

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000:2014 Anno 2018	rev.:	0
		data:	31.03.2019

BILANCIO SA 8000:2014

Indice

INTRODUZIONE.....	2
DEFINIZIONI.....	4
IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE E DELLE LORO ASPETTATIVE	7
POLITICA SISTEMA INTEGRATO QUALITA' -SA8000	8
BILANCIO IN RELAZIONE AI SINGOLI REQUISITI SA8000	11
1. LAVORO INFANTILE E MINORILE.....	11
2. LAVORO OBBLIGATO.....	15
3. SALUTE E SICUREZZA.....	16
4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	20
5. DISCRIMINAZIONE.....	21
6. PRATICHE DISCIPLINARI.....	24
7. ORARIO DI LAVORO	25
8. RETRIBUZIONE	29
9. SISTEMA DI GESTIONE	30
10. RECLAMI O SUGGERIMENTI.....	35
11. AMBIENTE DI LAVORO	37

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000:2014 Anno 2018	rev.:	0
		data:	31.03.2019

INTRODUZIONE

Presentazione della Società

La società è stata 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.

Altre novità sono collegate alla fusione tra i Comuni Abetone - Cutigliano e S. Marcello P.se - Piteglio.

L'assetto societario.

LA COMPAGINE SOCIETARIA

1) COMUNE DI ABETONE CUTIGLIANO	1,334 %
2) COMUNE DI LAMPORECCHIO	1,524 %
3) COMUNE DI MARLIANA	0,822 %
4) COMUNE DI MONSUMMANO T.	3,183 %
5) COMUNE DI MONTALE	1,966 %
6) COMUNE DI PISTOIA	51,913 %
7) COMUNE DI SAMBUCA P.SE	0,694 %
8) COMUNE DI S. MARCELLO P.SE PITEGLIO	4,535 %
9) COMUNE DI SERRAVALLE P.SE	2,907 %
10) CAP COOP. AUTOTRASPORTI PRATESE	1,125 %
11) SOCIETA' CTT NORD srl	29,997 %
TOTALE	100,000 %

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000:2014 Anno 2018	rev.:	0
		data:	31.03.2019

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".

Il 30 giugno 2010, scaduta l'ultima proroga semestrale del contratto di servizio originariamente stipulato per quattro anni (2005-2008) e successivamente prorogato per il 2009, il servizio è continuato, negli anni successivi, sulla base di atti di imperio emanati da parte degli Enti concedenti ai sensi dell'art. 5 co. 5 del Regolamento CEE n. 1370/2007, proseguendo agli stessi patti e condizioni di cui al contratto di servizio del 01.01.2005. A partire dal 2014 e per tutto il 2017 il servizio è stato svolto in base alla normativa nazionale e regionale che prevede che, al fine di garantire la continuità del servizio, laddove siano state già avviate le procedure di affidamento, il servizio (di TPL nel caso di specie) continui ad essere erogato 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 all'interno del Consorzio "Mobit" che riunisce alcuni operatori toscani di TPL. Nell'anno 2015 Mobit ha presentato l'offerta tecnica ed economica. Nel 2016 la gara regionale è stata aggiudicata ad Autolinee Toscane srl. Su iniziativa di Mobit si è aperto il contenzioso in sede di giustizia amministrativa.

Il Consorzio Mobit ha impugnato la sentenza n° 1548/16 pronunciata dal TAR Toscana e pubblicata il 28 ottobre 2016, avanti al Consiglio di Stato, con ricorso in appello presentato il 14 dicembre 2016. La sentenza del TAR n° 1548/16 annullava le offerte presentate da entrambi i concorrenti. L'udienza avanti al Consiglio di Stato per la discussione del ricorso si è tenuta il giorno 6 aprile 2017. In data 29.05.2017 il Consiglio di Stato con ordinanza ha rimesso alla Corte di Giustizia UE, quattro questioni pregiudiziali, sospendendo il giudizio.

Avanti alla giustizia amministrativa è pendente un ulteriore giudizio promosso da Mobit contro la decisione della Regione, basata sulla sentenza del TAR n° 1548/16, di richiesta ai concorrenti di presentare un nuovo Piano Economico Finanziario.

In attesa della pronuncia della Corte di Giustizia europea e dunque della sentenza del Consiglio di Stato che ha disposto la sospensiva, le parti hanno concordato di sottoscrivere, come proposto dalla Regione Toscana, il contratto di servizio che copre il biennio 2018-2019 (contratto di concessione ai sensi dell'art. 5, c. 5, Reg. CE n. 1370/2007). Dal 1° gennaio 2018 ha iniziato a dispiegare i suoi effetti il "contratto ponte" 2018-19, imperniato su ONE Scarl (la società, soggetto unico richiesto dalla Regione Toscana, che riunisce tutti gli attuali gestori) e finalizzato a consentire la gestione del sistema regionale del TPL fino alla completa definizione del contenzioso relativo alla gara unica.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000:2014 Anno 2018	rev.:	0
		data:	31.03.2019

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 del 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.

Certificazioni

Nel mese di ottobre del 2002 la Società ha ottenuto il rilascio della certificazione UNI EN ISO 9001:2000, successivamente l'Azienda ha adeguato il proprio Sistema Qualità con la norma UNI EN ISO 9001:2008.

A maggio 2004 l'Azienda ha conseguito la certificazione etica SA8000, Responsabilità Sociale.

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

Certificazione Qualità ISO 9001:2015. L'ultimo rinnovo del certificato, secondo la norma UNI EN ISO 9001:2008, da parte dell'Ente di terza parte ANCIS, è del luglio 2016. Certificato n. 672 rev. 9 del 25/07/2016 per le attività di: Progettazione ed erogazione di servizi di trasporto di persone su gomma (servizi regolari e servizi regolari specializzati ed occasionali). Nel 2018 la società ha effettuato il passaggio dalla versione UNI EN ISO 9001:2008 all'Edizione UNI EN ISO 9001:2015.

Certificazione Etica SA 8000. Nel 2004 COPIT S.p.A. ha conseguito la certificazione etica rilasciata dall'Ente di terza parte CISE per l'attività di Trasporto pubblico locale, servizio di noleggio e servizi scolastici. Il Certificato di Conformità n. 019 è stato confermato successivamente secondo la norma SA8000:2008; l'ultimo rinnovo da parte dell'Ente CISE è del 14/12/2016. Nel mese di maggio 2017 COPIT ha effettuato il passaggio dalla versione SA8000:2008 alla versione SA8000:2014, quarta edizione della norma SA8000. Nel 2018 l'Ente di terza parte ha confermato il mantenimento della certificazione etica.

DEFINIZIONI

Valgono le definizioni riportate nel Manuale Qualità secondo la Norma ISO 9001 oltre alle seguenti aggiornate alla nuova norma SA8000:2014:

Deve: il termine "deve" indica un obbligo.

Può: il termine "può" indica un permesso.

Bambino: qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più elevata.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000:2014 Anno 2018	rev.:	0
		data:	31.03.2019

Organizzazione: qualsiasi ente, a scopo di business o meno, responsabile dell'applicazione dei requisiti della Norma SA8000, incluso tutto il personale impiegato dallo stesso. Ad esempio le organizzazioni includono: imprese, società, aziende agricole, piantagioni, cooperative, ONG ed istituzioni governative.

Personale: tutti gli individui dipendenti da un'organizzazione o con altro tipo di rapporto contrattuale, inclusi ma non limitati a direttori, dirigenti, manager, supervisori, impiegati, operai e lavoratori con qualsiasi forma di contratto, come guardie di sicurezza, addetti mensa, addetti ai dormitori e alle pulizie.

Lavoratore: tutto il personale senza responsabilità di gestione.

Fornitore o sub-appaltatore: qualunque ente o individuo nella catena di fornitura che fornisca direttamente all'organizzazione beni e/o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione dei beni e/o servizi dell'organizzazione,

Sub-fornitore: qualunque ente o individuo nella catena di fornitura che rifornisce il fornitore di beni e/o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione di beni e/o servizi dell'organizzazione o di un suo fornitore.

Lavoro infantile: qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quella specificata della definizione di bambino sopra riportata, eccetto quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146,

Azione di rimedio per il lavoro infantile: ogni forma di sostegno ed azioni necessarie a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che siano stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, ed il cui lavoro sia terminato,

Non conformità: non soddisfacimento di un requisito,

Azione correttiva: un'azione atta ad eliminare la causa alla radice di una non conformità individuata, Nota: le azioni correttive sono intraprese per prevenire il ripetersi della non conformità,

Azione preventiva: un'azione atta ad eliminare la causa alla radice di una non conformità potenziale. Nota: le azioni preventive sono intraprese per prevenire il verificarsi di una non conformità.

Parti interessate(stakeholder): individuo o gruppo interessato alle, o che subisce l'influenza delle, performance sociali e/o attività dell'organizzazione,

Giovane lavoratore: qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e che non abbia compiuto i 18 anni,

Lavoro obbligato e forzato: ogni lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente e che è prestato sotto la minaccia di punizione o ritorsione, o che è richiesto come forma di pagamento di un debito,

Tratta di esseri umani: il reclutamento, trasferimento, alloggio o accoglienza di persone mediante l'uso di minacce, forza, raggiri o altre forme di coercizione, a scopo di sfruttamento,

Lavoratore a domicilio: una persona che ha un contratto con l'organizzazione o con un suo fornitore, subfornitore o subappaltatore, ma che non lavora presso i loro locali.

Rappresentante dei Lavoratori SA8000: uno o più rappresentanti liberamente eletti dai lavoratori per facilitare la comunicazione con il rappresentante della direzione e con il senior management su tematiche relative a SA8000. Nei siti sindacalizzati i rappresentanti devono essere membri del sindacato riconosciuto, se

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000:2014 Anno 2018	rev.:	0
		data:	31.03.2019

questo sceglie di ricoprire tale ruolo. Nel caso in cui il sindacato non individui un rappresentante o l'organizzazione non sia sindacalizzata, i lavoratori possono a tale scopo eleggere liberamente i propri rappresentanti.

Organizzazione dei Lavoratori: un'associazione autonoma e volontaria di lavoratori organizzata allo scopo di promuovere e difendere i diritti e gli interessi dei lavoratori.

Contratto Collettivo: un contratto che specifica i termini e le condizioni di lavoro, negoziato tra un'organizzazione (per esempio un datore di lavoro) o un gruppo di datori di lavoro ed uno o più organizzazioni di lavoratori.

Salario dignitoso: la retribuzione ricevuta per una settimana standard di lavoro da parte di un lavoratore in un determinato luogo, sufficiente a permettergli di sostenere uno standard di vita dignitoso per lui e per la sua famiglia. Gli elementi che contraddistinguono uno standard di vita dignitoso comprendono cibo, acqua, abitazione, istruzione, assistenza sanitaria, trasporti, vestiario ed altre necessità essenziali incluso l'essere preparati ad eventi inattesi.

Valutazione del rischio: un processo per identificare le politiche e le prassi di un'organizzazione inerenti la salute, la sicurezza e le politiche del lavoro, ed attribuire una priorità ai rischi associati.

Performance sociale: il raggiungimento da parte di un'organizzazione, attraverso il miglioramento continuo, della piena e sostenibile conformità a SA8000.

Coinvolgimento delle parti interessate: la partecipazione delle parti interessate, incluse ma non limitate a: l'organizzazione, i sindacati, i lavoratori, le organizzazioni dei lavoratori, i fornitori, gli appaltatori, i compratori, i consumatori, gli investitori, le ONG, i media ed i rappresentanti dei governi locali e nazionali.

Agenzia per l'impiego privata: qualunque ente, indipendente dalle autorità pubbliche, che fornisce uno o più dei seguenti servizi a mercato:

- incontro tra domanda e offerta di lavoro, senza che l'agenzia diventi una parte del rapporto di lavoro che potrà scaturirne;
- impiego di lavoratori con la finalità di renderli disponibili a una terza parte, che assegna loro delle mansioni e ne supervisiona l'esecuzione.

Bilancio SA8000: documento redatto al fine di proporre indicatori chiari e significativi del rispetto, nella gestione aziendale, di ogni singolo requisito della norma SA8000, la cui conformità sia certificata da un organismo di parte terza.

Acronimi

RSPP Responsabile del servizio di Prevenzione e Protezione

OO.SS. Organizzazioni Sindacali (RSU rappresentanze unitarie e RSA rappresentanze aziendali)

SPT Social Performance Team

RLSA Rappresentante dei lavoratori SA8000

RLS Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000:2014 Anno 2018	rev.:	0
		data:	31.03.2019

IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE E DELLE LORO ASPETTATIVE

Lo scopo della procedura aziendale PRS 9.7.2 “Soggetti portatori di interesse – Mappatura”, introdotta nel 2017, è l’individuazione della mappatura degli stakeholder ovvero sia dei soggetti portatori di interesse verso la società, nonché la valutazione dell’interesse della Società nei confronti degli stakeholder.

L’analisi condotta ha portato all’identificazione di differenti categorie di stakeholder suddivisi in due macro categorie (Interni ed Esterni alla società); di seguito una elencazione seppur non esaustiva, della composizione degli stakeholder:

Interni: azionisti/soci; enti concedenti; risorse umane (dipendenti), rappresentanti sindacali RSA/RSU, management, società controllate;

Esterni: clienti/utenti; opinione pubblica; istituzioni pubbliche (Enti locali differenti dai soci, Regione, Prefettura, ASL, Agenzia delle entrate, Agenzia del demanio, Camera di commercio etc..) mass media (redazioni di giornali, di emittenti televisive, radiofoniche), fornitori/subfornitori, consumatori e loro associazioni, associazioni ambientaliste e umanitarie, associazioni non governative ONG, organizzazioni datoriali sindacali (ASSTRA).

La mappa degli Stakeholder rappresenta in forma sintetica il quadro degli interlocutori dell’organizzazione. E’ uno strumento dinamico soggetto a revisioni sulla base di nuove relazioni tra società COPIT e territorio/ambiente/comunità.

L’analisi del contesto è necessaria per identificare, attraverso indagini sia deduttive che induttive, quali categorie sociali, all’interno delle due macro-categorie individuate, sono o possono effettivamente essere coinvolte e interessate.

Dopo questa fase di "mappatura dell’esistente" sono stati individuati gli stakeholder che la società ritiene di coinvolgere. Tale scelta tiene conto del livello decisionale da utilizzare; la mappatura degli stakeholder è definita rispetto al grado di coinvolgimento degli stessi nella formulazione delle politiche societarie.

Per individuare gli stakeholder si è utilizzato la metodologia che si basa su due criteri: il criterio dell’influenza e quello dell’interesse che essi sono in grado di esercitare sulle attività.

Fattore di Influenza. La capacità di influenzare dei singoli portatori di interesse è determinata da una serie di fattori relativi al singolo stakeholder:

- la dimensione (in termini di addetti, di fatturato, etc.),
- la rappresentatività,
- le risorse (finanziarie e umane) attuali e potenziali,
- le conoscenze e competenze specifiche,
- la collocazione strategica.

Fattore di Interesse. Il livello di interesse di ciascun stakeholder rispetto alla sua incidenza e alla sua capacità di pressione. Il livello di interesse dipende da due fattori: “l’incidenza della politica societaria considerata rispetto alla sfera di azione e agli obiettivi del portatore di interesse individuato e le iniziative di pressione che gli

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000:2014 Anno 2018	rev.:	0
		data:	31.03.2019

stakeholder possono mettere in campo per promuovere o rivendicare i propri interessi o per favorire una propria partecipazione al processo decisionale".

L'incrocio dei due criteri determina una matrice di influenza e di interesse che permette di classificare tre categorie di stakeholder:

		INFLUENZA		Stakeholder essenziali: necessario coinvolgere perché hanno alto interesse e alta influenza rispetto alla politica di riferimento e quindi forte capacità di intervento
		BASSO	ALTO	
INTERESSE	BASSO	Stakeholder SUPERFLUI Soggetti da non coinvolgere	Stakeholder UTILI (2) Soggetti che è opportuno coinvolgere	Stakeholder utili/appetibili: opportuno coinvolgere perché hanno basso interesse ma alta influenza quindi in grado di influenzare l'opinione pubblica rispetto a determinate tematiche.
	ALTO	Stakeholder DEBOLI (3) Soggetti che è doveroso coinvolgere	Stakeholder ESSENZIALI (1) Soggetti che è necessario coinvolgere	

Tenendo conto della tabella di cui sopra è stato mappato ciascun portatore d'interesse identificato con documento Allegato alla procedura.

Novità 2018 - La metodologia sopra descritta per individuare gli stakeholder, è stata utilizzata nell'Analisi del contesto effettuata per il passaggio all'Edizione 2015 della Norma UNI EN ISO 9001, ovvero sia la capacità di influenza e quella di interesse che gli stakeholder sono in grado di esercitare. Il gruppo di lavoro che ha lavorato per il passaggio alla Norma 9001:2015 ha preso a riferimento, dunque, la valutazione condotta dal Comitato SPT ai fini della certificazione etica facendo coincidere in gran parte la classificazione degli stakeholder nelle categorie evidenziate (essenziali, utili, deboli).

POLITICA SISTEMA INTEGRATO QUALITÀ'-SA8000:2014

La Politica è stata revisionata nel 2018, alla luce del passaggio alla nuova Edizione della Norma UNI EN ISO 9001:2015.

“LA POLITICA DEL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO PER LA QUALITÀ E LA RESPONSABILITÀ SOCIALE SA8000:2014 di COPIT S.p.a.

COPIT spa si pone come missione di contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio attraverso:

- ✓ la fornitura di un servizio pubblico di trasporto 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;
- ✓ il rispetto dei valori etico-sociali e della sicurezza e salute dei suoi lavoratori e di quanto collaborano con essa.

Per favorire il perseguimento di tali obiettivi, COPIT adotta un approccio dichiarato negli indirizzi strategici e negli impegni e obiettivi operativi, perseguiti attraverso una conduzione per processi ed un approccio basato sul rischio che consente all'organizzazione di determinare i fattori che potrebbero generare deviazioni dei processi e di mettere in atto controlli preventivi per minimizzare gli effetti negativi e cogliere al meglio le opportunità offerte dall'analisi del contesto interno ed esterno dell'azienda.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000:2014 Anno 2018	rev.:	0
		data:	31.03.2019

Il Sistema Integrato Qualità-Sociale rappresenta uno strumento che COPIT utilizza per attuare la propria missione ed è mirato a conseguire:

- ✓ la soddisfazione del cliente ed il rispetto dei principi etici e della Responsabilità Sociale nei confronti dei dipendenti e della collettività
- ✓ il recepimento e l'applicazione delle leggi comunitarie, nazionali, e locali applicabili, ed il recepimento delle convenzioni internazionali ILO e ONU, e si conforma a tutti i requisiti delle norme sopra dette.
- ✓ Il miglioramento continuo.

A tal fine COPIT ha definito una politica per la Qualità e la Responsabilità Sociale che esprime l'impegno concreto dell'Azienda per il miglioramento continuo del proprio sistema di gestione, costituendo il naturale riferimento per l'individuazione ed il riesame degli obiettivi, coerentemente con i valori espressi nel Codice Etico, con i dettami del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Aziendale D.Lgs. 231/2001, con gli standard UNI EN ISO 9001:2015 e SA8000:2014, cui ispirare e conformare tutte le scelte d'impresa.

In particolare assicura:

- l'impegno costante per rispondere alle esigenze ed alle aspettative del Cliente e di tutti gli stakeholder interessati, assicurando il rispetto dei requisiti di qualità, di etica-sociale;
- l'impegno costante del management per la definizione e l'attuazione degli obiettivi con gli strumenti della pianificazione, riesame, azioni correttive e del miglioramento continuo affrontando rischi e opportunità associati al suo contesto ed agli obiettivi strategici, creando così condizioni per il successo;
- l'impegno a monitorare costantemente il livello di soddisfazione del cliente attraverso strumenti di rilevazione e misurazione quali: periodiche indagini di customer satisfaction, continua gestione delle segnalazioni e/o reclami pervenute dall'utenza;
- l'impegno della Direzione per la definizione e l'attuazione degli obiettivi aziendali, nell'ottica del 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;
- la salvaguardia dei diritti dei lavoratori nel rispetto delle norme di legge e dei principi SA8000;
- 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;
- l'attuazione di 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;
- un approccio strutturato alla riduzione dell'impatto ambientale e al miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori;
- la diffusione tra i dipendenti e tutte le parti interessate della Politica SGI, dei principi del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Aziendale proprio della Responsabilità Amministrativa degli Enti (D.Lgs. 231/2001); della trasparenza (D.Lgs. 33/2013 s.m.i.), delle norme sulla prevenzione della corruzione (L. 190/2012 s.m.i.).
- il riesame globale dello stato del Sistema di Gestione Integrato da parte della Direzione, eseguito almeno

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000:2014 Anno 2018	rev.:	0
		data:	31.03.2019

una volta all'anno, al fine di accertarne l'adeguatezza alla norma UNI EN ISO 9001:2015 ed alla SA8000:2014, la diffusa e corretta applicazione e la coerenza con gli obiettivi stabiliti dalla Politica SGI, gli eventuali cambiamenti nei fattori esterni e interni del proprio contesto.

Inoltre, in tema di SA 8000:2014:

- uniformarsi a tutti i requisiti posti dalla Norma SA 8000:2014;
- non ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile e non impiegare giovani lavoratori;
- non ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato;
- garantire ai propri lavoratori un ambiente di lavoro sicuro e salubre e adottare misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie, valutando anche i rischi di lavoratrici puerpere, in gravidanza o allattamento;
- rispettare il diritto di tutto il personale di aderire a sindacati di propria scelta, non interferire in alcun modo nella formazione, nel funzionamento o nella gestione delle suddette organizzazioni di lavoratori o nel processo di contrattazione collettiva;
- garantire pari opportunità a tutte le persone che lavorano in questa organizzazione non ammettendo alcuna forma di discriminazione;
- garantire il non utilizzo né tollerare punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale nei confronti del personale;
- rispettare le leggi, gli standard di settore applicabili in materia di orario di lavoro e festività;
- rispettare il diritto dei propri dipendenti ad una retribuzione dignitosa;
- garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale definendo – nell'ambito delle riunioni di Riesame della Direzione - obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento per mezzo della redazione del Bilancio Annuale SA 8000. E' importante considerare che è volontà della nostra Organizzazione che gli stessi principi di responsabilità sociale cui si sottopone siano seguiti da tutti i fornitori coinvolti nella catena di fornitura del prodotto/servizio oggetto della sua attività;
- eseguire una continua analisi e valutazione delle indicazioni derivanti dalle Parti Interessate e garantire un dialogo aperto e costruttivo per l'individuazione di progetti ed obiettivi di reciproca soddisfazione.
- esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ed apportare azioni correttive, se necessario, nell'ottica di un miglioramento continuativo;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione sui requisiti della norma, in tema di salute e sicurezza e sul sistema di monitoraggio dell'efficacia del sistema, nonché sulle modalità di emissione e gestione di commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o non conformità allo Standard SA8000:2014;
- costituire un Social Performance Team (SPT) per applicare tutti gli elementi di SA8000 che includa una rappresentanza equilibrata di rappresentante(i) dei lavoratori SA8000 e management;
- selezionare e valutare i propri fornitori sulla base della loro capacità a soddisfare i requisiti della norma SA8000.

Di seguito si riportano i riferimenti del C.I.S.E., l'organismo di certificazione che l'Organizzazione ha scelto, del SAI, l'Ente che ha elaborato lo standard, e del SAAS, Ente di accreditamento degli organismi di certificazione in ambito SA8000:

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000:2014 Anno 2018	rev.:	0
		data:	31.03.2019

CISE - Centro per l'Innovazione e lo Sviluppo Economico Corso della Repubblica, 5 47121 Forlì (FC) tel. +39.0543.713311 fax +39.0543.713319- Email info@ciseonweb.it – Area Responsabilità Sociale 0543-713314

Social Accountability International (SAI) 15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036 Phone: 212-684-1414 Fax: 212-683-8867 Email: info@sa-intl.org

Social Accountability Accreditation Services (SAAS) 15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036 tel: (212) 391- 2106 fax: (212) 684-1515 – Email saas@saasaccreditation.org

La presente Politica viene revisionata, approvata periodicamente dal Consiglio di Amministrazione e diffusa attraverso il presente documento.

Il Responsabile del Sistema Integrato Qualità-SA8000
(Consigliere Delegato Federico Toscano) “

BILANCIO IN RELAZIONE AI SINGOLI REQUISITI SA8000:2014

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 8000:2014. La redazione del Bilancio SA 8000:2014 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 2018, confrontato con gli anni passati e in particolare con l’anno 2017.

In ordine di tempo l’ultima verifica effettuata dal Comitato SPT dell’andamento degli indici indicati nella “Mappatura dei rischi SA8000:2014”, Procedura PRS 9.3, è riferita al periodo settembre-ottobre 2018. La redazione del Bilancio Sociale SA8000, anno 2018, è l’occasione per il riesame annuale degli indici.

1. LAVORO INFANTILE E MINORILE

L’Azienda esclude l’utilizzo di lavoro infantile e minorile. In merito alle iniziative sociali si indicano:

- nella procedura PRS 9.3 “Valutazione dei rischi SA8000” del 2017 si dedica un paragrafo ad hoc “Procedure di rimedio per i minori”, di seguito il testo: “Dall’analisi dei rischi emerge che internamente a COPIT è praticamente impossibile si possa verificare l’impiego di minori. Questa eventualità è teoricamente possibile presso una società-cooperativa o un subappaltatore. Nel caso si rilevi che una società-cooperativa o un suo subappaltatore utilizza manodopera infantile si attua la seguente procedura:

- COPIT contatta la sede territoriale UNICEF con la quale ha stipulato una convenzione per poter attuare le misure più idonee alla tutela del minore;
- vincolo della prosecuzione del rapporto contrattuale di COPIT con la società-cooperativa / subappaltatore all’attuazione di quanto concordato con UNICEF.

La procedura troverà riscontro nella corrispondenza tra COPIT e la società- cooperativa / subappaltatore.”

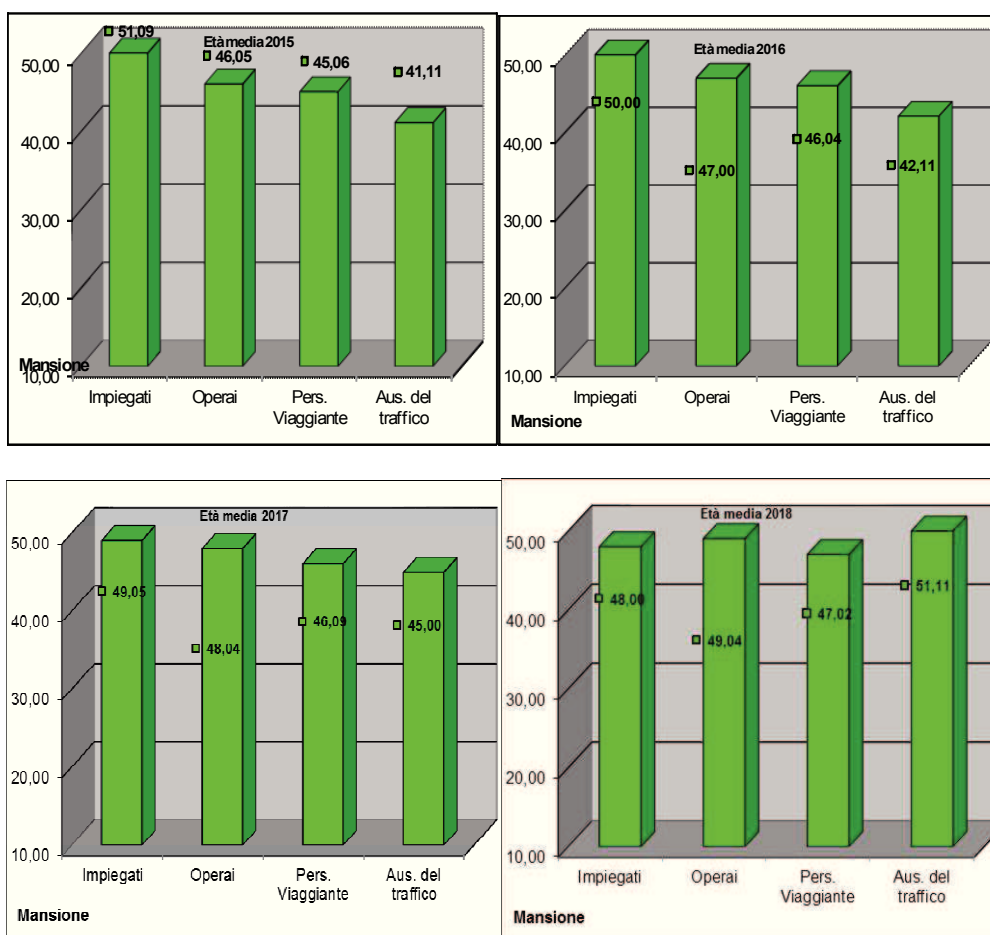
	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000:2014 Anno 2018	rev.:	0
		data:	31.03.2019

- 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.

Da un punto di vista sociale si menziona la collaborazione dell'Azienda per lo svolgimento di un servizio gratuito di "mobilità garantita".

Composizione per età del personale.

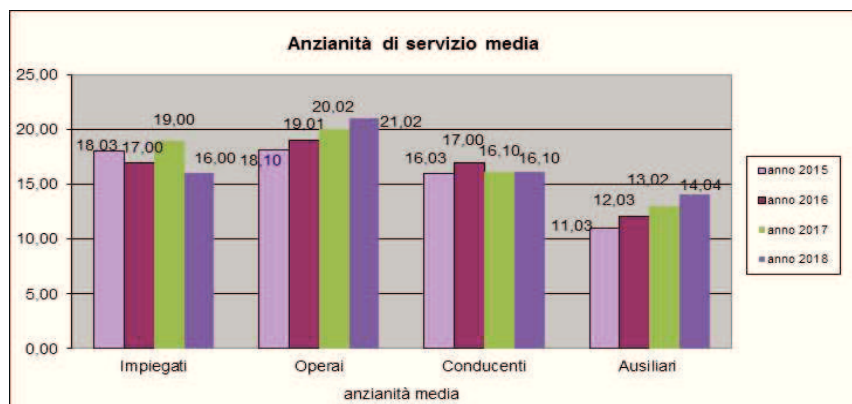
L'età media del personale si concentra nella fascia 35-50; a fine 2018 l'età media è di 47 anni. L'età media è rimasta costante, maggiori assunzioni ed esoneri si sono concentrati negli ultimi anni. Nei grafici successivi si indica la situazione al mese di dicembre; la mansione di impiegato comprende il personale appartenente all'esercizio, amministrazione e movimento.



L'oscillazione negli anni dell'età media tra il personale con mansione di impiegato è dovuta a nuovo personale per cambio mansione o assunzioni e cessazioni dal lavoro. Il dato del restante personale risente delle cessazioni ed assunzioni in particolare tra il personale viaggiante. Tra il personale con il profilo di operatore della mobilità nel 2018 si registra una diminuzione di personale per cambio mansione.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000:2014 Anno 2018	rev.:	0
		data:	31.03.2019

Il grafico indica l'anzianità lavorativa media anno.



L'anzianità lavorativa media nel 2015 è di anni 16,06; nel 2016 è di 17,03; nel 2017 di 17,01 e nel 2018 di 17,02. In generale la media dell'anzianità lavorativa del personale è rimasta costante fino al 2016 con una diminuzione nel 2017 per esoneri e costante nel 2018 per esoneri ed assunzioni.

La media degli anni di anzianità di servizio del personale viaggiante 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, le oscillazioni dipendono da esoneri, assunzioni e cambio mansioni. L'andamento altalenante negli anni di anzianità di servizio per il personale amministrativo, come anticipato, è la conseguenza delle assunzioni-cessazioni, nonché di cambio mansione.

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. Negli anni più recenti le assunzioni sono avvenute tramite selezione pubblica. Le tipologie di contratto di assunzione utilizzate dal 2013 sono il contratto a tempo determinato ed a tempo indeterminato.

Nel 2018 sono stati assunti n. 12 conducenti di linea da selezione pubblica e n. 1 dipendente con mansione di impiegato.

Organico

Si indica di seguito la composizione del personale COPIT al 31.12.2018.

Amministrazione	12,00
Manutenzione (n. 6 impiegati)	34,00
Esercizio (di cui Addetti al movimento 15, Esercizio 12) + Op. Mob. (2)	29,00
Operatori d'Esercizio	225,00
Totale	300,00
Part-time	7,00
Presenza femminile al 31.12	21,00

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

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000:2014 Anno 2018	rev.:	0
		data:	31.03.2019

Composizione personale media anno	2014	2015	2016	2017	2018
	Amministrazione	16,00	14,50	12,00	11,50
Manutenzione + impiegati	38,00	38,00	36,00	35,00	33,50
Esercizio/Mov + Op. Mob.	23,00	26,00	29,00	29,00	30,00
Operatori d'Esercizio	241,00	237,50	235,00	232,50	226,00
Totale	318,00	316,00	312,00	308,00	301,50
Personale femminile media annua	19,00	18,00	18,00	18,00	21,50

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

Il personale con mansione di impiegato, settore amministrazione, dal 2012 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 e dunque la reinternalizzazione di personale trasferito a CTT e 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 e ad un cambio mansione avvenute nell'ultimo trimestre 2014; nel 2016-2017 si registra una diminuzione dovuta ad esonero e spostamento del personale nell'area tecnica. Si precisa che tra il personale di amministrazione si registrano nel 2017 n. 3 assunzioni (agosto-novembre-dicembre). Nel 2018 si indica n. 1 cessazione dal 01.02.18.

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 impiegatizio. Il dato anno 2015 è costante, in diminuzione nel 2016-2017 per esoneri. Nel 2018 si registra tra gli impiegati di Officina un esonero a maggio ed una assunzione a dicembre.

Nel settore esercizio è incluso il personale di esercizio, movimento, operatori mobilità; nella media l'aumento a partire dal 2015 è dovuto al cambio del profilo professionale da parte di alcuni operatori di esercizio e ad assunzioni. Nel 2018 si registrano tra ottobre – novembre n. 3 cessazioni di rapporto e cambi dal profilo di operatore d'esercizio ad addetti al Movimento.

Il personale viaggiante (profilo operatore d'esercizio) è diminuito per gli esoneri ed i cambi mansione che hanno portato alcuni operatori di esercizio a ricoprire ruoli nella mansione di impiegato. Nel 2017 tra agosto e settembre sono stati assunti n. 10 Operatori di esercizio. Nel 2018 sono stati assunti n. 12 Operatori d'esercizio e cessati dal lavoro n. 17.

La media del personale femminile è aumentata nel 2018. Nel 2015 è diminuita di una unità, costante nel 2016-2017. Si registrano nel 2017 n. 5 assunzioni di personale femminile nella seconda parte dell'anno e nel 2018 n. 2 assunzioni e n. 3 cessazioni.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000:2014 Anno 2018	rev.:	0
		data:	31.03.2019

Cessazioni nell'anno 2017 n. 12 dipendenti: n. 2 Operai; n. 2 Addetti al movimento; n. 7 operatori d'esercizio; n. 1 impiegato.

Cessazioni nell'anno 2018 n. 22 dipendenti: n. 2 Addetti al movimento; n. 17 operatori d'esercizio; n. 3 impiegati.

OBIETTIVO 2018	STATO DELL'AZIONE	TARGET
Mantenere gli impegni di assenza di lavoro minorile, di sensibilizzazione e partecipazione già assunti	Conseguito	Convenzione ONG UNICEF Procedura PRS 9.3 "Valutazione dei rischi SA8000": assenza di segnalazioni.

OBIETTIVO 2019

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

Al momento dell'assunzione il personale riceve e sottoscrive per accettazione la documentazione relativa al rapporto di lavoro ed al trattamento economico-normativo applicato. I neo-assunti sono inseriti nel piano annuale di formazione-addestramento.

Contenziosi in Azienda.

Nel 2017 non si registrano problematiche di carattere generale che hanno dato origine a contenziosi. Sono pendenti alcuni ricorsi che fanno parte del contenzioso giuslavoristico.

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.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000:2014 Anno 2018	rev.:	0
		data:	31.03.2019

Ambiente di lavoro – Mappatura dei rischi

Nel 2017 SPT ha proceduto alla mappatura della valutazione dei rischi in rapporto ai punti della Norma ai sensi della Norma edizione Sa8000:2014; successivamente SPT ha verificato l'andamento degli indici indicati nella Mappatura dei rischi SA8000:2014, Procedura PRS 9.3, relativamente al periodo gennaio/settembre-ottobre 2018.

Nel 2018 il gruppo di lavoro costituito tra l'altro da RSPP, RLS, Medico competente ha proceduto alla valutazione del rischio stress lavoro correlato.

OBIETTIVO 2018	STATO DELL'AZIONE	TARGET
Mantenere l'assenza di lavoro obbligato	Conseguito	Assenza di lavoro obbligato Assenza di reclami o denunce per lavoro obbligato Mappatura della valutazione dei rischi SA8000:2014

OBIETTIVO 2019
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. L'Azienda garantisce al personale l'uso di bagni puliti e d'acqua potabile, nel rispetto delle più comuni norme d'igiene.

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'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.

Rappresentati dei lavoratori per la Sicurezza (RLS)

Nel gennaio 2011 in concomitanza con le 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

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000:2014 Anno 2018	rev.:	0
		data:	31.03.2019

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.

Assenze per infortunio-malattia

Nell'anno 2016 il quadro delle assenze si presenta con una diminuzione delle giornate di infortunio (delta 2016/2015 gg. - 246), ed un aumento delle giornate di assenza per malattia (delta 2016/2015 gg. + 788).

Nell'anno 2017 il quadro delle assenze si presenta con un aumento delle giornate di infortunio (delta 2017/2016 gg. + 132, ed un aumento delle giornate di assenza per malattia (delta 2017/2016 gg. + 98).

Nell'anno 2018 il quadro delle assenze si presenta con un lieve aumento delle giornate di infortunio (delta 2018/2017 gg. + 18, ed una diminuzione delle giornate di assenza per malattia (delta 2018/2017 gg. - 852).

Di seguito alcune osservazioni in merito all'analisi sugli infortuni:

- la media del personale di ruolo nel 2018 rispetto al 2017 è diminuita;
- il numero degli infortuni costante tra il 2016- 2015; nel 2017 è aumentato di n. 2. Nel 2018 il numero degli infortuni è diminuito di n. 6 rispetto al 2017;
- 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. Nel 2015 si registra n. 1 infortunio “aggressioni;” n. 2 per “ncidente stradale;” n. 3“mentre scendeva dal bus;”
- nel 2016 su n. 25 infortuni, n. 17 hanno interessato il personale autista (n. 3 per sinistro stradale; n. 2 infortuni in itinere; n. 2 mentre scendeva..”; n. 1 a causa del fondo stradale; n. 2 scivolava dallo scalino; n. 2 gas nocivi abitacolo...); n. 8 hanno interessato il personale di officina di cui n. 7 “mentre lavorava su un mezzo...”, n.1 scivolava nel salire sul carro attrezzi; nessuno infortunio in amministrazione;
- nel 2017 su n. 27 infortuni, n. 24 hanno interessato il personale autista, n. 2 hanno interessato il personale di officina; n. 1 con mansione di impiegato. Le tipologie riguardano n. 7 per sinistro stradale; n. 4 infortuni in itinere; n. 5 mentre scendeva dal bus”; n. 3 mentre saliva sul bus; n. 2 aggressioni; scivolava dal bus n. 3; n. 1 guasto del tubo d'aria del sedile; n. 1 mentre stringeva un tappo; n. 1 mentre aiutava a scaricare.
- nel 2018 su n. 21 infortuni, n. 19 hanno interessato il personale autista, n. 2 hanno interessato il personale di officina (n. 1 “mentre stava forando con il trapano” - n. 1 “mentre si rialzava dal posto di lavoro”).

Le tipologie riguardano: n. 3 per sinistro stradale; n. 3 infortuni in itinere; n. 5 aggressioni; n. 1 esalazione nel mezzo; n. 2 “mentre scendeva”; n. 1 mentre saliva sul bus; n.1 scivolava dentro il bus; 1 “corpo estraneo nell'occhio”; n. 1 “mentre camminava”; n. 1 “mentre guidava”;

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000:2014 Anno 2018	rev.:	0
		data:	31.03.2019

- gli infortuni in itinere sono: tra il 2015 ed il 2016 sono costanti (n. 2); aumentati nel 2017 e nel 2018 diminuiti di n. 1 rispetto all'anno precedente. Nel 2017 sono aumentati rispetto al 2016 gli infortuni da incidente stradale; mentre scendeva dal bus e per aggressione. Nel 2018 rispetto al 2017 sono diminuiti gli infortuni per sinistri stradali mentre sono aumentati gli infortuni per aggressioni da n. 2 a n. 5.

Nell'ambito delle misure atte a garantire la sicurezza sul posto di lavoro si citano:

- Attività di formazione:

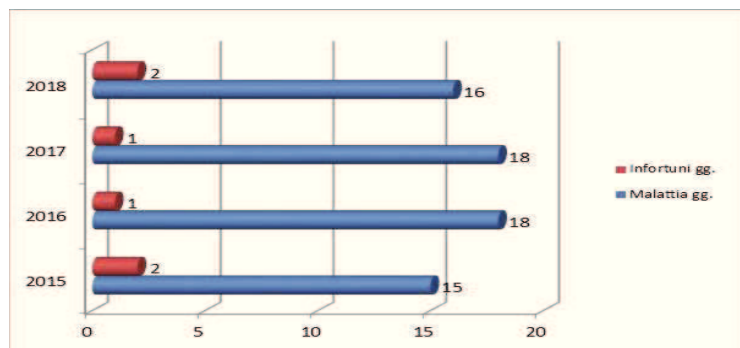
- l'intervento formativo interno organizzato per il rinnovo dell'abilitazione CQC (dedicato al personale viaggiante, operaio ed impiegatizio in possesso del titolo);
- l'intervento formativo "Progetto Sicurezza" svolto nel 2014;
- il corso di formazione per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (anno 2015) ripetuto come corso di aggiornamento tra il gennaio-febbraio 2017.

Il corso Progetto Sicurezza pianificato per il 2018 non è stato effettuato per motivi organizzativi.

- nel 2013 è stato nominato il nuovo RSPP;
- in data 6 ottobre 2016 è stato costituito il Comitato di Salute e Sicurezza ai sensi del punto 3.5 del paragrafo 3 "Salute e Sicurezza" dello Standard Internazionale Social Accountability 8000, Edizione 2014 (Avviso al personale n. 77/2016). Il Comitato ha struttura collegiale, espressione dell'Azienda e dei Lavoratori, ed è composto da: n. 4 Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza; il Datore di Lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008; la Responsabile della Funzione Qualità-SA; il Medico competente ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008; il RSPP ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008; il Direttore d'Esercizio;
- Procedura PRS 3.7 per la gestione e prevenzione di Quasi incidenti e Comportamenti pericolosi. La procedura, approvata dal Comitato Salute e Sicurezza SA8000 in data 09.11.2017, si applica al verificarsi dei quasi incidenti, comportamenti pericolosi, segnalazioni di situazioni di rischio, denunciati dai dipendenti e/o dal personale preposto alla salute e sicurezza, ritenuti rilevanti perché correlati a possibili infortuni che possono accadere durante l'orario di lavoro all'interno dei luoghi di lavoro o comunque nelle fasi appartenenti al ciclo produttivo aziendale. Al verificarsi di un quasi incidente o qualora si riscontri un comportamento pericoloso per la salute e la sicurezza dei lavoratori e/o di altri operatori eventualmente presenti, ogni dipendente è tenuto a segnalare la situazione di pericolo, il mancato incidente o il mancato infortunio per sé e/o per i propri colleghi compilando il Modulo di segnalazione Mod. PRS 3.7. 01 con le modalità indicate al par. 5.1 della procedura. La Procedura ed il Modulo sono disponibili presso le sedi aziendali ed i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, nonché tramite intranet per il personale con mansione di impiegato.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000:2014 Anno 2018	rev.:	0
		data:	31.03.2019

Media annua dei giorni di assenza per malattia ed infortuni.



Anno	Media personale	Giornate di infortuni	Giornate di malattia	Numero infortuni	Numero infortuni in itinere
2018	301,50	468	4775	21	3
2017	308,00	450	5627	27	4
2016	312,00	318	5536	25	2
2015	316,00	564	4748	25	2

OBIETTIVO 2018	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 infortuni, Formazione D.Lgs. n. 81/2008	RLS - RSPP	RLS – RSPP- Comitato salute e sicurezza	Entro dicembre 2018	Rappresentante servizio Prevenzione e Protezione - RLS	Numero degli infortuni, delle giornate di assenza, cause infortuni	Nel 2018 rispetto al 2017, i giorni di assenza per infortunio sono aumentati di poco; il numero degli infortuni è diminuito. Gli infortuni per incidente stradale ed in itinere sono diminuiti, mentre sono aumentati gli infortuni per aggressione. Non è stato effettuato l'intervento formativo sul "Progetto Sicurezza."

OBIETTIVO 2019

Analizzare, monitorare il fenomeno infortunistico con la collaborazione degli RLS, durante le riunioni periodiche, e del Comitato salute e sicurezza; verificare le cause d'infortunio; diminuire il numero di infortunio; effettuare la formazione D.Lgs. n. 81/2008 (Progetto Sicurezza). Tenuto conto dei comportamenti a bordo degli autobus e degli infortuni per aggressioni è in programma per il 2019 il corso sulla comunicazione efficace-comportamento aggressivo rivolto al personale viaggiante.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000:2014 Anno 2018	rev.:	0
		data:	31.03.2019

4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'Azienda assicura il diritto di libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva. È garantito l'esercizio dei diritti sindacali (affissione, comunicazione con i propri iscritti, assemblee, permessi sindacali.); l'Azienda assicura che i rappresentanti sindacali non siano soggetti a discriminazione.

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; 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 costituite da FAISA-CISAL; FIT-CISL; FILT-CGIL; UIL-TRASPORTI, alle quali nel 2017 si è aggiunta la sigla UGL F.N.A. In Azienda è presente anche la sigla sindacale COBAS.

Permessi sindacali

Le giornate usufruite per permesso sindacale sono in diminuzione dal 2016. In aumento nel 2018.

Anno	gg. permesso sindacale
2018	317
2017	267
2016	291
2015	348

Assenze per sciopero

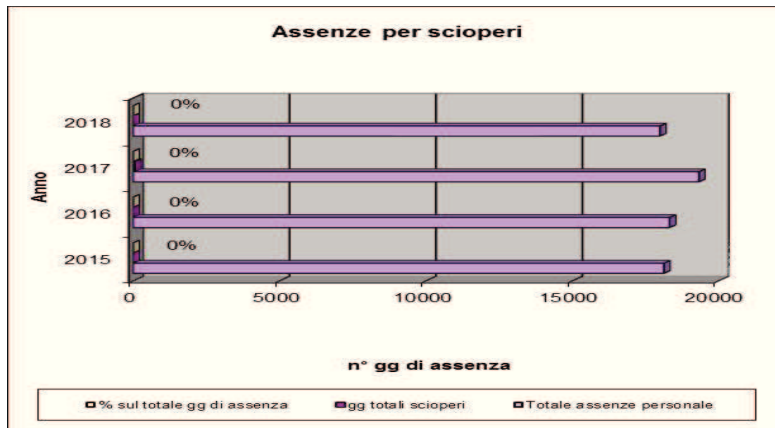
Anno	gg. assenze per sciopero
2018	0
2017	62,40
2016	1,23
2015	0

Non si registrano giorni di assenza per sciopero nel 2015 e nel 2018.

Le assenze per sciopero dipendono soprattutto da ritardi nel rinnovo del contratto collettivo 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.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000:2014 Anno 2018	rev.:	0
		data:	31.03.2019



OBIETTIVO 2018	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	STATO DELL'AZIONE
Continuare ad assicurare l'esercizio della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva	Convocazioni sindacali con RSA	RSA Direzione	Entro dicembre 2018	RSA Direzione	n. segnalazioni	Conseguito

OBIETTIVO 2019
Continuare ad assicurare l'esercizio della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva

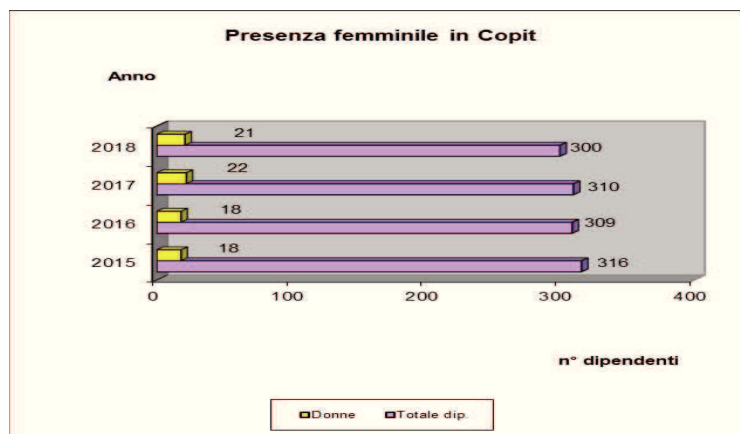
5. DISCRIMINAZIONE

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.

A dicembre 2017 è aumentata la presenza del personale femminile grazie a n. 5 assunzioni nella seconda parte dell'anno (n. 3 nel mese di agosto, n. 1 nel mese di novembre e n. 1 a dicembre). Nel 2018 sono cessati n. 3 rapporti di lavoro (n. 1 con mansioni di impiegata, n. 2 conducenti), sono state assunte n. 2 conducenti.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000:2014 Anno 2018	rev.:	0
		data:	31.03.2019



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

- 2015: Operatori d'esercizio n. 7 / Operatore mobilità n. 1 / Amministrazione 10
- 2016: Operatori d'esercizio n. 7 / Operatore mobilità n. 1 / Amministrazione 10
- 2017: Operatori d'esercizio n. 9 / Operatore mobilità n. 1 / Impiegate (Amministrazione-Esercizio) n. 12
- 2018: Operatori d'esercizio n. 9 / Impiegate (Amministrazione-Esercizio) n. 12.

Presenza femminile sulla base della media anno del personale.

anno	dipendenti	donne
	<i>media</i>	
2018	301,50	21,00
2017	308,00	18,00
2016	316,00	18,00
2015	316,00	18,00

Part-time

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

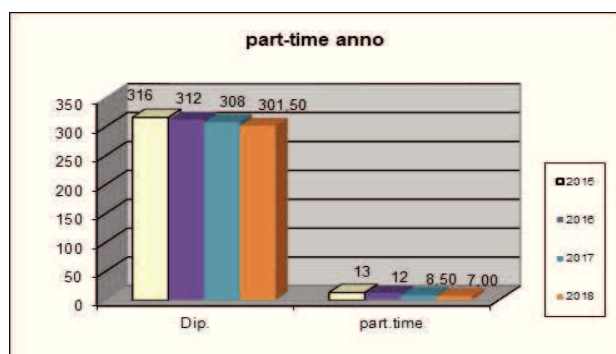
- trasformazione dei rapporti di lavoro da full-time, su richiesta del dipendente, per esigenze personali;
- assunzioni per la copertura di turni part-time.

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 e di tipo verticale.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000:2014 Anno 2018	rev.:	0
		data:	31.03.2019

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



Nel corso del 2016 sono stati trasformati n. 2 contratti part-time in full-time su richiesta dei dipendenti.

Nel corso del 2017 sono stati trasformati n. 3 contratti part-time in full-time su richiesta dei dipendenti.

Nel corso del 2018 è stato trasformato n. 1 contratto da full-time a part-time su richiesta dei dipendenti. Un dipendente in part-time ha cessato il rapporto di lavoro.

A dicembre del 2015 i contratti part-time erano n. 13, nel medesimo mese del 2016 n. 11.

A dicembre 2017 si registrano n. 8 contratti part-time ed a dicembre 2018 n. 7.

Nel 2013 è stato sottoscritto con le OO.SS. l'accordo aziendale che ha consentito la trasformazione in tempo full-time di n. 3 contratti part-time.

Flessibilità- Legge n. 53/2000 s.m.i.

La società dal 2006 ha introdotto dei turni che consentono al personale viaggiante di conciliare il lavoro con le esigenze personali (frequenza corsi di studio, motivi familiari). A tal fine è stato costituito un gruppo di lavoro, "turni particolari", al quale il personale viaggiante può accedere tramite domanda; il servizio di linea 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. 53/2000 s.m.i. i dipendenti usufruiscono di periodi di congedo parentale.

Anno	Dipendenti media	GG di congedo parentale
2018	301,50	581,00
2017	308,00	559,00
2016	316,00	550,00

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000:2014 Anno 2018	rev.:	0
		data:	31.03.2019

OBIETTIVO 2018	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 dei dipendenti	Direzione RSA	Entro dicembre 2018	Direzione - RSA	Numero delle richieste	Sono coperti i turni particolari, soddisfatte le richieste. La presenza del personale femminile è aumentata nel 2018. Il n. dei contratti part-time è diminuito tra il 2015-2018 in quanto l'Azienda ha accolto le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro presentate dai dipendenti; si evidenzia n. 1 esonero.

OBIETTIVO 2019

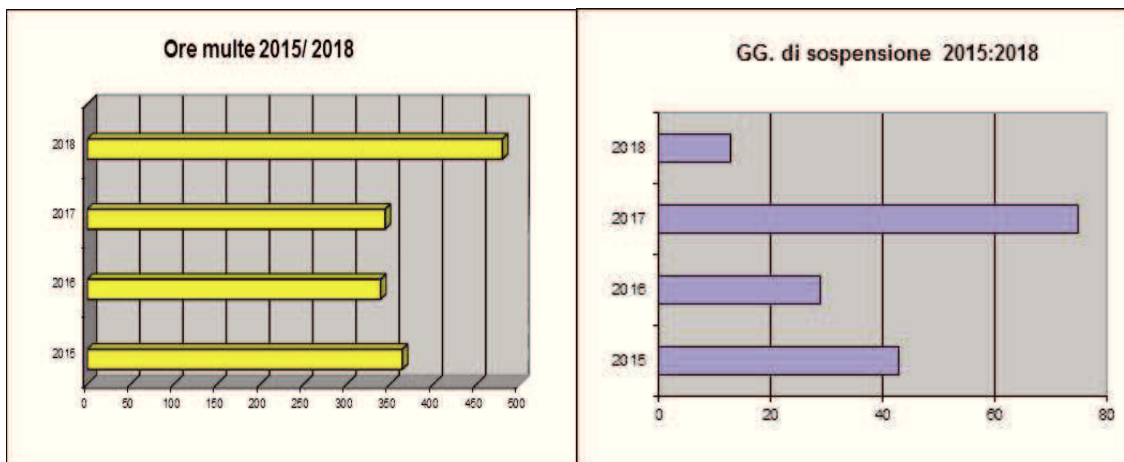
Favorire l'aumento della presenza femminile – Continuare a favorire l'accesso a turni che consentono di conciliare il lavoro con le esigenze familiari-personali. Favorire le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro in part-time

6. PRATICHE DISCIPLINARI

Le procedure disciplinari sono regolate dal R.D. n. 148/31, Allegato A, il documento è affisso alle bacheche aziendali, pubblicato su intranet e su web.

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

Si riporta il numero di ore di multe e di giorni di sospensione applicati negli anni 2015:2018.



	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000:2014 Anno 2018	rev.:	0
		data:	31.03.2019

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;
- 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. anziché entro 5 gg, come disposto dall'Allegato A, R.D. 148/1931 (avviso al personale n. 44 del 15/06/05).

Con avviso al personale n. 25/2018 l'Azienda ha comunicato ai dipendenti le nuove deleghe conferite dal C.d.A. per l'esercizio dei poteri disciplinari di primo livello.

OBIETTIVO 2018	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 2018	Direzione Movimento	Numero e tempi delle contestazioni e dei provvedimenti disciplinari	La contestazione del fatto è pressoché immediata. La tempistica dell'iter disciplinare è migliorata dopo che il C.d.A. nella seduta del 28.05.18, ha modificato le deleghe per l'esercizio dei poteri disciplinari di primo livello.

OBIETTIVO 2019

Per il 2019 si ripropone l'obiettivo di osservanza dei termini dell'iter disciplinare.

7. ORARIO DI LAVORO

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

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000:2014 Anno 2018	rev.:	0
		data:	31.03.2019

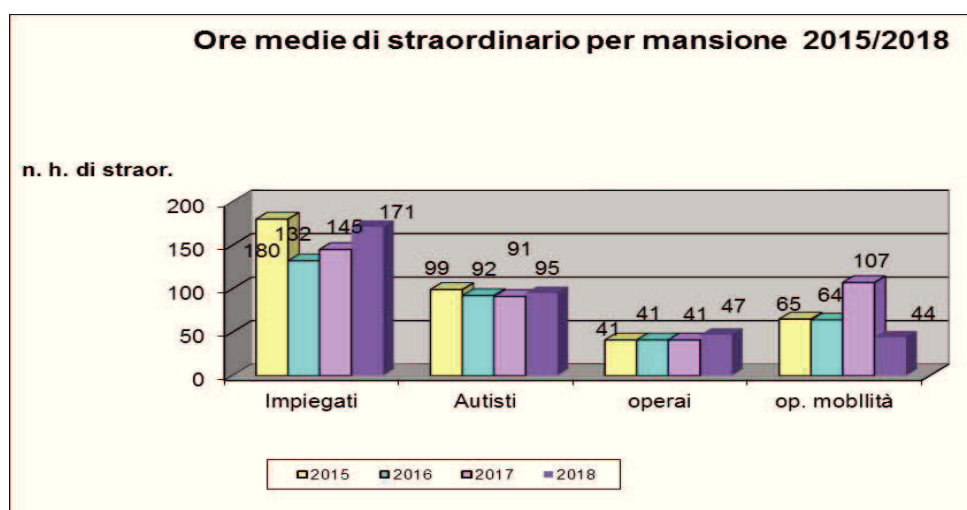
Straordinario

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.

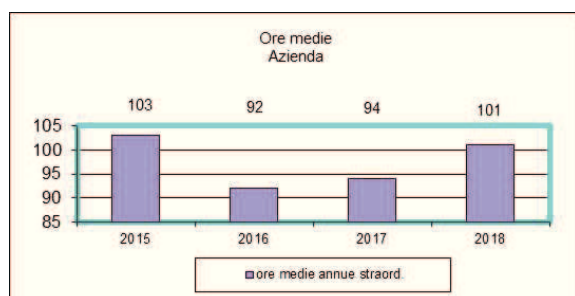
L'azienda monitora le prestazioni retribuite in straordinario con contabilizzazione individuale e per settore. Nella voce "lavoro straordinario" relativa al personale viaggiante si comprendono prestazioni retribuite in straordinario ma non rientranti nell'accezione del termine (es. le ore prestate per effettuare i cd. "pendolini" vengono retribuite in straordinario per accordo aziendale ma non sono computabili interamente a titolo di prestazione in straordinario).

Si riportano i grafici sottostanti.

Ore medie di straordinario retribuito per mansione.



Ore medie di straordinario retribuito anno.



In generale, nel 2018 rispetto al 2017, le ore per prestazioni in straordinario sono in aumento. Si evidenziano ancora delle punte di straordinario in alcuni dipendenti in particolare tra il personale viaggiante.

Vedi di seguito il dettaglio relativo alla media di straordinario per mansione.

Impiegati: 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.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000:2014 Anno 2018	rev.:	0
		data:	31.03.2019

Da segnalare un aumento delle prestazioni in straordinario tra il personale con mansione di impiegato nel 2018 rispetto al 2017 (tra il personale di amministrazione, officina e di esercizio sono stati assunti in totale n. 3 dipendenti tra agosto e dicembre 2017 e n. 1 impiegato di officina nel mese di dicembre 2018. Il personale Addetti al movimento nel 2018 è aumentato di 4 unità, di cui n. 2 in forza al settore Movimento dal novembre 2017 e n. 2 nel 2018). Per quanto riguarda le cessazioni lavorative nel 2018 sono cessati n. 5 dipendenti con mansione di impiegato (di cui n. 1 in officina, n. 1 impiegato di esercizio, n. 2 addetti al movimento, n. 1 impiegato amministrativo).

Operai: si registra un aumento delle ore medie di lavoro straordinario retribuito nel 2018 (nel 2017 sono cessati n. 2 rapporti di lavoro).

Operatori della mobilità: si nota una diminuzione delle prestazioni in straordinario per il passaggio tra gli impiegati di esercizio di n. 1 addetto.

Nel personale viaggiante le ore medie di straordinario sono aumentate nel 2018. La media annua dei dipendenti con mansione di conducente di linea è diminuita per cessazione di personale e cambio mansione.

Si sono verificati nel 2018 n. 17 esoneri e n. 12 assunzioni e nel 2017 n. 7 esoneri e n. 10 assunzioni.

Si registrano delle punte di straordinario in alcuni dipendenti nonostante l'inserimento a partire dal 7 dicembre 2015 del 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 è installato ed accessibile direttamente presso il Movimento delle sedi di Pistoia e di San Marcello P.se. A fare data dal 13.11.18 l'accesso al software BDPI è possibile via web, quindi l'utente può accedere all'applicativo da qualsiasi pc, tablet o smartphone collegato ad internet. In tal modo la platea degli utenti è stata allargata a tutto il personale anche a coloro che lavorano su residenze esterne non collegate con la rete LAN aziendale. Dall'aggiornamento del report del 6.12.18 si evidenzia che il numero di accessi giornalieri da parte del personale è sensibilmente aumentato, ma è ancora in numero inferiore il personale viaggiante che prenotandosi risulta disponibile ad effettuare prestazioni in straordinario.

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. Come si può constatare il CCNL consente al personale viaggiante di svolgere prestazioni in straordinario in numero maggiore.

In data 10.03.2017 l'Azienda ha stipulato con le RSA un accordo sindacale per la trasformazione di contratti part-time in full-time.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000:2014 Anno 2018	rev.:	0
		data:	31.03.2019

Le operazioni descritte, incluse le assunzioni, dovrebbero, nel tempo, contribuire alla diminuzione delle punte di straordinario tra il personale viaggiante.

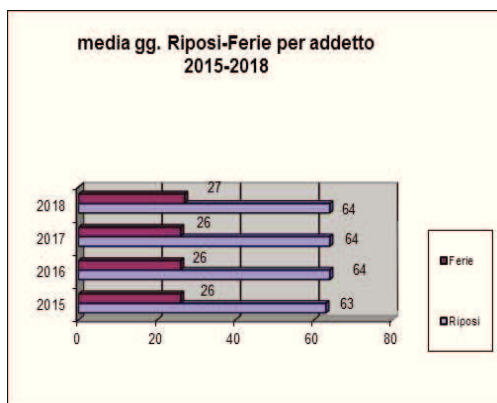
L'Azienda anche nel corso del prossimo anno continuerà a monitorare l'andamento del lavoro straordinario.

Ferie – riposi

L'azienda si è posta tra gli obiettivi per l'anno 2018 il monitoraggio dell'andamento delle ferie e dei riposi goduti al fine di ottenere un aumento dei giorni usufruiti dai dipendenti.

Nel corso del 2018 le giornate usufruite per riposi goduti sono diminuiti in relazione alla diminuzione in media di personale, mentre sono costanti i giorni per ferie godute.

<i>Anno</i>	<i>Giorni Ferie Godute</i>	<i>Giorni riposo goduti</i>	<i>Media personale</i>
2018	8.054,52	19.229,00	301,50
2017	8.054,92	19.616,00	308,00
2016	8.161,09	19.911,00	312,00
2015	8.090,36	20.024,00	316,00



La media del personale è diminuita per le cessazioni intervenute nel corso del 2017-2018.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000:2014 Anno 2018	rev.:	0
		data:	31.03.2019

OBIETTIVO 2018	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 RSA	Monitoraggio periodico dell'andamento degli indici presi a riferimento	Direzione - RSA	Entro dicembre 2018	Direzione - RSA	Ore di straordinario - gg. goduti ferie e riposi	Nel 2018 le prestazioni in straordinario sono aumentate. Rimangono le punte di straordinario in capo ad alcuni dipendenti in particolare conducenti. Riposi goduti in diminuzione le giornate; costanti nella media generale. Ferie godute costanti, in aumento nella media. Da considerare la diminuzione in media del personale.

OBIETTIVO 2019

Monitoraggio delle prestazioni in straordinario, diminuzione/mantenimento nei limiti di legge delle prestazioni in straordinario, verifica e diminuzione delle punte di straordinario. Ferie: monitoraggio, aumento dei giorni usufruiti e diminuzione del monte ferie in capo ad alcuni dipendenti. Riposi in definizione con le 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 OO.SS. 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. In data 10 maggio 2016 è stato stipulato con le RSA l'accordo sul premio di risultato per il triennio 2016-2018 con addendum per il premio di risultato anno 2015.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000:2014 Anno 2018	rev.:	0
		data:	31.03.2019

9. SISTEMA DI GESTIONE

Il Sistema integrato Qualità-SA8000 è gestito da COPIT.

Obiettivo 2018. Mantenimento della certificazione secondo la Norma SA8000: 2014.

Stato dell'arte:

- Attuazione e mantenimento del sistema di Responsabilità Sociale integrato con il Sistema Qualità. Nel novembre 2016 è stata effettuata, con esito positivo, la visita di rinnovo da parte dell'Ente di terza parte CISE.
- Nel mese di maggio 2017 COPIT ha effettuato il passaggio dalla versione SA8000:2008 alla versione SA8000:2014, quarta edizione della norma SA8000. La nuova norma conferma lo spirito e gli scopi delle edizioni precedenti definendo meglio i requisiti e le modalità di applicazione. La versione 2014 introduce la costituzione del Comitato Salute e Sicurezza e del Social Performance Team (SPT). Il sistema SA8000:2014 dà una grande importanza al ruolo dei Comitati e al concetto di valutazione e misurazione dei rischi. In COPIT sono presenti entrambi i Comitati.
- Nel corso del 2018 l'Ente di certificazione CISE ha confermato il mantenimento della certificazione etica.
- A luglio 2018 COPIT ha effettuato il passaggio alla norma EN UNI ISO 9001:2015.
- L'Azienda, per dare maggiore visibilità a tutte le parti interessate al Sistema di Responsabilità Sociale, continua a:
 - ❑ essere iscritta al S.A.W. (Osservatorio della Responsabilità Sociale delle organizzazioni);
 - ❑ attuare un sistema di Responsabilità Sociale SA8000:2014 in modo integrato al proprio Sistema di Qualità ISO 9001:2015;
 - ❑ essere supportata dal Senior Management e dai rappresentanti SA8000 dei Lavoratori nell'attuazione del Sistema di Responsabilità Sociale, nonché dal Social Performance team (SPT), di cui i soggetti menzionati fanno parte, e dal Comitato salute e sicurezza;
 - ❑ pubblicare il Bilancio Sociale sul portale del S.A.W, sul sito aziendale, sul collegamento intranet nonché affisso nelle bacheche aziendali;
 - ❑ essere oggetto di verifica da parte dei monitori.

Norma SA8000 Edizione 2014

Di seguito alcuni aspetti relativi allo standard 2014.

In data 6.10.2016 è stato costituito il Comitato per la Salute e la Sicurezza ai sensi della Norma SA8000 Edizione 2014. Il Comitato è composto da:

n. 4 Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza, espressione oltre che dei lavoratori anche delle Organizzazioni Sindacali in quanto indicati dalle 4 sigle sindacali presenti in Azienda (FIT-CISL; FILT CGIL; FAISA-CISAL e UILTRASPORTI); il Datore di Lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008, il quale riveste, nel

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000:2014 Anno 2018	rev.:	0
		data:	31.03.2019

contempo, il ruolo di Rappresentante della Direzione per la Qualità-SA8000; il Medico competente ai sensi del D.Lgs. 81/2008; la Responsabile Funzione Qualità-SA8000; il RSPP ai sensi del D.Lgs. 81/2008; il Direttore d'Esercizio COPIT.

In data 17 novembre 2016 è stato costituito il Comitato Social Performance team (SPT) per il controllo della Performance Sociale, composto dai Rappresentanti del Management dell'Azienda, ovverosia Senior Management ed i responsabili/addetti dei settori movimento, officina/deposito, acquisti, servizi generali e personale e dai Rappresentanti dei Lavoratori SA8000 nominati dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Ciascun Comitato ha un proprio Regolamento interno. I Comitati hanno continuato nel corso del 2017-2018 a monitorare il Sistema. I Comitati dallo loro costituzione si sono riuniti periodicamente.

Si indicano le seguenti procedure:

- Procedura “PRS 3.7 per la gestione e prevenzione di quasi incidenti e comportamenti pericolosi” e relativo modulo di segnalazione. La procedura è stata redatta dalla responsabile funzione Qualità-Sa8000/RPCT. Scopo della procedura è definire i criteri per la gestione degli eventi che possono provocare incidenti o infortuni causando, di conseguenza, danni alle persone e alle cose. In procedura sono indicate le modalità di segnalazione, da parte dei dipendenti e/o del personale preposto alla salute e sicurezza, e di gestione di quasi incidenti, comportamenti pericolosi allo scopo di attuare azioni preventive e correttive finalizzate ad annullare o ridurre al minimo la probabilità che gli stessi si ripetano e dunque le cause effettive o potenziali di rischio.

- Procedura “PRS 9.3 Valutazione rischi Sa8000” con allegata la mappatura dei rischi. Lo scopo della procedura è definire le modalità di valutazione dei rischi SA8000:2014. La Norma SA8000:2014 dispone che: “punto 9.3.1 Il Social Performance team SPT deve condurre periodicamente e in forma scritta delle valutazioni dei rischi per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard. Il SPT deve inoltre suggerire al Senior Management le azioni per affrontare i rischi individuati. Tali azioni devono avere un ordine di priorità in base alla gravità dei rischi o al fatto che un ritardo potrebbe rendere impossibile la risoluzione del problema. Punto 9.3.2 Il SPT deve condurre queste valutazioni basandosi sulle informazioni in suo possesso e su quelle ottenute attraverso tecniche di raccolta dati ed una significativa consultazione con le parti interessate.”

- Procedura PRS 9.7.2 “Soggetti portatori di interesse – Mappatura”, introdotta nel 2017, è l'individuazione della mappatura degli stakeholder ovvero dei soggetti portatori di interesse verso la società, nonché l'interesse della Società nei confronti degli stakeholder.

- Procedura PRS 9.6 Gestione segnalazioni delle parti interessate”, con modulistica. Scopo della procedura è definire le modalità di gestione delle segnalazioni, reclami, suggerimenti, osservazioni provenienti dal personale-lavoratore Copit o da stakeholder (clienti, fornitori...) attinenti alla SA8000.

- Analisi del contesto del 18.06.2018. Uno degli obiettivi principali della norma UNI EN ISO 9001:2015 è quello di spingere le imprese certificate a valutare la propria organizzazione ed il suo contesto, attraverso un'attenta analisi dei fattori esterni e dei fattori interni ritenuti rilevanti per le sue finalità ed indirizzi strategici e che influenzano la sua capacità di conseguire i risultati attesi. Il documento “Analisi del contesto” del 18.06.18

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000:2014 Anno 2018	rev.:	0
		data:	31.03.2019

rappresenta il sunto dell'attività svolta. L'analisi è stata effettuata attraverso le valutazioni dei singoli Responsabili di Funzione e, per consentire lo scambio di idee fra persone dotate di diversi punti di vista e background, mediante riunioni di confronto sulle tematiche emerse.

OBIETTIVO 2019

L'obiettivo 2019 è il mantenimento della certificazione ed il rispetto dei requisiti della Norma SA8000:2014; mantenimento iscrizione al S.A.W (Osservatorio della Responsabilità Sociale delle organizzazioni). Gestione del sistema da parte del SPT e del Comitato Salute e sicurezza.

Attività di formazione

Nel 2018 è stata pianificata la formazione per tutto il personale, in forza e nuovo assunto su varie tematiche fra le quali salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, norma SA8000, certificazione del Sistema Qualità, aggiornamenti periodici sulla normativa.

Si evidenziano tra gli interventi formativi i seguenti:

- 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."
- Anno 2016:
 - ✓ il corso D.Lgs. 196/2003 del 14.11.2016, al quale hanno partecipato gli incaricati-responsabili al trattamento dati secondo l'organigramma privacy;
 - ✓ il seminario sul D.Lgs. 231/2001 – L. 190/2012 effettuato a marzo, destinato al settore impiegatizio; al personale di officina ruoli apicali; agli operatori della mobilità.
- Anno 2017:
 - ✓ Corso SA8000, edizione 2014 dedicato ai componenti dei Comitati SPT e del Comitato di salute e Sicurezza;
 - ✓ Giornata sulla trasparenza l.190/2012 s.m.i.– D.Lgs. 33/2013 s.m.i.
- Anno 2018
 - ✓ Corso sulla Norma ISO 9001:2015 ed Analisi del Contesto del Sistema Integrato Qualità-SA COPIT, partecipanti personale di Direzione, Officina-Deposito e Movimento.
 - ✓ Corso su SA8000 - Gestione degli audit ai fornitori- Principi Generali e Norma di riferimento ISO 19011, il corso si è concluso a gennaio 2019 con l'audit ai fornitori.

I dati della formazione sono disponibili presso l'Ufficio Risorse Umane.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000:2014 Anno 2018	rev.:	0
		data:	31.03.2019

Attività di monitoraggio e misurazione

Nell'ambito del Sistema di Responsabilità Sociale, per esaminare l'adeguatezza delle attività ai requisiti della Norma SA 8000, si effettuano in COPIT verifiche ispettive interne, attività di monitoraggio e misurazione finalizzate a garantire l'idoneità del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale ai requisiti della normativa SA 8000:2014. Nel corso del 2018 Copit ha effettuato il passaggio alla norma ISO 9001 Edizione 2015; nell'analizzare il contesto esterno ed interno nel quale opera la Società, sono stati monitorati i contesti sociali e culturali interni ed esterni nonché organizzativo interno con riflessi anche sulla Norma SA8000.

Riesame della Direzione

La Direzione di COPIT, riesamina periodicamente la propria Politica di Responsabilità Sociale per ciò che riguarda in particolare:

- l'adeguatezza;
- l'appropriatezza;
- l'efficacia;

In tale occasione si valuta anche l'efficacia delle procedure aziendali e le opportunità di modifica e miglioramento degli obiettivi, della Politica per la Responsabilità Sociale e del Sistema di Gestione, e si definiscono nuovi obiettivi necessari al miglioramento dell'efficacia ed efficienza del Sistema.

La Politica del Sistema Integrato è stata revisionata nel 2017 per renderla più aderente alla Norma SA8000:2014 ed approvata dal C.d.A. e successivamente nel 2018 per adeguarla alla Norma UN EN ISO 9001:2015.

Fornitori/Subappaltatori e subfornitori

L'Azienda ha stabilito, attraverso procedure che si basano sulla capacità di rispettare i requisiti della Norma SA8000, le modalità per la selezione e la qualifica di fornitori/subappaltatori e subfornitori. L'Azienda ha informato i fornitori di possedere la certificazione etica, Responsabilità Sociale SA8000, e di conseguenza ha richiesto sia l'impegno a conformarsi ai requisiti della norma sia la disponibilità a ricevere audit.

Di seguito si riportano le disposizioni contenute nelle condizioni generali di acquisto sottoposte alla firma del fornitore.

“Disposizioni relative al Codice Etico e al Modello 231 di COPIT S.p.A. COPIT S.p.A. ha adottato un proprio Codice Etico ed un Modello Organizzativo deliberato dal Consiglio di Amministrazione il 1° febbraio 2016 in conformità ai principi previsti dal D.Lgs. 231/2001. Entrambi i documenti sono disponibili presso il sito internet della Società. Il fornitore dovrà applicare ed osservare, per quanto di propria competenza, i principi e le disposizioni del Codice Etico di COPIT S.p.A., disponibile sul sito www.copitspa.it.

Sia il fornitore che COPIT S.p.A. dichiarano di essere a conoscenza della normativa vigente a norma del D.Lgs. 231/2001 e di impegnarsi ad improntare il proprio comportamento, finalizzato all'attuazione del contratto/ordine, a principi di legalità, trasparenza e correttezza. Ciascuna parte dovrà dichiarare di osservare le regole comportamentali idonee a prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e si impegna a mantenerle tutte efficacemente attuate per l'intera durata del contratto. Il fornitore dovrà mettere a disposizione

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000:2014 Anno 2018	rev.:	0
		data:	31.03.2019

di COPIT S.p.A. i documenti eventualmente adottati ai sensi del D.Lgs. 231/2001. L'inosservanza, anche parziale, delle obbligazioni previste dal presente articolo costituisce grave inadempimento contrattuale e legittima l'attivazione dei rimedi contrattuali previsti dalla legge. Nei casi più gravi si applica la risoluzione per inadempimento del contratto con effetto immediato, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1456 c.c., fermo restando il risarcimento dei danni eventualmente causati quali, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, quelli derivanti dall'applicazione alla stessa delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

Disposizioni in materia di Qualità e Responsabilità Sociale. COPIT ha un proprio sistema di gestione integrato, la cui conformità alle norme ISO 9001 (Qualità) e SA 8000 (Social Accountability) è certificata da organismi terzi ed indipendenti. Il modello di gestione è concepito per il miglioramento continuo della qualità dei servizi, della soddisfazione degli utenti e delle condizioni lavorative, anche coinvolgendo la catena di fornitura. Il fornitore si impegna ad osservare ed applicare, per quanto di propria competenza, i principi e i requisiti dello standard internazionale SA 8000, approntato dal SAI (Social Accountability International) con lo scopo di definire i requisiti e il processo per la verifica della Responsabilità Sociale d'Impresa, sulla base delle convenzioni dell'ILO (International Labour Organization), della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e della Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino. Lo standard elenca i requisiti per un comportamento eticamente corretto da parte delle imprese e della filiera di produzione. La Norma SA8000, nonché la documentazione collegata (Procedura Gestione delle segnalazioni delle parti interessate), è disponibile per la consultazione sul sito www.copitspa.it, nella sezione "Società trasparente". Il fornitore autorizza COPIT S.p.A. ad effettuare audit, nei propri siti o in remoto, al fine di valutare la conformità agli impegni assunti con la sottoscrizione delle condizioni generali di fornitura e degli ordini di acquisto.

Disposizioni relative al Personale. Il fornitore, gli eventuali subappaltatori e i soggetti titolari di cottimo devono osservare le norme e le prescrizioni dei contratti collettivi nazionali e di zona stipulati tra le parti sociali firmatarie di contratti collettivi nazionali comparativamente più rappresentative, delle leggi e dei regolamenti sulla tutela, sicurezza, salute, assicurazione assistenza, contribuzione e retribuzione dei lavoratori. Il fornitore dichiara che il proprio personale, nonché il personale dei suoi eventuali subappaltatori, assegnato all'esecuzione dei lavori è, e sarà, impiegato regolarmente e denunciato in conformità alla legislazione applicabile. Il fornitore dichiara, altresì, di avere regolarmente versato, e di impegnarsi a versare, gli oneri contributivi, previdenziali ed assicurativi, nonché le ritenute fiscali ed i trattamenti retributivi relativamente al predetto personale.

Peraltro, nell'ipotesi in cui il fornitore e/o i suoi eventuali subappaltatori abbiano l'intenzione di ricorrere a personale extracomunitario per eseguire i lavori, Il fornitore garantisce e certifica che tale personale sarà autorizzato a svolgere attività professionale e disporrà dei necessari titoli di lavoro e permessi di soggiorno durante i lavori presso COPIT S.p.A. Il fornitore si obbliga ad ottenere da eventuali subappaltatori le dichiarazioni, le certificazioni e i titoli di soggiorno previsti dal presente articolo rilasciandole anche a semplice richiesta di COPIT S.p.A. Il tutto restando salvo ed impregiudicato, in caso contrario, il diritto di COPIT S.p.A. di risolvere in ogni caso il presente contratto."

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000:2014 Anno 2018	rev.:	0
		data:	31.03.2019

COPIT ha adottato un Regolamento Acquisti ed un Disciplinare con il quale informare il fornitore sul possesso dei requisiti per l'iscrizione all'Albo fornitori.

“Art. 6 – Disciplinare Acquisti.

Al fornitore che chiede di essere iscritto all'Albo è inoltre richiesta l'accettazione, senza condizione o riserva alcuna: • di tutte le disposizioni contenute nel presente Disciplinare; • dei principi etico-comportamentali esplicitati nel Codice etico di COPIT S.p.A., dei principi di controllo interno previsto dal Modello di organizzazione e gestione per la prevenzione dei reati di cui al d.lgs. n. 231 del 2001 e dei principi relativi alla prevenzione della corruzione e dell'illegalità (il Codice etico e la descrizione generale del Modello 231 di COPIT S.p.A. sono disponibili per la consultazione sul sito www.copitspa.it, nella sezione “Società trasparente”). • (per quanto di propria competenza) dei principi e dei requisiti dello standard internazionale SA 8000, approntato dal SAI (Social Accountability International) con lo scopo di definire i requisiti e il processo per la verifica della Responsabilità Sociale d'Impresa, sulla base delle convenzioni dell'ILO (International Labour Organization), della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e della Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino (la norma SA 8000, nonché la documentazione collegata - Procedura gestione delle segnalazioni delle 03/11/2017 Pag. 6 a 12 parti interessate - è disponibile per la consultazione sul sito www.copitspa.it, nella sezione “Società trasparente”).”

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 attinenti alla Norma SA8000.

Nel 2017 è stata introdotta la Procedura PRS 9.6 “Gestione segnalazioni delle parti interessate”, con modulistica per le segnalazioni. Scopo della procedura è di definire le modalità di gestione delle segnalazioni, reclami, suggerimenti, osservazioni provenienti dal personale-lavoratore Copit o da stakeholder (clienti, fornitori...) attinenti alla SA8000. Le modalità di inoltro dei reclami sono state rese pubbliche a tutto il personale attraverso avvisi al personale. La Procedura con la modulistica è presente nelle bacheche aziendali, su intranet e pubblicata sul sito istituzionale; per il testo si rimanda alla Procedura. Tutto l'iter collegato alla ricezione e valutazione dei reclami o suggerimenti del personale prevede l'intervento sistematico dei Rappresentanti dei Lavoratori per la SA8000 nonché del SPT.

Il personale può rivolgersi direttamente agli Enti di Certificazione/di Accreditamento.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000:2014 Anno 2018	rev.:	0
		data:	31.03.2019

Per puro tuziorismo si riportano di seguito gli indirizzi:

CISE - Centro per l'Innovazione e lo Sviluppo Economico Corso della Repubblica, 5 47121 Forlì (FC) tel. +39 0543 713311 Fax: +39 0543 713319 - Area Responsabilità Sociale: +39 0543 713314 E-mail info@ciseonweb.it

Social Accountability International (SAI) 15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036 Phone: 212-684-1414 Fax: 212-683-8867 E-mail: info@sa-intl.org

Social Accountability Accreditation Services (SAAS) 15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036 tel: (212) 391-2106 fax: (212) 684-1515 – E-mail saas@saasaccreditation.org

I Rappresentanti dei lavoratori (RLSA) sono stati indicati dalle 5 sigle sindacali FIT-CISL, FAISA CISAL, FILT-CGIL, UIL-TRASPORTI, UGL F.N.A.; ogni sigla sindacale ha indicato il proprio rappresentante (AP n. 85/2016 e successivi n. 67/2018).

Il numero dei reclami presentati dai lavoratori è andato scemando negli anni anche per le vicende collegate alla nomina del Rappresentante SA dei lavoratori:

- Anno 2015 n. 9 (igiene-ambiente n. 0; varie n. 1; sicurezza n. 0; lavoro n. 6; problemi sui mezzi n. 2);
- Anno 2016 n. 2 (lavoro n. 1 - varie n. 1);

Con la costituzione del Comitato e la nomina dei Rappresentanti SA dei lavoratori le segnalazioni sono aumentate:

- Anno 2017 n. 6 (salute e sicurezza n. 2; orario di lavoro n. 1; retribuzione n. 3).
- Anno 2018 n. 12 (salute e sicurezza n. 6; orario di lavoro n. 4; n. 1 discriminazione; nc. 1).

Giudizio delle parti interessate sulla gestione sociale dell'organizzazione.

Al fine di rendere il Bilancio Sa8000 un documento più possibile condiviso, lo stesso è pubblicato sul sito web; sul portale S.A.W.; affisso nelle bacheche aziendali e pubblicato via intranet.

Nel corso del 2018 non sono pervenute osservazioni o altro da parte degli stakeholder esterni.

OBIETTIVO 2018	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	STATO DELL'AZIONE
Gestione dei reclami, adeguamento dei termini di risposta	Direzione - RLSA - SPT	Direzione - RLSA - SPT	Entro dicembre 2018	Direzione - RLSA - SPT	n. reclami	Dopo alcune difficoltà è stata ripresa la gestione dei reclami dal 2017 grazie ai rappresentanti dei lavoratori e a SPT

OBIETTIVO 2019

Gestione dei reclami, adeguamento dei termini di risposta. Risorse coinvolte RLSA - SPT

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000:2014 Anno 2018	rev.:	0
		data:	31.03.2019

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 SPT ha proceduto all'analisi di valutazione del rischio sulla base dei punti della norma, incluso il sistema di gestione.

Nel 2018 il gruppo di lavoro, tra i componenti il RSPP, Medico competente ed i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza - alcuni di loro rivestono anche la qualifica di Rappresentanti dei lavoratori SA8000 - ha proceduto alla valutazione del rischio stress lavoro correlato, i risultati sono stati condivisi con il Comitato salute e sicurezza.

Il Social Performance team.

Senior Management

RLSA