

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2015	rev.:	0
		data:	31.03.16

BILANCIO SA 8000

Indice

INTRODUZIONE	2
BILANCIO SA 8000	5
1. LAVORO INFANTILE E MINORILE	5
2. LAVORO OBBLIGATO	9
3. SALUTE E SICUREZZA	10
4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	13
5. DISCRIMINAZIONE	16
6. PRATICHE DISCIPLINARI	19
7. ORARIO DI LAVORO	20
8. RETRIBUZIONE	23
9. SISTEMA DI GESTIONE.....	24
10. RECLAMI O SUGGERIMENTI.....	25
11. AMBIENTE DI LAVORO	26

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2015	rev.:	0
		data:	31.03.16

INTRODUZIONE

Presentazione della Società

La società si è costituita come Consorzio tra il Comune e la Provincia di Pistoia il 1° gennaio 1969 a seguito dello scioglimento della Cooperativa SACA. Nel 1976 il Consorzio si è ampliato fino a consorziare tutti i Comuni della Provincia di Pistoia oltre alla Provincia stessa. Il 1° aprile 1995, con l'adozione del nuovo Statuto, il capitale sociale viene ripartito tra i 15 Comuni della Provincia di Pistoia in cui COPIT effettua il servizio. 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 appartenevano ai 15 Comuni della Provincia di Pistoia in cui la società svolge servizio di Trasporto Pubblico Locale (TPL).

L'ulteriore trasformazione del capitale sociale è avvenuta nel 2014 ai sensi dell'art. 3 commi da 27 a 29 L. 244/2007 s.m.i.:

- il Comune di Pieve a Nievole ha venduto la propria quota alla coop. CAP autotrasporti pratese;
- il Comune di Pistoia ha acquistato, in data 16.07.2014, le azioni dei Comuni di Agliana, Larciano e Quarrata.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2015	rev.:	0
		data:	31.03.16

Il nuovo assetto societario.

IL GRUPPO COPIT S.p.A.

LA COMPAGINE SOCIETARIA

1) COMUNE DI ABETONE	0,319 %
2) COMUNE DI CUTIGLIANO	1,015 %
3) COMUNE DI LAMPORECCHIO	1,524 %
4) COMUNE DI MARLIANA	0,822 %
5) COMUNE DI MONSUMMANO T.	3,183 %
6) COMUNE DI MONTALE	1,966 %
7) COMUNE DI PISTOIA	51,913 %
8) COMUNE DI PITEGLIO	0,925 %
9) COMUNE DI SAMBUCA P.SE	0,694 %
10)COMUNE DI S. MARCELLO P.SE	3,610 %
11)COMUNE DI SERRAVALLE P.SE	2,907 %
12)CAP COOP. AUTOTRASPORTI PRATESE	1,125 %
13)SOCIETA' CTT NORD srl	29,997 %
TOTALE	100,000 %

Dal 2004 COPIT S.p.A ha partecipato alle gare per i servizi di Trasporto Pubblico Locale costituendosi con altre aziende, in primis come associazioni temporanee d'impresе, successivamente in società consortili a responsabilità limitata per la gestione dei servizi assegnati. Dal gennaio 2005 COPIT S.p.A., 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". Dal punto di vista giuridico si precisa quanto segue. Con il 30 giugno 2010 è scaduta l'ultima proroga semestrale del contratto di servizio stipulato tra Blubus e la Provincia di Pistoia che, congiuntamente alla Regione Toscana e ad altri Comuni della Provincia, nella necessità di non interrompere il servizio ha adottato un provvedimento di imperio in base al quale Blubus è stata tenuta, fino al 2013 in base all'art. 5 co. 5 del Regolamento CEE n. 1370/2007, alla prosecuzione del servizio agli stessi patti e condizioni di cui al contratto di servizio del 01.01.2005. Dall'anno 2014 il servizio si svolge in base alla normativa nazionale e regionale che prevede che lo stesso (di TPL nel caso di specie) continui ad essere espletato dai soggetti che ne erano titolari a qualsiasi titolo al 31/12/2013. A seguito della pubblicazione del bando regionale con il quale si chiedeva di esprimere entro il 31 ottobre 2012 la manifestazione di interesse alla partecipazione alla gara unica regionale del servizio di TPL, COPIT ha manifestato il proprio interesse presentandosi in forma autonoma

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2015	rev.:	0
		data:	31.03.16

all'interno del Consorzio "Mobit" che riunisce quasi tutti gli operatori toscani di TPL. Nell'anno 2015 Mobit ha presentato l'offerta tecnica ed economica. Nel 2016 la gara regionale è stata aggiudicata definitivamente ad Autolinee Toscane srl.

L'Azienda dal giugno 2001 con altre società di trasporto aveva costituito il Consorzio Toscano Trasporti (CTT), trasformato giuridicamente dal maggio del 2005 in Compagnia Toscana Trasporti s.r.l.. Il 1 luglio 2006 COPIT S.p.A. aveva trasferito il ramo d'azienda amministrativo in CTT srl, stipulando, inoltre, il contratto di appalto di servizi amministrativi. In data 22.10.2012 CTT srl aveva stipulato con CTT NORD srl un contratto d'affitto d'azienda, di conseguenza i contratti di appalto di servizi e d'affitto di ramo d'azienda di COPIT erano stati trasferiti a CTTNORD srl. Dal 01 gennaio 2013 è cessato il contratto d'affitto di ramo d'azienda del settore amministrativo stipulato nel 2006 con la CTT srl e successivamente con CTT NORD. Il contratto di service con CTTNORD, scaduto il 31.12.2012, si è concluso definitivamente, il primo ottobre 2013, con il passaggio dal Sistema informatico CTT NORD srl al Sistema informatico COPIT S.p.A.

Certificazioni

Nel mese di ottobre del 2002 la Società ha acquisito il rilascio della certificazione ISO 9001:2000, successivamente l'Azienda ha adeguato il proprio Sistema Qualità con la norma ISO 9001:2008. A maggio 2004 l'Azienda ha ottenuto la certificazione SA8000, Responsabilità Sociale.

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

Certificazione Qualità ISO 9001:2008: l'ultimo rinnovo del certificato, secondo la norma UNI EN ISO 9001:2008, da parte dell'Ente di terza parte ANCIS, è del luglio 2013 (Certificato n. 468/2), confermato nella successiva visita di sorveglianza del 2015.

Certificazione SA8000:2008: l'Azienda ha adeguato, entro i termini previsti per l'introduzione, il proprio Sistema Integrato all'edizione 2008 della Norma SA8000. L'Ente di certificazione di terza parte ha rilasciato, nel novembre 2013, il rinnovo della certificazione etica, attestando, di nuovo, l'adeguamento alla nuova versione della Norma SA8000:2008, confermato nelle successive visite di sorveglianza del 2015.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2015	rev.:	0
		data:	31.03.16

BILANCIO SA 8000

Il presente Bilancio SA 8000 é lo strumento di cui la società ha deciso di dotarsi con lo scopo di fornire un mezzo sintetico per evidenziare il rispetto dei singoli requisiti della Norma SA 8000 adottata in azienda. 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 2015, confrontato negli anni in particolare con l'anno 2014.

1. LAVORO INFANTILE E MINORILE

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

In merito alle iniziative sociali si indicano:

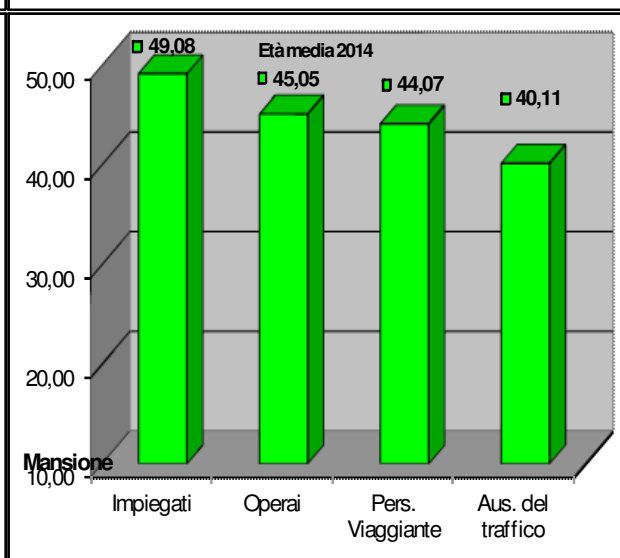
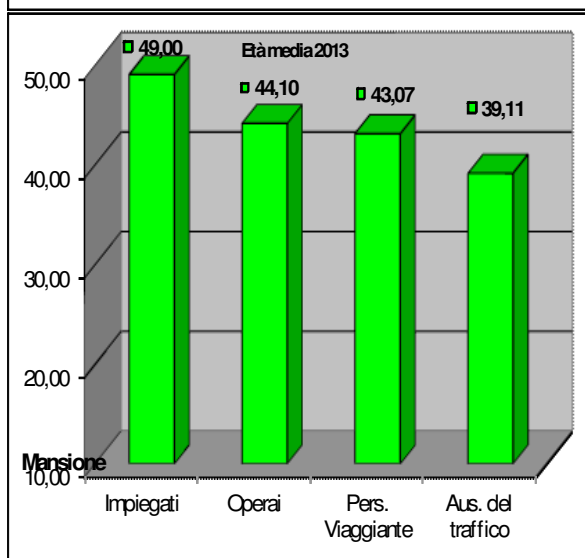
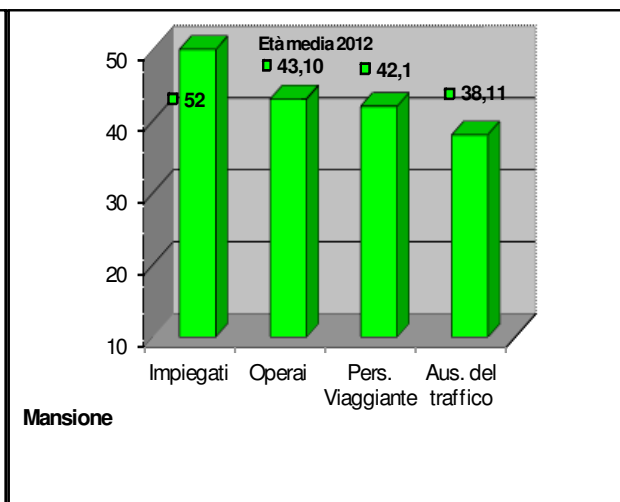
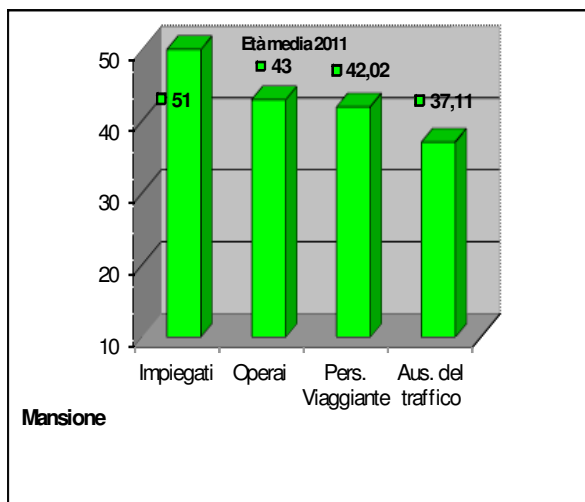
- Convenzione con l'UNICEF sede di Pistoia, rinnovata tacitamente dal 2004, in modo da avere il coinvolgimento di uno stakeholder per definire piani di azioni su possibili interventi e per sensibilizzare sulle problematiche del lavoro infantile e minorile. L'Azienda partecipa alle campagne promozionali dell'UNICEF;
- "Rete Welfare Toscana", si tratta di una rete d'impresa costituita insieme ad altri 2 soci fondatori (CALL&CALL, Terme di Montecatini). I partecipanti alla rete si obbligano a svolgere attività di progettazione, analisi, studio, ricerca ed attuazione inerenti allo sviluppo di comportamenti aziendali/interaziendali socialmente responsabili in materia di Welfare aziendale, quale fattore che contribuisce all'innalzamento della capacità competitiva, innovativa e di qualità delle attività delle imprese partecipanti. Saranno poi individuate ed organizzate, gestite ed erogate, iniziative/azioni sulla tematica citata, creando una collaborazione stabile tra le imprese aderenti al presente contratto, finalizzata alla realizzazione del Programma di Rete; Il progetto prevede e nasce per la fornitura di servizi alla persona e di cura da parte di cooperative sociali che hanno costituito una rete di imprese denominata "Sooluzioni", ciò per rispondere ad un sistema di welfare che può interessare i dipendenti delle aziende che partecipano alla "Rete Welfare Toscana";
- "mobilità garantita", l'Azienda collabora da anni all'effettuazione di un servizio gratuito di "mobilità garantita" a favore di persone invalide.

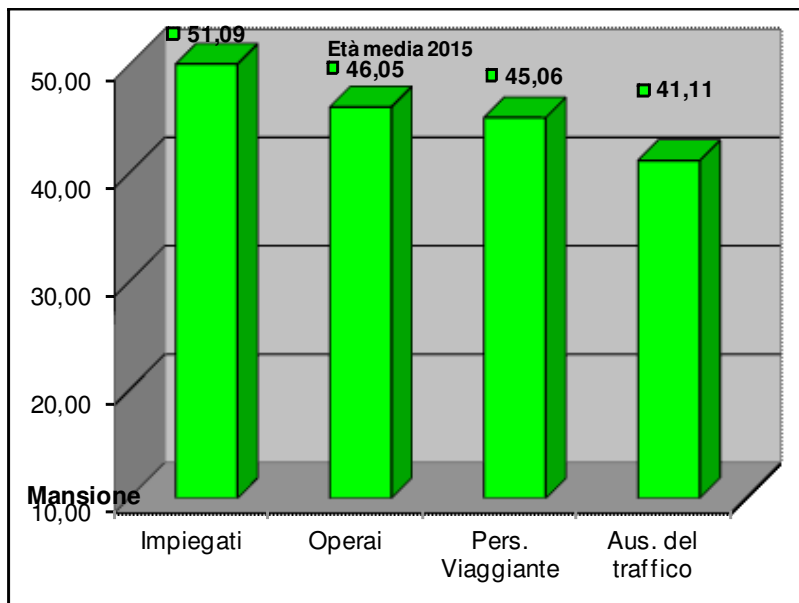
Composizione per età del personale.

L'età media del personale si concentra nella fascia 31-50; a fine 2015 l'età media è di 46,02 anni. Nel corso degli anni la società è riuscita a mantenere un equilibrio nel computo della media dell'età grazie ad un turn-over

che ha visto l'ingresso di giovani lavoratori, con contratto di formazione e lavoro, apprendistato professionalizzante e le cessazioni del rapporto di lavoro per trattamento pensionistico.

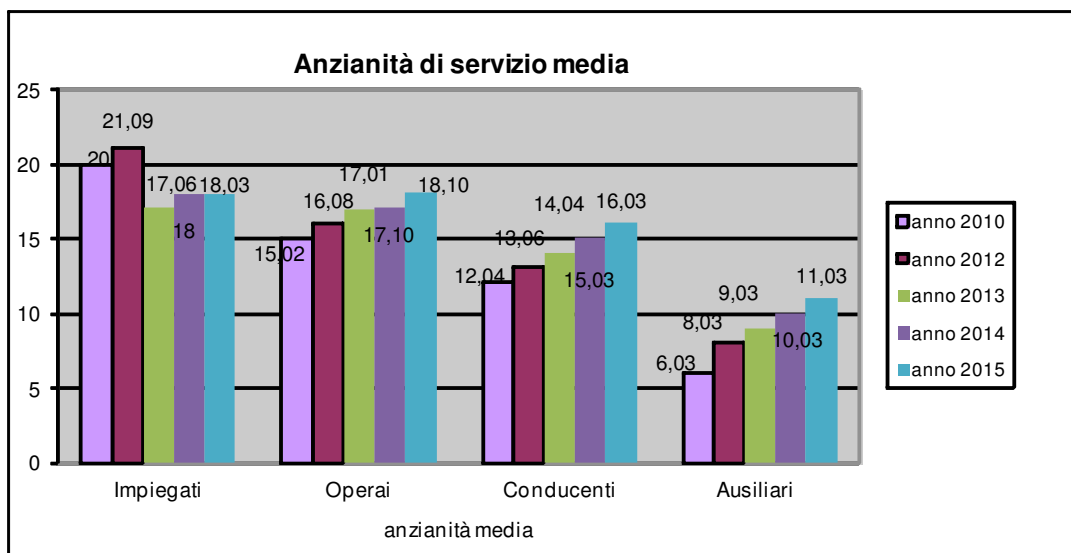
Nei grafici successivi si indica la situazione al mese di dicembre; la mansione di impiegato comprende il personale appartenente all'esercizio, amministrazione e movimento.





L'oscillazione negli anni dell'età media del personale con mansione di impiegato è dovuta a diversi fattori, diminuzione e successivo aumento del personale per reintegro delle funzioni amministrative da CTTNORD; nuovo personale per cambio mansione o assunzioni; cessazioni dal lavoro. Il dato è costante tra il personale viaggiante ed il personale operaio. Nessun turn-over tra gli ausiliari del traffico.

Il grafico indica l'anzianità lavorativa media anno.



L'anzianità lavorativa media anno 2014 è di anni 15,09, nel 2015 è di anni 16,06. In generale la media dell'anzianità lavorativa del personale è rimasta costante.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2015	rev.:	0
		data:	31.03.16

La media degli anni di anzianità di servizio del personale viaggiante ed operaio è bassa per il turn-over avvenuto tra il 1996 ed il 2000 a seguito dell'applicazione della normativa sul pensionamento anticipato e delle conseguenti assunzioni.

L'andamento altalenante degli anni di anzianità di servizio per il personale amministrativo, come anticipato, è la conseguenza delle vicende che hanno interessato il personale trasferito nel 2006 in CTT srl /CTTNORD e rientrato in COPIT nel 2013. Negli anni 2013-2014 tra il personale amministrativo è stato inserito personale già in forza all'azienda inquadrato in altri profili professionali, in particolare dal personale viaggiante (n. 3 anno 2013 – n. 2 anno 2014) oltre ad assunzioni di personale negli anni 2013-2014-2015. A questi si aggiungono cessazioni di personale.

Assunzioni

La presenza in azienda del contratto di formazione e lavoro si è esaurita con i contratti in scadenza nell'anno 2006. La società per i nuovi ingressi, negli anni 2005-2006, vista la crisi economica che ha interessato la Provincia di Pistoia, si è rivolta alle liste dei lavoratori in mobilità. L'ultima selezione tenutasi per la candidatura alla mansione di conducente di linea è del 2007. Nel corso del 2013 COPIT ha proceduto a n. 3 assunzioni nel settore Officina-Deposito dei quali n. 2 a contratto a tempo indeterminato (un impiegato tramite selezione pubblica e n.1 operaio) e n. 1 a contratto a tempo determinato tramite selezione pubblica (rapporto di lavoro trasformato successivamente a tempo indeterminato). Nel 2014 sono stati assunti in amministrazione, tramite selezione pubblica, n. 2 impiegati. Nel 2015 sono stati assunti tra il personale con mansione di impiegato, tramite selezione pubblica, n. 2 dipendenti.

Le tipologie di contratto di assunzione utilizzate dal 2007 sono il contratto di apprendistato professionalizzante, il contratto a tempo determinato ed a tempo indeterminato.

Organico

Si indica di seguito la media annua dell'organico COPIT.

composizione organico media anno	2011	2012	2013	2014	2015
Amministrazione	10,50	10,00	14,50	16,00	14,50
Manutenzione + impiegati	34,00	34,00	35,00	38,00	38,00
Esercizio + Op. Mob.	17,50	18,00	19,00	23,00	26,00
Operatori d'Esercizio	260,00	254,00	247,50	241,00	237,50
totale	322,00	316,00	316,00	318,00	316,00
Donne media annua	16,00	16,00	19,00	19,00	18,00

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

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2015	rev.:	0
		data:	31.03.16

Il personale del settore Amministrazione dal 2012 al 2014 è aumentato per diversi fattori, il reintegro di personale da CTT srl – CTT NORD a COPIT in esecuzione della sentenza della Corte d’Appello di Firenze che ha riconosciuto l’illegittimità dell’affitto di ramo d’azienda, la reinternalizzazione di personale trasferito a CTT, la cessazione dell’affitto del ramo d’azienda amministrativo a CTTNORD (31/12/2012) , selezioni esterne e cambio mansioni. Nel 2015 la diminuzione è dovuta ad una cessazione ed ad un cambio mansione avvenute nell’ultimo trimestre 2014.

Nel settore Manutenzione sono inclusi gli operai e gli impiegati, nella media l’incremento del personale 2013-2014 è dovuto a cambio mansioni e trasferimento di sede tra il personale impiegato. Il dato anno 2015 è costante.

Nel settore Esercizio è incluso il personale di Esercizio, Movimento, Operatori Mobilità; nella media l’aumento è dovuto al cambio del profilo professionale da parte di alcuni Operatori di esercizio e ad assunzioni.

Il personale viaggiante (profilo Operatore d’Esercizio) è diminuito per il blocco del turn-over dal 2010 ed i cambi mansione che hanno portato alcuni Operatori di esercizio a ricoprire ruoli nella mansione di impiegati.

Dal 2013 la media del personale femminile è aumentata di tre unità. Nel 2015 è diminuita di una unità.

OBIETTIVO 2015	STATO DELL’AZIONE	TARGET
Mantenere gli impegni di assenza di lavoro minorile, di sensibilizzazione e partecipazione già assunti	Conseguito	Convenzione ONG UNICEF Progetto “Rete Welfare Toscana” Servizio “mobilità garantita”

OBIETTIVO 2016
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

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2015	rev.:	0
		data:	31.03.16

società non concede prestiti ai propri dipendenti, con la sola esclusione, ovviamente, di anticipi sul TFR ai sensi di legge.

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.

OBIETTIVO 2015	STATO DELL'AZIONE	TARGET
Mantenere l'assenza di lavoro obbligato	Conseguito	Assenza di lavoro obbligato Assenza di reclami o denunce per lavoro obbligatorio

OBIETTIVO 2016
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. Merita menzione l'intervento formativo "Progetto Sicurezza" svolto nel 2014 in applicazione dell'Accordo Stato Regioni; l'intervento ha coinvolto gran parte del personale COPIT.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2015	rev.:	0
		data:	31.03.16

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 gennaio 2011 in concomitanza con l'elezioni per la Rappresentanza Sindacale Unitaria, ai sensi del C.C.N.L. 28.03.1996, sono stati eletti i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza nel numero di 4, il mandato è scaduto nel gennaio 2014. Nel mese di gennaio 2014 si sono tenute le elezioni per i rappresentanti RSU-RLS, sono stati eletti n. 4 Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza. A seguito delle dimissioni dei componenti RSU (19 gennaio 2015), i rappresentanti dei lavoratori hanno esercitato le funzioni nei 60 giorni successivi dalle dimissioni. Successivamente, tra marzo-giugno 2015, ciascuna OO.SS. FAISA-CISAL, FIT-CISL, UILT, FILT-CGIL ha comunicato il proprio rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

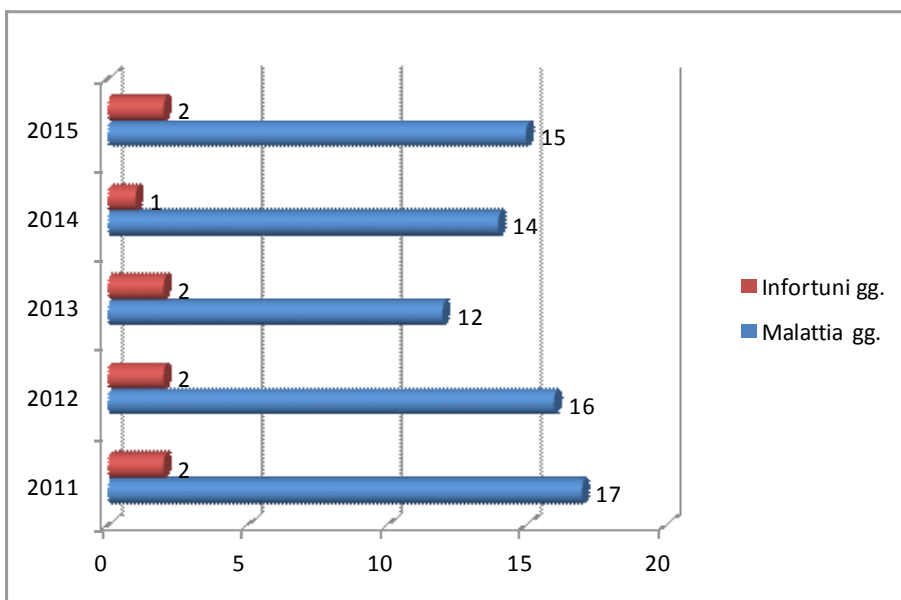
Nell'anno 2015 il quadro delle assenze si presenta con un aumento delle giornate di infortunio (delta 2015/2014 gg. + 245), e delle giornate di assenza per malattia (delta 2015/2014 gg. + 426), con le seguenti osservazioni:

- la media del personale di ruolo rispetto al 2014 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 2011 sono di nuovo aumentati gli incidenti stradali n. 7; n. 1 aggressione; nel 2012 sono diminuiti gli infortuni da incidenti stradali (n. 5); le aggressioni sono n. 2. Nel 2013 gli infortuni da incidenti stradali sono stati n. 6; nessun infortunio da aggressione; da notare la causale "mentre scendeva dal bus" n. 6 infortuni. Nel 2014 rispetto al 2013 sono diminuiti gli infortuni "mentre scendeva dal bus" (1), "aggressioni" n. 1 e per "incidente stradale" n. 5. Nel 2015 si registra n. 1 infortunio "aggressioni;" n. 2 per "incidente stradale;" n. 3 "mentre scendeva dal bus."
- gli infortuni in itinere sono diminuiti nel corso degli anni, nel 2015 rispetto al 2014 sono aumentati di 1, vedi prospetto successivo;
- il numero degli infortuni nel 2015 è aumentato rispetto al 2014;
- nel 2015 su n. 25 infortuni, n. 2 hanno interessato il personale amministrativo (nessuno nel 2014); n. 3 hanno interessato il personale di officina, di cui n. 1 "mentre lavorava su un mezzo...", i restanti infortuni hanno riguardato il personale viaggiante. Nel 2014 su n. 20 infortuni n. 7 hanno interessato il personale di officina (nel 2013 n. 5) "mentre lavorava su un mezzo...", i restanti infortuni hanno riguardato il personale viaggiante;

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2015	rev.:	0
		data:	31.03.16

- come per gli anni scorsi anche per l'anno 2015, si procederà all'analisi del fenomeno infortunistico;
- nell'ambito delle misure atte a garantire la sicurezza sul posto di lavoro, si è svolta una giornata con il medico competente, aprile 2013, di informazione sulle conseguenze derivanti dall'uso di sostanze alcoliche e stupefacenti. L'effettuazione del corso interno organizzato per il rinnovo dell'abilitazione CQC (dedicato a personale viaggiante, operaio ed impiegatizio in possesso del titolo) ha contribuito alla diffusione di informazioni in materia di sicurezza. Nel 2014 si è svolto l'intervento formativo "Progetto Sicurezza". Nel 2015 si è svolto il corso di formazione per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.
- nel 2013 è stato nominato il nuovo RSPP.

Media annua dei giorni di assenza per malattia ed infortuni.



ANNO	MEDIA PERSONALE	GIORNATE INFORTUNI	GIORNATE MALATTIA	ANNO	N. INFORTUNI	N. INFORTUNI IN ITINERE
2015	316	564	4748	2015	25	2
2014	318	319	4322	2014	20	1
2013	316	638	3862	2013	32	4
2012	316	643	5093	2012	27	4
2011	322	772	5321	2011	38	8

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2015	rev.:	0
		data:	31.03.16

OBIETTIVO 2015	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; diminuire il numero di infortunio, 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 2015	Rappresentante servizio Prevenzione e Protezione	Numero degli infortuni, delle giornate di assenza, cause infortuni	I giorni di assenza per infortunio sono aumentati, come il numero degli infortuni. Gli infortuni per incidente stradale sono diminuiti di 3; è aumentato di 1 il n. degli infortuni in itinere, n.1 infortunio per aggressione . Corso di formazione Progetto sicurezza nel 2014.

OBIETTIVO 2016
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- 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, il mandato è scaduto nel gennaio 2014.

Nel mese di gennaio 2014 è stata eletta la RSU costituita da n. 11 componenti, alle elezioni hanno partecipato le liste di FAISA-CISAL; COBAS; FIT-CISL; FILT-CGIL; UIL-TRASPORTI. Le RSU si sono dimesse nel gennaio 2015, alla data sono presenti le RSA.

Iscritti alle Organizzazioni Sindacali

Il trend del numero degli iscritti alle organizzazioni sindacali, in diminuzione nel corso degli anni, in particolare tra il 2009 ed il 2011, è aumentato a partire dal 2012 con una leggera diminuzione nel 2015.

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

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2015	rev.:	0
		data:	31.03.16

DICEMBRE 2009

<i>FILT</i>	<i>FIT</i>	<i>UIL</i>	<i>FAISA</i>	<i>COBAS</i>	<i>ISCRITTI</i>	<i>NON</i>	<i>N. DIP.</i>
<i>CGIL</i>	<i>CISL</i>		<i>CISAL</i>			<i>ISCRITTI</i>	
138	28	24	15	13	218	107	325

DICEMBRE 2010

<i>FILT</i>	<i>FIT</i>	<i>UIL</i>	<i>FAISA</i>	<i>COBAS</i>	<i>ISCRITTI</i>	<i>NON</i>	<i>N. DIP.</i>
<i>CGIL</i>	<i>CISL</i>		<i>CISAL</i>			<i>ISCRITTI</i>	
109	29	26	17	12	193	133	326

DICEMBRE 2011

<i>FILT</i>	<i>FIT</i>	<i>UIL</i>	<i>FAISA</i>	<i>COBAS</i>	<i>ISCRITTI</i>	<i>NON</i>	<i>N. DIP.</i>
<i>CGIL</i>	<i>CISL</i>		<i>CISAL</i>			<i>ISCRITTI</i>	
98	22	29	17	14	180	139	319

DICEMBRE 2012

<i>FILT</i>	<i>FIT</i>	<i>UIL</i>	<i>FAISA</i>	<i>COBAS</i>	<i>ISCRITTI</i>	<i>NON</i>	<i>N. DIP.</i>
<i>CGIL</i>	<i>CISL</i>		<i>CISAL</i>			<i>ISCRITTI</i>	
102	19	32	18	11	182	132	314

DICEMBRE 2013

<i>FILT</i>	<i>FIT</i>	<i>UIL</i>	<i>FAISA</i>	<i>COBAS</i>	<i>ISCRITTI</i>	<i>NON</i>	<i>N. DIP.</i>
<i>CGIL</i>	<i>CISL</i>		<i>CISAL</i>			<i>ISCRITTI</i>	
104	17	32	28	14	195	122	317

DICEMBRE 2014

<i>FILT</i>	<i>FIT</i>	<i>UIL</i>	<i>FAISA</i>	<i>COBAS</i>	<i>ISCRITTI</i>	<i>NON</i>	<i>N. DIP.</i>
<i>CGIL</i>	<i>CISL</i>		<i>CISAL</i>			<i>ISCRITTI</i>	
98	15	33	37	17	200	116	316

DICEMBRE 2015

<i>FILT</i>	<i>FIT</i>	<i>UIL</i>	<i>FAISA</i>	<i>COBAS</i>	<i>ISCRITTI</i>	<i>NON</i>	<i>N. DIP.</i>
<i>CGIL</i>	<i>CISL</i>		<i>CISAL</i>			<i>ISCRITTI</i>	
91	15	36	36	18	196	120	316

Permessi sindacali

Le giornate usufruite per permesso sindacale sono in diminuzione tra il 2014 ed il 2015 (delta gg. - 98).

Anno	gg. permesso sindacale
2015	348
2014	446

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2015	rev.:	0
		data:	31.03.16

2013	331
------	-----

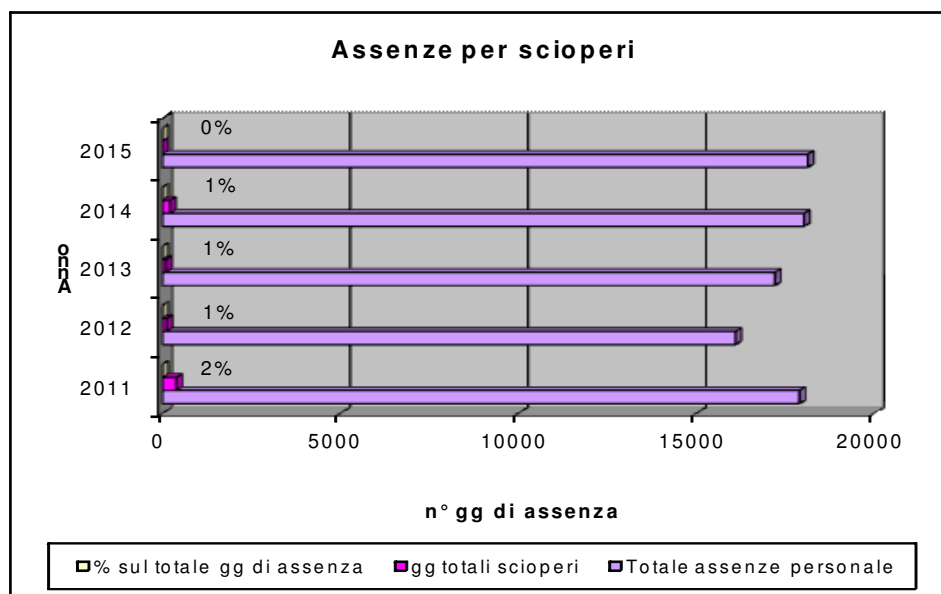
Assenze per sciopero

Anno	gg. assenze per sciopero
2015	0
2014	222,50
2013	104,00

Non si registrano giorni di assenza per sciopero nel 2015. (delta gg.2014/2015 - 222,50).

Le assenze per sciopero dipendono soprattutto da ritardi nel rinnovo del contratto nazionale e da questioni di ordine nazionale.

Nel seguente prospetto è indicata la percentuale delle assenze per sciopero rispetto al totale delle assenze del personale.



OBIETTIVO 2015	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	STATO DELL'AZIONE
Continuare ad assicurare l'esercizio della libertà d'associazione e del diritto alla contrattazione collettiva	Convocazioni sindacali con RSU/RSA	RSU/RSA Direzione	Entro dicembre 2015	RSU/RSA Direzione	n. segnalazioni	Conseguito

OBIETTIVO 2016

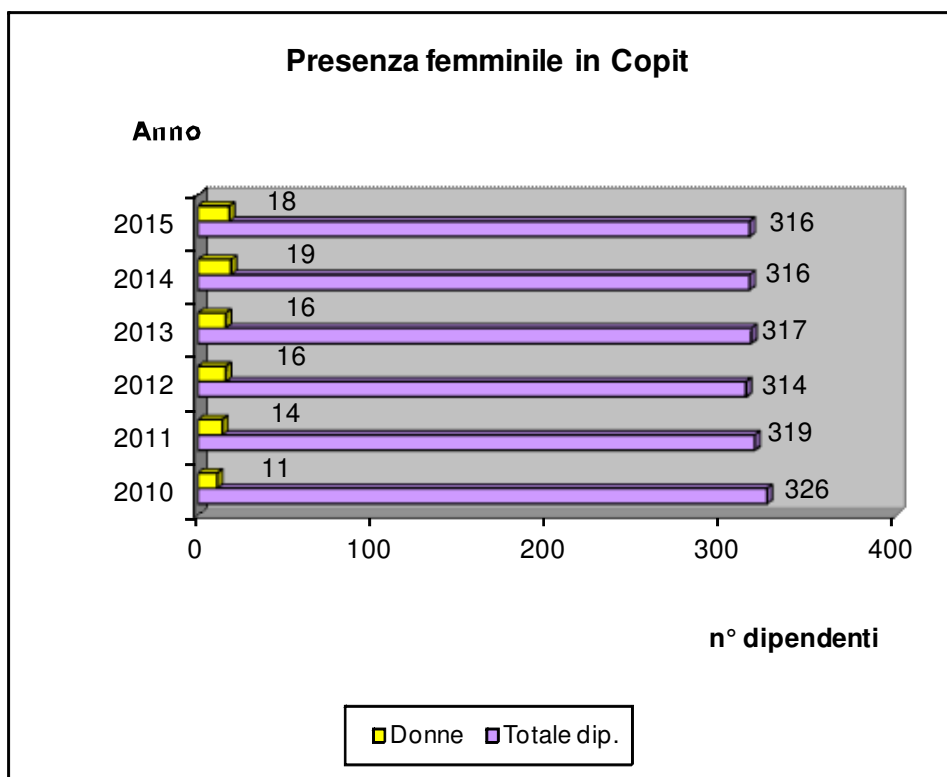
	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2015	rev.:	0
		data:	31.03.16

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

5. DISCRIMINAZIONE

L'Azienda non attua alcun tipo di discriminazione rispettando le normative internazionali, nazionali, vigenti ed ovviamente il comune sentire.

Si riporta il grafico del personale femminile in forza alla data del 31 dicembre. La diminuzione tra il personale femminile, nel 2015, di 1 unità è dovuta alla cessazione del rapporto di lavoro del 01/12/2014.



Presenza femminile sulla base della media del personale.

<i>anno</i>	<i>dipendenti</i>	<i>donne</i>
	<i>media</i>	
2015	316,00	18,00
2014	318,00	19,00
2013	316,00	19,00
2012	316,00	16,00
2011	322,00	15,00
2010	322,00	11,50

L'aumento della presenza femminile a partire dal 2013 è dovuta al rientro in COPIT da CTTNORD del personale amministrativo.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2015	rev.:	0
		data:	31.03.16

Di seguito la descrizione dei profili professionali ricoperti dal personale femminile a dicembre:

- 2012 : Operatori d'esercizio n. 7 / Operatore mobilità n. 1 / Amministrazione 8
- 2013: Operatori d'esercizio n. 7 / Operatore mobilità n. 1 / Amministrazione 11
- 2014: Operatori d'esercizio n. 7 / Operatore mobilità n. 1 / Amministrazione 10
- 2015: Operatori d'esercizio n. 7 / Operatore mobilità n. 1 / Amministrazione 10

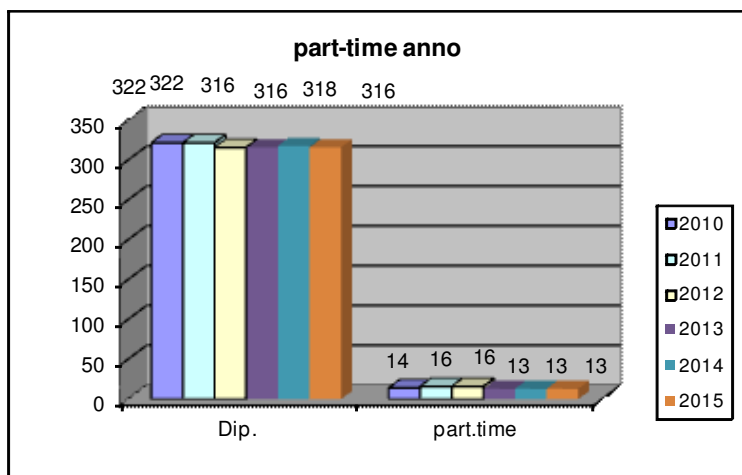
Part-time

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

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

I contratti part-time sono al 50% della prestazione lavorativa a tempo pieno, allo stato dell'arte i contratti part-time riguardano il personale con il profilo di Operatore d'Esercizio. Si tratta di contratti part-time di tipo orizzontale o di tipo verticale.

Si riepiloga la situazione del personale part-time rispetto alla media anno dipendenti.



A partire dal 2013 i contratti part-time sono diminuiti a causa di:

- sottoscrizione nel 2013 dell'accordo aziendale che ha consentito la trasformazione in tempo full-time di n. 3 contratti part-time;
- cessazione di un part-time in congedo sindacale.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2015	rev.:	0
		data:	31.03.16

Legge n. 53/2000

La società dal 2006 ha introdotto dei turni 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 sui 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.

Ai sensi della Legge n. 53 i dipendenti usufruiscono di periodi di congedo parentale.

OBIETTIVO 2015	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	STATO DELL'AZIONE
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	Richieste tramite comunicazioni	Raccolta di richieste.	Entro dicembre 2015	Direzione	Numero delle richieste.	Sono coperti i turni particolari, soddisfatte le richieste. La presenza del personale femminile è diminuita da dicembre 2014, costante tra il 2014 ed il 2015. Il n. dei contratti part-time è costante tra il 2014-2015.

OBIETTIVO 2016

Favorire l'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

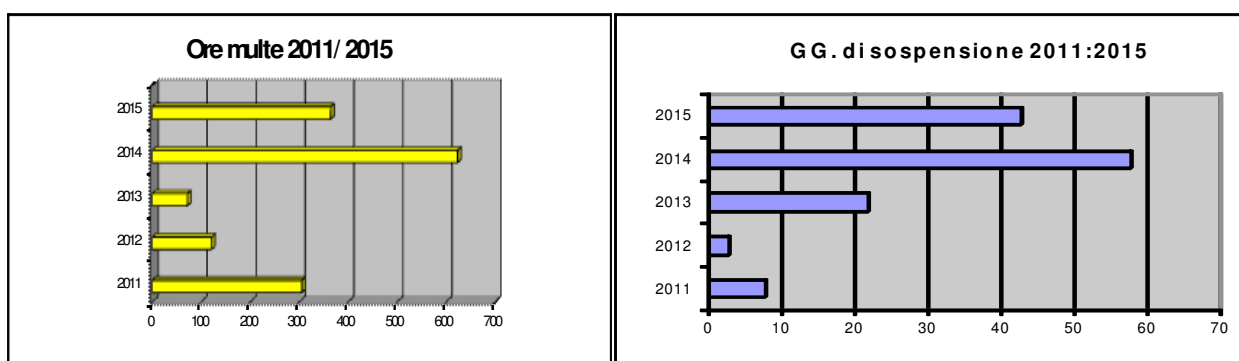
	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2015	rev.:	0
		data:	31.03.16

6. PRATICHE DISCIPLINARI

Le procedure disciplinari sono regolate dal R.D. n. 148/31, Allegato A.

In merito alla gestione della disciplina si fa presente che dal 2014 è stato introdotto un nuovo sistema di gestione dei provvedimenti disciplinari su AS400.

Si riporta il numero di ore di multe e di giorni di sospensione applicati negli anni 2011:2015.



Confrontando i dati anno 2014-2015 si nota una diminuzione dei gg. di sospensione e delle ore di multa applicate. 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 18 giugno 2013 n. 51 l'Azienda ha comunicato ai dipendenti i tempi dell'iter dei provvedimenti disciplinari, riducendo i termini comunicati con avviso al personale del 2 settembre 2005 n. 53;
- per quanto riguarda i ricorsi gerarchici i dipendenti possono chiedere di essere ascoltati;
- l'Azienda per consentire ai dipendenti più tempo per rispondere alle lettere di contestazione, ha disposto, accogliendo una richiesta sindacale, che le eventuali risposte alle contestazioni rilevate dalla Direzione possano pervenire entro 20 gg –per R.D. 148/1931 il termine è di 5 gg - (avviso al personale n. 44 del 15/06/05).

OBIETTIVO 2015	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	STATO DELL'AZIONE
Osservanza dei termini	Gestione delle contestazioni e dei provvedimenti disciplinari	Lavoro coordinato tra Direzione - Movimento	Entro dicembre 2015	Direzione Movimento	Numero e tempi delle contestazioni e provvedimenti disciplinari	La contestazione del fatto è pressoché immediata. I tempi dell'iter delle pratiche disciplinari si sono dilatati nell'ultimo trimestre del 2015.

OBIETTIVO 2016

Per il 2016 si ripropone l'obiettivo di osservanza dei termini.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2015	rev.:	0
		data:	31.03.16

7. ORARIO DI LAVORO

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

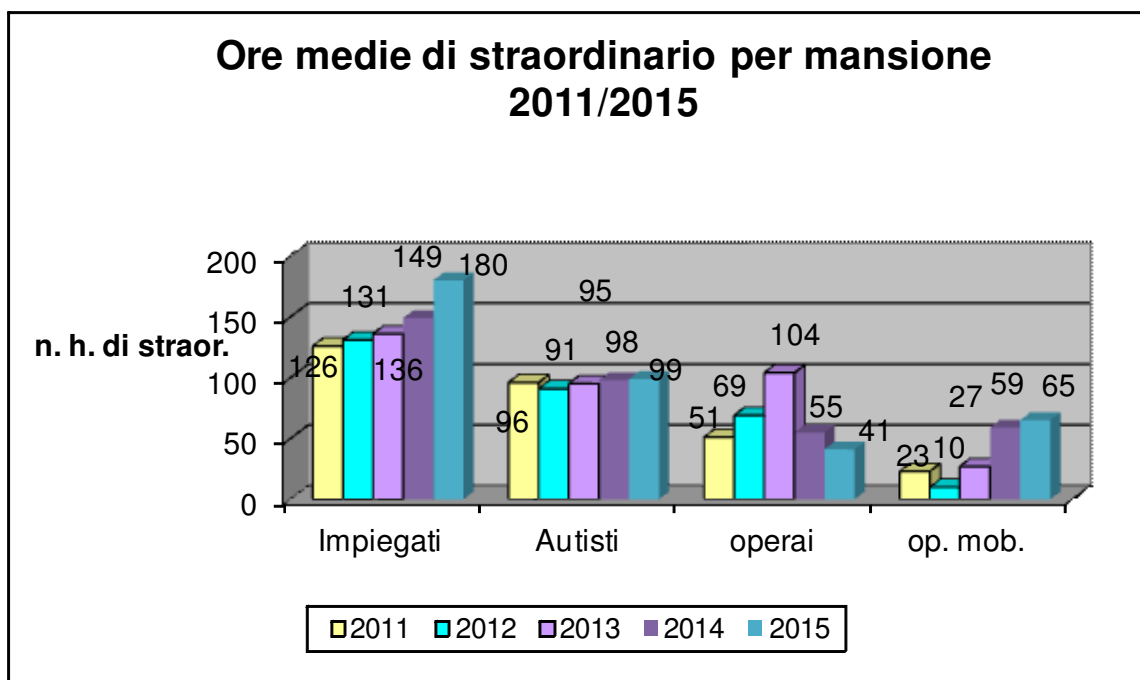
Straordinario

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 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 accordo aziendale ma non sono computabili interamente a tale titolo).

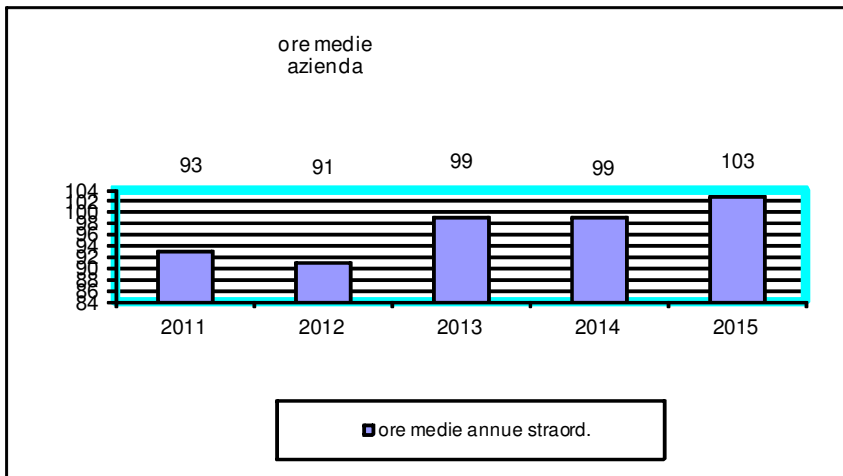
Si riportano i grafici sottostanti.

Ore medie di straordinario retribuito per mansione.



	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2015	rev.:	0
		data:	31.03.16

Ore medie di straordinario retribuito anno.



Impiegati: da segnalare l'aumento delle ore medie di straordinario a partire dal 2013 ed in particolare nel 2015 (incremento di personale negli anni). 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. Operai: si registra una diminuzione delle ore medie di lavoro straordinario retribuito tra il 2013 ed il 2014, la diminuzione continua nel 2015. Nel 2013 la nuova organizzazione di lavoro aveva comportato un aumento delle lavorazioni interne e per conto terzi. Nel 2014 è aumentato il personale, sono diminuite le manutenzioni per terzi. Nel 2015 il numero del personale è costante .

Operatori della mobilità: si nota un aumento delle ore medie di straordinario retribuito a partire dal 2013 ed un ulteriore incremento nel 2014 e 2015, dovuto all'impiego in Agenzia.

Nel personale viaggiante le ore medie di straordinario sono costanti, anche se si registrano delle punte di straordinario in alcuni dipendenti. Per trovare rimedio a quest'ultima osservazione, COPIT ha introdotto dal 7 dicembre 2015 il nuovo software Bdpi. Il sistema consente di gestire in modo automatizzato le ore di straordinario da parte del personale viaggiante. Ogni utente, conducente di linea, può accreditarsi al sistema con username e password, prenotare le ore in straordinario in modo riservato, evitando di interfacciarsi con il personale della Sala Operativa. Il sistema, al momento, è installato ed accessibile presso la stanza autisti di Via Pertini, Pistoia.

Recentemente, in data 28.11.2015, è stato sottoscritto il nuovo CCNL Autoferrotranvieri. L'art. 28 dispone che si considera straordinaria la prestazione lavorativa che al termine del periodo plurisettimanale eccede il limite medio settimanale di 26 settimane ed al comma 2 prevede che in luogo del limite previsto dall'art. 5, comma 3, del D.lgs. n. 66/2003 e s.m.i. ed ai sensi del comma 2, art. 5, il limite massimo delle prestazioni lavorative straordinarie individuali è fissato in 150 ore per ogni periodo di 26 settimane consecutive di cui al comma 1 art. 27 CCNL. Sono previste esclusioni al conseguimento del limite massimo per le ore straordinarie effettuate ai sensi del comma 2 art. 28.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2015	rev.:	0
		data:	31.03.16

Come si può constatare il nuovo CCNL consente al personale viaggiante e non solo, di svolgere prestazioni in straordinario in numero maggiore rispetto all'attuale.

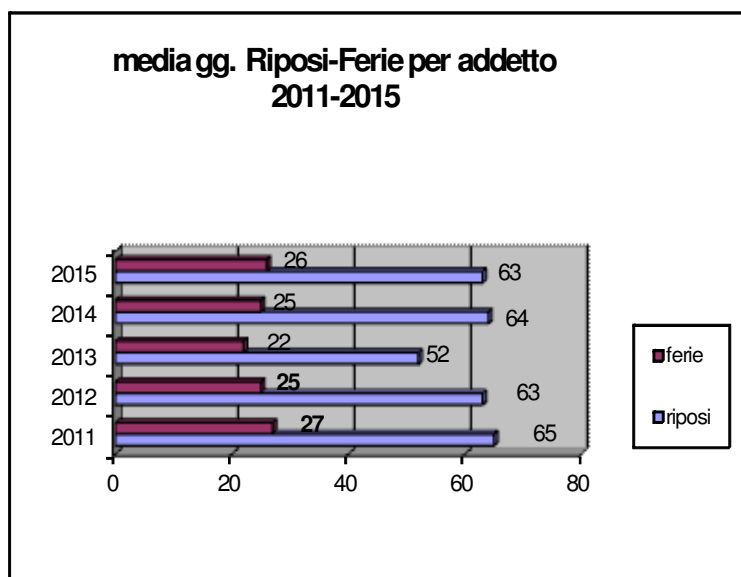
A parte questo inciso, l'Azienda continuerà a monitorare l'andamento del lavoro straordinario.

Ferie – riposi

L'azienda si è posta tra gli obiettivi per l'anno 2015 il monitoraggio dell'andamento delle ferie e dei riposi goduti al fine di ottenere un aumento dei giorni usufruiti dai dipendenti.

Nel corso del 2015 le giornate usufruite per riposi goduti e per ferie godute sono costanti (la differenza è di una giornata rispettivamente in meno e più, vedi prospetti).

<i>anno</i>	<i>GG. FERIAE GODUTE</i>	<i>GG. RIPOSO GODUTI</i>	<i>MEDIA PERSONALE</i>
2015	8.090,36	20.024,00	316,00
2014	8.015,67	20.231,00	316,00
2013	6.803,50	16.340,00	316,00
2012	7.795,00	19.843,00	316,00
2011	8.722,50	21.066,00	322,00



	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2015	rev.:	0
		data:	31.03.16

OBIETTIVO 2015	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	STATO DELL'AZIONE
Monitoraggio delle prestazioni in straordinario, diminuzione delle prestazioni in straordinario, verifica delle punte di straordinario. Ferie : monitoraggio, aumento dei giorni usufruiti. Riposi in definizione con la RSU-RSA	Monitoraggio periodico dell'andamento degli indici presi a riferimento.	Direzione – RSU/-RSA	Entro dicembre 2015	Direzione – RSU/-RSA	Ore di straordinario – gg. goduti ferie e riposi	Nel complesso l'andamento è costante per le ore di straordinario per il personale viaggiante, in diminuzione per gli operai, in aumento per gli operatori della mobilità ed il personale amministrativo. Ferie e riposi: incremento di 1 giornata di ferie, diminuzione di 1 giornata di riposi.

OBIETTIVO 2016

Monitoraggio delle prestazioni in straordinario, diminuzione delle prestazioni in straordinario, verifica e diminuzione delle punte di straordinario. Ferie: monitoraggio, aumento dei giorni usufruiti. Riposi in definizione con la RSU//RSA.

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.

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. Nel 2013 è stato stipulato con la RSU l'accordo sul Premio di Risultato anno 2013. Non è stato siglato alcun accordo per il Premio di risultato 2014, l'Azienda nel 2015 ha comunque erogato il Premio di produttività per l'anno 2014.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2015	rev.:	0
		data:	31.03.16

9. SISTEMA DI GESTIONE

Il Sistema integrato Qualità- SA8000 è gestito da COPIT. Fino alla cessazione dell'affitto del ramo d'azienda e del contratto di appalto di servizi, era coordinato da CTT srl /CTT NORD, che si occupava delle attività connesse ai sistemi integrati delle aziende socie di CTT (ATL S.p.A , CLAP S.p.A , CPT S.p.A. , LAZZI S.p.A. e COPIT S.p.A.).

Obiettivi 2015:

Il 30.06.2014 SAI ha pubblicato la nuova versione della Norma SA8000:2014 che dovrà sostituire la versione attuale 2008. Il passaggio alla nuova Norma doveva essere effettuato entro il 30.06.2016. L'obiettivo 2015 era l'adeguamento del Sistema alla Norma 2014 in vista di conseguire la certificazione con la nuova Norma.

Visto la proroga disposta dall'ente di accreditamento per consentire alle aziende certificate un migliore adeguamento alla Norma, coincidente tra l'altro, con la situazione di incertezza sull'esito della Gara Regionale, l'obiettivo è stato rinviato al 2016.

Mantenimento della certificazione secondo la Norma SA8000:2008.

Stato dell'arte:

- attuazione e mantenimento del sistema di Responsabilità Sociale integrato con il Sistema Qualità. Nel novembre 2013 è stata effettuata, con esito positivo, la visita di rinnovo da parte dell'Ente di terza parte CISE, confermata con le successive visite di sorveglianza nel corso del 2015.
- 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 a:

- 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 nell'attuazione del Sistema Responsabilità Sociale e dal rappresentante SA8000 dei Lavoratori;
- pubblicare il Bilancio Sociale sul portale del S.A.W e sul sito aziendale;
- essere oggetto di verifica da parte dei monitori.

OBBIETTIVO 2016

L'obiettivo 2016 è l'adeguamento del Sistema alla Norma 2014 in vista di conseguire la certificazione con la nuova Norma. Nell'attesa della nuova certificazione, l'impegno dell'azienda è il mantenimento della certificazione ed il 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"(vedi par. 10).

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2015	rev.:	0
		data:	31.03.16

Attività di formazione

Nella 2015 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.

Si evidenzia:

- anno 2013 l'effettuazione dell'intervento formativo per il rinnovo del titolo di abilitazione CQC che ha coinvolto il personale viaggiante ed in generale il personale munito della patente di guida cat. D;
- anno 2014: l'effettuazione dell'intervento formativo "Progetto Sicurezza;"
- anno 2015: l'effettuazione dell'intervento formativo "RLS."

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 all'applicazione della Norma SA8000: 2008. Tutto l'iter collegato alla ricezione e valutazione dei reclami o suggerimenti del personale prevede l'intervento sistematico del Rappresentante aziendale per la Responsabilità Sociale e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la SA8000. Le modalità di inoltro dei reclami sono 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.

Stato dell'arte. Nel gennaio del 2014 si è dimesso uno dei due Rappresentanti dei Lavoratori SA8000.

Tenuto conto che, nei fatti, la figura del Rappresentante dei Lavoratori era vacante, l'Azienda ha sollecitato la RSU/RSA per la designazione// elezione dei Rappresentanti dei lavoratori SA8000 o la conferma, seguita dal visto di accettazione, del Rappresentante SA8000 rimasto sulla carta.

In tale contesto è evidente che l'iter di gestione dei reclami da parte dei dipendenti non ha avuto attuazione. La situazione si è sboccata nel 2015, il rappresentante dei lavoratori rimasto in carica si è reso disponibile nel continuare nell'incarico; la gestione dei reclami è dunque ripresa.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2015	rev.:	0
		data:	31.03.16

OBIETTIVO 2015	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	STATO DELL'AZIONE
Nomina / Elezione Rappresentante dei Lavoratori SA8000	Sollecito RSU//RSA	RSU/RSA - Direzione	Entro dicembre 2015	RSU/RSA	Nomina 7Elezione	Non è stata effettuata alcuna elezione o nomina da parte della RSU/RSA, né conferma del rappresentante rimasto sulla carta, comunque nei fatti la gestione dei reclami è ripresa grazie alla disponibilità dell'unico rappresentante.

OBIETTIVO 2016
Gestione dei reclami, adeguamento dei termini di risposta. Risorse coinvolte RSU /.RSA – RLSA.- Rappresentante aziendale SA.

11. AMBIENTE DI LAVORO

L'Azienda si pone come obiettivo un maggior livello di soddisfazione e di motivazione dei dipendenti tramite il miglioramento dei rapporti interpersonali ed istituzionali che definiscono il "clima interno". A tale proposito l'Azienda prevede di effettuare l'indagine sul clima aziendale e di conseguenza l'analisi per individuare le azioni da intraprendere. Nell'esame del clima interno potrà essere utile la valutazione del rischio stress.

Il Rappresentante della Direzione per la SA8000.