

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	<b>cod. doc.:</b>	Bilancio SA 8000
	<b>Bilancio SA 8000 anno 2016</b>	<b>rev.:</b>	0
		<b>data:</b>	22.03.17

## BILANCIO SA 8000

### Indice

INTRODUZIONE.....	2
DEFINIZIONI.....	5
IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE E DELLE LORO ASPETTATIVE .....	7
POLITICA SISTEMA INTEGRATO QUALITA' -SA8000 .....	8
BILANCIO IN RELAZIONE AI SINGOLI REQUISITI SA8000 .....	9
1. LAVORO INFANTILE E MINORILE.....	10
2. LAVORO OBBLIGATO.....	15
3. SALUTE E SICUREZZA.....	16
4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA .....	19
5. DISCRIMINAZIONE.....	21
6. PRATICHE DISCIPLINARI.....	24
7. ORARIO DI LAVORO.....	25
8. RETRIBUZIONE.....	29
9. SISTEMA DI GESTIONE.....	29
10. RECLAMI O SUGGERIMENTI .....	32
11. AMBIENTE DI LAVORO .....	33

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	<b>cod. doc.:</b>	Bilancio SA 8000
	<b>Bilancio SA 8000 anno 2016</b>	<b>rev.:</b>	0
		<b>data:</b>	22.03.17

## INTRODUZIONE

### Presentazione della Società

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

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

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

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

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	<b>Bilancio SA 8000 anno 2016</b>	rev.:	0
		data:	22.03.17

Il nuovo assetto societario.

### LA COMPAGINE SOCIETARIA

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

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'impresa, successivamente in società consortili a responsabilità limitata per la gestione dei servizi assegnati. Dal gennaio 2005 COPIT S.p.A., a seguito dell'aggiudicazione delle gare per la gestione del servizio TPL dei lotti di Pistoia e del Circondario Empolese-Valdelsa, gestisce il servizio facendo parte delle Società consortili a r.l. denominate rispettivamente per i due lotti: "BluBus" e "PiùBus". Dal punto di vista giuridico si precisa quanto segue. Con il 30 giugno 2010 è scaduta l'ultima proroga semestrale del contratto di servizio stipulato tra Blubus e la Provincia di Pistoia che, congiuntamente alla Regione Toscana e ad altri Comuni della Provincia, nella necessità di non interrompere il servizio ha adottato un provvedimento di imperio in base al quale Blubus è stata tenuta, fino al 2013 in base all'art. 5 co. 5 del Regolamento CEE n. 1370/2007, alla prosecuzione del servizio agli stessi patti e condizioni di cui al contratto di servizio del 01.01.2005. Dall'anno 2014 il servizio si è svolto e si svolge in base alla normativa nazionale e regionale che prevede che lo stesso (di TPL nel caso di specie) continui ad essere espletato dai soggetti che ne erano titolari a qualsiasi titolo al 31/12/2013. A seguito della pubblicazione del bando regionale con il quale si chiedeva di esprimere entro il 31 ottobre 2012 la manifestazione di interesse alla partecipazione alla gara unica regionale del servizio di TPL, COPIT ha manifestato il proprio interesse presentandosi in forma autonoma all'interno del Consorzio "Mobit" che riunisce quasi tutti gli operatori toscani di TPL. Nell'anno 2015 Mobit ha presentato l'offerta tecnica ed economica. Nel 2016 la gara regionale è stata

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	<b>cod. doc.:</b>	Bilancio SA 8000
	<b>Bilancio SA 8000 anno 2016</b>	<b>rev.:</b>	0
		<b>data:</b>	22.03.17

aggiudicata ad Autolinee Toscane srl. Su iniziativa di Mobit si è aperto il contenzioso in sede di giustizia amministrativa. Allo stato attuale il Consorzio Mobit ha deliberato di impugnare 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. Avanti al TAR 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, l'udienza di merito è fissata per il 14 giugno 2017. In data 13 marzo 2017 la Commissione giudicatrice regionale ha nuovamente aggiudicato il servizio, in via provvisoria, ad Autolinee Toscane.

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

### **Certificazioni**

Nel mese di ottobre del 2002 la Società ha acquisito il rilascio della certificazione ISO 9001:2000, successivamente l'Azienda ha adeguato il proprio Sistema Qualità con la norma ISO 9001:2008. A maggio 2004 l'Azienda ha ottenuto la certificazione etica SA8000, Responsabilità Sociale. La società è impegnata, sistematicamente, nel mantenimento delle certificazioni sopra menzionate.

**Certificazione Qualità ISO 9001:2008:** l'ultimo rinnovo del certificato, secondo la norma UNI EN ISO 9001:2008, da parte dell'Ente di terza parte ANCIS, è del luglio 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).

**Certificazione Etica SA 8000:** In data 15/06/2004 COPIT S.p.A. ha conseguito la certificazione etica rilasciato dall'Istituto 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 di terza parte CISE è del 14/12/2016.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	<b>cod. doc.:</b>	Bilancio SA 8000
	<b>Bilancio SA 8000 anno 2016</b>	<b>rev.:</b>	0
		<b>data:</b>	22.03.17

## DEFINIZIONI

Valgono le definizioni riportate nel Manuale Qualità secondo la Norma ISO 9001: 2008 oltre alle seguenti già 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.

**Organizzazione:** qualsiasi ente, a scopo di business o meno, responsabile dell'applicazione dei requisiti della Norma SA8000, incluso tutto il personale impiegato dallo stesso. Nota: per 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(stakeholders):** 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,

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	<b>cod. doc.:</b>	Bilancio SA 8000
	<b>Bilancio SA 8000 anno 2016</b>	<b>rev.:</b>	0
		<b>data:</b>	22.03.17

**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, raggirio 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 SABOOO. Nei siti sindacalizzati i rappresentanti devono essere membri del sindacato riconosciuto, se 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.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	<b>cod. doc.:</b>	Bilancio SA 8000
	<b>Bilancio SA 8000 anno 2016</b>	<b>rev.:</b>	0
		<b>data:</b>	22.03.17

**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.

## IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE E DELLE LORO ASPETTATIVE

### Stakeholder (parti interessate) interni

- Soci
- Dipendenti
- Management

In relazione a questi le aspettative attese come risultato dell'adozione della norma SA8000 possono così essere sintetizzate:

o preservare la credibilità e la reputazione dell'Azienda, allo scopo di dare evidenza oggettiva al rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale, con il fine di confermare la rispettabilità della Azienda;

o generare maggiore fiducia da parte degli utenti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali;

o migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);

o controllare la correttezza sociale dei propri fornitori;

o migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

### Stakeholder (parti interessate) esterni

- Fornitori
- Clienti
- Consumatori e loro associazioni
- Istituzioni pubbliche
- Le organizzazioni sindacali
- Gruppi ambientalisti e umanitari
- Associazioni non governative
- Mass media
- Opinione pubblica

Le aspettative degli stakeholders esterni, seppur variegate e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti di COPIT spa, possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con un'azienda la cui attenzione alla Responsabilità Sociale e' manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata tramite il presente Bilancio SA8000.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	<b>Bilancio SA 8000 anno 2016</b>	rev.:	0
		data:	22.03.17

## POLITICA SISTEMA INTEGRATO QUALITA'-SA8000

"LA POLITICA DEL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO PER LA QUALITÀ E LA RESPONSABILITÀ SOCIALE di COPIT S.p.a.

COPIT spa ha la 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.

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 e SA8000, cui ispirare e conformare tutte le scelte d'impresa.

COPIT garantisce il recepimento e l'applicazione delle leggi comunitarie, nazionali, e locali applicabili, recepisce le convenzioni internazionali ILO e ONU, e si conforma a tutti i requisiti delle norme sopra dette.

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.

A tal fine assicura:

- l'impegno costante per rispondere alle esigenze ed alle aspettative del Cliente e di tutti gli "Stakeholders" 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;
- 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;



	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	<b>cod. doc.:</b>	Bilancio SA 8000
	<b>Bilancio SA 8000 anno 2016</b>	<b>rev.:</b>	0
		<b>data:</b>	22.03.17

- l'adozione, nel reclutamento del proprio personale, di criteri e modalità nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità;
- la selezione e il controllo dei propri fornitori affinché assicurino le garanzie di rispetto dei principi etici a cui si uniforma;
- 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;
- la diffusione tra i dipendenti ed i componenti degli organi di indirizzo-controllo e nell'ambito della sfera dei contatti (clienti, utenti, fornitori etc...) 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 ed integrità (D.Lgs. 33/2013 s.m.i.), delle norme sulla prevenzione della corruzione (L. 190/2012 s.m.i.);
- l'avvio di iniziative a carattere sociale per il miglioramento delle condizioni di vita dei propri lavoratori e per la comunicazione all'esterno dell'azienda dei principi delle norme SA8000;
- un approccio strutturato alla riduzione dell'impatto ambientale e al miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori che tiene conto di tutte le implicazioni di carattere organizzativo, tecnico, economico, normativo e legale.

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**

Il presente Bilancio SA 8000 é lo strumento di cui la società ha deciso di dotarsi con lo scopo di fornire un mezzo sintetico per evidenziare il rispetto dei singoli requisiti della Norma SA 8000 adottata in azienda. La redazione del Bilancio SA 8000 ha cadenza annuale così da evidenziare l'andamento temporale del trend dei parametri interni presi in considerazione. L'oggetto di disamina del presente Bilancio è l'anno 2016, confrontato negli anni in particolare con l'anno 2015.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	<b>cod. doc.:</b>	Bilancio SA 8000
	<b>Bilancio SA 8000 anno 2016</b>	<b>rev.:</b>	0
		<b>data:</b>	22.03.17

## 1. LAVORO INFANTILE E MINORILE

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

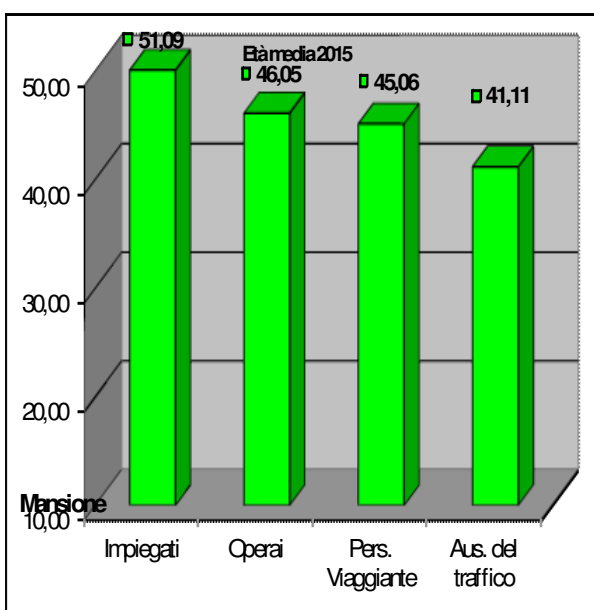
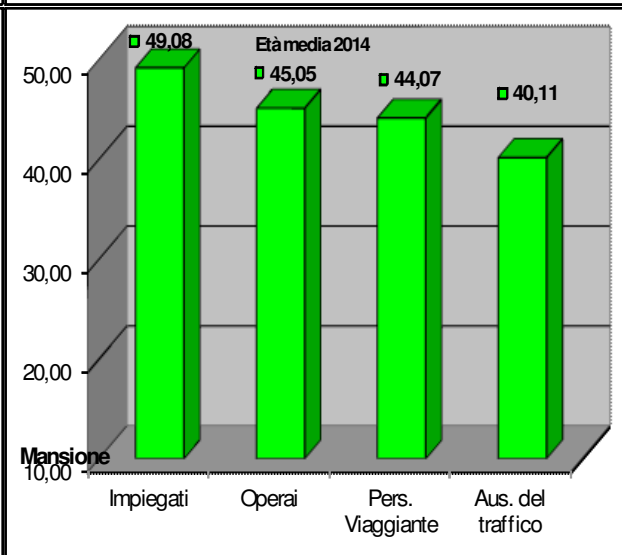
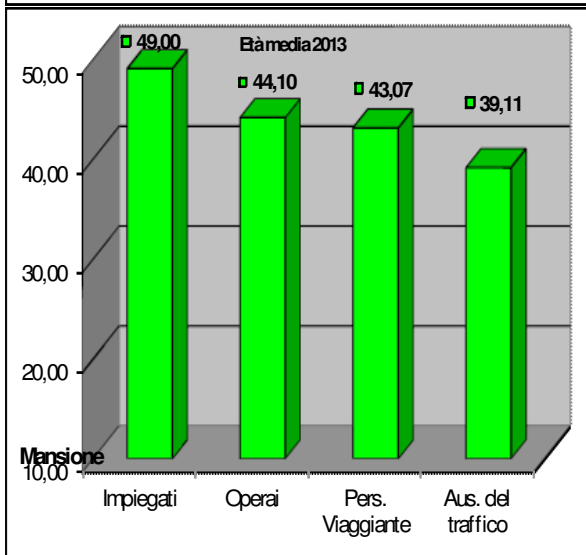
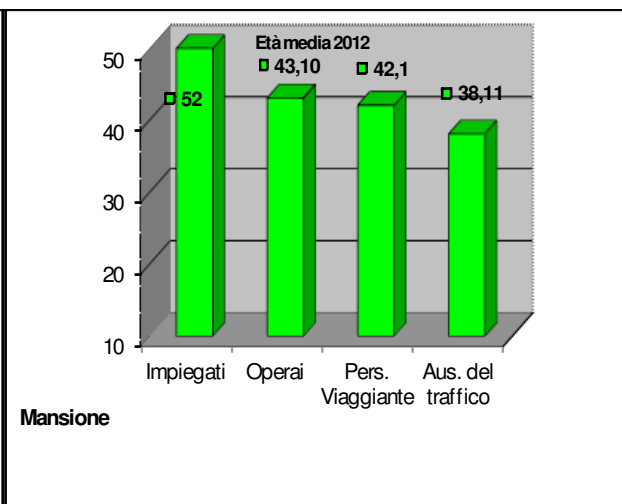
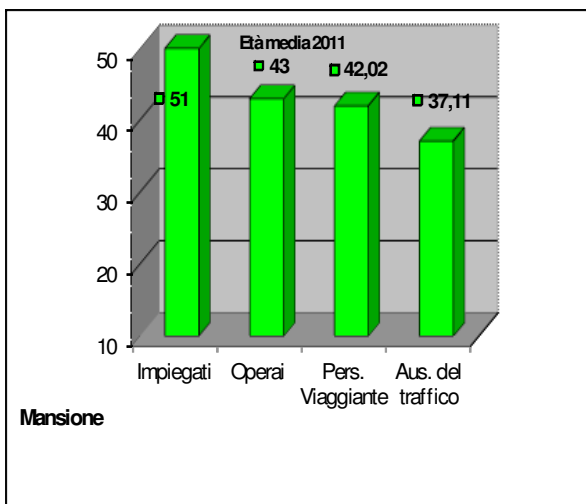
In merito alle iniziative sociali si indicano:

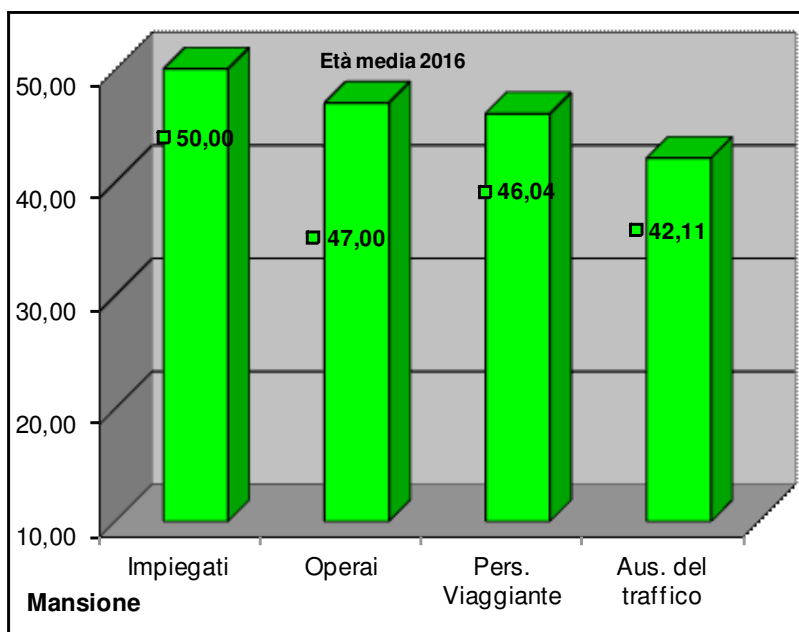
- Convenzione con l'UNICEF sede di Pistoia, rinnovata tacitamente dal 2004, in modo da avere il coinvolgimento di uno stakeholder per definire piani di azioni su possibili interventi e per sensibilizzare sulle problematiche del lavoro infantile e minorile. L'Azienda partecipa alle campagne promozionali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

### Composizione per età del personale.

L'età media del personale si concentra nella fascia 31-50; a fine 2016 l'età media è di 46,11 anni. Nel corso degli anni la società è riuscita a mantenere un equilibrio nel computo della media dell'età grazie ad un turn-over che ha visto l'ingresso di giovani lavoratori, con contratto di formazione e lavoro di apprendistato professionalizzante, e le cessazioni del rapporto di lavoro per trattamento pensionistico.

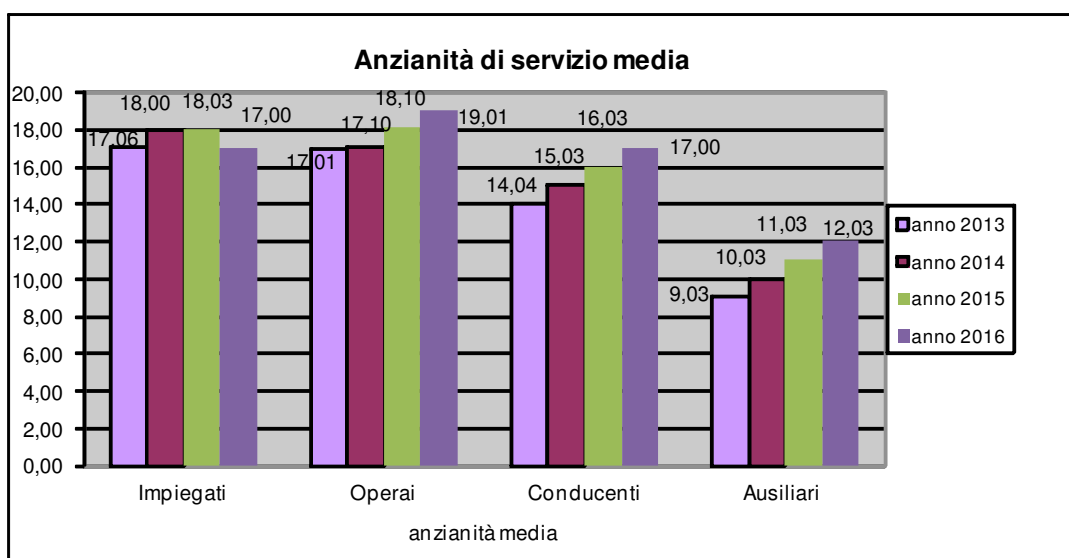
Nei grafici successivi si indica la situazione al mese di dicembre; la mansione di impiegato comprende il personale appartenente all'esercizio, amministrazione e movimento.





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

Il grafico indica l'anzianità lavorativa media anno.



L'anzianità lavorativa media anno 2014 è di anni 15,09, nel 2015 è di anni 16,06, nel 2016 di 17,03. In generale la media dell'anzianità lavorativa del personale è rimasta costante.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	<b>cod. doc.:</b>	Bilancio SA 8000
	<b>Bilancio SA 8000 anno 2016</b>	<b>rev.:</b>	0
		<b>data:</b>	22.03.17

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

L'andamento altalenante degli anni di anzianità di servizio per il personale amministrativo, come anticipato, è la conseguenza delle vicende che hanno interessato il personale trasferito nel 2006 in CTT srl /CTTNORD e rientrato in COPIT nel 2013. Negli anni a partire dal 2013 tra il personale amministrativo è stato inserito personale già in forza all'azienda inquadrato in altri profili professionali, in particolare dal personale viaggiante (nel 2016 n. 2), oltre ad assunzioni di personale negli anni 2013-2014-2015. A questi si aggiungono cessazioni di personale. La diminuzione dell'anzianità di servizio tra il 2015 ed il 2016 dipende dalla cessazione di personale in quiescenza, quindi con maggiore anzianità di servizio.

### Assunzioni

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

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

### Organico

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

<b>composizione organico</b>	<b>2016</b>
Amministrazione	12,00
Manutenzione	36,00
Esercizio (di cui Addetti all'esercizio 14, Esercizio 11) + Op. Mob.(4)	29,00
Operatori d'Esercizio	235,00
<b>totale</b>	<b>312,00</b>
Part-time	12,00
Donne media annua	18,00

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	<b>Bilancio SA 8000 anno 2016</b>	rev.:	0
		data:	22.03.17

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

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

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

Il personale del settore Amministrazione dal 2012 al 2014 è aumentato per diversi fattori, il reintegro di personale da CTT srl – CTT NORD a COPIT in esecuzione della sentenza della Corte d'Appello di Firenze che ha riconosciuto l'illegittimità dell'affitto di ramo d'azienda, la reinternalizzazione di personale trasferito a CTT, la cessazione dell'affitto del ramo d'azienda amministrativo a CTTNORD (31/12/2012), selezioni esterne e cambio mansioni. Nel 2015 la diminuzione è dovuta ad una cessazione ed ad un cambio mansione avvenute nell'ultimo trimestre 2014. Nel 2016 si registra una diminuzione tra il personale di amministrazione dovuta allo spostamento di personale dell'area tecnica tra gli impiegati di esercizio ed un esonero.

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 per esonero.

Nel settore Esercizio è incluso il personale di Esercizio, Movimento, Operatori Mobilità; nella media l'aumento 2015-2016 è dovuto al cambio del profilo professionale da parte di alcuni Operatori di esercizio e ad assunzioni.

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

Dal 2013 la media del personale femminile è aumentata di tre unità. Nel 2015 è diminuita di una unità, costante nel 2016.

Cessazioni 2016 n. 8: n. 2 Operai; n. 1 Quadro; n. 2 Addetti all'esercizio; n. 3 operatori d'esercizio.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	<b>Bilancio SA 8000 anno 2016</b>	rev.:	0
		data:	22.03.17

OBIETTIVO 2016	STATO DELL'AZIONE	TARGET
Mantenere gli impegni di assenza di lavoro minorile, di sensibilizzazione e partecipazione già assunti	Conseguito	Convenzione ONG UNICEF Progetto "Rete Welfare Toscana" Servizio "mobilità garantita"

OBIETTIVO 2017
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 che comprende l'informativa sulla SA8000 nonché in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

### Contenziosi in Azienda.

Nel 2016 non si registrano problematiche di carattere generale che hanno dato origini a contenziosi se non alcuni casi sporadici 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
	<b>Bilancio SA 8000 anno 2016</b>	rev.:	0
		data:	22.03.17

### Indagine sul “clima interno”

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

OBIETTIVO 2016	STATO DELL’AZIONE	TARGET
Mantenere l’assenza di lavoro obbligato	Conseguito	Assenza di lavoro obbligato Assenza di reclami o denunce per lavoro obbligatorio. Non è stata eseguita l’indagine sul clima interno.

OBIETTIVO 2017
Mantenere l’assenza di lavoro obbligato

### 3. SALUTE E SICUREZZA

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

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

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

Si pone attenzione alla prevenzione dei rischi ed alla formazione del personale in materia di sicurezza e salute, anche per i nuovi dipendenti o per quelli assegnati ad altri compiti, la pianificazione di tali interventi risulta nei piani annuali di formazione. Merita menzione l’intervento formativo “Progetto Sicurezza” svolto nel 2014 in applicazione dell’Accordo Stato Regioni; l’intervento ha coinvolto gran parte del personale COPIT.

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

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



	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	<b>Bilancio SA 8000 anno 2016</b>	rev.:	0
		data:	22.03.17

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

Nell'anno 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), con le seguenti osservazioni:

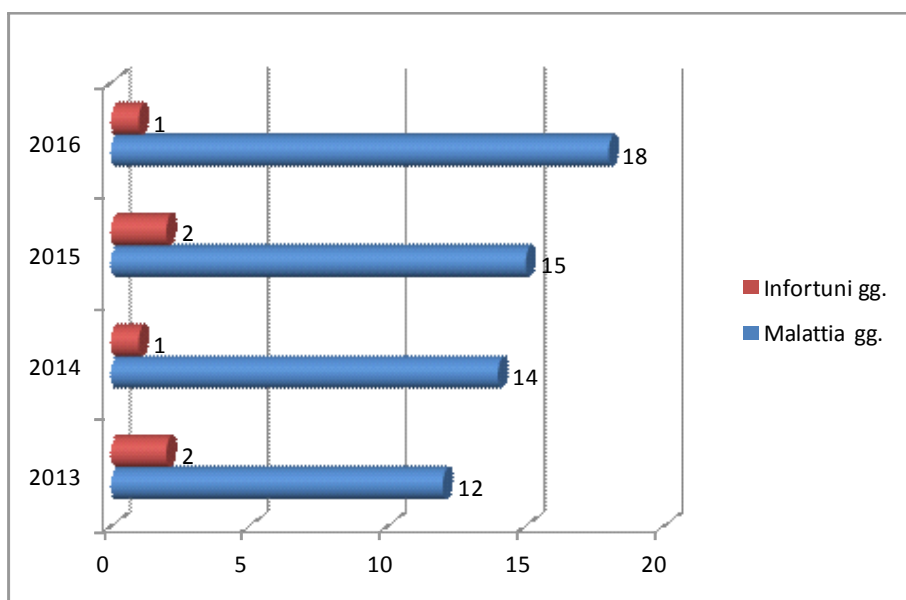
- la media del personale di ruolo rispetto al 2015 è diminuita;
- a partire dal 2008 si è registrato un aumento del numero d'infortuni dovuti ad incidenti stradali (n. 7 nel 2008/2009) ed aggressioni durante il servizio (n. 8 nel 2008), diminuiti nel 2010 (n. 1 aggressione; n. 4 incidenti stradali); nel 2011 sono di nuovo aumentati gli incidenti stradali n. 7; n. 1 aggressione; nel 2012 sono diminuiti gli infortuni da incidenti stradali (n. 5); le aggressioni sono n. 2. Nel 2013 gli infortuni da incidenti stradali sono stati n. 6; nessun infortunio da aggressione; da notare la causale "mentre scendeva dal bus" n. 6 infortuni. Nel 2014 rispetto al 2013 sono diminuiti gli infortuni "mentre scendeva dal bus" (1), "aggressioni" n. 1 e per "incidente stradale" n. 5.
- gli infortuni in itinere sono diminuiti nel corso degli anni, nel 2015 rispetto al 2014 sono aumentati di 1, tra il 2015 ed il 2016 sono costanti (n. 2) vedi prospetto successivo;
- il numero degli infortuni nel 2016 è costante rispetto al 2015;
- 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 "incidente 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;
- nell'ambito delle misure atte a garantire la sicurezza sul posto di lavoro, si è svolta una giornata con il medico competente, aprile 2013, di informazione sulle conseguenze derivanti dall'uso di sostanze alcoliche e

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	<b>Bilancio SA 8000 anno 2016</b>	rev.:	0
		data:	22.03.17

stupefacenti. L'effettuazione del corso interno organizzato per il rinnovo dell'abilitazione CQC (dedicato a personale viaggiante, operaio ed impiegatizio in possesso del titolo) ha contribuito alla diffusione di informazioni in materia di sicurezza. Nel 2014 si è svolto l'intervento formativo "Progetto Sicurezza". Nel 2015 si è svolto il corso di formazione per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza ripetuto come corso di aggiornamento tra il gennaio-febbraio 2017;

- nel 2013 è stato nominato il nuovo RSPP.
- In data 6 ottobre 2016 è stato costituito il Comitato per la salute e sicurezza (Avviso al personale n. 77/2016)

Media annua dei giorni di assenza per malattia ed infortuni.



ANNO	MEDIA PERSONALE	GIORNATE INFORTUNI	GIORNATE MALATTIA	ANNO	N. INFORTUNI	N. INFORTUNI IN ITINERE
2016	312	318	5536	2016	25	2
2015	316	564	4748	2015	25	2
2014	318	319	4322	2014	20	1
2013	316	638	3862	2013	32	4
2012	316	643	5093	2012	27	4
2011	322	772	5321	2011	38	8

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	<b>Bilancio SA 8000 anno 2016</b>	rev.:	0
		data:	22.03.17

OBIETTIVO 2016	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	STATO DELL'AZIONE
Analizzare, monitorare il fenomeno infortunistico con la collaborazione degli RLLS durante le riunioni periodiche, verificare le cause d'infortunio; diminuire il numero di infortunio, Formazione D.Lgs. n. 81/2008	RLLS - RSPP	RLLS - RSPP	Entro dicembre 2016	Rappresentante servizio Prevenzione e Protezione - RLLS	Numero degli infortuni, delle giornate di assenza, cause infortuni	I giorni di assenza per infortunio sono diminuiti, costante il numero degli infortuni. Gli infortuni per incidente stradale sono diminuiti di 1; costante il n. degli infortuni in itinere, nessun infortunio per aggressione .

OBIETTIVO 2017
Analizzare, monitorare il fenomeno infortunistico con la collaborazione degli RLLS durante le riunioni periodiche, e del Comitato sicurezza; verificare le cause d'infortunio; diminuire il numero di infortunio, Formazione D. Lgs. n. 81/2008

#### 4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

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

Nel corso del 2010 si sono dimesse le Rappresentanze Sindacali Unitarie elette nel mese di dicembre 2008. Nel gennaio 2011 è stata eletta la Rappresentanza Sindacale Unitaria ai sensi del C.C.N.L. 28.03.1996 unitamente ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nel numero di 4, il mandato è scaduto nel gennaio 2014.

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

##### **Iscritti alle Organizzazioni Sindacali**

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

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	<b>Bilancio SA 8000 anno 2016</b>	rev.:	0
		data:	22.03.17

#### DICEMBRE 2013

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

#### DICEMBRE 2014

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

#### DICEMBRE 2015

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

#### DICEMBRE 2016

FILT	FIT	UIL	FAISA	COBAS	ISCRITTI	NON	N. DIP.
CGIL	CISL		CISAL			ISCRITTI	
83	15	65	33	18	214	95	309

#### Permessi sindacali

Le giornate usufruite per permesso sindacale sono in diminuzione tra il 2015 ed il 2016.

Anno	gg. permesso sindacale
2016	291
2015	348
2014	446
2013	331

#### Assenze per sciopero

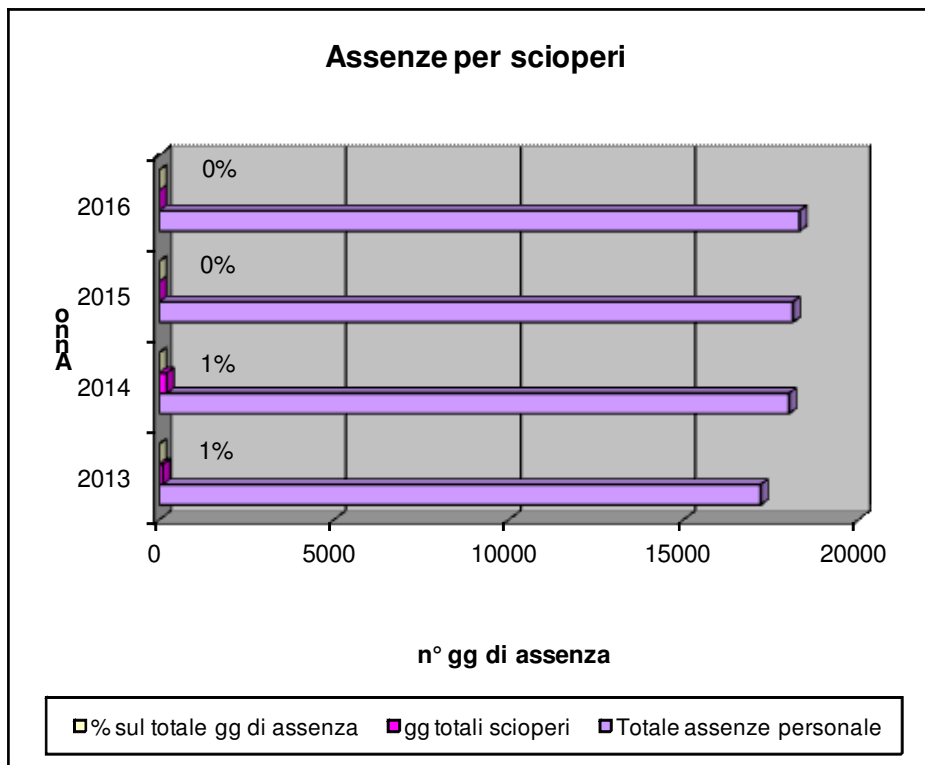
Anno	gg. assenze per sciopero
2016	1,23
2015	0
2014	222,50
2013	104,00

Non si registrano giorni di assenza per sciopero nel 2015, nel 2016 1,23gg.

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

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	<b>Bilancio SA 8000 anno 2016</b>	rev.:	0
		data:	22.03.17

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



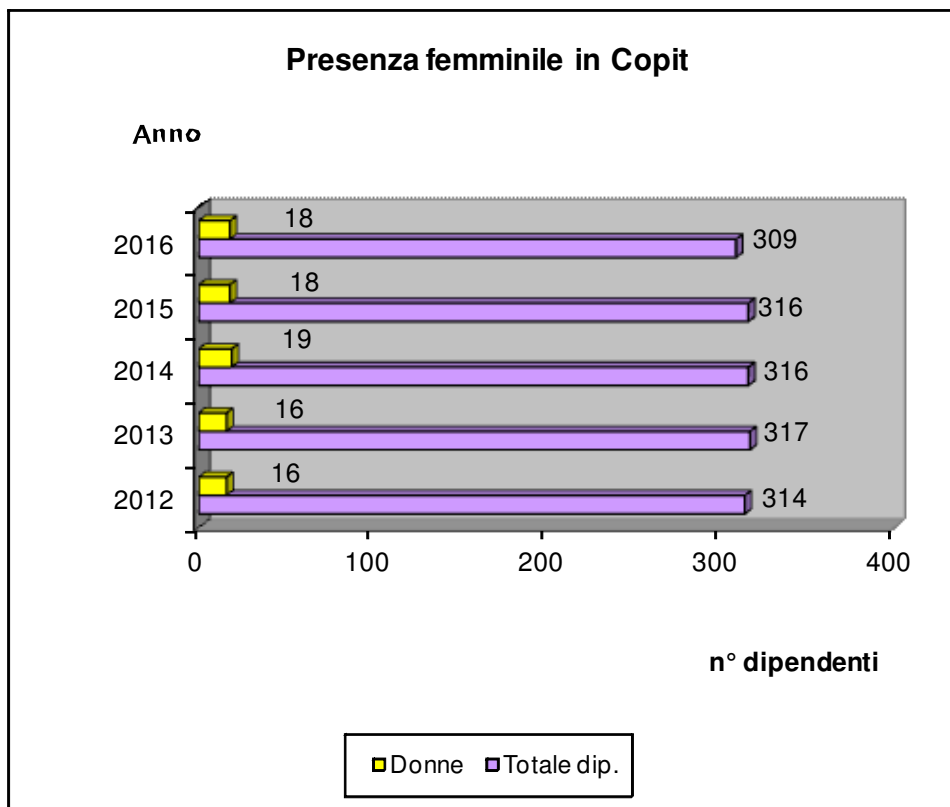
OBIETTIVO 2016	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	STATO DELL'AZIONE
Continuare ad assicurare l'esercizio della libertà d'associazione e del diritto alla contrattazione collettiva	Convocazioni sindacali con RSA	RSA Direzione	Entro dicembre 2016	RSA Direzione	n. segnalazioni	Conseguito

OBIETTIVO 2017
Continuare ad assicurare l'esercizio della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva

## 5. DISCRIMINAZIONE

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

Si riporta il grafico del personale femminile in forza alla data del 31 dicembre. La diminuzione tra il personale femminile, nel 2015, di 1 unità è dovuta alla cessazione di un rapporto di lavoro il 01/12/2014. Il dato 2016 è costante.



Presenza femminile sulla base della media del personale.

<i>anno</i>	<i>dipendenti</i>	<i>donne</i>
	<i>media</i>	
2016	312,00	18,00
2015	316,00	18,00
2014	318,00	19,00
2013	316,00	19,00
2012	316,00	16,00
2011	322,00	15,00

L'aumento della presenza femminile negli anni è dovuta al rientro in COPIT da CTTNORD del personale amministrativo.

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

- 2012 : Operatori d'esercizio n. 7 / Operatore mobilità n. 1 / Amministrazione 8
- 2013: Operatori d'esercizio n. 7 / Operatore mobilità n. 1 / Amministrazione 11
- 2014: Operatori d'esercizio n. 7 / Operatore mobilità n. 1 / Amministrazione 10
- 2015: Operatori d'esercizio n. 7 / Operatore mobilità n. 1 / Amministrazione 10
- 2016: Operatori d'esercizio n. 7 / Operatore mobilità n. 1 / Amministrazione 10

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	<b>Bilancio SA 8000 anno 2016</b>	rev.:	0
		data:	22.03.17

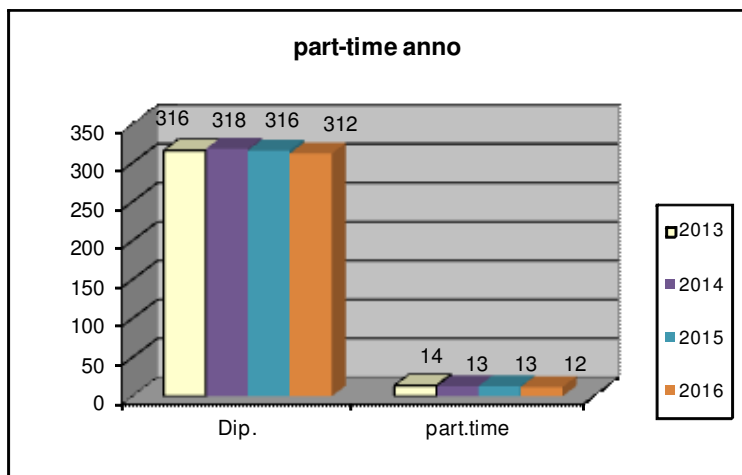
## Part-time

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

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

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

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.

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

Si evidenzia la sottoscrizione nel 2013 dell'accordo aziendale che ha consentito la trasformazione in tempo full-time di n. 3 contratti part-time.

### Legge n. 53/2000

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

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

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

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

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	<b>cod. doc.:</b>	Bilancio SA 8000
	<b>Bilancio SA 8000 anno 2016</b>	<b>rev.:</b>	0
		<b>data:</b>	22.03.17

OBIETTIVO 2016	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	STATO DELL'AZIONE
Aumento della presenza femminile – Continuare a favorire l'accesso a turni che consentono di conciliare il lavoro con le esigenze familiari-personali. Favorire le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro in part-time	Richieste tramite comunicazioni	Raccolta di richieste. RSA	Entro dicembre 2016	Direzione - RSA	Numero delle richieste.	Sono coperti i turni particolari, soddisfatte le richieste. La presenza del personale femminile è diminuita da dicembre 2014, costante tra il 2015 ed il 2016. Il n. dei contratti part-time è diminuito tra il 2015-2016 per richieste di trasformazione da parte dei dipendenti.

### OBIETTIVO 2017

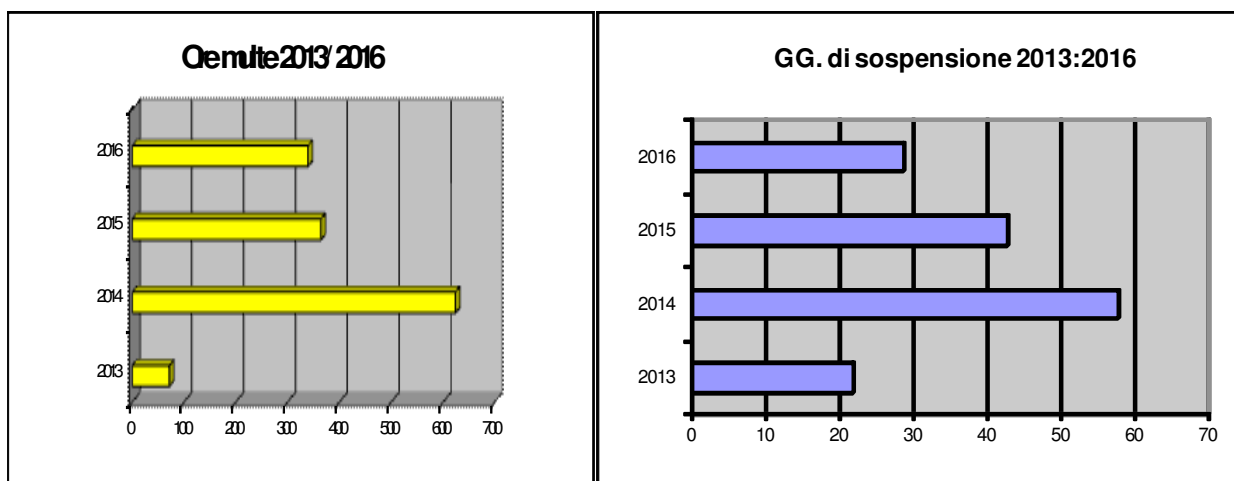
Favorire l'aumento della presenza femminile – Continuare a favorire l'accesso a turni che consentono di conciliare il lavoro con le esigenze familiari-personali. Favorire le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro in part-time

## 6. PRATICHE DISCIPLINARI

Le procedure disciplinari sono regolate dal R.D. n. 148/31, Allegato A, il documento è affisso nelle 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 di gestione dei provvedimenti disciplinari su AS400.

Si riporta il numero di ore di multe e di giorni di sospensione applicati negli anni 2013:2016.





	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	<b>cod. doc.:</b>	Bilancio SA 8000
	<b>Bilancio SA 8000 anno 2016</b>	<b>rev.:</b>	0
		<b>data:</b>	22.03.17

Confrontando i dati anno 2015-2016 si nota una diminuzione dei gg. di sospensione e delle ore di multa applicate. Si ricorda quanto segue:

- il versamento delle sanzioni è effettuato all'INPS con le modalità consuete per gli adempimenti contributivi;
- con avviso al personale del 18 giugno 2013 n. 51 l'Azienda ha comunicato ai dipendenti i tempi dell'iter dei provvedimenti disciplinari, riducendo i termini comunicati con avviso al personale del 2 settembre 2005 n. 53;
- per quanto riguarda i ricorsi gerarchici i dipendenti possono chiedere di essere ascoltati;
- l'Azienda per consentire ai dipendenti più tempo per rispondere alle lettere di contestazione, ha disposto, accogliendo una richiesta sindacale, che le eventuali risposte alle contestazioni rilevate dalla Direzione possano pervenire entro 20 gg –per R.D. 148/1931 il termine è di 5 gg - (avviso al personale n. 44 del 15/06/05).

OBIETTIVO 2016	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 2016	Direzione Movimento	Numero e tempi delle contestazioni e provvedimenti disciplinari	La contestazione del fatto è pressoché immediata. I tempi dell'iter delle pratiche disciplinari rientrano nella media nei parametri.

#### OBIETTIVO 2017

Per il 2017 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.

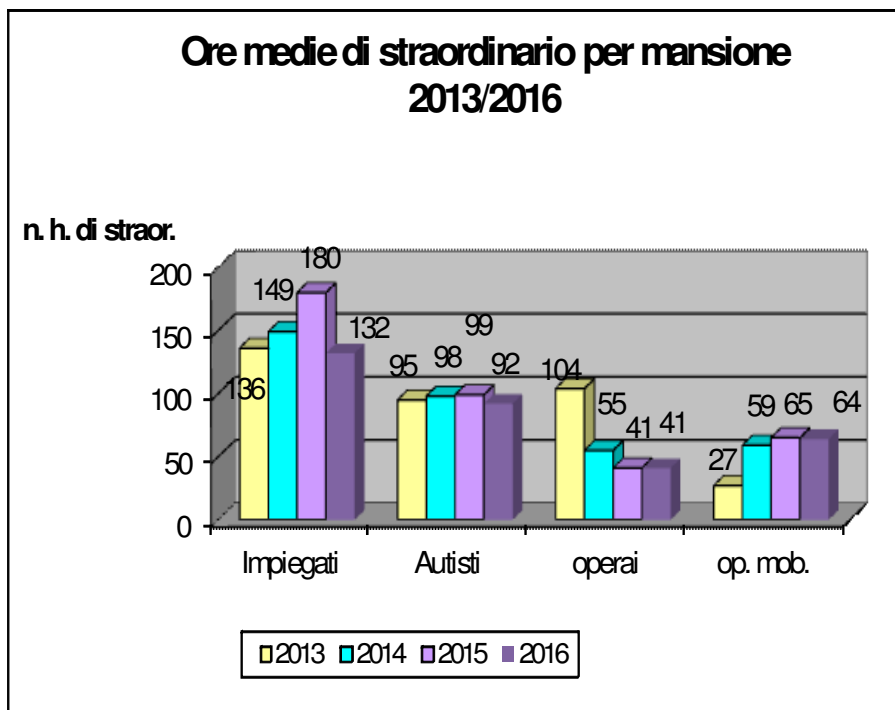
### **Straordinario**

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

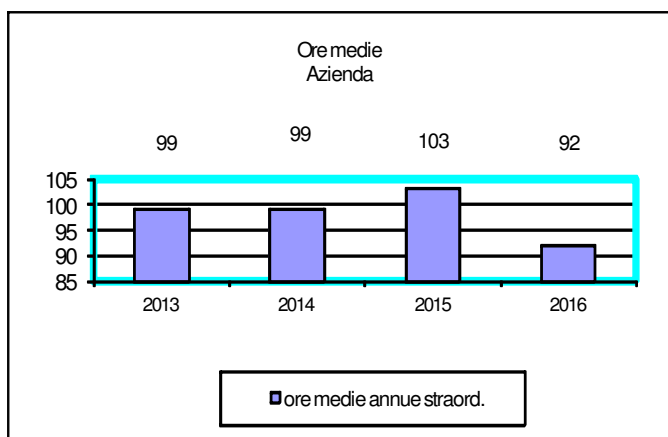
L'azienda monitora le prestazioni retribuite in straordinario con contabilizzazione individuale e per settore. Nella voce "lavoro straordinario" si comprendono prestazioni retribuite in straordinario ma non rientranti nell'accezione del termine (es. le ore prestate per effettuare i cd. pendolini vengono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

Si riportano i grafici sottostanti.

Ore medie di straordinario retribuito per mansione.



Ore medie di straordinario retribuito anno.



In generale nel 2016 si è registrata una diminuzione delle prestazioni in straordinario. Si evidenzia ancora delle punte di straordinario in alcuni dipendenti in particolare tra il personale viaggiante.

Vedi dettaglio di seguito.

Impiegati: da segnalare l'aumento delle ore medie di straordinario a partire dal 2013 ed in particolare nel 2015 (incremento di personale negli anni). Tra il personale rientrante nell'accezione "impiegato" sono inclusi oltre agli amministrativi in senso stretto anche il personale del movimento e d'esercizio ovvero il personale operativo. Nel 2016 si registra una diminuzione delle ore medie dovute a cessazione di personale.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	<b>Bilancio SA 8000 anno 2016</b>	rev.:	0
		data:	22.03.17

Operai: si registra una diminuzione delle ore medie di lavoro straordinario retribuito tra il 2013 ed il 2015, il dato è costante nel 2016. Nel 2013 la nuova organizzazione di lavoro aveva comportato un aumento delle lavorazioni interne e per conto terzi. Nel 2014 è aumentato il personale, sono diminuite le manutenzioni per terzi.

Operatori della mobilità: si nota un aumento delle ore medie di straordinario retribuito a partire dal 2013 ed un ulteriore incremento nel 2014 e 2015, dovuto all'impiego in Agenzia. Il dato è costante nel 2016.

Nel personale viaggiante le ore medie di straordinario sono costanti con una leggera diminuzione nel 2016 per cessazione di personale. Si registrano comunque 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, al momento, è installato ed accessibile presso la stanza autisti di Via Pertini, Pistoia e nella sede di San Marcello P.se.

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

Recentemente 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 e la conseguente assunzione di personale, ciò potrà contribuire alla diminuzione delle punte di straordinario tra il personale viaggiante.

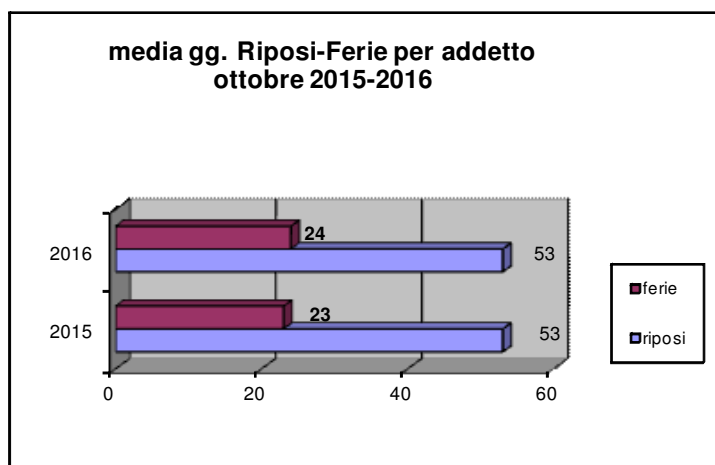
L'Azienda anche nel corso del prossimo anno continuerà a monitorare l'andamento del lavoro straordinario.

## **Ferie – riposi**

L'azienda si è posta tra gli obiettivi per l'anno 2016 il monitoraggio dell'andamento delle ferie e dei riposi goduti al fine di ottenere un aumento dei giorni usufruiti dai dipendenti.

Nel corso del 2016 le giornate usufruite per riposi goduti sono diminuite mentre le giornate di ferie godute sono aumentate.

anno	GG. FERIAE GODUTE	GG. RIPOSO GODUTI	MEDIA PERSONALE
2016	8.161,09	19.911,00	312,00
2015	8.090,36	20.024,00	316,00
2014	8.015,67	20.231,00	316,00
2013	6.803,50	16.340,00	316,00



La media del personale è diminuita per le cessazioni intervenute nel corso del 2016.

OBIETTIVO 2016	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 2016	Direzione –RSA	Ore di straordinario – gg. goduti ferie e riposi	Nel complesso le prestazioni in straordinario sono diminuite. L'andamento è costante per le ore di straordinario per il personale operaio ed operatori della mobilità. In diminuzione per il personale viaggiante, ed il personale amministrativo. Rimangono le punte di straordinario in capo ad alcuni dipendenti in particolare conducenti Ferie e riposi: in diminuzione i riposi ed in aumento le giornate godute per ferie.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	<b>cod. doc.:</b>	Bilancio SA 8000
	<b>Bilancio SA 8000 anno 2016</b>	<b>rev.:</b>	0
		<b>data:</b>	22.03.17

#### OBIETTIVO 2017

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. 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 parti sociali la definizione di un'intesa sul Premio di Risultato, con l'eventuale introduzione di modifiche organizzative che favoriscono sia l'Azienda con incrementi di produttività e di competitività, sia i lavoratori in termini di miglioramento normativo ed economico. Nel 2013 è stato stipulato con la RSU l'accordo sul Premio di Risultato anno 2013. Non è stato siglato alcun accordo per il Premio di risultato 2014, l'Azienda nel 2015 ha comunque erogato il Premio di produttività per l'anno 2014.

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. Nel 2016 è stato erogato il premio di risultato 2015.

## 9. SISTEMA DI GESTIONE

Il Sistema integrato Qualità-SA8000 è gestito da COPIT.

Mantenimento della certificazione secondo la Norma SA8000:2008, adeguamento al nuovo standard 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.
- 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 SA8000:2008 in modo integrato al proprio Sistema di Qualità ISO 9001:2008;
  - ❑ essere supportata dal Senior Management e dai rappresentanti SA8000 dei Lavoratori nell'attuazione del Sistema Responsabilità Sociale, nonché dal Social Performance team (SPT) di cui i soggetti menzionati fanno parte;
  - ❑ pubblicare il Bilancio Sociale sul portale del S.A.W, sul sito aziendale, tramite intranet nonché nelle bacheche aziendali;

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	<b>Bilancio SA 8000 anno 2016</b>	rev.:	0
		data:	22.03.17

- essere oggetto di verifica da parte dei monitori. Nel 2016 COPIT si è proposta di allargare la platea dei monitori iscritti al S.A.W inviando richieste di adesione tramite web.

#### **Adeguamento al nuovo 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 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 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, ovvero Senior Management ed i responsabili dei settori movimento, officina/deposito, acquisti, servizi generali e personale e dai Rappresentanti dei Lavoratori SA800 nominati dal Sindacato.

#### **OBIETTIVO 2017**

L'obiettivo 2017 è l'adeguamento del Sistema alla Standard della Norma 2014  
 Nell'attesa dell'adeguamento, l'impegno dell'azienda è il mantenimento della certificazione ed il rispetto dei requisiti della Norma SA8000:2008; mantenimento iscrizione al S.A.W (Osservatorio della Responsabilità Sociale delle organizzazioni). Coinvolgimento nella gestione del sistema del SPT

#### **Attività di formazione**

Nel 2016 è stata pianificata la formazione per tutto il personale, in forza e nuovo assunto. I corsi vengono effettuati sia internamente che esternamente su varie tematiche fra cui salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, norma SA8000:2008, certificazione del Sistema Qualità, aggiornamenti periodici sulla normativa.

Si evidenzia tra gli interventi formativi:

- 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;

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	<b>cod. doc.:</b>	Bilancio SA 8000
	<b>Bilancio SA 8000 anno 2016</b>	<b>rev.:</b>	0
		<b>data:</b>	22.03.17

- ✓ 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.
- ✓ è stato pianificato il Corso Sa8000, edizione 2014.

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

### **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 8000:2008.

### **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.

### **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 gli stessi 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; in proposito sono state previste ed effettuate verifiche ai fornitori da parte del responsabile degli acquisti, funzione qualità-Sa coadiuvati, se del caso, da un responsabile competente del settore oggetto di audit.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	<b>Bilancio SA 8000 anno 2016</b>	rev.:	0
		data:	22.03.17

## 10. RECLAMI O SUGGERIMENTI

Al momento dell'implementazione ed attuazione del Sistema di Gestione Responsabilità Sociale sono state posizionate delle cassette ove tutto il personale può in maniera anonima o nominativa segnalare reclami o suggerimenti in merito all'applicazione della Norma SA8000: 2008. Tutto l'iter collegato alla ricezione e valutazione dei reclami o suggerimenti del personale prevede l'intervento sistematico del Rappresentante aziendale per la Responsabilità Sociale e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la SA8000. Le modalità di inoltro dei reclami sono rese pubbliche a tutto il personale attraverso avviso al personale. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale ha il compito di rendicontare sull'andamento dei reclami effettuati dal personale in forma anonima o nominativa.

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

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

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

Nel 2016, visto il numero esiguo dei reclami è stato pubblicato l'AP n. 35 del 26.04.2016 per ricordare il processo di gestione dei reclami SA.

Il numero dei reclami presentati dai lavoratori è andato dunque scemando negli anni:

- Anno 2013 n. 33 (igiene-Ambiente n. 3; varie n. 20; Sicurezza n. 3; lavoro n. 4; problemi sui mezzi n. 3);
- Anno 2014 n. 12 (igiene-Ambiente n. 0; varie n. 1; Sicurezza n. 0; lavoro n. 8; problemi sui mezzi n. 3);
- 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 AP n. 85/2016 nel comunicare i nominativi dei nuovi Rappresentanti dei Lavoratori nominati dalle OO.SS. a seguito della costituzione del SPT, è stato ricordato al personale le modalità di inoltro delle segnalazioni e gli indirizzi degli organismi indipendenti ai quali poter eventualmente inoltrare le segnalazioni.

### **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.



	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	<b>cod. doc.:</b>	Bilancio SA 8000
	<b>Bilancio SA 8000 anno 2016</b>	<b>rev.:</b>	0
		<b>data:</b>	22.03.17

OBIETTIVO 2016	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	STATO DELL'AZIONE
Gestione dei reclami, adeguamento dei termini di risposta	Direzione - RLSA	Direzione - RLSA	Entro dicembre 2016	Direzione - RLSA	n. reclami	Dopo le difficoltà descritte è stata ripresa la gestione dei reclami. Il numero delle segnalazioni è esiguo nonostante i richiami alla procedura.

OBIETTIVO 2017
Gestione dei reclami, adeguamento dei termini di risposta. Risorse coinvolte SPT.

## 11. AMBIENTE DI LAVORO

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

Il Social Performance team.

Senior Management

RLSA