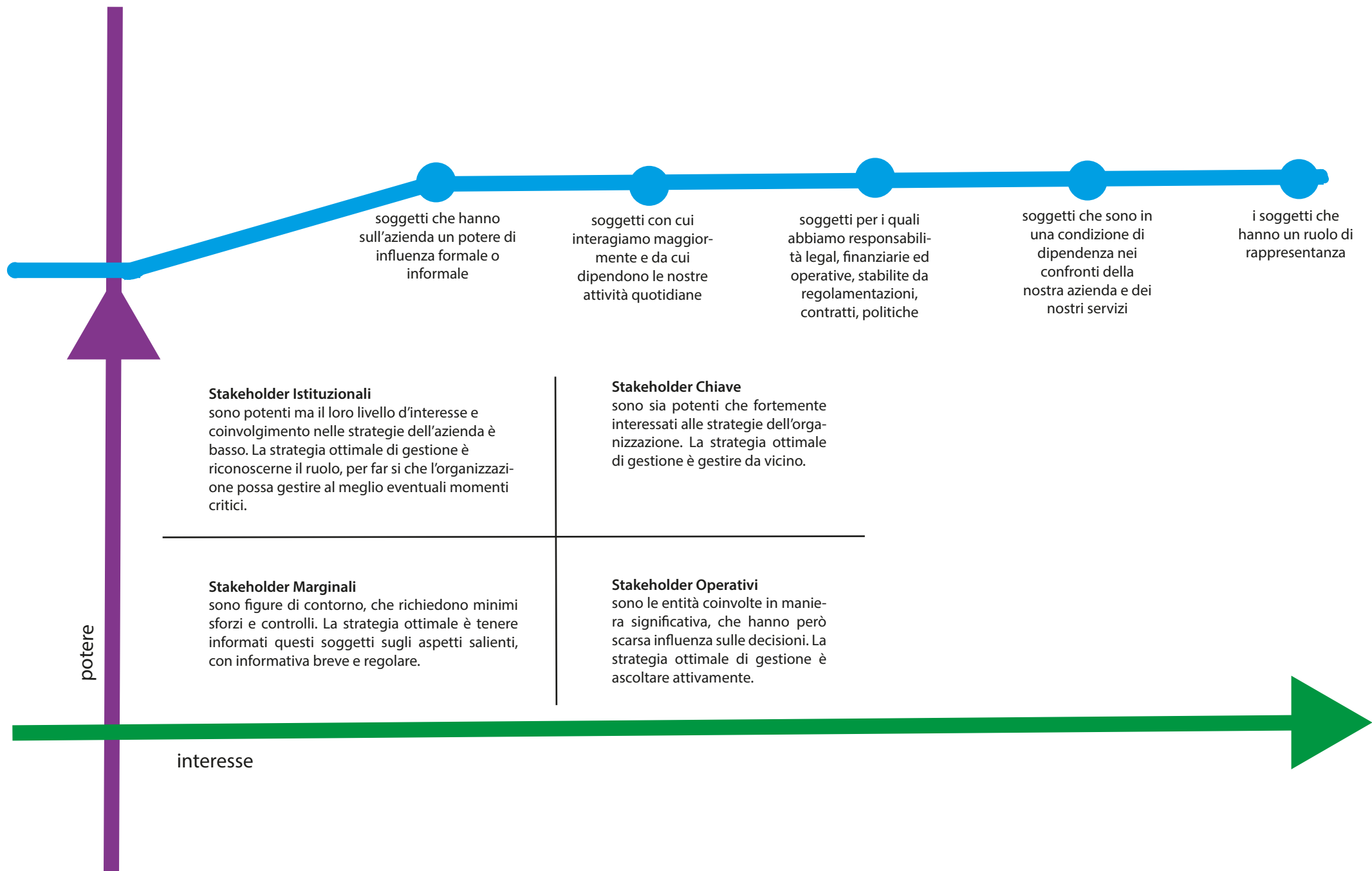




# Gli stakeholders

AMI ritiene indispensabile l'impegno degli stakeholders ad operare secondo i principi della norma SA8000, qualora il sistema non fosse già in essere presso gli stessi; AMI pone particolare attenzione all'informazione, sensibilizzazione e coinvolgimento di tutti i principali stakeholders





# Quadro normativo

Negli ultimi anni il quadro di riferimento per i gestori di servizi pubblici ha subito profondi cambiamenti, dovuti all'introduzione di nuove e pregnanti normative.

Tra le più rilevanti citiamo:

- il D.Lgs. 175/2016, in materia di società a partecipazione pubblica;
- il D.Lgs. 50/2016, di riforma del previgente codice sui contratti pubblici;
- il Regolamento Europeo 679/2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

Tenere sotto controllo il proliferare di tutte queste norme sta comportando importanti cambiamenti negli assetti organizzativi con l'immissione di nuove figure con alto livello di istruzione al fine di presenziare in maniera proficua su tutte le aree necessarie



# Sistemi di gestione e certificazioni



I sistemi di gestione e le loro certificazioni sono strumenti che supportano l'organizzazione nella gestione efficace dei processi aziendali, nel loro costante monitoraggio, miglioramento continuo nella loro compliance ai vincoli normativi ed ai livelli di qualità stabiliti.

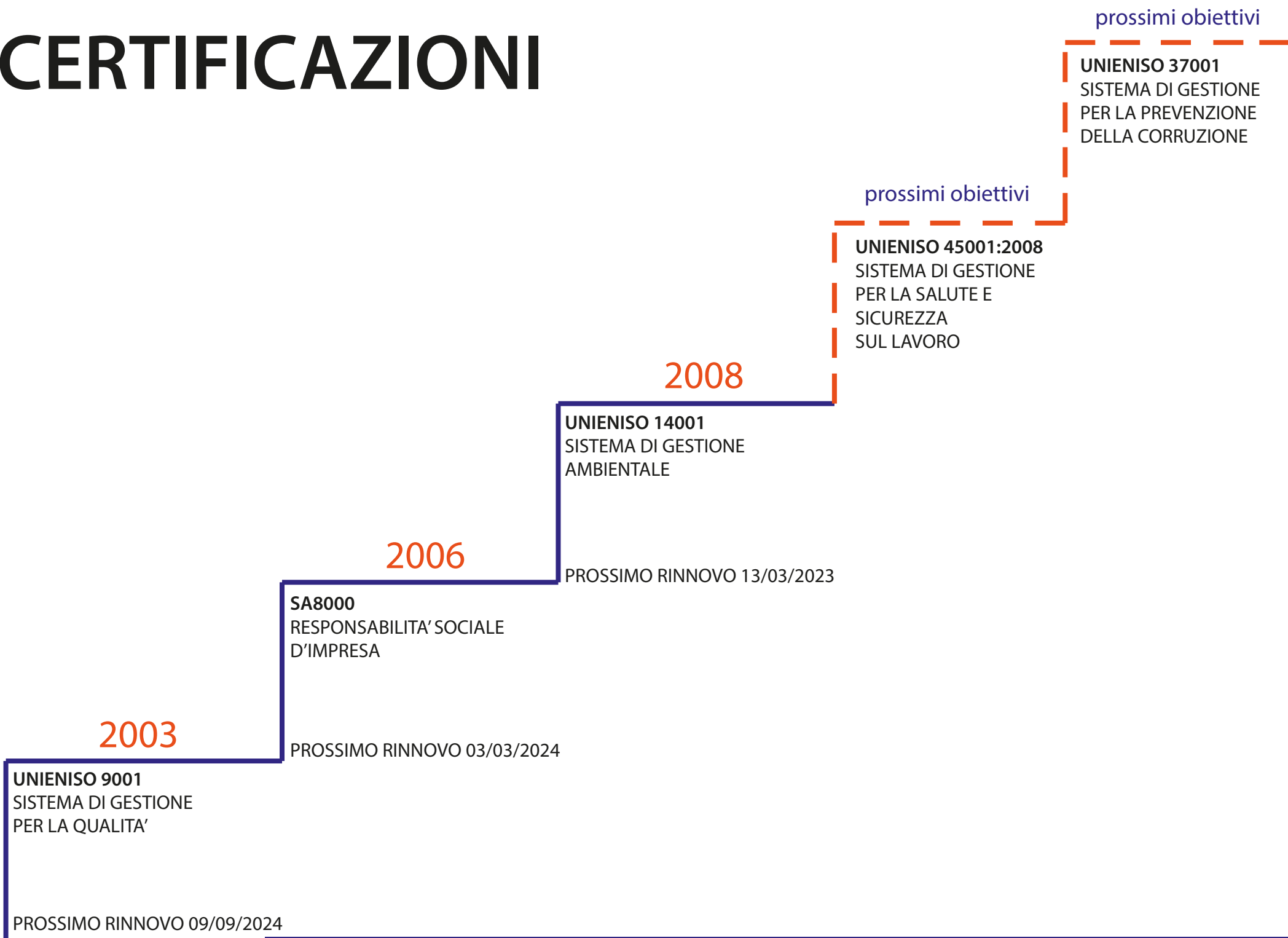
Il campo di applicazione delle certificazioni che Ami ha conseguito è "Attività di progettazione ed erogazione di servizi di trasporto pubblico locale di linea ed a chiamata nonché per l'erogazione del servizio di noleggio autobus con conducente (settore EA:31)". L'Alta Direzione aziendale è sempre attenta ad analizzare il contesto in cui l'organizzazione si trova ad operare; i Responsabili di Funzione hanno preso parte alla valutazione dei rischi (risk based thinking) ed opportunità in relazione a tutti gli aspetti significativi in termini di qualità, ambiente, ai requisiti di legge applicabili ed ai fattori sia interni che esterni all'organizzazione stessa.

L'impegno per la qualità è riscontrabile a tutti i livelli, attraverso una leadership responsabile e diffusa.

AMI mantiene sempre attivo l'impegno per una gestione aziendale nel rispetto di tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA8000 e dalle leggi vigenti ed applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa.

Mediante il sistema di gestione per la qualità AMI monitora gli impatti più significativi dell'organizzazione, affronta in modo sistemico la gestione degli aspetti che hanno una maggiore ricaduta sull'ambiente. Il sistema di gestione ambientale fornisce indicazioni sia per ridurre e prevenire gli impatti negativi sull'ambiente, sia per effettuare diagnosi della capacità di rispettare le prescrizioni previste dalle disposizioni obbligatorie per la tutela ambientale. Nel corso dell'anno 2020 la certificazione di parte terza dei sistemi di gestione aziendali è stata affidata a RINA Service, che da febbraio 2021 ha iniziato la sua attività di audit, con il rinnovo della certificazione del sistema di gestione per la responsabilità sociale di azienda secondo la norma SA8000:2014

# CERTIFICAZIONI





# 3. DIMENSIONE SOCIALE

Ogni persona ha un ruolo fondamentale nel garantire la qualità dei servizi.





# Clienti - Passeggeri

Obiettivo primario di AMI è la soddisfazione dei propri clienti.

La Società considera parte essenziale della sua mission la partecipazione attiva alla vita della collettività come ogni azienda moderna, efficiente, competitiva e radicata nel territorio. Far parte di una comunità significa collaborare al suo sviluppo economico e dedicare risorse ed impegno al benessere sociale.

Ami concretizza l'attenzione al cliente su 4 fattori principali:

- accessibilità
- comfort
- sicurezza
- agevolazioni





## Informare per muoversi meglio

AMI è impegnata ad assicurare la più ampia e chiara informazione sui servizi erogati al fine di favorirne ed agevolarne l'utilizzo.

Il miglioramento continuo del rapporto con la clientela costituisce da sempre una delle priorità della strategia aziendale di AMI.

A tal fine, l'Ami S.p.A. ha costruito nel tempo un complesso articolato di canali informativi e contatto con il cittadino, sia tradizionali che digitali.



Biglietterie



Rivendite



Autobus



Conducenti



Paline  
Intelligenti



Call-Center



Sito Web



App



Social



Google  
Maps e Moovit

**18.955 chiamate**  
al call-center

**9.010 Like**  
sulla pagina FB

**601**  
follower su  
Instagram

## Call - Center

Il Call - Center Adriabus è gestito da Ami.

E' uno strumento che fornisce ai clienti informazioni omogenee, chiare, aggiornate ed il più possibile complete, garantendo uniformità ed equità di accesso per tutti.

Il call - center è attivo tutti i giorni feriali dalle ore 8.00 alle ore 18.00, fornisce costantemente informazioni alla Clientela.



800 664332



0722 376738



[www.adriabus.eu](http://www.adriabus.eu)



[info@adriabus.eu](mailto:info@adriabus.eu)



Pagina  
Facebook -  
Canale Twitter -  
Profilo Instagram e LinkedIn



App  
Adriabus e  
My Cicero

## Pagina Facebook

E' attiva la pagina Facebook Adriabus Trasporto Pubblico, la pagina al 31/12/2021 ha ottenuto 9.010 interazioni.

La pagina viene utilizzata per fornire alla clientela informazioni di servizio, ma anche per promuovere servizi, nuove linee ed informazioni sulle attività dell'azienda.

## Canale Twitter

Il canale Twitter è stato attivato ad Aprile 2017

## Instagram

Il profilo Instagram permette di far conoscere alla clientela promozioni e offerte ma non solo attraverso le immagini racconta l'azienda.

## Chat on-line

Chat on-line è un servizio di instant messaging, presente sul sito Adriabus, attivo tutti i giorni feriali dalle ore 8.00 alle ore 18.00, che permette al cliente di chiedere informazioni in tempo reale.

## App My Cicero e App brandizzata Adriabus

App My Cicero e App Adriabus sono delle applicazioni gratuite presenti nei 2 store Google Play ed Apple esclusivamente dedicate al servizio di trasporto pubblico erogato da Adriabus.

## Instagram



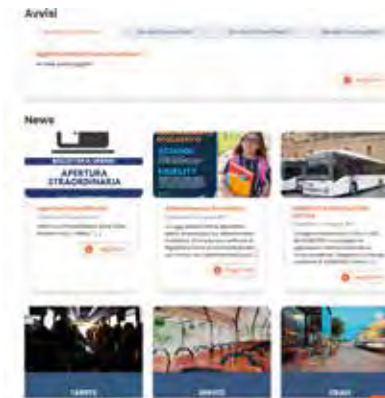
Data la diffusione tra i ragazzi del social “fotografico” l’Ami S.p.A. ha deciso di attivare questo canale informativo.

La pagina presenta 601 follower.



## LinkedIn

Adriabus nel 2020 ha scelto di essere presente con una pagina istituzionale sulla piattaforma LinkedIn, la rete social ad utilizzo esclusivamente professionale.



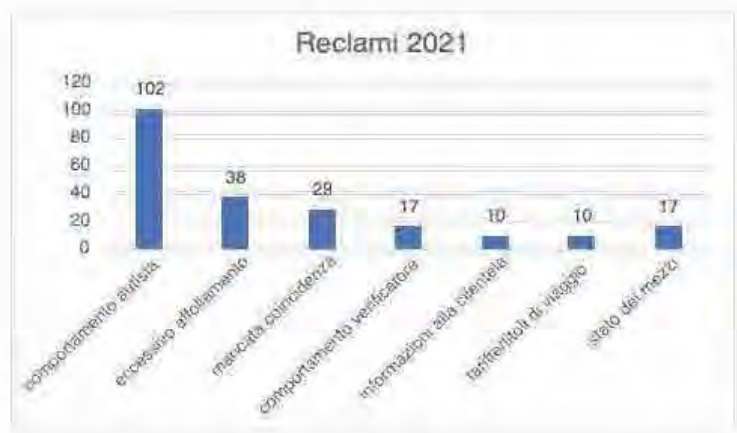
## Restyling Sito Web

Sono stati completamente rinnovati il sito di Ami SpA - [www.amibus.it](http://www.amibus.it) e il sito di Adriabus - [www.adriabus.eu](http://www.adriabus.eu).



## Segnalazioni, suggerimenti e reclami

Sul sito internet è attiva la possibilità di inserimento interattivo del reclamo con lo scopo di facilitarne la gestione; ogni reclamo e suggerimento viene registrato ed analizzato al fine di fornire risposte in tempi molto brevi.



## Gestione oggetti rinvenuti

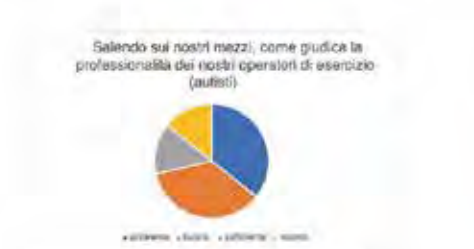
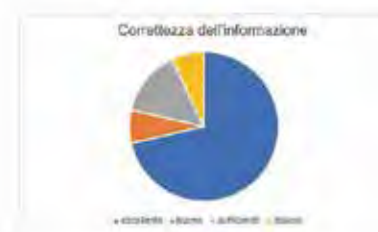
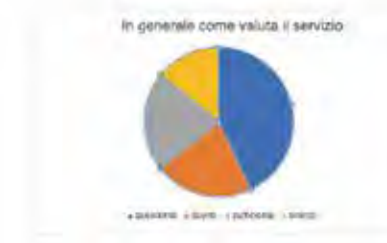
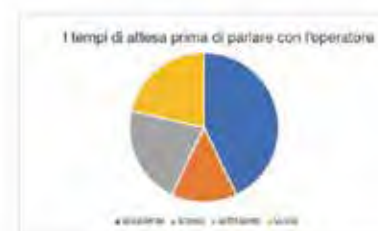
Nell'anno 2021 sono stati rinvenuti e riconsegnati ai legittimi proprietari 63 oggetti.

## Innovazione tecnologica

Tutti gli autobus sono dotati di sistema AVM Automatic Vehicle Monitoring integrato con altri sistemi di rilevazione dati; è un sistema che consente di monitorare diverse grandezze relative ai veicoli in movimento (es. posizione, percorso, velocità, diagnostica dei componenti meccanici, ecc..).

## Customer Satisfaction

Adriabus monitora la Customer Satisfaction della propria clientela sui servizi offerti mediante un questionario on – line disponibile sul sito ufficiale. Grande apprezzamento della cliente nei confronti dei servizi offerti dall'azienda.





# Il Sistema Tariffario

Il sistema tariffario viene definito dagli Enti Affidanti e prevede offerte molteplici.

Il sistema tariffario è a fasce chilometriche per il servizio extraurbano ed a tempo per il servizio urbano.

Biglietti di corsa semplice, biglietto orario, bi-orario, giornaliero, abbonamenti mensili, bimestrali, trimestrali, semestrali, scolastici ed annuali.

I titoli di viaggio sono acquistabili presso:

- le biglietterie Adriabus,
- rivendite autorizzate,
- emettitrici automatiche a bordo
- tramite App

Titoli di viaggio agevolati e speciali pensati per particolari esigenze di mobilità integrata

## Agevolazioni

Le agevolazioni tariffarie hanno un duplice scopo:

- dare vantaggi concreti ai clienti che utilizzano in modo continuativo il servizio
- incentivare l'utilizzo del sistema integrato di mobilità fidelizzando i passeggeri.

## ACCORDO QUADRO

Stipulato tra Adriabus e Provincia di Pesaro-Urbino a cui aderiscono n. 46 Enti, con la finalità di accrescere l'utilizzo del trasporto pubblico.

## VERIFICHE A BORDO ED ASSISTENZA AI VIAGGIATORI

Una squadra di verificatori, selezionata tra gli Operatori di Esercizio, appositamente formata allo scopo, ha l'obiettivo di ridurre l'evasione e fornire allo stesso tempo informazioni utili al miglioramento del servizio stesso. La verifica dei titoli di viaggio a bordo dei mezzi è una attività fondamentale e imprescindibile per l'Azienda.

È proseguito anche nel 2020 l'impiego di alcune unità OPE per fornire assistenza ai viaggiatori, che, oltre a dare ausilio ai verificatori, forniscono alla clientela informazioni su orari, percorsi, modalità di ricorso e pagamento di eventuali sanzioni amministrative elevate per evasione.

# Eventi

L'unico evento effettuato in estate con la presentazione del Progetto urbino Link.

**Miglioramento dei canali di comunicazione e interfaccia con i clienti**



**Goal 8:** Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti.

**8.9** Entro il 2030, elaborare e attuare politiche volte a promuovere il turismo sostenibile, che crei posti di lavoro e promuova la cultura e i prodotti locali

**Goal 9:** Costruire una infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile.

**9.4** Entro il 2030, aggiornare le infrastrutture e ammodernare le industrie per renderle sostenibili, con maggiore efficienza delle risorse da utilizzare e una maggiore adozione di tecnologie pulite e rispettose dell'ambiente e dei processi industriali, in modo che tutti i Paesi intraprendano azioni in accordo con le loro rispettive capacità.

INFORMATIZZAZIONE DELLA BIGLIETTAZIONE

**Goal 11:** Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili.

**11.2** Entro il 2030, fornire l'accesso a sistemi di trasporto sicuri, sostenibili, e convenienti per tutti, migliorare la sicurezza stradale, in particolare ampliando i mezzi pubblici, con particolare attenzione alle esigenze di chi è in situazioni vulnerabili, alle donne, ai bambini, alle persone con disabilità e agli anziani.



# BIMBI&BUS

Nasce nel 2018 il Progetto Sperimentale “Bimbi&Bus” dedicato ai bambini delle Scuole dell’infanzia e delle Scuole Primarie, che mira a sollecitare l’attenzione e la riflessione sul viaggiare in modo responsabile e sulla mobilità sostenibile. Rispetto dell’ambiente, senso civico, rispetto del bene pubblico, tutela della salute della collettività e del singolo sono le tematiche affrontate durante le 8 lezioni teoriche e le 2 pratiche. Progetto unico nella Regione Marche che punta al Viaggio Positivo con il duplice obiettivo di far conoscere i molteplici vantaggi dell’utilizzo dei trasporti pubblici (sicurezza, risparmio, ecologia, socialità) e di educare i bambini al rispetto dei beni pubblici attraverso un’esperienza di educazione civica.



**Goal 4:** Fornire un’educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti.

**4.7** Entro il 2030, assicurarsi che tutti gli studenti acquisiscano le conoscenze e le competenze necessarie per promuovere lo sviluppo sostenibile attraverso, tra l’altro, l’educazione per lo sviluppo sostenibile e stili di vita sostenibili, i diritti umani, l’uguaglianza di genere, la promozione di una cultura di pace e di non violenza, la cittadinanza globale e la valorizzazione della diversità culturale e del contributo della cultura allo sviluppo sostenibile  
PROGETTO BIMBI BUS

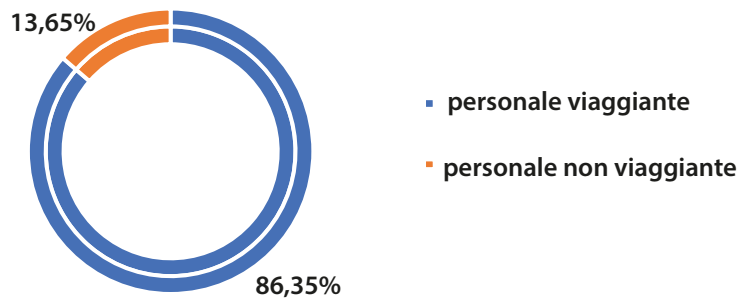
# Personale

AMI, nella consapevolezza che le risorse umane siano elemento imprescindibile per l'esistenza dell'impresa, si impegna a sviluppare le capacità e le competenze di ciascun lavoratore, a cui viene chiesta professionalità e collaborazione per mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno.

- AMI, in ambito lavorativo, vieta al proprio personale:
- di prestare servizio sotto gli effetti di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto;
  - consumare le suddette sostanze o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

## Composizione e profilo del personale

Personale viaggiante e non viaggiante 2021

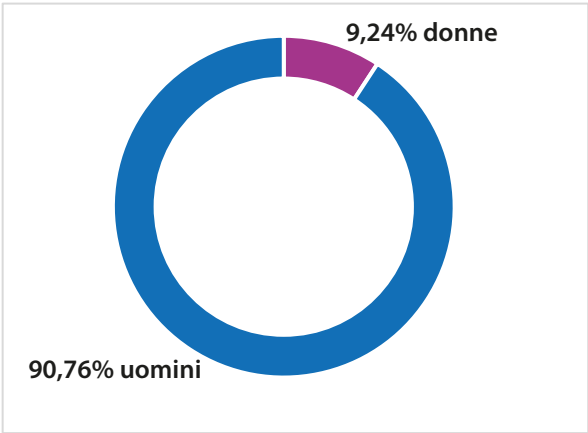


**249**  
persone impiegate tra  
personale viaggiante  
e non viaggiante

**215**  
personale  
viaggiante

**34**  
personale  
non viaggiante

## La suddivisione del personale per genere



**23**  
donne

La percentuale femminile è più marcata nelle attività impiegatizie e meno presente nelle attività maggiormente operative.

**54,50 %**  
la percentuale di  
donne tra il personale  
impiegatizio

**5,10%**  
la percentuale di  
donne tra il persona-  
le viaggiante

## Composizione organico: distribuzione per età e tipologia contrattuale

L'età media dell'organico è di circa 51 anni. La fascia di età più rappresentata è quella dai 50 ai 55 anni, che riguarda circa il 29,3% dei dipendenti.

DIPENDENTI ANNO 2021		
Fascia età	numero	%
20-25	0	0%
26-30	5	2%
31-35	8	3%
36-40	9	4%
41-45	27	11%
46-50	64	26%
51-55	73	29%
56-60	55	22%
61 in poi	8	3%
<b>Totale</b>	<b>249</b>	<b>100%</b>

**51 anni**  
età media del  
personale  
48,62% per le donne  
51,27% per gli uomini

**94,38%**  
personale con  
contratto a  
tempo  
indeterminato

**5,62%**  
personale con  
contratto a  
tempo  
determinato

## Procedure disciplinari

Le procedure disciplinari (All'allegato A del Regio Decreto 8 gennaio 1931, n. 148, integrato dall'a.n. 19.09.2005) applicabili possono prevedere:

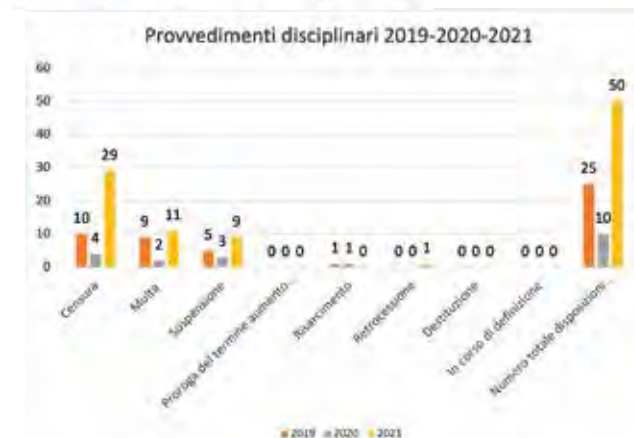
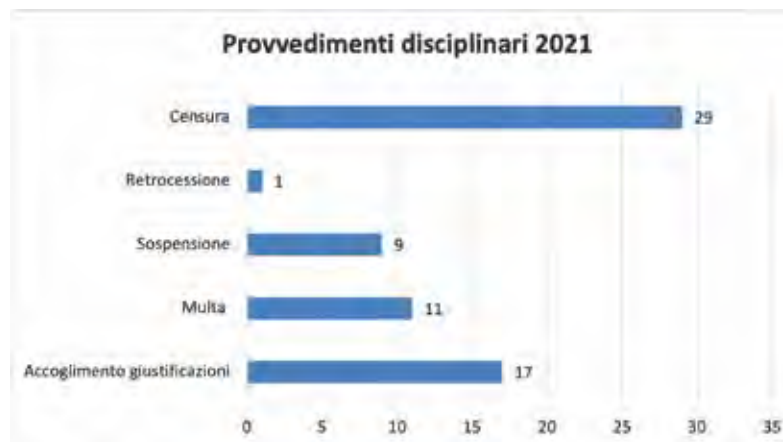
- richiamo • censura; • multa • sospensione • proroga del termine normale per l'aumento dello stipendio • risarcimento; • retrocessione; • destituzione.

L'adozione di ogni procedura è preceduta da una contestazione scritta inviata all'interessato che può presentare le sue giustificazioni entro 5 giorni, trascorsi i quali, in caso di assenza di giustificazioni o del loro mancato accoglimento, la procedura disciplinare può essere comminata.

Il lavoratore sottoposto a procedimento disciplinare può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale a cui aderisce o a cui conferisce mandato.

L'importo delle multe eventualmente trattenute ai lavoratori è regolarmente versato all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

A tutti i lavoratori al momento dell'assunzione è consegnata una copia delle disposizioni disciplinari.





## Orario di lavoro

La Società si uniforma all'orario di lavoro previsto dal CCNL ed agli accordi integrativi aziendali vigenti. L'ultimo rinnovo contrattuale di settore del 28.11.2015 ha stabilito che l'organizzazione dell'orario di lavoro, di pertinenza aziendale, consente la compensazione nel periodo plurisettimanale di 26 settimane (durata orario di lavoro settimanale 39 ore; limite minimo 27 ore – limite massimo 50 ore). Il ricorso al lavoro straordinario avviene nel rispetto dei limiti previsti dalla legge ed è attuale una verifica trimestrale da parte dell'Ufficio Risorse Umane.

Ogni prestazione di lavoro straordinario, inteso come lavoro prestato effettivamente in aggiunta alle ore previste dal contratto, è effettuata in forma volontaria ed a scelta del lavoratore può essere retribuita od accantonata in banca ore.

Le richieste e le necessità degli straordinari sono valutate dai Responsabili di settore o dai loro delegati.

In relazione al periodo emergenziale Covid-19 ed alle normative emanate per il contenimento del virus, nell'anno 2020 è stato attivato lo smart working (modalità di lavoro agile) che è parzialmente proseguito anche nell'anno 2021 per le figure professionali impiegatizie utilizzate in mansioni idonee ad essere svolte proficuamente in tale modalità.

## Ferie e permessi

AMI consente ad ogni lavoratore la fruizione di tutti i diritti individuali e persegue il fine del miglioramento del clima interno.

In Azienda si svolge un monitoraggio sistematico della fruizione delle ore ferie/permessi spettanti.

A fine anno 2021 le ore di ferie residue da riportare all'anno successivo sono aumentate rispetto quelle residue al 31 dicembre 2020; la causa principale è da ricondursi alle copiose assenze verificatesi da ottobre 2021, per mancata esibizione del green pass.



# NO al:

## Lavoro infantile



## Lavoro forzato e obbligato



## Discriminazione





**Goal 1:** Porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo

**1.1** Entro il 2030, eliminare la povertà estrema per tutte le persone in tutto il mondo,

**1.2** attualmente misurata come persone che vivono con meno di \$1,25 al giorno

**1.3** Entro il 2030, ridurre almeno della metà la percentuale di uomini, donne e bambini

**1.4** di ogni età che vivono in povertà in tutte le sue dimensioni in base alle definizioni nazionali

**Goal 5:** Raggiungere l'uguaglianza di genere, per l'empowerment di tutte le donne e le ragazze

**5.1** Porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze di ogni parte del mondo

**Goal 8:** Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti

**8.5** Entro il 2030, raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore

**8.7** Adottare misure immediate ed efficaci per eliminare il lavoro forzato, porre fine alla schiavitù moderna e al traffico di esseri umani e assicurare la proibizione e l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile, incluso il reclutamento e l'impiego di bambini-soldato, e, entro il 2025, porre fine al lavoro minorile in tutte le sue forme

**8.8** Proteggere i diritti del lavoro e promuovere un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i lavoratori, compresi i lavoratori migranti, in particolare le donne migranti, e quelli in lavoro precario

**Goal 10:** Ridurre le disuguaglianze all'interno e fra le Nazioni

**10.2** Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, status economico o altro

**10.3** Garantire a tutti pari opportunità e ridurre le disuguaglianze di risultato, anche attraverso l'eliminazione di leggi, di politiche e di pratiche discriminatorie, e la promozione di adeguate leggi, politiche e azioni in questo senso

## Formazione

In ambito formativo in AMI rappresenta una priorità la gestione delle politiche di Sicurezza cui sono state destinate oltre il 90% delle ore di formazione svolte. Ruolo altresì rilevante è la formazione volta a garantire un aggiornamento professionale continuo, l'acquisizione di nuove competenze e conoscenze tecniche e professionali dei lavoratori, partecipando in tal modo all'innovazione ed allo sviluppo dell'azienda.

**80**

partecipanti ai corsi di  
formazione

**840**

ore di formazione  
complessivamente  
erogate

**11,10**

ore di formazione  
erogate in media per  
ogni dipendente  
partecipante alla  
formazione



**Goal 3:** Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età

**3.6** Entro il 2020, dimezzare il numero di decessi a livello mondiale e le lesioni da incidenti stradali

obj: corso guida sicura completamento precedente e pratica

**Goal 4:** Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti

**4.5** Entro il 2030, eliminare le disparità di genere nell'istruzione e garantire la parità di accesso a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale per i più vulnerabili, comprese le persone con disabilità, le popolazioni indigene e i bambini in situazioni vulnerabili

## Retribuzione

Il lavoro è remunerato come previsto dalla contrattazione collettiva di primo livello e dalla contrattazione di secondo livello, che assicura un trattamento migliorativo rispetto alla contrattazione nazionale.

L'organizzazione garantisce che:

- la retribuzione venga calcolata e corrisposta senza nessuna discriminazione;
- la composizione del salario e delle indennità retributive siano indicate chiaramente;
- la busta paga sia tale da descrivere dettagliatamente le singole voci che la compongono ed inoltre, a richiesta, viene fornita dall'ufficio personale ogni necessaria informazione, avvalendosi dell'apposita mail segnalazioni.personale@amibus.it;
- non vengano messi in atto accordi di lavoro in nero.

La retribuzione è erogata attraverso accrediti in conto corrente, siano essi bancari che postali, per oltre il 99% del personale; solo n°1 lavoratore riceve un assegno circolare.

## Salute e sicurezza

La sicurezza è un punto fondamentale dell'attività aziendale, per garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre sia ai lavoratori che a clienti e fornitori coinvolti nelle attività aziendali. La sicurezza e salute dei lavoratori sono garantite attraverso un monitoraggio periodico e costante. Anche nell'anno 2021 è stata posta attenzione a questo tema, che ha coinvolto tutti i settori aziendali. Oltre alla consueta riunione annuale, nel corso dell'anno, si è riunito il Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS, composto dai rappresentanti della Direzione, da tutti i membri RSU e RLS aziendali, dall'RSPP e dal medico aziendale, per fronteggiare l'emergenza in atto. Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), aggiornato per la sezione relativa ad agenti patogeni, individua le misure per eliminare o ridurre i rischi residui; la valutazione viene effettuata anche con rilievi strumentali, come ad esempio per il rischio di esposizione a rumore e vibrazioni, prevede la partecipazione degli R.L.S. e gli esiti sono presentati ai lavoratori nel corso di incontri formativi. Il personale che svolge mansioni di guida è sottoposto altresì alle visite mediche periodiche presso RFI - Unità Sanitaria Territoriale - Ancona, previste dal decreto ministeriale n°88/1999. AMI, come previsto per legge, ha redatto specifici piani e procedure per la gestione delle emergenze, non solo ed esclusivamente riconducibili a incendi o eventi sismici, ma anche a scenari anomali o emergenze ambientali.

## Benefit

In data 5 maggio 2021 è stato sottoscritto con le RSU un accordo aziendale che ha previsto l'elevazione del buono pasto da € 5,00 a € 6,00 dal primo luglio 2021 e successiva elevazione a € 7,00 dal 2022

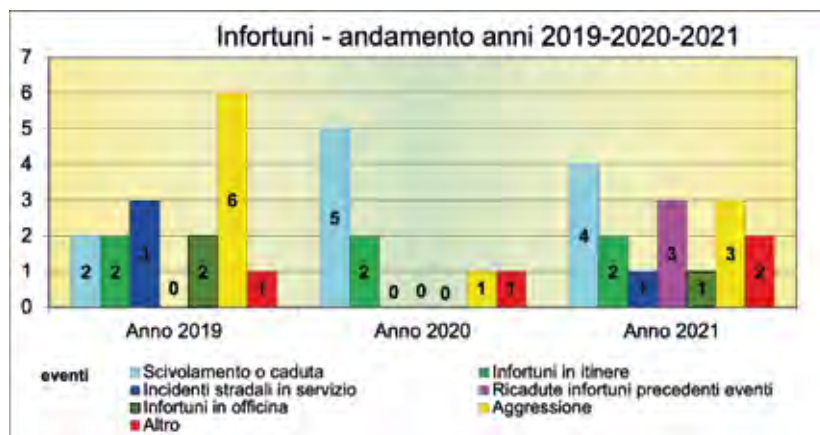
Nell'anno 2021, quale riconoscimento per la professionalità dimostrata nel pieno periodo emergenziale, in accordo con le OO.SS. è stato riconosciuto in due momenti distinti a tutti i lavoratori un fringe benefit per un importo di euro 500,00 in buoni spesa, rapportandoli alla effettiva presenza.



## Infortuni sul lavoro

Sono costantemente monitorate le assenze per malattie ed infortuni, al fine di individuarne possibili cause e, ove possibile, porre in essere gli opportuni rimedi.

Gli indici di riferimento sono un utile contributo per verificare le variazioni registrate negli anni 2019/2021, come segue:



Dal grafico si evidenzia nel 2021 un aumento del numero totale dei casi di infortunio sul lavoro occorsi rispetto all'anno precedente; il numero dei giorni in infortunio risulta nel 2021 in ogni caso globalmente in diminuzione, come risulta dal grafico sottostante:



**Goal 3:** Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età



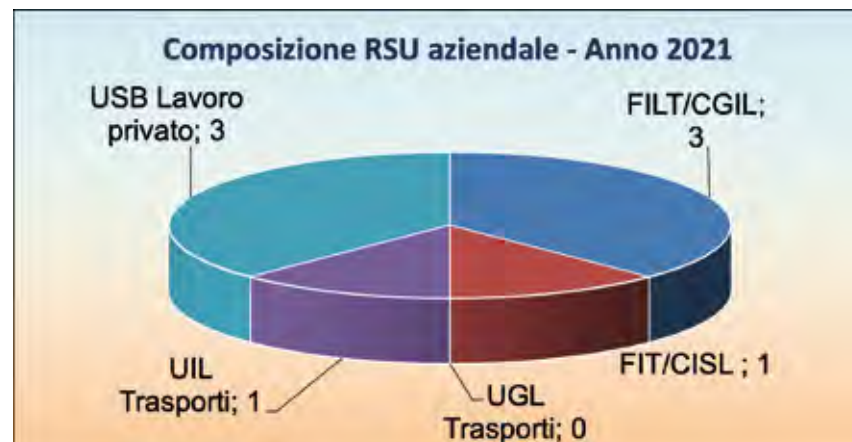
## Comunicazione interna

Periodicamente sono diffuse comunicazioni da parte dell'ufficio HR relativamente ad aggiornamenti normativi nonché procedure aziendali. Al fine di mantenere un filo diretto con il personale è costantemente attiva la mail segnalazioni.personale@amibus.it mentre l'Ufficio HR è a disposizione a ricevere i dipendenti a giorni ed orari prestabiliti. Per le problematiche inerenti strettamente il settore movimento è stato creato l'indirizzo mail segnalazioni.movimento@amibus.it ove il personale può interagire con gli uffici del settore.

## Relazioni industriali

È rispettato il diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati ed il diritto alla contrattazione collettiva, nel pieno rispetto delle norme e degli accordi nazionali.

Negli anni AMI Spa ha costruito un proficuo dialogo con le rappresentanze sindacali, al fine di trovare le migliori soluzioni per conciliare i bisogni delle persone con quelli dell'azienda. Le relazioni sindacali sono caratterizzate da un clima costruttivo, e sono previsti incontri periodici per consentire un confronto aperto e dialettico sulle diverse tematiche. Nel corso del 2021 il coinvolgimento, la condivisione delle informazioni e la ricerca di intese con le organizzazioni sindacali prevalentemente si sono stati focalizzati sulla gestione delle criticità emerse legate alla pandemia.



Le Rappresentanze sindacali, secondo i criteri definiti dalle leggi in materia, sono FILT CGIL, FIT CISL, UILTrasporti, UGL, USB Lavoro Privato.

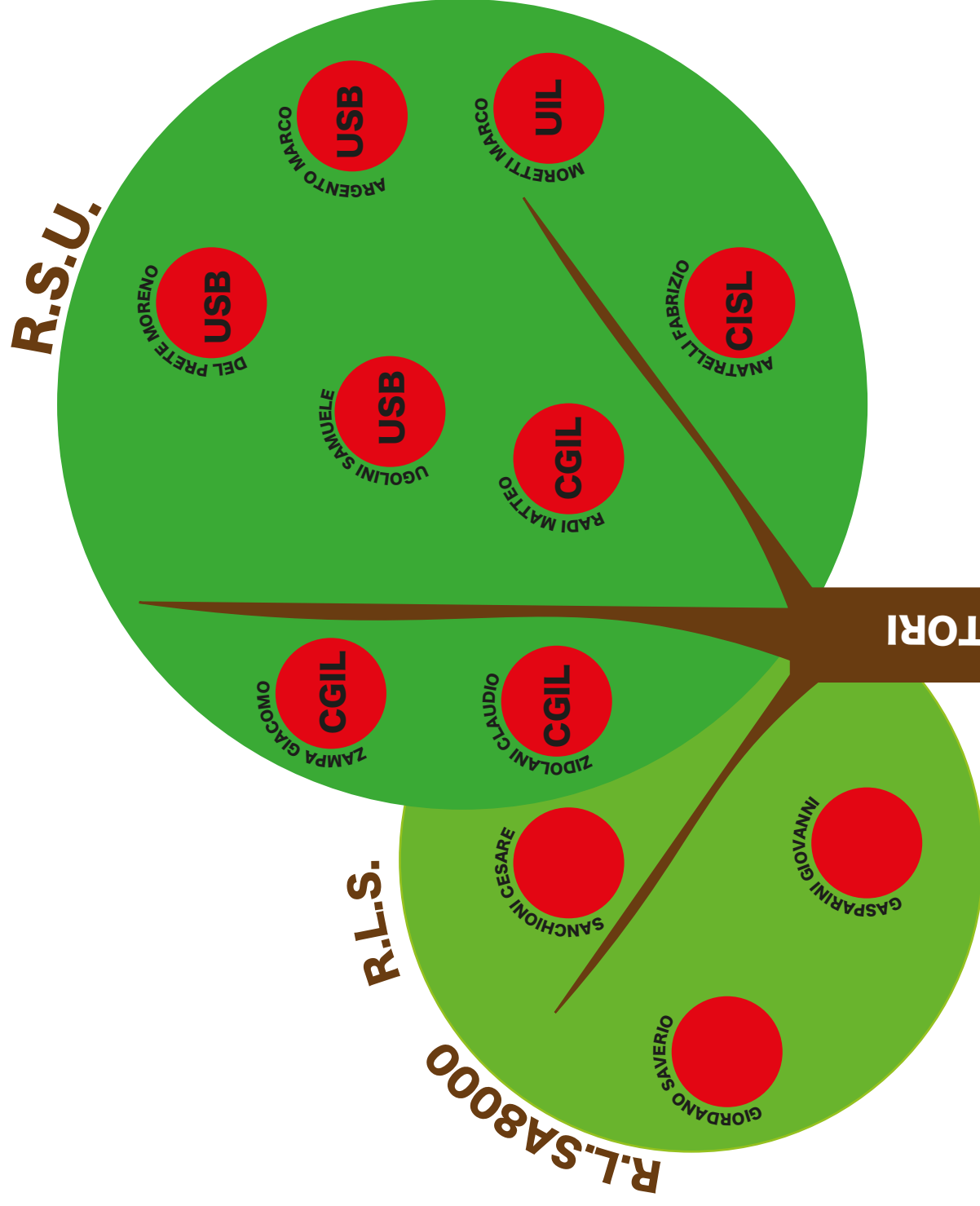
I rappresentanti, di tutte le sigle ed a tutti i livelli, sono liberi di comunicare con propri iscritti nei luoghi di lavoro, nel rispetto delle disposizioni legislative e aziendali per l'accesso e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

I lavoratori nominati godono delle prerogative di legge e dei permessi per l'espletamento del loro mandato nel rispetto dei limiti stabiliti dal CCNL Autoferrotranvieri del 28.11.2015 e successivo verbale di incontro 26.04.2016.

I lavoratori possono presentare le proprie segnalazioni/suggerimenti ai Responsabili Lavoratori per la Sicurezza ed ai Rappresentanti per la Responsabilità Sociale SA8000.

Ogni lavoratore ha diritto, per il principio ispiratore della norma SA8000, di aderire liberamente alle OO.SS. senza essere soggetto a diversità di trattamento o discriminazione.

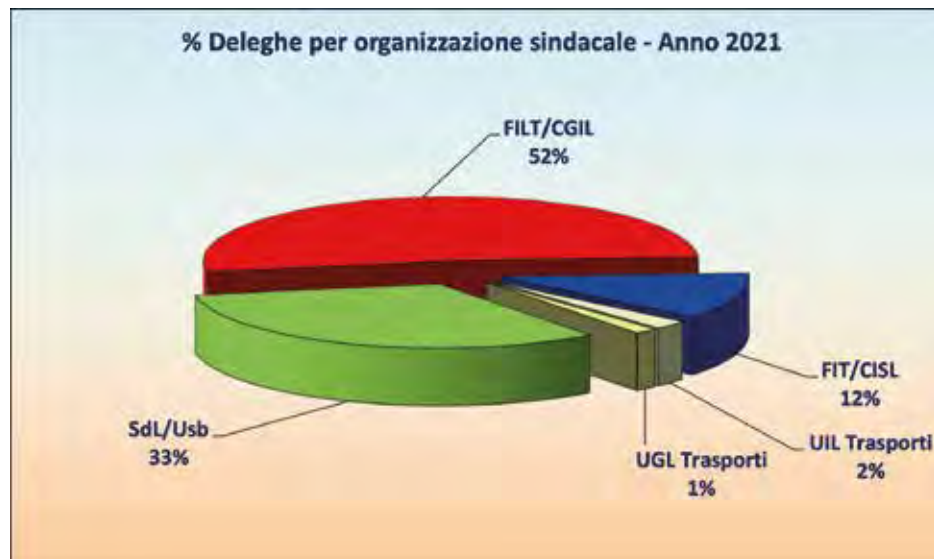
# FIGURE PROFESSIONALI



L'azienda ricorda che è diritto di tutti i lavoratori, per il principio ispiratore per il principio ispiratore norma SA8000, aderire liberamente alle organizzazioni sindacali e che nessun lavoratore potrà essere soggetto o a diversità di trattamento o discriminazione per questo motivo.

Responsabile del servizio  
Prevenzione e  
Protezione AMI S.P.A  
DO.TT. Lazzaro Palumbo

Al 31 dicembre 2021 risultano iscritti alle varie Organizzazioni Sindacali 135 dipendenti su un totale di 249, pari al 54,22%, percentuale leggermente diminuita rispetto l'anno precedente, così distribuiti:



Le ore di permesso sindacale fruiti dalle OO.SS./RSU presenti in azienda sono pari a 653,00 pari a circa 100,5 giornate.

Nel corso del 2021 sono state effettuate 1253,46 ore di sciopero.

Nella consapevolezza dell'importanza di un buon clima aziendale, la Società inoltre, incentiva, con contributo annuale e con la disponibilità agevolata dei mezzi, lo sviluppo delle attività del CRAL aziendale, al fine di creare momenti ricreativi di incontro con il coinvolgimento delle famiglie (gite, pranzi, attività sportive), cui hanno aderito il 44,18% dei dipendenti.





# 4. DIMENSIONE AMBIENTALE

Il nostro impegno nei confronti dell'ambiente.



# L'impegno per l'ambiente

AMI, nell'ambito della propria attività, presta attenzione al territorio e alle proprie emissioni in atmosfera, impiegando bus, per quanto possibile, a basso impatto ambientale quali a metano e bus a gasolio Euro VI e superiori, dimostrando in tal modo il proprio rispetto per le future generazioni.

Le nuove generazioni sono considerate un gruppo di clienti molto particolare, l'utenza debole per la quale siamo disposti ad incrementare costantemente il nostro impegno.

Gli aspetti ambientali significativi, quelli cioè che, con il loro impatto, possono generare inquinamento di acqua, aria, suolo e sottosuolo, vengono tenuti sotto controllo attraverso le attività di sistema.

Viene posta particolare attenzione a:

- rispetto delle leggi in materia di sicurezza;
- mantenimento nel tempo delle autorizzazioni e dei requisiti richiesti;
- monitoraggio degli impianti attraverso periodiche analisi strumentali;
- mantenimento nel tempo dell'efficienza e funzionalità attraverso la manutenzione ordinaria e straordinaria.

Il controllo dei requisiti dei fornitori ha il doppio obiettivo di tenere sotto controllo la filiera del proprio servizio e, allo stesso tempo, di diffondere una cultura più attenta agli aspetti ambientali.





## La Flotta

È proseguito, anche nell'anno 2021, il rinnovo del parco mezzi tramite gare e grazie alla Convenzione Autobus 3 di CONSIP, che ha permesso di acquistare direttamente alcune tipologie di bus subito disponibili e adatte alle esigenze strategiche aziendali. È stato quindi raggiunto l'obiettivo prefissato di acquistare 9 nuovi bus.

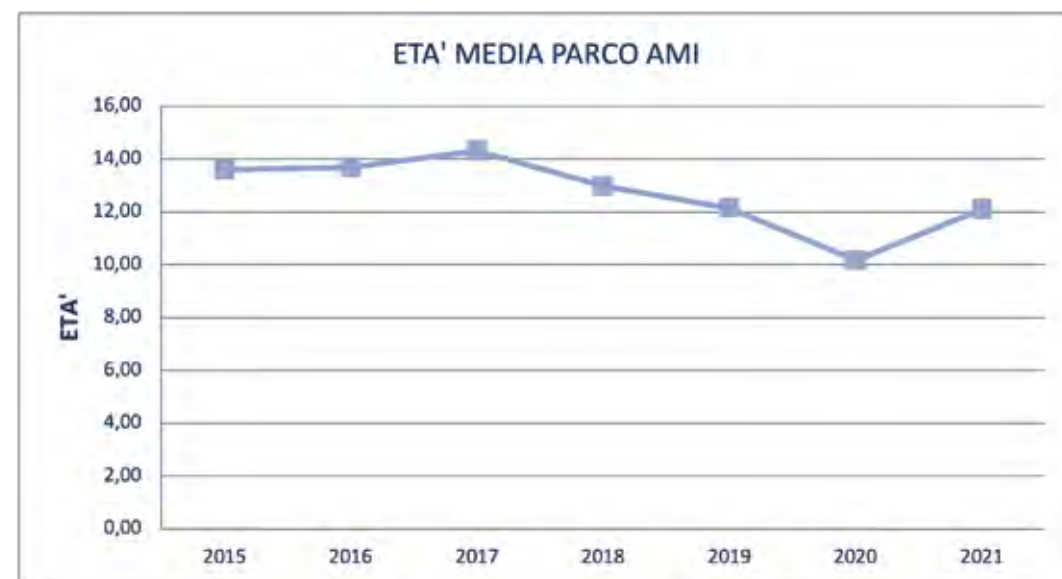
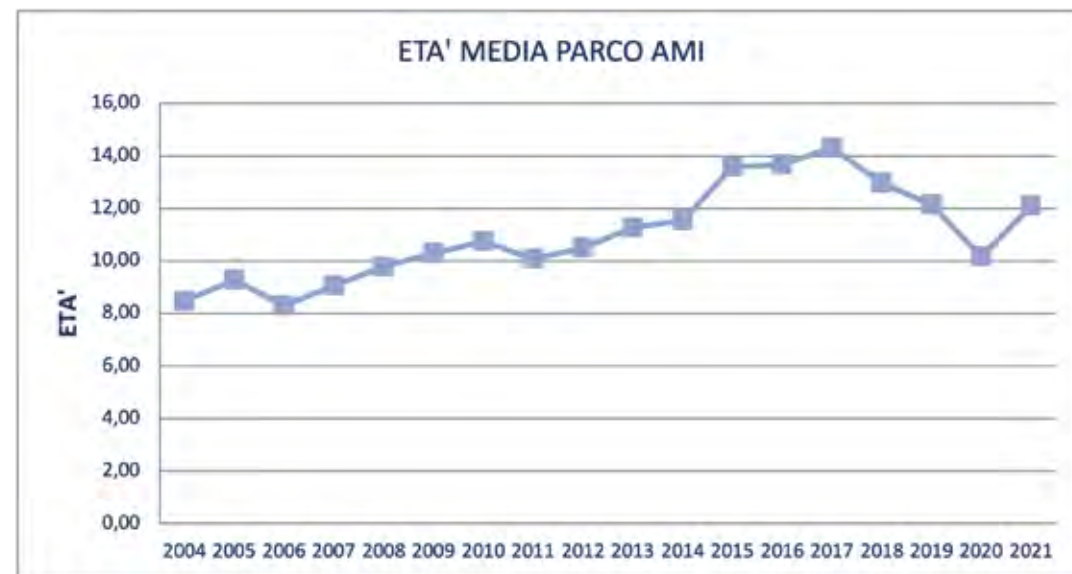
In merito al rinnovo del parco mezzi, nell'anno 2022 prosegue la sostituzione dei mezzi: sono stati dismessi n. 4 mezzi euro 1 e n. 5 euro 2 e sono stati immatricolati 9 nuovi bus.

Il prospetto che segue evidenzia le caratteristiche degli autobus adibiti a trasporto pubblico acquistati da AML.



## Vetustà del parco mezzi

L'età media dell'intero parco mezzi di AML al 31/12/2021 è pari a 12 anni sul parco mezzi totale.

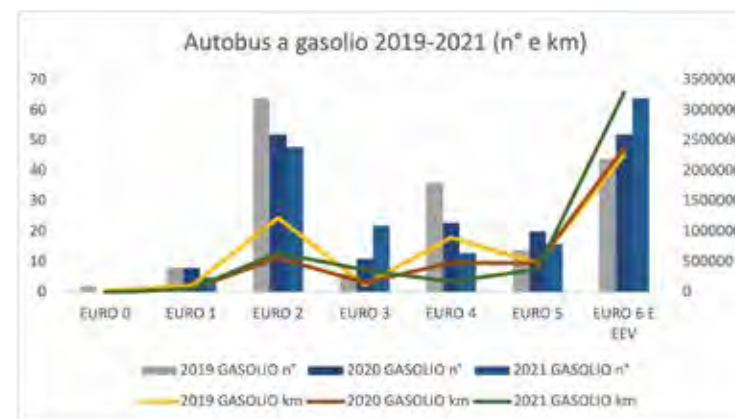


## Utilizzo dei mezzi ecologici ed emissioni in atmosfera

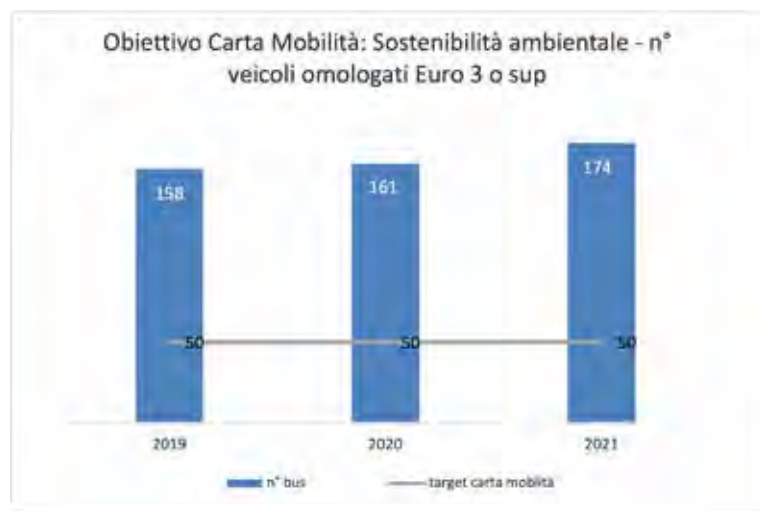
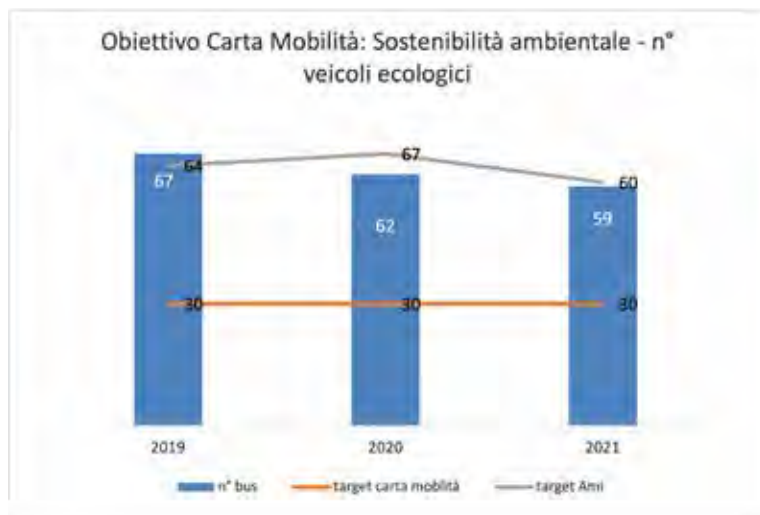
Di seguito vengono indicate le percorrenze chilometriche effettuate nell'anno 2021; lo schema divide le singole tipologie di mezzi raggruppati per caratteristiche di scarico e tipologia di carburante.

METANO 2021								
	Pre Euro	EURO 0	EURO 1	EURO 2	EURO 3	EURO 4	EURO 5	EURO 6 E EEV
N. BUS		0	0	0	6	5	2	46
Km percorsi		0	0	0	181906	56724	33925	2072542
GASOLIO 2021								
	Pre Euro	EURO 0	EURO 1	EURO 2	EURO 3	EURO 4	EURO 5	EEV
N. BUS		0	5	28	22	33	56	64
Km percorsi		0	58639	651307	565912	173295	379855	3297308

Oltre la metà del parco mezzi di Ami (56%) è costituito da mezzi euro 5 e superiore, e la percentuale sale a 95% se si considerano i mezzi con basso impatto ambientale (tutti i mezzi a metano e i mezzi a gasolio euro 5 e superiore), evidenziando ulteriormente l'impegno di Ami a tutela dell'ambiente.



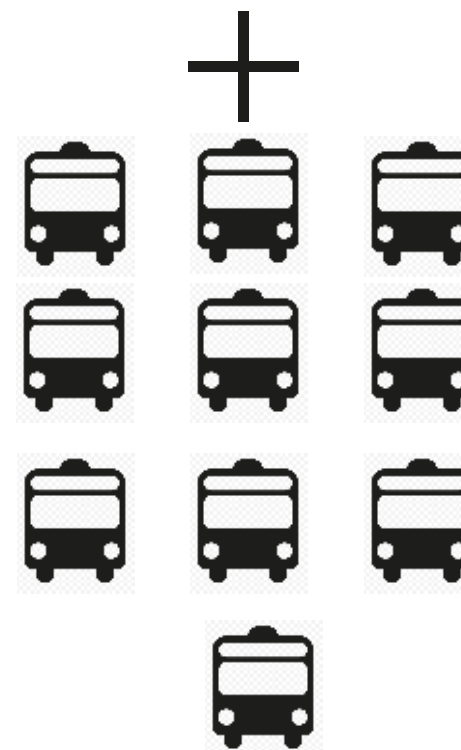
Nell'anno 2021 i mezzi a minor impatto (euro 6 e EEV a gasolio e metano) hanno effettuato le percorrenze maggiori, rispetto agli altri mezzi.



Anche per l'anno 2021 non è stato possibile aumentare il numero dei mezzi a metano e per il 2022 si fisserà un obiettivo di 59 mezzi.



10 nuovi autobus a gasolio



## Le Sedi

AMI ha più sedi/unità operative dislocate sul territorio provinciale che di seguito vengono brevemente presentate.



**Sede legale – Uffici di Urbino, P.zza E. Gonzaga n. 15**

Presidenza, Direzione Generale ed uffici amministrativi, hanno sede in Urbino.



**Deposito di Urbino – Loc. Sasso, Via Maggetti**



**Sala autisti e AAE di Fano – V. Rinalducci**




**Park S. Lucia**



**Biglietteria e autostazione Fano – V. Pisacane**



**Uffici e deposito di Pesaro – V. Canonici**



**Deposito di Fano – V. della Fornace**

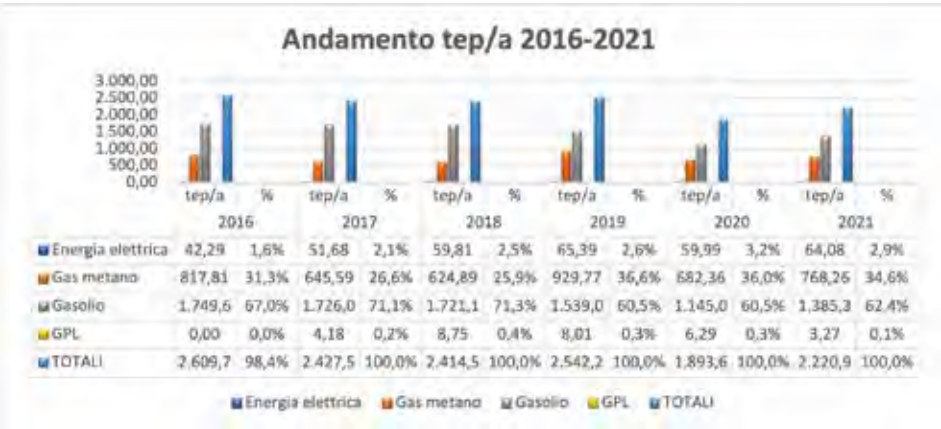


**Biglietteria e autostazione Pesaro – P.le Falcone e Borsellino**

Consumi di energia e risorse e diagnosi energetica



Si riportano nel seguente gra co gli andamenti dei consumi negli ultimi quattro anni, in tonnellate equivalenti di petrolio (TEP), comunicati alla FIRE tramite portale NEMO.



L'incarico di Energy Manager è stato affidato per l'anno 2021, in base della normativa vigente in materia, all'Ing. Mauro Cutini, esperto nel settore energetico.

Nell'anno 2021 si è raggiunto l'obiettivo di sostituzione dei corpi illuminanti del deposito di Urbino con illuminazione led. Nell'anno 2022 verrà implementato il sistema di gestione per l'energia ai sensi della norma UNI CEI EN ISO 50001. Si valuteranno dei progetti per la realizzazione di un impianto fotovoltaico nella sede di Pesaro, con il supporto dell'Energy Manager e con l'accesso a forme di agevolazione/finanziamento



## Altri indicatori di performance

Valutazione raggiungimento obiettivi anno 2021:

Fattore di Qualità	Unità di misura	Target da Carta della Mobilità	2021	% su parco TPL
Incidentalità mezzi di trasporto	N° sinistri provocati	1 ogni 100000 km	<b>1 ogni 142829</b>	-
Informazioni sul veicolo	N° autobus con annuncio sonoro o visivo delle fermate	10	<b>197</b>	100,00%
Dispositivi diversamente abili	N° autobus dotati di pedana o sollevatore per accesso disabili	30	<b>140</b>	71,06%
Comfort	N° autobus climatizzati	100	<b>197</b>	100,00%
Comfort	N° autobus con pianale ribassato	70	<b>102</b>	51,77%

## Aspetti ambientali – gestione rifiuti

Di seguito una rappresentazione grafica delle tipologie di rifiuto prodotte ed il loro peso percentuale sul totale



Nell'anno 2021 la produzione dei rifiuti è diminuita a causa della riduzione delle corse dei mezzi per emergenza pandemica.



## Acque reflue

Gli scarichi idrici riguardano principalmente le acque per il lavaggio dei mezzi; tali acque vengono trattate negli appositi impianti e sistemi di depurazione e analizzate semestralmente, al fine di garantire il rispetto dei limiti di emissione previsti delle relative AUA rilasciate dagli Enti preposti.



**Goal 6:** Garantire a tutti la disponibilità e la gestione sostenibile dell'acqua e delle strutture igienico sanitarie

**6.3** Entro il 2030, migliorare la qualità dell'acqua riducendo l'inquinamento, eliminando le pratiche di scarico non controllato e riducendo al minimo il rilascio di sostanze chimiche e materiali pericolosi, dimezzare la percentuale di acque reflue non trattate e aumentare sostanzialmente il riciclaggio e il riutilizzo sicuro a livello globale

**Goal 7:** Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni  
**7.a** Entro il 2030, rafforzare la cooperazione internazionale per facilitare l'accesso alla tecnologia e alla ricerca di energia pulita, comprese le energie rinnovabili, all'efficienza energetica e alla tecnologia avanzata e alla più pulita tecnologia derivante dai combustibili fossili, e promuovere gli investimenti nelle infrastrutture energetiche e nelle tecnologie per l'energia pulita

**Goal 9:** Costruire una infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile

**9.4** Entro il 2030, aggiornare le infrastrutture e ammodernare le industrie per renderle sostenibili, con maggiore efficienza delle risorse da utilizzare e una maggiore adozione di tecnologie pulite e rispettose dell'ambiente e dei processi industriali, in modo che tutti i Paesi intraprendano azioni in accordo con le loro rispettive capacità

OBJ AMI: NEL 2021 RAGGIUNTO L'OBIETTIVO DI SOSTITUZIONE CORPI ILLUMINANTI DEPOSITO URBINO CON LED

**Goal 11:** Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili

**11.6** Entro il 2030, ridurre l'impatto ambientale negativo pro capite delle città, in particolare riguardo alla qualità dell'aria e alla gestione dei rifiuti

**Goal 12:** Garantire modelli sostenibili di produzione e consumo

**12.2** Entro il 2030, raggiungere la gestione sostenibile e l'uso efficiente delle risorse naturali

**12.4** Entro il 2020, ottenere la gestione ecocompatibile di sostanze chimiche e di tutti i rifiuti in tutto il loro ciclo di vita, in accordo con i quadri internazionali concordati, e ridurre significativamente il loro rilascio in aria, acqua e suolo, al fine di minimizzare i loro effetti negativi sulla salute umana e l'ambiente

**12.5** Entro il 2030, ridurre in modo sostanziale la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione,



# 5. DIMENSIONE ECONOMICA

Informazioni dettagliate sui risultati ottenuti.



## Equivalenza Algebrica e bilanciamento con la contabilità generale d'esercizio

Il parametro del valore aggiunto misura la ricchezza prodotta dall'Azienda nell'esercizio, con riferimento agli stakeholders che partecipano alla sua distribuzione.

Il processo di calcolo riclassifica i dati del conto economico in modo da evidenziare la produzione e la successiva distribuzione del valore aggiunto agli interlocutori di riferimento. Nel processo di distribuzione, si tiene conto anche dell'effettiva attribuzione del risultato di esercizio.

Il valore aggiunto può avere una dimensione al netto o al lordo degli ammortamenti; in questo bilancio è stato considerato al lordo degli ammortamenti. La dimensione al lordo accomuna alla nuova ricchezza prodotta i flussi di graduale reintegrazione dei costi dei fattori produttivi durevoli.

Pertanto, gli ammortamenti sono stati attribuiti - in sede di distribuzione - alla remunerazione dell'Azienda.

### Il Prospetto di determinazione del valore aggiunto

Il valore aggiunto viene rappresentato in due distinti prospetti:

- il prospetto di determinazione del Valore Aggiunto, individuato dalla contrapposizione dei ricavi e dei costi intermedi;

- il prospetto di riparto del Valore Aggiunto, ricomposto quale sommatoria delle remunerazioni percepite dagli interlocutori interni all'Azienda e delle liberalità esterne.

Il Valore Aggiunto può riflettere varie configurazioni a seconda del livello di aggregazione dei componenti reddituali:

a) Valore Aggiunto Caratteristico (V.A.C.)

b) Valore Aggiunto Ordinario (V.A.O.)

c) Valore Aggiunto Globale (V.A.G.)

La configurazione prescelta è quella del Valore Aggiunto Globale.

VALORE AGGIUNTO GLOBALE		2021	2020	2019
<b>A) VALORE DELLA PRODUZIONE</b>				
1. Ricavi delle vendite e delle prestazioni		15.972.739,00	14.960.953,00	16.712.464,00
4. Incrementi di immobilizzazioni per lavori interni				
5. Altri ricavi e proventi		6.200.366,00	6.152.198,00	4.092.955,00
Ricavi della produzione tipica		<b>22.173.105,00</b>	<b>21.113.151,00</b>	<b>22.805.439,00</b>
<b>B) COSTI INTERMEDI DELLA PRODUZIONE</b>				
6. Consumi di materie prime		3.082.394,00	2.854.169,00	3.829.470,00
7. Costi per servizi		4.592.050,00	4.121.570,00	4.385.651,00
8. Costi per godimento beni di terzi		223.803,00	226.514,00	226.753,00
9. Accantonamenti per rischi		117.000,00	580.000,00	
11. Oneri diversi di gestione		145.387,00	163.995,00	217.407,00
		<b>8.160.634,00</b>	<b>7.946.248,00</b>	<b>8.659.281,00</b>
<b>VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO</b>		<b>14.012.471,00</b>	<b>13.166.903,00</b>	<b>14.146.158,00</b>
<b>C) COMPONENTI ACCESSORI E STRAORDINARI</b>				
Ricavi accessori		67.920,00	2.271,00	76,00
Costi accessori		173.601,00	191.753,00	247.537,00
<b>12. SALDO GESTIONE ACCESSORIA</b>	<b>-</b>	<b>105.681,00</b>	<b>189.482,00</b>	<b>247.461,00</b>
Ricavi straordinari		125.214,00	163.957,00	134.362,00
Costi straordinari		76.701,00	20.442,00	188.255,00
<b>13. SALDO COMPONENTI STRAORDINARI</b>		<b>48.513,00</b>	<b>143.515,00</b>	<b>53.893,00</b>
<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO</b>		<b>13.955.303,00</b>	<b>13.120.936,00</b>	<b>13.844.804,00</b>
Ammortamenti immobilizzazioni immateriali		32.685,00	45.135,00	30.242,00
Ammortamenti immobilizzazioni materiali		2.172.335,00	2.296.651,00	2.163.487,00
<b>AMMORTAMENTI DELLA GESTIONE</b>		<b>2.205.020,00</b>	<b>2.341.786,00</b>	<b>2.193.729,00</b>
<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO</b>		<b>11.750.283,00</b>	<b>10.779.150,00</b>	<b>11.651.075,00</b>



## 6.3 IL PROSPETTO DI RIPARTO DEL VALORE AGGIUNTO

### A - REMUNERAZIONE DEL PERSONALE

Con il termine “personale” si intende il gruppo di soggetti che intrattengono con l'Azienda rapporti di lavoro per i quali l'interesse economico personale è legato in termini prevalenti e duraturi con quello dell'Azienda stessa.

Il gruppo è diviso in due sottoinsiemi fondamentali:

- personale dipendente (con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato);
- personale non dipendente.

Le remunerazioni del personale vengono scisse in tre classi:

- a) remunerazioni dirette;
- b) remunerazioni indirette;
- c) eventuali quote di riparto del reddito.

Le remunerazioni dirette comprendono tutte quelle componenti, finanziarie o in natura, che concorrono a misurare il beneficio economico - immediato o differito - che il lavoratore ricava dal rapporto con l'Azienda.

Costituiscono dunque remunerazioni dirette del personale:

- le retribuzioni dirette;
- le quote di trattamento di fine rapporto (TFR);
- le provvidenze aziendali.

Non costituiscono retribuzione i rimborsi spese.

Le provvidenze aziendali raggruppano i valori dei benefici - visite mediche, formazione del personale, vestiario, contributi CRAL - relativi ai propri lavoratori.

Le remunerazioni indirette assommano i contributi sociali a carico dell'Azienda. I costi che l'Azienda sostiene per il personale non vengono percepiti come remunerazione dall'interlocutore, in quanto si trasformano in benefici acquisiti in modo indiretto per il tramite dell'Ente preposto alla gestione del servizio sociale.

## B - REMUNERAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

L'aggregato in oggetto rappresenta il beneficio economico acquisito dalla Pubblica Amministrazione, in termini diretti, per effetto dell'operare dell'Azienda (nei limiti dei dati risultanti dal bilancio di esercizio).

Gli elementi costitutivi dell'aggregato Remunerazione della Pubblica Amministrazione nonché delle sue eventuali classi di dettaglio sono:

- Imposizione diretta;
- Imposizione indiretta;
- (-) Sovvenzioni in c/esercizio.

Le imposte dirette sono relative a IRAP e IRES.

Tra le imposte indirette rientrano le imposte di bollo, di registro, ICI, tasse di possesso sugli autobus.

Le sovvenzioni in conto esercizio si riferiscono ai contributi ricevuti per l'acquisto di autobus, per il sistema di rilevazione satellitare sui bus per il “trasporto intelligente” e per l'impianto di distribuzione di metano del deposito di Pesaro, ripartiti in base alla vita utile del bene, e al rimborso sulle accise dovute sul costo del carburante.

## C - REMUNERAZIONE DEL CAPITALE DI CREDITO

Costituiscono interlocutori dell'aggregato in oggetto, i fornitori di capitale ad interesse esplicito di finanziamento di breve o di lungo termine. Le classi di dettaglio riflettono la seguente analisi:

- Oneri finanziari su capitale di credito a breve e medio termine verso banche (interessi su finanziamenti per l'acquisto di immobilizzazioni materiali e finanziarie e per la gestione ordinaria);
- Oneri finanziari su capitale di credito a breve e medio termine verso altri finanziatori (interessi su finanziamenti per l'acquisto di immobilizzazioni materiali);
- Oneri finanziari su capitale di credito a lungo termine con UBI Banca e CREVAL (mutui per la realizzazione del deposito di Pesaro - 1<sup>a</sup> fase 2° stralcio).



## D- REMUNERAZIONE DEL CAPITALE DI RISCHIO

L'Azienda non ha distribuito il risultato di esercizio.

Nella tabella sottostante sono riportati i valori di utile netto, patrimonio netto e ROE (Return On Equity), uno dei principali indici di redditività per i ns. investitori.

## E - REMUNERAZIONE DELL'AZIENDA

In questo contesto, l'Azienda è considerata interlocutore autonomo. Poiché si tratta di valori contenuti nel bilancio d'esercizio, l'aggregato comprende anche gli ammortamenti in quanto si considera il Valore Aggiunto Lordo.

## F - LE LIBERALITÀ ESTERNE

Le quote di valore aggiunto riguardanti le liberalità esterne, non hanno natura di remunerazione ma costituiscono vere e proprie distribuzioni. Il dato si riferisce a contributi ad enti ed associazioni sociali, culturali e religiose.

	DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO	2021	2020	2019
<b>A) REMUNERAZIONE DEL PERSONALE</b>				
Personale non dipendente				
a) remunerazioni dirette		6.468,00	5.568,00	8.300,00
b) remunerazioni indirette			-	-
c) quote di riparto del reddito				
Personale dipendente				
a) remunerazioni dirette		8.463.468,00	7.994.479,00	8.807.214,61
b) remunerazioni indirette		2.471.942,00	2.325.168,00	2.531.372,47
c) quote di riparto del reddito				
		<b>10.941.878,00</b>	<b>10.325.215,00</b>	<b>11.146.887,08</b>
<b>B) REMUNERAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE</b>				
Imposte dirette			-	46.146,00
Imposte indirette		118.596,96	119.979,00	114.330,00
Sovvenzioni in c/esercizio		3.725.157,00	3.735.613,00	1.315.766,00
		<b>3.843.753,96</b>	<b>3.855.592,00</b>	<b>1.476.264,00</b>
<b>C) REMUNERAZIONE DEL CAPITALE DI CREDITO</b>				
Oneri finanziari su capitale di credito a breve termine verso banche		105.594,00	79.843,00	81.546,00
Oneri finanziari su capitale di credito a breve termine verso altri finanz		37.595,00	61.991,00	101.593,00
Oneri finanziari su capitale di credito a lungo termine verso CC.DD.PP		30.409,00	49.919,00	60.888,00
		<b>173.601,00</b>	<b>191.753,00</b>	<b>244.029,00</b>
<b>D) REMUNERAZIONE DEL CAPITALE DI RISCHIO</b>				
Dividendi (utili distribuiti dall'azienda)				
<b>E) REMUNERAZIONE DELL'AZIENDA</b>				
Variazioni riserve		554.636,00	589.007,00	7.422,00
Ammortamenti		2.205.020,00	2.540.786,00	2.193.729,00
		<b>2.759.656,00</b>	<b>2.929.793,00</b>	<b>2.201.151,00</b>
<b>F) LIBERALITÀ ESTERNE</b>			<b>0</b>	<b>82,00</b>
<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO</b>		<b>17.718.888,96</b>	<b>17.302.353,00</b>	<b>15.068.413,08</b>

Il ROE è il rapporto tra utile netto e patrimonio netto e misura appunto la redditività del capitale investito in azienda.

ESERCIZIO	PATRIMONIO NETTO	UTILE NETTO	ROE
2021	7.116.968	624.271	8,77%
2020	6.467.617	529.556	8,19%
2019	5.956.132	877.187	14,73%
2018	5.087.248	314.518	6,18%
2017	4.772.730	262.921	5,83%
2016	4.509.809	67.472	1,50%
2015	4.497.242	43.700	0,97%
2014	4.453.542	25.670	0,58%
2013	4.427.874	10.818	0,24%
2012	4.417.053	27.162	0,61%



Il rilevante incremento dell'utile è dovuto alla plusvalenza per la vendita di partecipazioni al netto del quale l'utile si può considerare sostanzialmente in linea con l'esercizio precedente.

Strategia e processi di approvvigionamento

Per garantire l’operatività e l’efficienza dei servizi gestiti, AMI necessita di un costante approvvigionamento di beni, servizi.

Le attività di acquisto, in tutte le loro fasi, si svolgono in ottemperanza alle norme vigenti in materia di appalti pubblici, di anticorruzione e trasparenza.

Per la gestione delle gare, AMI si avvale, dal 18 ottobre 2018, della piattaforma telematica <https://amibus.acquistitelematici.it>.

Dal 01/09/2016, è attivo l’albo fornitori telematico, consultabile al link <https://amibus.acquistitelematici.it/elenco>, in cui sono registrati gli operatori economici da invitare alle procedure di gara per gli affidamenti di importi inferiori alle soglie comunitarie, nel rispetto dei principi di trasparenza, massima concorrenza e parità di trattamento.

L’elenco ha durata indeterminata ed è sempre aperto, per cui gli operatori interessati possono effettuare l’iscrizione on line in qualsiasi momento.

L’ammissibilità di un operatore economico alla qualificazione è sempre sottoposta alla verifica del possesso dei requisiti di moralità previsti dall’articolo 80 del Codice dei Contratti Pubblici - D. Lgs. n. 50/2016 e smi.

Tutti i fornitori, per poter essere qualificati, all’atto della richiesta di iscrizione, sottoscrivono un’autocertificazione ex DPR n. 445/2000, generata dalla stessa piattaforma albo fornitori, relativa al possesso dei requisiti generali previsti dall’articolo 80 del Codice dei Contratti Pubblici e di quelli di carattere tecnico-professionale ed economico-finanziario e si impegnano, qualora non siano in possesso delle rispettive Certificazioni, a conformarsi ai principi dettati dai sistemi di gestione a cui aderisce AMI SpA (ISO 9001, ISO 14001, SA8000, UNI INAIL o standard equivalenti in corso di validità), nonché a recepire e rispettare il Codice Etico (ed il Modello Organizzativo di Gestione e Controllo aziendali).

La verifica dei requisiti, fatta salva la possibilità di procedere a campione, viene, in ogni caso, eseguita sull’aggiudicatario. L’affidamento di ogni contratto, inoltre, è sottoposto alla verifica del rispetto degli obblighi di tracciabilità dei flussi finanziari, di regolarità contributiva e fiscale, di rispetto della normativa in materia di sicurezza sul lavoro e tutela dei dati personali.

La qualificazione all’Albo fornitori decade automaticamente nel caso si verifichi, a carico dell’iscritto, anche una sola delle seguenti condizioni: perdita di uno dei requisiti generali di cui all’art. 80 del Codice Contratti; grave negligenza o malafede nell’esecuzione delle prestazioni affidate da AMI ovvero errore grave nell’esercizio dell’attività professionale, accertato da AMI con qualsiasi mezzo di prova; cessazione di attività ovvero cancellazione dalla relativa Camera di Commercio; richiesta di cancellazione presentata dall’operatore interessato.

Come sopra indicato, ai fornitori è richiesto anche il rispetto delle disposizioni e dei principi contenuti nella norma SA8000.

L’obiettivo che si pone AMI è quello di migliorare le condizioni dei lavoratori su tutta la filiera produttiva, attraverso un pieno coinvolgimento dei fornitori nell’applicazione dei requisiti della SA 8000.

Per eventuali settori in cui il rischio di non conformità alla SA 8000 è più elevato, vengono pianificate apposite visite, al fine di verificare la rispondenza ai requisiti della norma, sulla base di criteri di priorità individuati, così come definito nella procedura di qualità.

Vengono inoltre effettuati controlli di routine sui fornitori di beni e materiali: una prima verifica di rispondenza tra quanto ordinato e quanto recapitato è effettuata dal ricevente; una seconda verifica, in fase di utilizzo del bene/materiale, è effettuata dall’utilizzatore.

Gli acquisti per beni, servizi e godimento di beni di terzi, raffrontati con l’anno precedente ed in percentuale dei ricavi, sono stati pari a:

DESCRIZIONE	CONTO ECONOMICO (ART.2423/C.C.)	Esercizio 2021	% sul RICAVI	Esercizio 2020	% sul RICAVI	Esercizio 2019	% sul RICAVI	Esercizio 2018	% sul RICAVI	Esercizio 2017	% sul RICAVI
Costi per materiale perno, sussidiarie e di servizio	8.6	3.052.394	18%	2.857.471	19%	2.828.719	20%	4.188.553	22%	3.738.804	20%
Costi per servizi	8.7	4.361.688	27%	4.132.541	28%	4.560.513	24%	4.184.278	23%	4.021.336	22%
Costi per godimento beni di terzi	8.8	223.803	1%	226.516	2%	226.753	1%	217.855	1%	248.441	1%
Totale		7.637.885	46%	7.216.528	48%	7.615.985	46%	8.590.686	46%	8.008.581	43%
Ricavi versati a prestazioni	A.1	15.972.739		14.960.953		19.712.484		18.632.589		18.991.671	

**Goal 12:** Garantire modelli sostenibili di produzione e consumo  
**12,7** Promuovere pratiche in materia di appalti pubblici che siano sostenibili, in accordo con le politiche e le priorità nazionali



# GRI Content Index

## PROFILO ORGANIZZATIVO

- 102-1 Nome dell'organizzazione    Ami s.p.a.
- 102-2 Attività, brand, prodotti e servizi    Par. 1 Identità aziendale
- 102-3 Sede del quartier generale    Par. 4 Dimensione ambientale
- 102-4 Localizzazione delle attività    Par. 1 Identità aziendale e Par. 4 Dimensione ambientale
- 102-5 Assetto proprietario e forma legale    Par. 1 Identità aziendale
- 102-6 Mercati serviti Par. 1 Identità aziendale
- 102-7 Dimensione dell'organizzazione    Par. 1 Identità aziendale
- 102-8 Informazioni sui dipendenti e altri lavoratori    Par. 3 Dimensione sociale
- 102-9 Supply chain    Par. 2 La sostenibilità
- 102-10 Variazioni significative dell'organizzazione e della sua catena di fornitura Par. 5 Dimensione Economica
- 102-11 Principio o approccio precauzionale Par. 1 Governance e Par. 2 Sistemi di gestione
- 102-12 Attività esterne    Par. 3 Collettività
- 102-13 Appartenenza ad associazioni    Ami s.p.a. è associata ad ASSTRA

## STRATEGIA

- 102-14 Dichiarazione del Presidente e del Direttore Generale    Lettere del Presidente e del Direttore
- 102-15 Principali impatti, rischi e opportunità    Valutazione dei rischi

## ETICA E INTEGRITÀ

- 102-16 Valori, principi, standard e norme di comportamento    Codice Etico, Par. 2 sistemi di gestione    Modello 231

## GOVERNO DELL'ORGANIZZAZIONE

- 102-18 Struttura di governo    Par. 1 Identità aziendale

## COINVOLGIMENTO DEI PORTATORI DI INTERESSI (STAKEHOLDER)

- 102-40 Elenco dei gruppi di stakeholder    Par. 2 La sostenibilità
- 102-41 Percentuali dei dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione 100% con CCNL autoferrotranvieri
- 102-42 Identificare e selezionare gli stakeholder,    Par. 5 Dimensione Economica    albo fornitori

## PRATICHE DI RENDICONTAZIONE

- 102-45 Elenco società incluse nel bilancio consolidato    Par. 1 Identità aziendale
- 102-46 Definizione del contenuto del report e del perimetro di rendicontazione Premessa e nota metodologica
- 102-49 Modifiche significative rispetto alla precedente rendicontazione    nessuna modifica significativa
- 102-50 Periodo di riferimento/rendicontazione    Anno solare
- 102-51 Data del report più recente    Anno 2020
- 102-52 Ciclo di rendicontazione    Annuale

## **STANDARD SPECIFICI - ECONOMICO**

### **PERFORMANCE ECONOMICA**

201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito Par. 5 Dimensione Economica

## **ANTICORRUZIONE**

205-3 Casi di corruzione e azioni intraprese in risposta Nel corso dell'anno non sono pervenute all'Organismo di Vigilanza segnalazioni di violazioni

## **STANDARD SPECIFICI - AMBIENTALE**

### **ENERGIA**

302-1 1 Consumo di energia nell'organizzazione Par. 4 Dimensione ambientale

## **ACQUE REFLUE E RIFIUTI**

306-2 Rifiuti per tipologia e per metodo di smaltimento Par. 4 Dimensione ambientale

306-3 Sversamenti significativi Nel corso dell'anno non si sono verificati sversamenti significativi

307-1 Mancato rispetto di regolamenti e leggi in materia ambientale Nel corso dell'anno non si sono registrate multe o sanzioni per non conformità con regolamenti e leggi in materia ambientale

## **STANDARD SPECIFICI - SOCIALE**

### **OCCUPAZIONE**

401-1 Nuove assunzioni e tasso di turnover Par. 3 Dimensione sociale

## **RELAZIONI INDUSTRIALI**

402-1 Periodo minimo di preavviso per modifiche organizzative L'azienda applica quanto previsto dal CCNL

## **SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

403-1 Rappresentanza dei lavoratori nei comitati formali per la salute e la sicurezza, composto da rappresentanti della direzione e dei lavoratori Par. 3 Dimensione sociale

403-2 Tipologie di infortuni e tassi di infortunio, malattie professionali, giorni persi e assenteismo e numero di incidenti mortali legati al lavoro Par. 3 Dimensione sociale

## **FORMAZIONE E ISTRUZIONE**

404-1 Ore medie di formazione annuale per dipendente Par.3 dimensione sociale

404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza nelle transizioni lavorative Piano formativo

## **DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ**

405-1 Composizione degli organi di governo e ripartizione dei dipendenti per genere, età, ecc Par 1 Identità aziendale Par. 3 Dimensione sociale



**SALUTE E SICUREZZA DEI CONSUMATORI**

416-2    Casi di non conformità riguardanti gli impatti sulla salute e sicurezza dei prodotti e servizi                      Non si sono verificati casi di non conformità a regolamenti e codici volontari riguardanti gli impatti sulla salute e sicurezza dei prodotti/ servizi

**PRIVACY DEI CLIENTI**

418-1    Reclami riguardanti le violazioni della privacy del cliente e le perdite dei dati dei clienti    Nessuna violazione riscontrata

**CONFORMITÀ SOCIO-ECONOMICA**

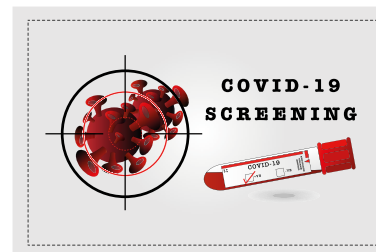
419-1    Non conformità a leggi o regolamenti nell’area sociale ed economica                      Non si sono verificati casi di non conformità a leggi o regolamenti riguardanti la fornitura e l’utilizzo di prodotti o servizi

# Covid



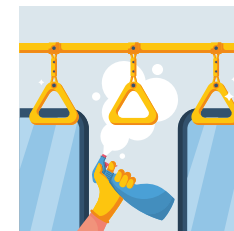
L'emergenza pandemica causata dall'agente patogeno denominato SARS COV-2 è proseguita anche nel 2021, prorogando purtroppo le pesanti conseguenze socio-sanitarie ed anche quelle sulle attività lavorative. Ami ha proseguito il suo costante impegno nel consegnare periodicamente ai lavoratori dispositivi di protezione individuali (mascherine chirurgiche, mascherine FFP2 e soluzioni igienizzanti mani), ad adottare apposite istruzioni operative, in stretta collaborazione con i consulenti sicurezza, RSPP e medico competente. Il Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e degli RLS, ha proseguito la sua attività.

Tutti i luoghi di lavoro e i mezzi vengono sanificati giornalmente; i mezzi vengono acquistati con sistemi di trattamento e purificazione dell'aria. Le postazioni di guida sono dotate di paratie per ridurre le occasioni di contatto e di prodotti per la disinfezione ulteriore del posto guida. Ami ha promosso per i propri lavoratori una campagna di screening per Sars Cov-2 con tamponi rapidi presso le strutture convenzionate.



Screening volontario per Sars-cov-2, nel mese di maggio 2020, dicembre 2020 e marzo/aprile 2021.

A bordo di alcuni mezzi sono stati installati sistemi innovativi di sanificazione aria e superfici, al fine di garantire il trasporto in sicurezza della clientela.



Sono state attivate modalità organizzative (fruizione di ferie e permessi, attività accessorie alla guida) e lo smart working per il personale degli uffici, in modo da ricorrere in misura ridotta agli ammortizzatori sociali messi a disposizione dal Governo.

La tua sicurezza è la nostra sicurezza" attraverso i canali social, nella quale venivano comunicate le misure messe in atto e le regole da seguire per poter utilizzare in sicurezza i trasporti pubblici.

# LA TUA SICUREZZA LA NOSTRA SICUREZZA

PROTEGGI TE STESSO RISPETTA GLI ALTRI



NON USARE IL TRASPORTO PUBBLICO SE HAI  
FEBBRE, TOSSE, RAFFREDDORE



ACQUISTA BIGLIETTI ON LINE O TRAMITE  
APP



DEVI INDOSSARE OBBLIGATORIAMENTE UNA  
MASCHERINA



MANTIENI LA DISTANZA DI SICUREZZA DI UN METRO  
ALLE AUTOSTAZIONI, ALLE FERME



SEGUI LA SEGNALETICA E I PERCORSI  
INDICATI



UTILIZZA LE PORTE DI ACCESSO AI MEZZI  
INDICATE PER LA SALITA E LA DISCESA



EVITA DI AVVICINARTI O CHIEDERE  
INFORMAZIONI AL CONDUCENTE



SIEDITI SOLO NEI POSTI CONSENTITI



IGIENIZZA FREQUENTEMENTE LE MANI  
DURANTE IL VIAGGIO



UTILIZZA L'APP IMMUNI AI FINI DEL  
CONTROLLO DELLA DIFFUSIONE DEL VIRUS

I dati e le informazioni contenuti nel presente Bilancio di Sostenibilità, realizzato internamente, sono diffusi allo scopo di far conoscere la realtà aziendale e di richiedere suggerimenti e segnalazioni alle parti interessate per il miglioramento continuo del sistema di responsabilità sociale dell'Azienda.

Per ulteriori informazioni consultare il sito [www.amibus.it](http://www.amibus.it) ad AMI SpA –  
P.za E. Gonzaga n. 15, 61029 Urbino (PU), e-mail: [ami@amibus.it](mailto:ami@amibus.it),  
PEC [info@amispa.postecert.it](mailto:info@amispa.postecert.it); fax 0722/376748.



## Urbino Link

Urbino Link è stato attivato a luglio 2021. E' la soluzione di viaggio treno + bus, grazie al quale i clienti potranno utilizzare i collegamenti tra le stazioni di Pesaro e Urbino. E' possibile acquistare un unico biglietto con origine e destinazione Urbino, attraverso l'App Trenitalia, o presso le tante biglietterie self – service oltre tutti i canali di vendita Trenitalia disponibili.



## Altri servizi

AMI gestisce in affidamento diretto e d'urgenza, vista la revoca dell'affidamento disposto dalla SUAM Regione Marche relativa alla procedura di GARA aggregata SIMOG alla ditta aggiudicataria per "grave inadempimento alle obbligazioni contrattuali"

- il trasporto scolastico del Comune di Tavullia, fino al 31/07/2022;
- il trasporto scolastico del Comune di Montelabbate fino al 03/06/2022;
- e il trasporto scolastico e servizi supplementari del Comune di Petriano fino al 30/06/2022