
	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	20.05.11

BILANCIO SA 8000

Indice

INTRODUZIONE	2
POLITICA QUALITA', AMBIENTE, SICUREZZA, RESPONSABILITA' SOCIALE.....	3
BILANCIO SA 8000.....	5
1. LAVORO INFANTILE E MINORILE.....	6
2. LAVORO OBBLIGATO.....	8
3. SALUTE E SICUREZZA.....	9
4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	11
5. DISCRIMINAZIONE.....	14
6. PRATICHE DISCIPLINARI.....	15
7. ORARIO DI LAVORO.....	17
8. RETRIBUZIONE.....	19
9. SISTEMA DI GESTIONE	19
10. RECLAMI O SUGGERIMENTI	21
11. AMBIENTE DI LAVORO	21

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	20.05.11

INTRODUZIONE


Presentazione della Società

Costituitosi come Consorzio tra il Comune e la Provincia di Pistoia il 1° gennaio 1969 a seguito dello scioglimento della Cooperativa SACA, nel 1976 ampliatisi fino a consorzicare tutti i Comuni della Provincia di Pistoia oltre alla Provincia stessa, dal 1° aprile 1995, con l'adozione del nuovo Statuto, rimangono consorziati i 15 Comuni della Provincia di Pistoia in cui il COPIT effettua servizio, oltre alla Provincia stessa. Con il nuovo Statuto COPIT intraprende il cammino per la trasformazione da azienda di trasporto pubblico ad azienda per la mobilità, ponendosi l'obiettivo della gestione dei diversi aspetti della mobilità dei cittadini sul territorio dei Comuni consorziati, vale a dire, oltre al trasporto pubblico di linea, servizi di scuolabus, di turismo, di parcheggio, offrendo così servizi ad integrazione dei vari modi di trasporto ed ottimizzando l'utilizzo delle proprie risorse e degli impianti.

Dal 1° gennaio 2000 COPIT si è trasformato da Consorzio a Società per Azioni. La successiva trasformazione è avvenuta in data 21 maggio 2004, il capitale dell'Azienda da interamente pubblico è divenuto misto: privato nella misura del 30% e pubblico per la parte restante con azioni che appartengono ai 15 Comuni della provincia di Pistoia in cui la società svolge servizio di Trasporto Pubblico Locale (TPL).

L'Azienda dal giugno 2001 con altre società di trasporto ha costituito il Consorzio Toscano Trasporti (CTT). Le Aziende aderenti al CTT hanno partecipato alle gare per i servizi di Trasporto Pubblico Locale costituendosi in primis associazioni temporanee d'impresе, e poi società consortili a responsabilità limitata per la gestione dei servizi assegnati. Dal gennaio 2005 COPIT, a seguito dell'aggiudicazione delle gare per la gestione del servizio TPL dei lotti di Pistoia e del Circondario Empolese-Valdelsa, gestisce il servizio facendo parte delle Società consortili a r.l. denominate rispettivamente per i due lotti "BluBus" e "PiùBus".

Nel maggio del 2005 si costituisce la Compagnia Toscana Trasporti. COPIT dal 1 luglio 2006 ha effettuato il trasferimento del ramo d'azienda dei settori amministrativi, pertanto le funzioni Segreteria, Affari Generali, Centro Elaborazione dati, Acquisti e Contratti, Cassa e Commerciale, Paghe e Personale, Controllo di Gestione, Pubbliche Relazioni sono state trasferite in outsourcing alla Società C.T.T. S.r.l. Il trasferimento ha riguardato anche gli aspetti relativi alla gestione del Sistema Qualità ISO- Ambiente e la Responsabilità Sociale SA 8000. I settori che permangono alla Società COPIT sono l'Esercizio, il Movimento, la Manutenzione e l'Officina.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	20.05.11

Certificazioni

COPIT dall'ottobre del 2002 ha conseguito la certificazione ISO 9001:2000, successivamente l'Azienda ha adeguato il proprio Sistema con la norma ISO 9001:2008, dal maggio 2004 ha ottenuto la certificazione SA 8000, Responsabilità Sociale. La società è impegnata sistematicamente nel mantenimento delle due certificazioni sopra menzionate, inoltre dal dicembre 2006 la certificazione ISO 9001:2000 è stata estesa ai servizi scuolabus e parcheggi (i parcheggi fino al 2009).

Certificazione Qualità ISO 9001:2008: nel corso del 2010 la società è stata oggetto di verifica del Sistema Qualità da parte dell'Ente di terza parte, l'Ente non ha emesso alcuna non conformità ed osservazione.

SA8000:2008: l'Azienda ha adeguato il proprio Sistema Integrato all'edizione 2008 della Norma SA8000 entro i termini previsti per l'introduzione. L'Ente di certificazione di terza parte ha confermato il rinnovo della certificazione etica attestando l'adeguamento alla nuova versione della Norma SA8000:2008. L'Ente non ha emesso alcuna non conformità ed osservazione.

POLITICA QUALITA', AMBIENTE, SICUREZZA, RESPONSABILITA' SOCIALE

Si riporta integralmente la politica della Qualità, Ambiente, Sicurezza e Responsabilità Sociale della Società, adottata dalle Aziende socie di CTT srl e naturalmente dalla stessa società CTT srl.

LA POLITICA DELLA QUALITÀ, AMBIENTE, SICUREZZA E RESPONSABILITA' SOCIALE DI CTT

La Compagnia Toscana Trasporti, insieme alle Società che ne fanno parte, ha la missione di contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio attraverso:

- ❖ la fornitura di un servizio pubblico di trasporto e di sosta efficiente, affidabile, in grado di soddisfare le esigenze della collettività e di ridurre l'utilizzo del mezzo privato e le relative emissioni;
- ❖ la gestione efficiente delle proprie attività in modo da minimizzare il loro impatto ambientale.


CTT considera la qualità del servizio, la tutela ambientale, l'etica del lavoro e la sicurezza dei lavoratori un valore fondamentale che deve guidare il management nelle scelte aziendali. Per questa ragione, ha individuato:

- ❖ le norme ISO 9001, ISO 14001 e SA8000 cui ispirare e conformare tutte le scelte nel Gruppo;
- ❖ nelle certificazioni conseguite da ciascuna Società la testimonianza dell'applicazione di tali norme.

CTT garantisce il recepimento e l'applicazione delle leggi comunitarie nazionali e locali applicabili, e recepisce le convenzioni internazionali ILO e ONU e si conforma a tutti i requisiti del presente standard.

Il Sistema Integrato rappresenta uno strumento che CTT utilizza per attuare la propria missione ed è mirato a conseguire:


- ❖ la soddisfazione del cliente e il rispetto dei principi etici e della Responsabilità Sociale nei confronti dei dipendenti e della collettività.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	20.05.11

A tal fine assicura:

- l'impegno costante del management per la definizione e l'attuazione degli obiettivi aziendali e il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e delle azioni in materia di Responsabilità Sociale
 - la comunicazione con il cliente e la collettività allo scopo di recepirne le esigenze e di contribuire alla diffusione dei principi della Responsabilità Sociale;
 - la pianificazione e la realizzazione di servizi in modo da soddisfare le esigenze degli utenti compatibilmente con le risorse disponibili nel pieno rispetto dei principi dell'etica del lavoro
 - il coinvolgimento, la motivazione e lo sviluppo delle professionalità di tutto il personale
 - l'adozione, nel reclutamento del proprio personale, di criteri e modalità nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità
 - la selezione e il controllo dei propri fornitori affinché assicurino le garanzie di rispetto dei principi etici a cui si uniforma il Gruppo;
 - l'attuazione un sistema di miglioramento continuo delle proprie prestazioni per adeguarsi alle evoluzioni del settore e la gestione efficiente dei propri processi al fine di utilizzare al meglio le risorse aziendali
 - l'avvio di iniziative a carattere sociale per il miglioramento delle condizioni di vita dei propri lavoratori e per la comunicazione all'esterno dell'azienda dei principi delle norme SA8000.
- ❖ un approccio strutturato alla riduzione dell'impatto ambientale e al miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori che tiene conto di tutte le implicazioni di carattere organizzativo, tecnico, economico, normativo e legale attraverso:
- la definizione e formalizzazione della politica ambientale e della sicurezza dell'azienda
 - il rispetto delle leggi e delle normative
 - il miglioramento continuo delle proprie capacità organizzative e tecniche in grado di ridurre l'impatto ambientale e il rischio legati alle proprie attività
 - l'adeguamento continuo alle crescenti esigenze sociali e legislative nel campo della tutela dell'ambiente e della sicurezza, precorrendole ove possibile, mediante un'adeguata pianificazione delle attività e delle iniziative in tali campi
 - l'impegno del management aziendale per la definizione ed il conseguimento degli obiettivi di miglioramento ambientale e della sicurezza;
 - la diffusione, all'interno dell'azienda, della conoscenza delle problematiche della tutela dell'ambiente e della sicurezza e delle relative discipline tecnico-organizzative
 - la costante azione di sensibilizzazione del personale e d'informazione della cittadinanza
 - l'identificazione, valutazione e adozione delle opportune misure preventive degli effetti ambientali e dei rischi provenienti dalle attività dell'azienda in atto o previste
 - l'identificazione e valutazione degli effetti ambientali e dei rischi dovuti ad incidenti, fatti accidentali potenziali, situazioni d'emergenza
 - la riduzione dell'impatto ambientale delle proprie attività ed in particolare quello generato dai propri mezzi di trasporto, dalle attività manutentive e dagli altri servizi erogati da CTT S.r.l. e dalle altre Società del Gruppo.

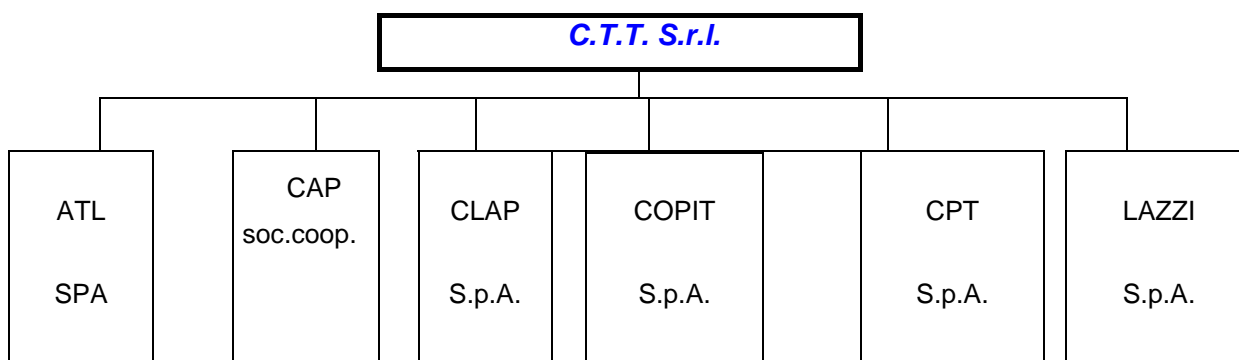
La presente Politica viene revisionata, riapprovata periodicamente e diffusa attraverso il presente documento a tutte le parti sociali interessate


	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	20.05.11

BILANCIO SA 8000

Il presente Bilancio SA 8000 é lo strumento di cui la società ha deciso di dotarsi con lo scopo di fornire agli Stakeholders e a chiunque sia interessato, un mezzo sintetico per evidenziare il rispetto dei singoli requisiti della Norma SA 8000 adottata in azienda. La redazione del Bilancio SA 8000 ha cadenza annuale così da evidenziare l'andamento temporale del trend dei parametri interni presi in considerazione. L'oggetto di disamina del presente Bilancio è l'anno 2010, alla stesura hanno partecipato i rappresentanti dei Lavoratori. Il presente Bilancio SA 8000 è sottoscritto dal Rappresentante aziendale SA8000, dai Rappresentanti per la Responsabilità Sociale dei Lavoratori ed è reso disponibile agli Stakeholders ed al pubblico attraverso la sua pubblicazione sul sito internet aziendale (www.copitspa.it) e sull'Osservatorio S.A.W. Osservatorio sulla Responsabilità Sociale delle Organizzazioni (www.sawnet.info). Tenuto conto della certificazione di gruppo tra le Aziende proprietarie di CTT srl, il presente Bilancio rimanda alla consultazione del Bilancio SA 8000, redatto dall'Azienda CTT srl, pubblicato sul sito aziendale CTT (www.cttcompany.it), in relazione agli aspetti concernenti le definizioni, le parti interessate – stakeholders, l'affermazione dei principi di massima secondo i punti della norma, ovvero assenza di lavoro infantile-minorile, assenza di lavoro obbligato, diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro, rispetto della libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, assenza di discriminazioni, rispetto dei trattamenti normativi ed economici da CCNL ed integrativi, attività di formazione, monitoraggio, misurazione e riesame della direzione, sistema di gestione, fornitori. In merito agli obiettivi anno 2011, si ritiene utile estendere, per quanto possibile, alle aziende del gruppo, gli obiettivi proposti nel Bilancio SA8000 CTT srl, specificando eventuali e/o ulteriori obiettivi nei Bilanci di ciascuna società.

Organigramma CTT srl



	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	20.05.11

1. LAVORO INFANTILE E MINORILE

L'Azienda esclude l'utilizzo di lavoro infantile e di quello minorile.

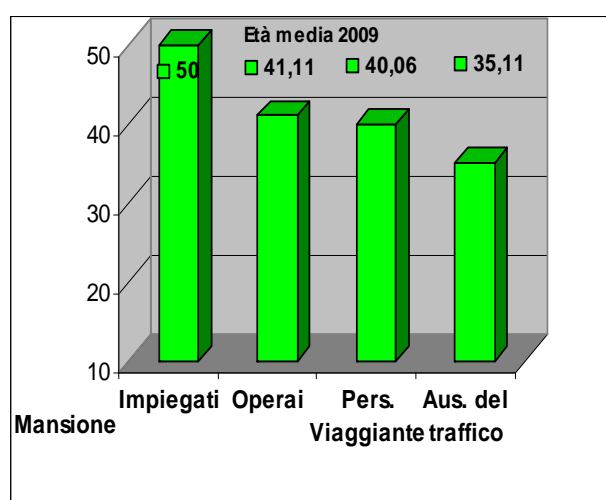
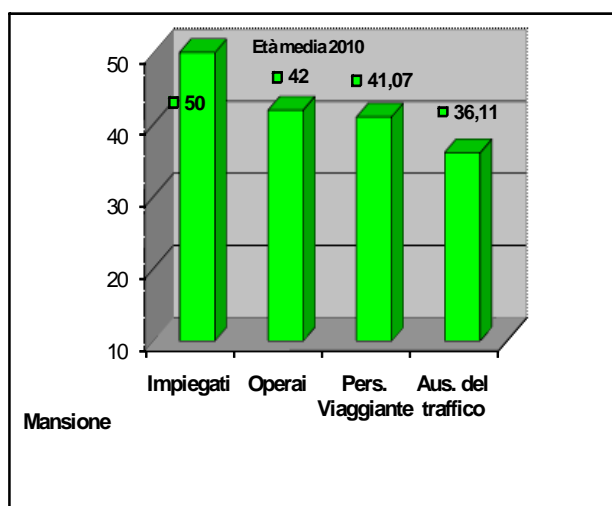
COPIT ha rinnovato tacitamente con l'UNICEF sede di Pistoia gli impegni assunti nella convenzione stipulata nell'anno 2004 in modo da avere il coinvolgimento di uno stakeholder per definire piani di azioni su possibili interventi e per sensibilizzare sulle problematiche del lavoro infantile e minorile. L'Azienda partecipa alle campagne promozionali dell'UNICEF.

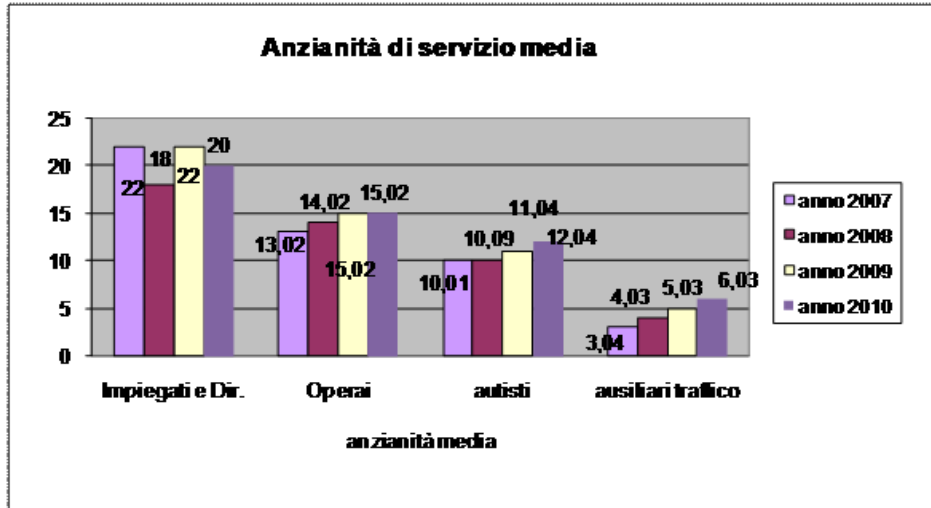
COPIT da anni svolge un servizio gratuito di "mobilità garantita" a favore di persone invalide.

Composizione per età del personale: l'età media del personale si concentra nella fascia 31-50; a fine 2010 l'età media è di 42 anni. Nel corso degli anni la società è riuscita a mantenere un equilibrio nel computo della media dell'età sia per l'ingresso di giovani lavoratori, con contratto di formazione e lavoro, apprendistato professionalizzante, sia per le cessazioni del rapporto di lavoro principalmente per trattamento pensionistico.

Composizione età organico 31.12.	2007	2008	2009	2010
21-30	41	31	21	19
31-40	168	152	162	144
41-50	77	97	97	117
51-60	44	49	45	45
61-70	1	1		1
totale	331	330	325	326

Nei grafici successivi si indica la situazione al mese di dicembre; la mansione di impiegato comprende il personale di esercizio, amministrativo, di movimento ed il ruolo di dirigente.





L'anzianità lavorativa media è di 13 anni.

La media dell'anzianità del personale con mansione di impiegato è diminuita in quanto il numero dei dipendenti è aumentato per reintegro da CTT srl a COPIT di personale amministrativo a seguito dell'esecuzione della sentenza della Corte d'Appello di Firenze che ha riconosciuto l'illegittimità dell'affitto di ramo d'azienda. La media degli anni di anzianità del personale viaggiante è bassa per il turn-over avvenuto tra il 1996 ed il 2000.

La causa prima di interruzione del rapporto di lavoro è il raggiungimento dell'età pensionistica.

Assunzioni

La presenza in azienda del contratto di formazione e lavoro si è esaurita con i contratti in scadenza nell'anno 2006. Dal 2005 per i nuovi ingressi, vista la crisi economica che ha interessato la nostra provincia, la società si è rivolta alle liste dei lavoratori in mobilità. La tipologia di contratto di assunzione utilizzata negli ultimi anni oltre al contratto a tempo determinato è il contratto di apprendistato professionalizzante.

Si indica di seguito l'organico COPIT; il personale amministrativo è aumentato per il reintegro di personale da CTT come precisato ante; è diminuito il personale viaggiante per blocco del turn-over.

composizione organico media anno	2007	2008	2009	2010
Amministrazione	2,50	3,50	3,00	3,50
Manutenzione	35,00	35,00	35,00	35,00
Esercizio + park.	20,00	16,00	16,75	17,00
Operatori d'Esercizio	266,00	273,00	270,83	266,50
totale	323,50	327,50	325,50	322,00
Donne media annua	9	11	11	11,50

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	20.05.11

* i contratti part-time sono considerati come unità e non secondo percentuale.

OBIETTIVO 2010	STATO DELL'AZIONE	TARGET
Mantenere gli impegni di assenza di lavoro minorile, di sensibilizzazione e partecipazione già assunti	Conseguito	Convenzione ONG UNICEF

OBIETTIVO 2011
Mantenere gli impegni di assenza di lavoro minorile, di sensibilizzazione e partecipazione già assunti

2. LAVORO OBBLIGATO

Tutte le persone che l'Azienda impegna prestano il lavoro volontariamente, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che costringono in qualunque modo a prestare l'attività lavorativa. Sono presenti strumenti informatici e vengono assunte, per quanto possibile, misure per equilibrare il lavoro tra il personale viaggiante.

Depositi - anticipi stipendio

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

Modalità di assunzione


La gestione delle Risorse Umane è stata trasferita in outsourcing al CTT srl, pertanto, si richiamano integralmente le procedure applicate in CTT srl.

Lavoro straordinario

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

Indagine sul "clima interno"

La società si pone come obiettivo l'indagine sul clima interno e di conseguenza l'analisi dei risultati.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	20.05.11

OBIETTIVO 2010	STATO DELL'AZIONE	TARGET
Mantenere l'assenza di lavoro obbligato	Conseguito	Assenza di lavoro obbligato Assenza di reclami o denunce per lavoro obbligatorio

OBIETTIVO 2011
Mantenere l'assenza di lavoro obbligato

3. SALUTE E SICUREZZA

L'Azienda si adopera per attuare tutte le leggi e la buona prassi in materia di salute e sicurezza, inoltre garantisce un ambiente di lavoro che consente ai lavoratori di sentirsi al sicuro da possibili situazioni di pericolo.

L'Azienda si impegna a far sì che il luogo dove il personale svolge la propria mansione rispecchi le condizioni igienico/sanitarie delle leggi vigenti in materia.

Sono attivate le misure necessarie a prevenire incidenti e danni alla salute dei lavoratori durante lo svolgimento del lavoro o a rendere minima la possibilità che si verifichino.

Si pone attenzione alla prevenzione dei rischi ed alla formazione del personale in materia di sicurezza e salute, anche per i nuovi dipendenti o per quelli assegnati ad altri compiti, la pianificazione di tali interventi risulta nei piani annuali di formazione.

L'Azienda garantisce al personale l'uso di bagni puliti e d'acqua potabile, nel rispetto delle più comuni norme d'igiene.

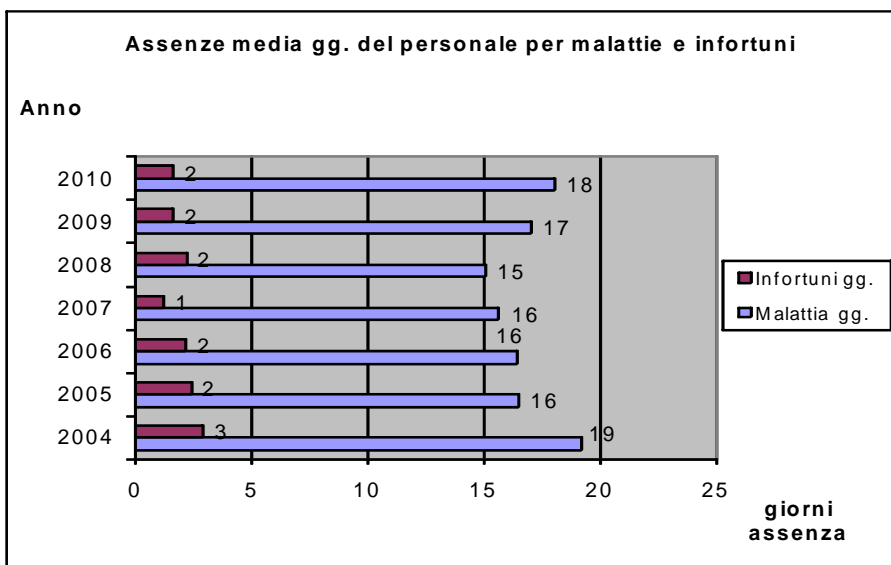
L'evidenza degli impegni assunti dalla società in merito alla sicurezza sono il piano di adeguamento al D.Lgs. n. 81/2008 realizzato, monitorato ed aggiornato dal RSPP, la predisposizione dei piani di evacuazione ed antincendio con esposte le planimetrie con i percorsi di fuga, la valutazione dei rischi incluse le sedi di lavoro distaccate.

Nel corso del 2010 si sono dimesse le Rappresentanze Sindacali Unitarie elette nel mese di dicembre 2008 di conseguenza i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza sono rimasti in carica per il periodo previsto dal CCNL 28.03.96. Nel gennaio 2011 in concomitanza con l'elezioni per le Rappresentanze Sindacali Unitarie ai sensi del C.C.N.L. 28.03.1996, sono stati eletti i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza nel numero di 4.


Nell'anno 2010 il quadro delle assenze si presenta con l'aumento di lieve misura delle giornate di assenza per malattia, il numero delle giornate di infortunio è costante, con le seguenti osservazioni:

- la media del personale di ruolo è diminuita;
- a partire dal 2008 si è registrato un aumento del numero d'infortuni dovuti ad incidenti stradali (n. 7 nel 2008/2009) ed aggressioni durante il servizio (n. 8 nel 2008), diminuiti nel 2010 (n. 1 aggressione; n. 4 incidenti stradali); nel 2010 sono aumentati gli infortuni "mentre scendeva dal bus";
- il numero degli infortuni in generale nel 2010 è aumentato;
- sono diminuiti gli infortuni in itinere;
- come per gli anni trascorsi anche per l'anno 2011, si procederà all'analisi del fenomeno infortunistico con la collaborazione degli RLS.;
- nell'ambito delle misure atte a garantire la sicurezza sul posto di lavoro COPIT ha consegnato ai dipendenti opuscoli informativi sulle conseguenze derivanti dall'uso di sostanze alcoliche e stupefacenti e sul nuovo codice della strada.

Si riportano i seguenti prospetti:



ANNO	MEDIA PERSONALE	GIORNATE INF.	GIORNATE MALATTIA
2010	322,00	537	5811
2009	326,50	539	5585
2008	327,50	733	4949

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	20.05.11

ANNO	N. INFORTUNI	N. INFORTUNI IN ITINERE
2010	34	2
2009	23	3
2008	30	8
2007	35	9

OBIETTIVO 2010	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	STATO DELL'AZIONE
Analizzare, monitorare il fenomeno infortunistico con la collaborazione degli RLS durante le riunioni periodiche, verificare le cause d'infortunio; mantenere il trend di diminuzione del n. degli infortuni. Formazione-opuscolo formativo d.lgs n. 81/2008	Gruppo di Lavoro-monitorare andamento infortuni	Gruppo di lavoro per la raccolta e la elaborazione dei dati RLS - RSPP	Entro dicembre 2010	Rappresentante servizio Prevenzione e Protezione	Numero degli infortuni, delle giornate di assenza, cause infortuni	Il n. delle giornate di infortunio sono costanti; è aumentato il numero di infortuni in particolare "mentre scendeva dal Bus". Sono diminuiti gli infortuni per incidente stradale, in itinere e per aggressione-Opuscoli su CdS, e uso di sostanze alcoliche...


OBIETTIVO 2011
Analizzare, monitorare il fenomeno infortunistico con la collaborazione degli RLS durante le riunioni periodiche, verificare le cause d'infortunio; diminuire il numero di infortunio Formazione-opuscolo formativo d.lgs n. 81/2008

4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'Azienda assicura il diritto di libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva.

Nel corso del 2010 si sono dimesse le Rappresentanze Sindacali Unitarie elette nel mese di dicembre 2008.

Nel gennaio 2011 è stata eletta la Rappresentanza Sindacale Unitaria ai sensi del C.C.N.L. 28.03.1996 unitamente ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nel numero di 4. Nel corso del 2010 sono state

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	20.05.11

presenti sia le RSU (COBAS-FAISA-CISAL) che le RSA dei Confederati, FILT-CGIL, FIT-CISL, UIL-TRASPORTI e FAISA-CISAL.

Iscritti OO.SS.

Il trend del numero degli iscritti all'organizzazioni sindacali è in diminuzione nel corso degli anni, in particolare tra il 2009 ed il 2010.

Nei prospetti seguenti sono indicate le OO.SS. presenti in azienda ed il numero degli iscritti.

DICEMBRE 2006

FILT	FIT	UILT	FAISA	COBAS	FNDAI	ISCRITTI	NON	N. DIP.
CGIL	CISL		CISAL				ISCRITTI	
169	26	20	13	7	1	236	85	321

DICEMBRE 2007

FILT	FIT	UIL	FAISA	COBAS	FNDAI	ISCRITTI	NON	N. DIP.
CGIL	CISL		CISAL				ISCRITTI	
158	27	28	14	6	1	234	97	331

DICEMBRE 2008

FILT	FIT	UIL	FAISA	COBAS	FNDAI	ISCRITTI	NON	N. DIP.
CGIL	CISL		CISAL				ISCRITTI	
152	20	25	14	10	1	221	109	330

DICEMBRE 2009

FILT	FIT	UIL	FAISA	COBAS	FNDAI	ISCRITTI	NON	N. DIP.
CGIL	CISL		CISAL				ISCRITTI	
138	28	24	15	13	0	218	107	325

DICEMBRE 2010

FILT	FIT	UIL	FAISA	COBAS	FNDAI	ISCRITTI	NON	N. DIP.
CGIL	CISL		CISAL				ISCRITTI	
109	29	26	17	12	0	193	133	326

Permessi sindacali

Le giornate usufruite per permesso sindacale sono aumentate tra il 2009 ed il 2010.

Anno	gg. permesso sindacale
2005	416
2006	368
2007	357
2008	461
2009	392
2010	426

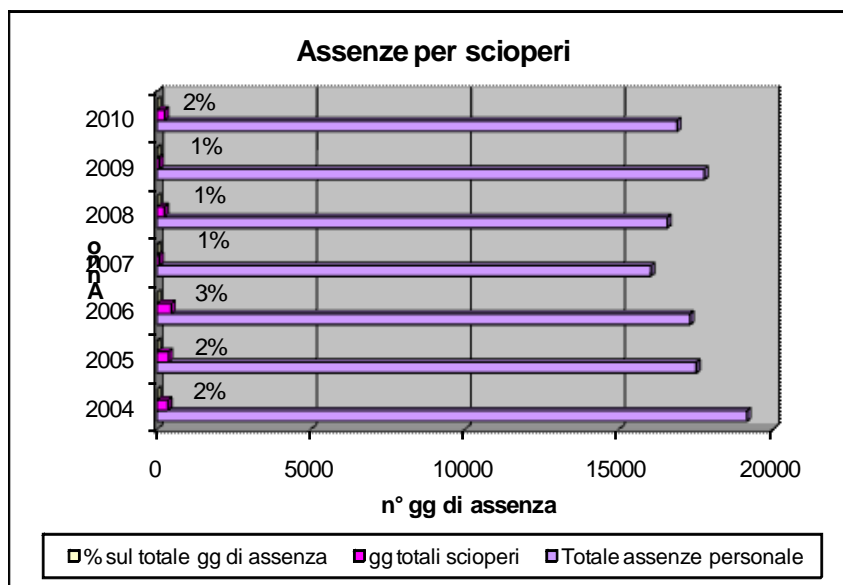
	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	20.05.11

Le giornate di sciopero sono aumentate per mancato rinnovo del CCNL Autoferrotranvieri.

Assenze per sciopero

Anno	gg. assenze per sciopero
2005	383,00
2006	469,00
2007	87,00
2008	248,50
2009	92,50
2010	255,00

Nel seguente prospetto è indicata la percentuale delle assenze per sciopero rispetto al totale delle assenze del personale. Le assenze per sciopero sono collegate soprattutto a ritardi nel rinnovo del contratto nazionale ed a questioni di ordine nazionale.



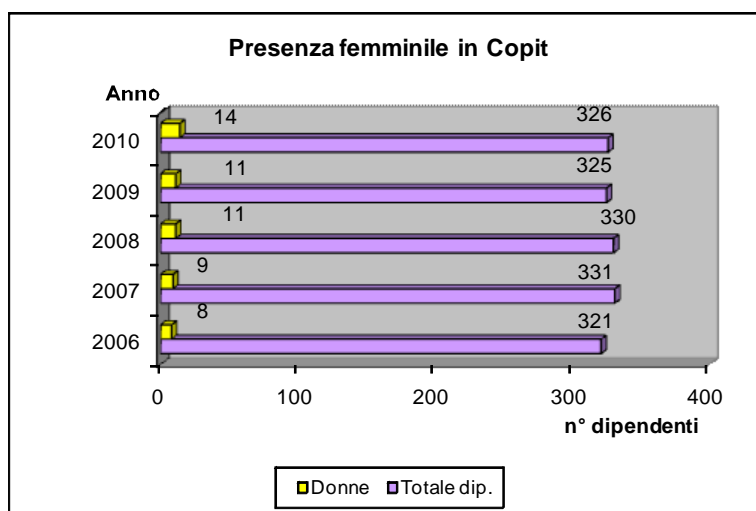
OBIETTIVO 2010	AZIONE	RISORSE	STATO DELL'AZIONE
Continuare ad assicurare l'esercizio della libertà d'associazione e del diritto alla contrattazione collettiva	Convocazioni sindacali con RSU ed RSA	RSU /RSA- Azienda	Conseguito

OBIETTIVO 2011
Continuare ad assicurare l'esercizio della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	20.05.11

5. DISCRIMINAZIONE

L'Azienda non attua alcun tipo di discriminazione rispettando le normative internazionali, nazionali vigenti ed ovviamente il comune sentire. La presenza delle lavoratrici, rispetto all'anno passato, è aumentata per il reintegro del personale amministrativo in COPIT da CTT, vedi sopra. Si riporta il grafico del personale femminile in forza alla data del 31 dicembre:



Media del personale

anno	dipendenti	donne
media		
2010	322,00	11,50
2009	326,50	11,00
2008	327,50	10,00
2007	323,50	9,00
2006	328,50	13,00

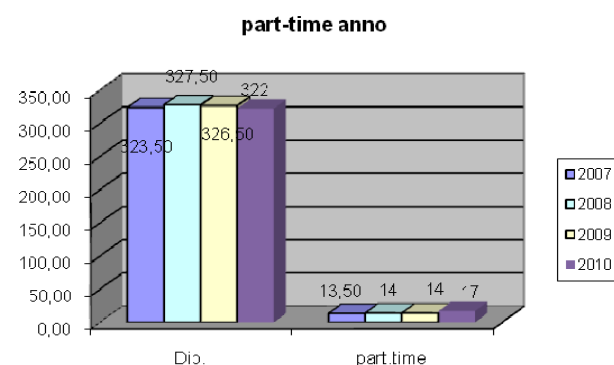
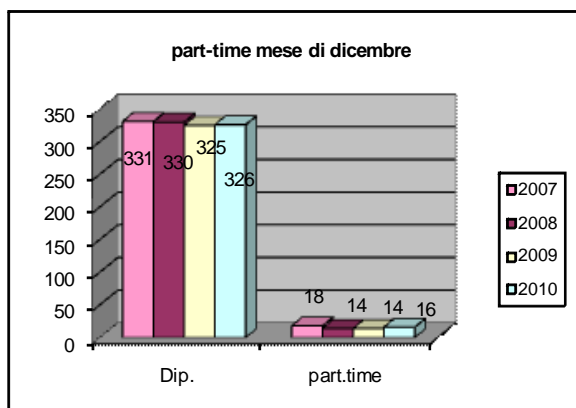
Part-time

I rapporti di lavoro part-time si possono classificare in due specie:

- trasformazioni dei rapporti di lavoro full-time su richiesta del dipendente per esigenze personali (studio, familiari...);
- assunzioni per la copertura di turni part-time.

I contratti part-time sono al 50% della prestazione lavorativa a tempo pieno, allo stato attuale riguardano il personale con il profilo di Operatore d'Esercizio.

Si riepiloga la situazione a dicembre e la media annuale del personale part-time.



L. 53/2000

La società dal 2006 ha introdotto dei turni, cd gruppo 23, che consentono al personale viaggiante di conciliare il lavoro con le esigenze personali motivate da frequenza corsi di studio, necessità di carattere familiare. A tale fine è stato creato un gruppo di lavoro “turni particolari” al quale il personale può accedere tramite domanda, il servizio interessato è sia feriale che festivo, scuola e no-scuola.

Sono, inoltre, previsti per il personale viaggiante dei turni su percorsi urbani che consentono un servizio meno impegnativo, a tale gruppo si accede per anzianità di mansione.

Il personale amministrativo ed operaio può usufruire di un orario flessibile.

OBIETTIVO 2010	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	STATO DELL'AZIONE
Non è previsto incremento del personale né di conseguenza aumento della presenza femminile – Continuare a favorire l’accesso a turni che consentono di conciliare il lavoro con le esigenze familiari-personali.	Richieste tramite comunicazioni	Raccolta di richieste.	Entro dicembre 2010	Direzione	Numero delle richieste.	Sono coperti i turni particolari, soddisfatte le richieste. E’ aumentato il personale femminile per reintegro di personale da CTT a COPIT

OBIETTIVO 2011

Non è previsto incremento del personale né di conseguenza aumento della presenza femminile – Continuare a favorire l’accesso a turni che consentono di conciliare il lavoro con le esigenze familiari-personali. Favorire le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro in part-time

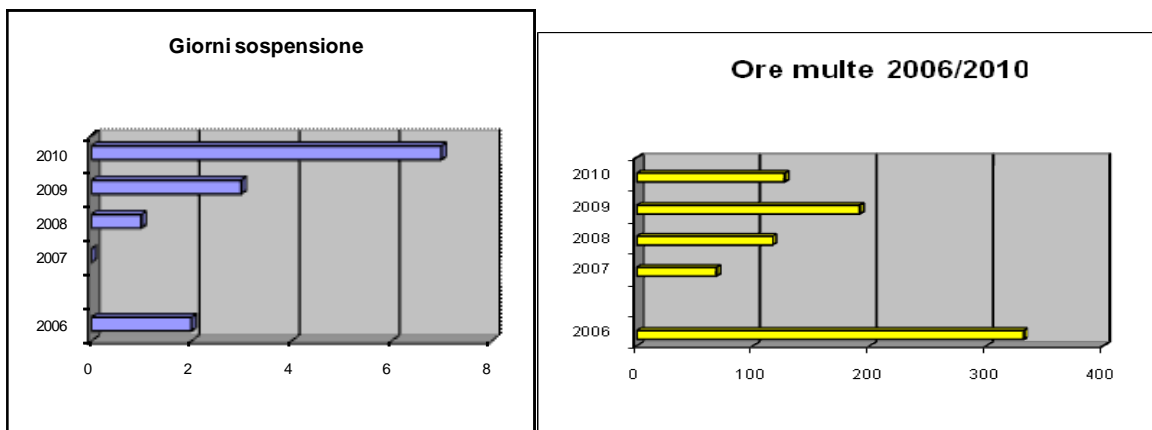
6. PRATICHE DISCIPLINARI

Le procedure disciplinari, nel rispetto dello Statuto dei lavoratori, seguono l’iter stabilito dal R.D.148/31, Allegato A.

In merito all'organizzazione si fa presente che dal 2009 è stato implementato un sistema di gestione dei provvedimenti disciplinari "Lotus Notes".

Per quanto riguarda i tempi dell'iter disciplinare la contestazione del fatto è pressoché immediata, in merito all'applicazione del provvedimento ed al ricorso gerarchico si nota una progressiva riduzione dei tempi di attesa.


Si riporta il numero di ore di multe e di giorni di sospensione applicati negli anni 2006:2010



Si ricorda quanto segue:

- il versamento delle sanzioni è effettuato all'INPS con le modalità consuete per gli adempimenti contributivi;
- con avviso al personale del 2 settembre 2005 n. 53 l'Azienda ha comunicato ai dipendenti i tempi dell'iter dei provvedimenti disciplinari;
- per quanto riguarda i ricorsi gerarchici il Direttore si rende disponibile per ricevere i dipendenti che chiedono un incontro;
- l'Azienda per consentire ai dipendenti più tempo per rispondere alle lettere di giustificazione, ha disposto, accogliendo la richiesta sindacale, che le eventuali risposte alle contestazioni rilevate dalla Direzione possano pervenire entro 20 gg –precedentemente il termine era 5 gg - (avviso al personale n. 44 del 15/06/05).

OBIETTIVO 2010	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	STATO DELL'AZIONE
Osservanza dei termini con il quid pluris di rivedere la	Gestione delle contestazioni e dei provvedimenti disciplinari	Lavoro coordinato tra Direzione - Movimento – Direttore	Entro dicembre 2010	Direttore Responsabile Direzione Movimento	Numero e tempi delle contestazioni e provvedimenti disciplinari	la contestazione del fatto è pressoché immediata, in merito

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	20.05.11

pianificazione dei tempi nel senso di riduzione dell'iter disciplinare.						all'applicazione del provvedimento ed al ricorso gerarchico si nota una progressiva riduzione dei tempi di attesa. Non sono stati modificati i tempi dell'iter disciplinare.
---	--	--	--	--	--	--

OBIETTIVO 2011

Per il 2011 si ripropone l'obiettivo di osservanza dei termini con il quid pluris di migliorare la pianificazione dei tempi.

7. ORARIO DI LAVORO

L'Azienda applica l'orario di lavoro regolato dal CCNL di appartenenza (autoferrotranvieri, dirigenti), e da accordi integrativi aziendali.

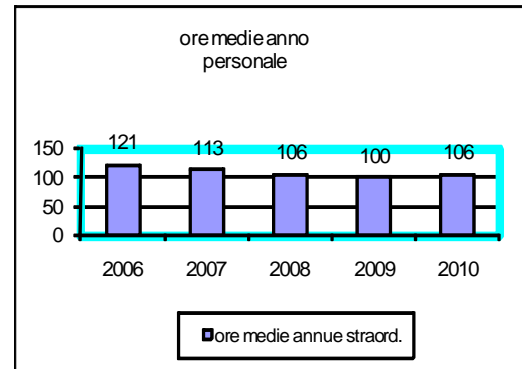
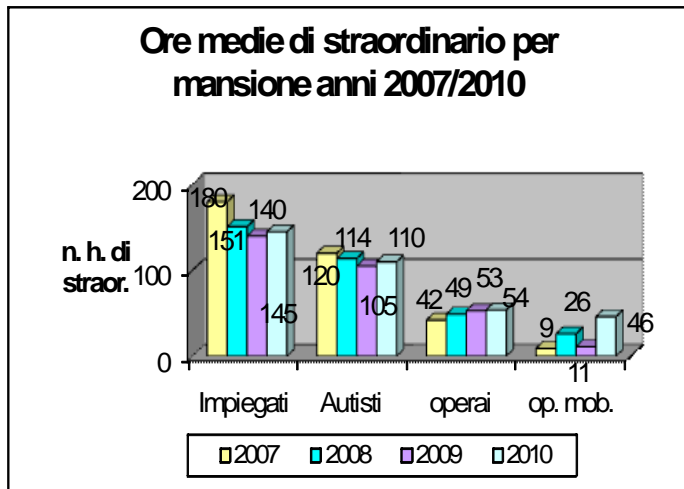
Straordinario

Le prestazioni in straordinario sono il risultato dell'incontro tra l'esigenza aziendale e la disponibilità del lavoratore; non esiste alcun reclamo o segnalazione per imposizione aziendale di lavoro straordinario.

L'Azienda, relativamente all'andamento dello straordinario per mansione registra una situazione invariata delle ore di straordinario per addetto per il personale con mansione di impiegato, conducente ed operaio, aumento delle ore per l'operatore della mobilità. Tra il personale rientrante nell'accezione "impiegato" sono inclusi oltre agli amministrativi in senso stretto anche il personale del movimento e d'esercizio ovvero il personale operativo.

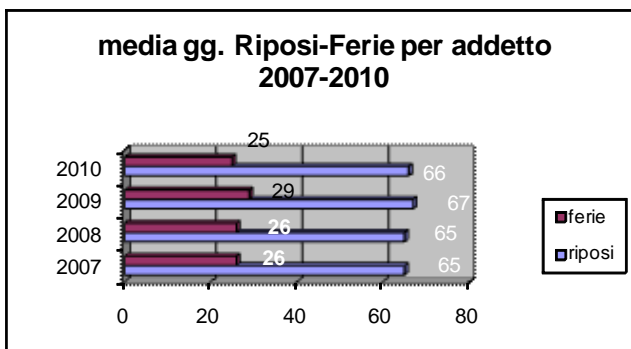
L'azienda monitora le prestazioni retribuite in straordinario con contabilizzazione individuale e per settore. Nella voce "lavoro straordinario" si comprendono prestazioni retribuite in straordinario ma non rientranti nell'accezione del termine (es. le ore prestate per effettuare i cd. pendolini vengono retribuite in straordinario per acc. az. ma non sono computabili interamente a tale titolo), a tal proposito la società ha diversificato le voci facendo emergere gli emolumenti che costituiscono realmente prestazioni in straordinario. Si ricorda che il superamento delle 48 ore settimanali, prima dell'intervento legislativo di semplificazione (d.lgs. 112/2008), era denunciato alla Direzione Provinciale del Lavoro di Pistoia ai sensi della allora vigente normativa in materia (D. Lgs. n. 66/2003, D. Lgs. n. 213/2004).

Si riportano i grafici sottostanti:




Ferie – riposi

L'azienda si è posta tra gli obiettivi per l'anno 2010 il monitoraggio dell'andamento delle ferie e dei riposi goduti al fine di ottenere un aumento dei giorni usufruiti dai dipendenti. Nel corso del 2010 è diminuita la media del numero delle giornate per addetto sia per quanto riguarda le ferie che i riposi, è da considerare la diminuzione della media del personale.



anno	GG. FERIE GODUTE	GG. RIPOSO GODUTI	MEDIA PERSONALE
2006	8528	21832	328,50
2007	8287	20997	323,50
2008	8584	21307	327,50
2009	9481	21826	326,50
2010	7950	21826	322,00

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	20.05.11

OBIETTIVO 2010	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	STATO DELL'AZIONE
Monitoraggio delle prestazioni in straordinario, mantenimento del trend, verifica delle punte di straordinario. Ferie/Riposi: monitoraggio, aumento dei giorni usufruiti.	Monitoraggio periodico dell'andamento degli indici presi a riferimento.	Direzione	Entro dicembre 2010	Direzione	Ore di straordinario – gg. goduti ferie e riposi	ore di straordinario per personale viaggiante, amministrativi, operaio costante. Ferie e riposi: diminuzione dei gg. goduti.

OBIETTIVO 2011

Monitoraggio delle prestazioni in straordinario, diminuzione delle prestazioni in straordinario, verifica delle punte di straordinario. Ferie Riposi : monitoraggio, aumento dei giorni usufruiti.

8. RETRIBUZIONE

La società garantisce a tutti i dipendenti l'applicazione della normativa di settore relativa al trattamento retributivo e normativo. Nella busta paga sono specificate le voci retributive nonché l'inquadramento nell'organico aziendale. Sono rispettati gli adempimenti contributivi ed assistenziali. Per rendere chiaro il "cedolino" è stato pubblicato un avviso al personale con la legenda delle voci.

Annualmente viene discusso con le parti sociali la definizione di un'intesa sul Premio di Risultato, con l'eventuale introduzione di modifiche organizzative che favoriscono sia l'Azienda con incrementi di produttività e di competitività, sia i lavoratori in termini di miglioramento normativo ed economico.


9. SISTEMA DI GESTIONE

Il settore Sistema integrato Qualità-Ambiente-SA8000 e Sicurezza di CTT srl coordina le attività connesse ai sistemi implementati delle aziende ATL S.p.A , CLAP S.p.A ,COPIT S.p.A., CPT S.p.A. e., LAZZI S.p.A. La società è entrata a fare parte della certificazione etica di gruppo (ovvero certificazione delle società socie di CTT srl) con il rinnovo del dicembre 2006.

Obiettivi 2010:

- mantenimento della certificazione secondo la Norma SA8000:2008, rispetto dei requisiti della Norma SA8000:2008.

Stato attuale: attuazione e mantenimento del sistema di Responsabilità Sociale integrato con il Sistema Qualità. Nel dicembre 2009 è stata effettuata, con esito positivo, la visita di rinnovo da parte dell'Ente di terza parte.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	20.05.11

- mantenimento iscrizione al S.A.W. (Osservatorio della Responsabilità Sociale delle organizzazioni).

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

- ❑ essere iscritta al S.A.W.;
- ❑ attuare un sistema di Responsabilità Sociale SA8000:2008 in modo integrato al proprio Sistema di Qualità ISO 9001:2008;
- ❑ essere supportata dal Rappresentante della Direzione e dai Rappresentanti dei Lavoratori per la SA 8000 nell'attuazione del Sistema Responsabilità Social;
- ❑ pubblicare il Bilancio Sociale sul portale del S.A.W e sul sito aziendale;
- ❑ essere oggetto di verifica da parte dei monitori.

OBIETTIVO 2010: raggiunto

Mantenimento della certificazione e rispetto dei requisiti della Norma SA8000:2008; mantenimento iscrizione al S.A.W. Maggiore coinvolgimento nella gestione del sistema dei "Rappresentanti dei lavoratori".

OBIETTIVO 2011

Mantenimento della certificazione e rispetto dei requisiti della Norma SA8000:2008; mantenimento iscrizione al S.A.W (Osservatorio della Responsabilità Sociale delle organizzazioni). Coinvolgimento nella gestione del sistema dei "Rappresentanti dei lavoratori".


Attività di formazione

Nella 2010 è stata pianificata la formazione per tutto il personale, in forza e nuovo assunto. I corsi vengono effettuati sia internamente che esternamente su varie tematiche fra cui salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, norma SA8000:2008, certificazione del Sistema Qualità, aggiornamenti periodici sulla normativa.

Al personale nuovo assunto viene distribuito un manuale informativo sulla norma SA8000.

Attività di monitoraggio e misurazione- riesame della direzione – fornitori.

Cfr. premessa al presente Bilancio.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	20.05.11

10. RECLAMI O SUGGERIMENTI

Al momento dell'implementazione ed attuazione del Sistema di Gestione Responsabilità Sociale sono state posizionate delle cassette ove tutto il personale può in maniera anonima o nominativa segnalare reclami o suggerimenti in merito alla applicazione della Norma SA 8000: 2008. Tutto l'iter collegato alla ricezione e valutazione dei reclami o suggerimenti del personale viene sistematicamente effettuato dal Rappresentante della Direzione per la Responsabilità Sociale e dai Rappresentanti dei Lavoratori per la SA 8000. La modalità di inoltro dei reclami sono state rese pubbliche a tutto il personale attraverso avviso al personale. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale ha il compito di rendicontare sull'andamento dei reclami effettuati dal personale in forma anonima o nominativa.

OBIETTIVO 2010	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	STATO DELL'AZIONE
Monitorare l'andamento di utilizzo dell'iter di presentazione dei reclami da parte dei dipendenti, verificare e diminuire i tempi di affissione	Mantenimento e miglioramento del Sistema di responsabilità Sociale implementato e attuato in Azienda	Direzione e Rapp. Lavoratori SA 8000	Entro dicembre 2010	Direzione	Verifica dei reclami presentati e dei tempi	Lo strumento è utilizzato , si nota che i tempi di affissione sono nella media dell'anno diminuiti.

OBIETTIVO 2011

Monitorare l'andamento di utilizzo dell'iter di presentazione dei reclami da parte dei dipendenti, verificare e diminuire i tempi di affissione.

11. AMBIENTE DI LAVORO

L'Azienda si pone come obiettivo da raggiungere un maggior livello di soddisfazione e di motivazione dei dipendenti tramite il miglioramento dei rapporti interpersonali ed istituzionali che definiscono il "clima interno". Si effettua periodicamente l'indagine sul clima aziendale e di conseguenza l'analisi per individuare le azioni da intraprendere. Durante le riunioni con i Rappresentanti dei Lavoratori vengono affrontate e monitorate le questioni inerenti il "clima interno."

Pistoia, 20 maggio 2011

Rappresentante aziendale

**Rappresentanti dei
Lavoratori per R.S.**
