

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA8000:2014 Anno 2019	rev.:	0
		Data:	07.02.2020

BILANCIO SA8000:2014

Indice

0. INTRODUZIONE.....	2
0.1 Presentazione della Società.....	2
0.2 Certificazioni.....	5
0.3 DEFINIZIONI.....	5
0.4 IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE E DELLE LORO ASPETTATIVE	8
0.5 ANALISI DEL CONTESTO	9
0.6 POLITICA SISTEMA INTEGRATO QUALITA' UNI EN ISO 9001:2015-SA8000:2014	10
1. BILANCIO IN RELAZIONE AI SINGOLI REQUISITI SA8000:2014.....	13
1.1 LAVORO INFANTILE E MINORILE.....	13
1.2 LAVORO OBBLIGATO.....	17
1.3 SALUTE E SICUREZZA.....	18
1.4 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	21
1.5 DISCRIMINAZIONE.....	23
1.6 PRATICHE DISCIPLINARI.....	26
1.7 ORARIO DI LAVORO	27
1.8 RETRIBUZIONE	30
1.9 SISTEMA DI GESTIONE	30
1.10 RECLAMI O SUGGERIMENTI	36
1.11 AMBIENTE DI LAVORO.....	37

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA8000:2014 Anno 2019	rev.:	0
		Data:	07.02.2020

0. INTRODUZIONE

0.1 Presentazione della Società

La Società ha per oggetto il soddisfacimento delle esigenze di mobilità sul territorio degli Enti soci in particolare la gestione ed esercizio del Trasporto Pubblico Locale T.P.L.

Attualmente ha una struttura di governance nominata dall'Assemblea dei soci del 29.06.2018 composta da: Presidente; Amministratore Delegato; Consiglio di Amministrazione; Collegio sindacale composto da tre componenti.

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 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 appartenenti a 15 Comuni della Provincia di Pistoia.

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 %

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA8000:2014 Anno 2019	rev.:	0
		Data:	07.02.2020

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 %

Dal 2004 COPIT S.p.A ha partecipato alle gare per i servizi di Trasporto Pubblico Locale costituendosi con altre aziende, in primis come associazione temporanea d'impresa, successivamente in società consortile 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 31.12.13. 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.

Le procedure aperte avanti la giustizia amministrativa sono le seguenti:

- In data 11.12.2019 il Consiglio di Stato ha pronunciato la sentenza n. 8411/2019 sul ricorso proposto da Mobit avverso le sentenze del TAR n. 01548/2016 e n. 01159/2017. La sentenza del TAR - n.1548/2016 – aveva annullato entrambe le offerte presentate da Mobit ed AT. Il Consiglio di Stato, prima di pronunciare la sentenza, aveva sospeso il giudizio rimettendo alla Corte di Giustizia UE quattro questioni pregiudiziali. La Corte di Giustizia UE disponeva che le limitazioni alla partecipazione a gare per i soggetti affidatari di servizi in house, quale il Gruppo RATP al quale appartiene Autolinee Toscane, non si applicano per il periodo transitorio previsto dal Regolamento CE n. 1370/2007 e cioè fino al 3 dicembre 2019. Quel principio non vale nel caso in cui le Autorità di uno Stato membro abbiano deciso di applicare anticipatamente le norme del Regolamento che

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA8000:2014 Anno 2019	rev.:	0
		Data:	07.02.2020

dispongono quelle limitazioni; in definitiva spetta al giudice nazionale verificare sulla base della legislazione specifica del singolo paese. La sentenza del Consiglio di Stato ha confermato le precedenti sentenze del TAR.

- Appello al Consiglio di Stato promosso da Mobit avverso la sentenza del TAR - n.832/2017 - contro la decisione della Regione, basata sulla sentenza del TAR n° 1548/16, di richiesta ai concorrenti di presentare un nuovo Piano Economico finanziario. Il Consiglio di Stato ha rinviato a data da destinarsi il procedimento, visto che lo stesso Consiglio di Stato, con Ordinanze n. 2554/2017 e n. 2555/2017, pubblicate il 29 maggio 2017, “impregiudicate le sue ulteriori valutazioni di merito”, aveva sospeso il giudizio di appello proposto dalle parti contro la sentenza TAR n. 1548/2016 ed aveva rimesso alla Corte di UE. Giustizia.

- Ricorso al TAR n. 750/2019 avverso la seconda aggiudicazione definitiva da parte della Regione del 03.05.2019 a favore di Autolinee Toscane spa. L’aggiudicazione è stata motivata da parte della Regione come atto dovuto a seguito della pubblicazione in data 21.03.19 della sentenza della Corte di Giustizia Europea. La prima udienza è stata fissata per il 26.02.2020, in tale sede il Tribunale dovrà pronunciarsi anche sulla istanza cautelare presentata da Mobit per la richiesta di un provvedimento di sospensione avverso il cronoprogramma, comunicato da Autolinee e confermato dalla Regione, delle date di stipula dei contratti di trasferimento dei beni essenziali nonché degli adempimenti in merito al trasferimento del personale.

In attesa della pronuncia della Corte di Giustizia europea e dunque della sentenza del Consiglio di Stato le parti avevano sottoscritto il contratto di servizio per il biennio 2018-2019 (contratto di concessione ai sensi dell’art. 5, c. 5, Reg. CE n. 1370/2007). Pertanto, dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2019 ha dispiegato i suoi effetti il “contratto ponte” 2018-19, imperniato su ONE Scarl (la società, soggetto unico richiesto dalla Regione Toscana, che riuniva/riunisce tutti gli attuali gestori). Il contratto ponte era finalizzato a consentire la gestione del sistema regionale del TPL fino alla completa definizione del contenzioso relativo alla gara unica, come detto il contratto è scaduto il 31.12.2019 ed il contenzioso non si è concluso.

Allo stato dell’arte il servizio di TPL prosegue attraverso atti impositivi di obbligo del servizio da parte della Regione.

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. Il contratto d’affitto del ramo d’azienda del settore amministrativo, stipulato nel 2006 con la CTT srl e successivamente con CTT NORD, è cessato il 01.01.13 ed il contratto di service con CTTNORD, scaduto il 31.12.2012, si è concluso definitivamente, il primo ottobre 2013.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA8000:2014 Anno 2019	rev.:	0
		Data:	07.02.2020

0.2 Certificazioni

Certificazione Etica SA 8000.

In data 15.06.2014 COPIT S.p.A. ha conseguito la certificazione etica rilasciata dall'Ente di terza parte CISE, Organismo certificato, terzo ed indipendente che valuta periodicamente il rispetto della Norma. Il Certificato di Conformità è stato confermato successivamente secondo la norma internazionale SA8000:2008.

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 ha confermato lo spirito e gli scopi delle edizioni precedenti definendo meglio i requisiti e le modalità di applicazione. La versione 2014 ha introdotto la costituzione dei Comitati Salute e Sicurezza e Social Performance Team (SPT) ed il concetto di valutazione e misurazione dei rischi. La nuova Edizione stimola le società ad individuare i fornitori in linea con gli standard sociali della certificazione. In COPIT sono presenti entrambi i Comitati.

Nel mese di ottobre 2019 si è tenuto l'audit di rinnovo della certificazione etica SA8000:2014. L'esito della verifica è stato positivo ed è stata rinnovata la certificazione etica di COPIT: Certificato di Conformità n. 019, rinnovo del 21.10.2019, per le attività di: trasporto pubblico locale e servizi scolastici (i certificati precedenti coprivano anche il servizio di noleggio).

Sistema Qualità UNI EN ISO 9001:2015.

Nel mese di ottobre del 2002 la società COPIT S.p.A. ha conseguito il rilascio della certificazione ISO 9001:2000, successivamente l'Azienda ha adeguato il proprio Sistema Qualità con la norma internazionale UNI EN ISO 9001:2008.

Nel luglio 2018 COPIT ha adeguato il Sistema alla nuova Edizione della Norma UNI EN ISO 9001:2015 in occasione della visita di mantenimento da parte di ANCIS - Organismo certificato, terzo ed indipendente che valuta annualmente il rispetto della Norma - per le attività di: Progettazione ed erogazione di servizi di trasporto di persone su gomma (servizi regolari e servizi regolari specializzati ed occasionali). L'ultimo rinnovo del Certificato, secondo la norma UNI EN ISO 9001:2015, da parte dell'Ente di terza parte ANCIS, è del settembre 2019: Certificato n° 672 rev. 11, emissione del 15.11.2019, per le attività di: Progettazione ed erogazione di servizi di trasporto di persone su gomma (servizi regolari e servizi regolari specializzati - l'attività di servizio di noleggio turistici è stata dismessa nel 2018).

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

0.3 DEFINIZIONI

Valgono le definizioni riportate nel Manuale Qualità secondo la Norma UNI EN ISO 9001:2015 oltre alle seguenti aggiornate alla nuova norma SA8000:2014:

Deve: il termine "deve" indica un obbligo.

Può: il termine "può" indica un permesso.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA8000:2014 Anno 2019	rev.:	0
		Data:	07.02.2020

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. 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, 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.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA8000:2014 Anno 2019	rev.:	0
		Data:	07.02.2020

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 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

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA8000:2014 Anno 2019	rev.:	0
		Data:	07.02.2020

RLSA Rappresentante dei lavoratori SA8000

RLS Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

0.4 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 (codificata successivamente in PQRS 9.7.2 revisione 2020), è l’individuazione della mappatura degli stakeholder ovvero dei soggetti portatori di interesse verso la società, nonché la valutazione dell’interesse della Società nei confronti degli stakeholder.

La procedura come la mappatura è stata oggetto di revisione, anno 2020, per adeguare il testo ad un Sistema integrato Qualità-SA8000 tenendo conto del lavoro svolto relativamente all’analisi del contesto in cui opera la società. L’analisi del contesto è utile per identificare, attraverso indagini sia deduttive che induttive, quali categorie sociali sono o possono effettivamente essere coinvolte e interessate. La mappa degli stakeholder rappresenta in forma sintetica il quadro degli interlocutori dell’organizzazione ed è dunque uno strumento dinamico soggetto a revisioni sulla base di nuove relazioni tra società COPIT e territorio/ambiente/comunità.

Gli stakeholder sono suddivisi in due macro categorie (interni ed esterni alla società); di seguito una elencazione seppur non esaustiva, della composizione degli stakeholder:

Interni: azionisti/soci; risorse umane (dipendenti), organizzazioni sindacali RSA/RSU, management; organi di controllo interno.

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, ambiente e generazioni future/scuole, associazioni non governative ONG, associazioni di categoria imprenditoriale, società controllate/partecipate; enti concedenti; banche ed operatori finanziari.

Per individuare gli stakeholder la società si è avvalsa di una delle metodologie più utilizzate che si basa su due criteri, il criterio dell’influenza e quello dell’interesse che ciascun stakeholder è in grado di esercitare:

- 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 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

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA8000:2014 Anno 2019	rev.:	0
		Data:	07.02.2020

categorie di stakeholder:

		INFLUENZA		
		BASSO	ALTO	
INTERESSE	BASSO	Stakeholder SUPERFLUI (4) Soggetti da non coinvolgere	Stakeholder UTILI (2) Soggetti che è opportuno coinvolgere	(1) <u>Stakeholder essenziali</u> : necessario coinvolgere perché hanno alto interesse e alta influenza rispetto alla politica di riferimento e quindi forte capacità di intervento
	ALTO	Stakeholder DEBOLI (3) Soggetti che è doveroso coinvolgere	Stakeholder ESSENZIALI (1) Soggetti che è necessario coinvolgere	(2) <u>Stakeholder utili/appetibili</u> : opportuno coinvolgere perché hanno basso interesse ma alta influenza quindi in grado di influenzare l'opinione pubblica rispetto a determinate tematiche. (3) <u>Stakeholder deboli</u> : hanno alto interesse ma bassa influenza. Sono soggetti che non hanno strumenti per esprimere in modo forte i propri interessi.
				(4) <u>Stakeholder superflui</u> : soggetti da non coinvolgere.

Tenendo conto della tabella di cui sopra sono stati mappati i principali portatori d'interesse con indicazione delle aspettative significative emerse dall'analisi del contesto (la mappatura è allegata alla procedura).

0.5 ANALISI DEL CONTESTO

Uno degli obiettivi principali delle norme SA8000:2014 e UNI EN ISO Edizione 2015 è quello di spingere le imprese certificate a valutare la propria organizzazione ed il contesto in cui operano, attraverso un'attenta analisi dei fattori esterni e dei fattori interni ritenuti rilevanti per le finalità ed indirizzi strategici della società e che influenzano la propria capacità di conseguire i risultati attesi. Il documento "Analisi del contesto" del 18.06.19 rappresenta il sunto dell'attività svolta (la prima Edizione del documento è del 18.06.18). 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. La metodologia adottata prevede di individuare le seguenti categorie o ambiti del contesto:

Contesto esterno:

- Normativo
- Forniture ed appalti
- Sociale – Culturale
- Tecnologico – Scientifico
- Ambientale
- Politico economico

Contesto interno:

- Economico finanziario
- Sociale Interno
- Organizzativo - culturale
- Infrastrutturale: Asset Industriali - Asset civili – Informatico.

Per ciascuna categoria del contesto sono state individuate le parti interessate rilevanti per il Sistema di Gestione per la Qualità e la Responsabilità Sociale ed i requisiti di tali parti interessate che sono rilevanti per il sistema di gestione.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA8000:2014 Anno 2019	rev.:	0
		Data:	07.02.2020

0.6 POLITICA SISTEMA INTEGRATO QUALITÀ UNI EN ISO 9001:2015-SA8000:2014

La Politica aziendale è stata oggetto di revisione ed approvata dal C.d.A. in data 26.06.2018. La Politica è resa accessibile in forma comprensibile a tutto il personale, affissa nelle bacheche, tramite intranet e disponibile al pubblico attraverso il sito internet.

In tema di Responsabilità sociale, la politica comprende anche gli impegni a/al:

- conformarsi a tutti i requisiti della norma SA8000 e a tutti gli accordi sottoscritti;
- conformarsi alle leggi nazionali e alle altre leggi vigenti e a rispettare gli strumenti internazionali;
- miglioramento continuo del Sistema.

Nella politica sono riportati i riferimenti del CISE; del SAI e del SAAS.

La Politica viene documentata, implementata nelle procedure e nei programmi di miglioramento, mantenuta attiva attraverso la discussione in sede di riesame.

“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.

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

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA8000:2014 Anno 2019	rev.:	0
		Data:	07.02.2020

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 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;

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA8000:2014 Anno 2019	rev.:	0
		Data:	07.02.2020

- 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 SA8000:2014 Anno 2019	rev.:	0
		Data:	07.02.2020

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

Social Accountability International (SAI) tel. 212-684-1414 fax: 212-683-8867 e-mail: info@sa-intl.org

Social Accountability Accreditation Services (SAAS) tel. (212)391-2106 fax: (212)684-1515 - e-mail saas@saasaccreditation.org

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

Il Responsabile del Sistema Integrato Qualità-SA8000”

1. BILANCIO IN RELAZIONE AI SINGOLI REQUISITI SA8000:2014

Il presente Bilancio SA 8000 è 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 SA8000:2014. La redazione del Bilancio SA8000:2014 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 2019, confrontato con gli anni passati e in particolare con l'anno 2018.

Il Bilancio, come gli anni passati, è redatto dalla dott.ssa Michela Barbini, in qualità di Responsabile Funzione Qualità-SA8000.

In ordine di tempo, l'ultimo monitoraggio effettuato dal Comitato SPT dell'andamento degli indici indicati nella “Mappatura dei rischi SA8000:2014”, Procedura PRS 9.3, è riferito al periodo gennaio agosto/settembre 2019. La redazione del Bilancio Sociale SA8000, anno 2019, è l'occasione per il riesame annuale degli indici.

1.1 LAVORO INFANTILE E MINORILE

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

- nella procedura PRS 9.3 “Valutazione dei rischi SA8000” è dedicato 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.”

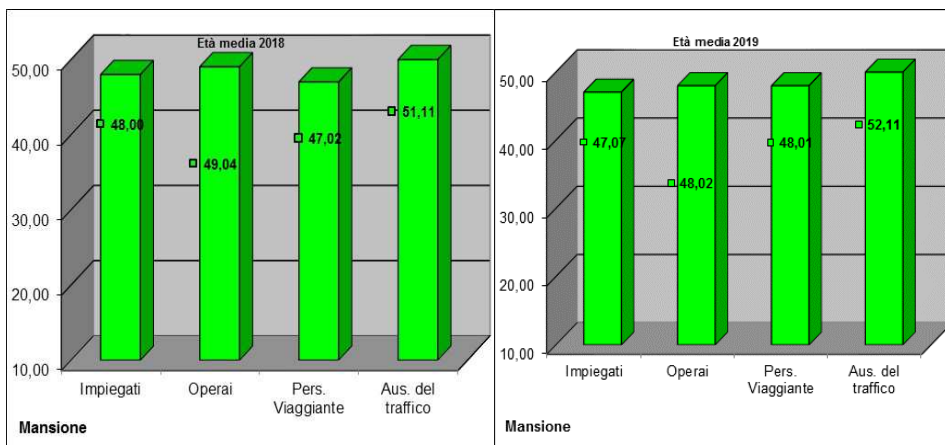
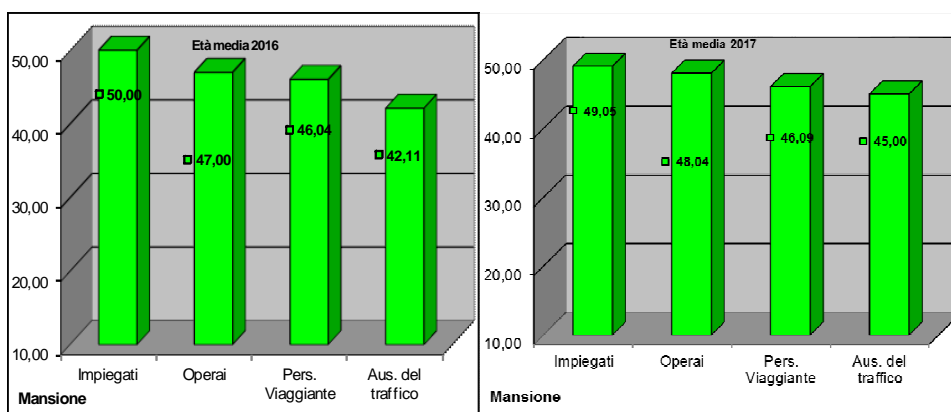
- convenzione con l'UNICEF sede di Pistoia, rinnovata tacitamente dal 2004, in modo da avere il coinvolgimento di uno stakeholder per definire piani di azioni su possibili interventi e per sensibilizzare sulle problematiche del lavoro infantile e minorile.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA8000:2014 Anno 2019	rev.:	0
		Data:	07.02.2020

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.

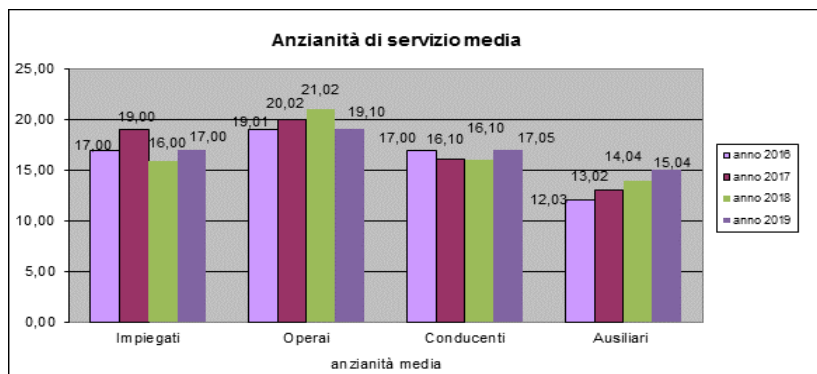
L’età media del personale si concentra nella fascia 35-50; a fine 2018 l’età media è di 48 anni. L’età media è rimasta progressivamente costante, maggiori assunzioni ed esoneri si sono concentrati negli ultimi anni. Nei grafici successivi si indica la situazione al mese di dicembre; la mansione di impiegato comprende il personale appartenente ai settori esercizio, amministrazione e movimento.



L’oscillazione negli anni dell’età media è influenzata dalle cessazioni ed assunzioni intervenute. Tra il personale con il profilo di operatore della mobilità nel 2018 si registra una diminuzione per cambio mansione.

Il grafico indica l’anzianità lavorativa media anno.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA8000:2014 Anno 2019	rev.:	0
		Data:	07.02.2020



In generale la media dell'anzianità lavorativa del personale è rimasta costante (l'anzianità lavorativa media nel 2017 era di 17,01, nel 2018 di 17,02 e nel 2019 è 17,07).

L'andamento altalenante negli anni dell'anzianità di servizio per il personale amministrativo-operaio e conducente di linea è la conseguenza delle assunzioni-cessazioni, nonché dei cambi di mansione.

Assunzioni

La presenza in azienda delle tipologie di contratto di formazione e lavoro e di apprendistato professionalizzante si sono esaurite tra il 2006-2008. Le tipologie di contratto di assunzione utilizzate attualmente sono il contratto a tempo determinato ed a tempo indeterminato. Le assunzioni sono state effettuate in passato e lo sono tuttora tramite selezione pubblica.

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

Nel 2019 sono stati assunti n. 3 conducenti di linea (di cui n. 1 per cambio azienda, n. 1 a tempo indeterminato e n. 1 a tempo determinato part-time); n. 2 operai a tempo determinato e n. 1 impiegato di esercizio; le assunzioni sono avvenute tramite selezione pubblica.

Organico

Si indica di seguito la composizione del personale COPIT al 31.12.2019.

Amministrazione	12,00
Manutenzione (n. 6 impiegati)	33,00
Esercizio (di cui Addetti al movimento 15, Esercizio 12) + Op. Mob. (2)	29,00
Operatori d'Esercizio	219,00
Totale	293,00
Part-time	9,00
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 SA8000:2014 Anno 2019	rev.:	0
		Data:	07.02.2020

Composizione personale media anno	2016	2017	2018	2019
	Amministrazione	12,00	11,50	12,00
Manutenzione + impiegati	36,00	35,00	33,50	35,00
Esercizio/Mov + Op. Mob.	29,00	29,00	30,00	30,00
Operatori d'Esercizio	235,00	232,50	226,00	221,00
Totale	312,00	308,00	301,50	298,00
Personale femminile media annua	18,00	18,00	21,50	21,00

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

Personale con mansione di impiegato, settore amministrazione. Nel 2016-2017 si registra una diminuzione dovuta ad esonero e trasferimento di 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. Il numero di personale tra il 2018 ed il 2019 è costante.

Nel settore manutenzione sono inclusi gli operai e gli impiegati. Il personale è aumentato tra il 2018 ed il 2019. Nel 2018 si registra tra gli impiegati di Officina un esonero a maggio ed una assunzione a dicembre. Nel 2019 sono stati assunti n. 2 operai a tempo determinato e cessati n. 3 operai (tra settembre e novembre).

Nel settore esercizio è incluso il personale di esercizio, movimento, operatori mobilità; il dato tra il 2018 ed il 2019 risulta costante. Nel 2018 si registrano tra ottobre – novembre n. 3 cessazioni di rapporto e cambi dal profilo di operatore d'esercizio ad addetti al Movimento. Nel 2019 n. 1 assunzione tra gli impiegati di esercizio ed una cessazione il 31.12.2018, cessati n. 2 Addetti al Movimento ed altrettanti Operatori d'esercizio inquadrati in Addetti all'Esercizio.

Il personale viaggiante (profilo professionale 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. Nel 2019 sono stati assunti n. 3 Operatori d'esercizio e cessati dal lavoro n. 5 (tra i quali n. 1 cambio azienda).

La media del personale femminile è aumentata nel 2018, costante nel 2019. 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; nel 2019 n. 1 assunzione e n. 1 cessazione al 31.12.18.

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.

Cessazioni nell'anno 2019 n. 5 Conducenti di Linea, n. 3 operai; n. 2 Addetti al Movimento.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA8000:2014 Anno 2019	rev.:	0
		Data:	07.02.2020

OBIETTIVO 2019	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 2020

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

1.2 LAVORO OBBLIGATO

I dipendenti 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 richieste di anticipi sul trattamento di fine rapporto 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.

Sono pendenti alcuni ricorsi che fanno parte del contenzioso giuslavoristico, in particolare il ricorso presentato da alcuni dipendenti del personale viaggiante relativo all'applicazione degli accordi aziendali in materia di riposi.

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.

OBIETTIVO 2019	STATO DELL'AZIONE	TARGET
Mantenere l'assenza di lavoro obbligato	Conseguito	Assenza di lavoro obbligato Assenza di reclami o denunce per lavoro obbligato

OBIETTIVO 2020

Mantenere l'assenza di lavoro obbligato

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA8000:2014 Anno 2019	rev.:	0
		Data:	07.02.2020

1.3 SALUTE E SICUREZZA

L'Azienda si adopera per attuare 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 igieniche.

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, il documento di valutazione dei rischi (DVR).

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 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).

Nel 2019 il quadro delle assenze si presenta con una diminuzione delle giornate di infortunio (delta 2019/2018 gg. - 167), ed un incremento delle giornate di assenza per malattia (delta 2019/2018 gg. + 522).

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

- La media del personale di ruolo nel 2019 rispetto al 2018 è diminuita.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA8000:2014 Anno 2019	rev.:	0
		Data:	07.02.2020

- Nel 2018 il numero degli infortuni è diminuito di n. 6 rispetto al 2017; nel 2019 il numero degli infortuni è diminuito di n. 5 rispetto al 2018.
- 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 in aggiunta a quanto sopra: 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”.
- Nel 2019 su n. 16 infortuni, n. 12 hanno interessato il personale autista, n. 3 hanno interessato il personale di officina (n. 1 “mentre sostituiva...” - n. 1 “mentre sollevava...”- n. 1 “mentre effettuava una riparazione...”); n. 1 il profilo di operatore della mobilità (incidente in itinere); nessuno infortunio in amministrazione. Le tipologie riguardano in aggiunta a quanto sopra: n. 2 per sinistro stradale; n. 1 aggressione; n. 1 esalazione nel mezzo; n. 3 “mentre scendeva”; n. 1 “mentre saliva sul bus”; n.2 “scivolava...;” n. 1 “ha messo il piede in una buca...”; n. 1 “mentre guidava”.
- Gli infortuni in itinere sono: aumentati nel 2017 rispetto al 2016; nel 2018 diminuiti di n. 1 rispetto all’anno precedente; nel 2019 si registra n. 1. 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. Nel 2019 rispetto al 2018 sono diminuiti gli infortuni per sinistri stradali, in itinere e per aggressioni da n. 5 a n. 1. Nel 2019 si registra un infortunio grave “scivolava giù dal bus....”

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

- Attività di formazione:
 - intervento formativo interno - anno 2013 - organizzato per il rinnovo dell’abilitazione CQC (dedicato al personale viaggiante, operaio ed impiegatizio in possesso del titolo). Per il rinnovo del CQC si sono tenuti i corsi esterni anche nel 2019;

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA8000:2014 Anno 2019	rev.:	0
		Data:	07.02.2020

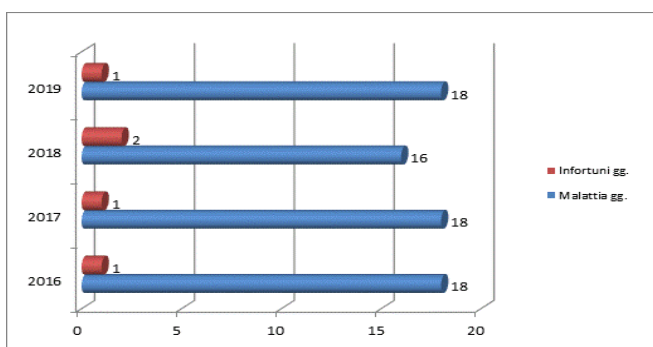
- intervento formativo “Progetto Sicurezza” svolto nel 2014 e sempre in materia di salute e sicurezza gli interventi svolti nel 2019 pianificati anche nel 2020. Il corso Progetto Sicurezza pianificato per il 2018 non è stato effettuato per motivi organizzativi;

- corso di formazione per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (anno 2015) ripetuto come corso di aggiornamento nel 2019.

- 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, par. 3 “Salute e Sicurezza” dello Standard Internazionale Social Accountability 8000, Edizione 2014 (vedi § 1.9).
- Procedura PRS 3.7 per la gestione e prevenzione di quasi incidenti e comportamenti pericolosi. La procedura, redatta nel 2017 dalla responsabile funzione Qualità-SA8000, 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. Scopo, dunque, 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.

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 nelle sedi aziendali, reperibili dai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, nonché tramite intranet.

Media annua dei giorni di assenza per malattia ed infortuni.



	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA8000:2014 Anno 2019	rev.:	0
		Data:	07.02.2020

Prospetto di riepilogo

Anno	Media personale	Giornate di infortuni	Giornate di malattia	Numero infortuni	Numero infortuni in itinere
2019	298,00	301	5297	16	1
2018	301,50	468	4775	21	3
2017	308,00	450	5627	27	4
2016	312,00	318	5536	25	2

OBIETTIVO 2019	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	STATO DELL'AZIONE
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). Corso sulla comunicazione efficace per il personale viaggiante e front office.	RLS - RSPP	RLS – RSPP- Comitato salute e sicurezza	Entro dicembre 2019	Rappresentante servizio Prevenzione e Protezione - RLS	Numero degli infortuni, delle giornate di assenza, cause infortuni	Nel 2019 rispetto al 2018, i giorni di assenza per infortunio ed il numero degli infortuni è diminuito. Gli infortuni per incidente stradale in itinere e per aggressioni sono diminuiti, Nel 2019 sono iniziati i corsi in materia di salute e sicurezza. Il corso sulla comunicazione efficace-comportamento aggressivo è stato posticipato al 2020. RSPP ha condiviso il monitoraggio dei fenomeni infortunistici con il Servizio Prevenzione e Protezione e con il Comitato Salute e Sicurezza ed ha proceduto ad un'analisi/mappatura degli infortuni dal 2016 al 2018 tenendo conto anche dei gg. lavorati/persi, periodo, indice di frequenza, gravità, incidenza.

OBIETTIVO 2020

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 ed il numero di infortunio; diminuire/mantenere il livello di giornate medie di malattia ed infortuni, concludere la formazione D.Lgs. n. 81/2008. Effettuare il corso sulla comunicazione efficace-comportamento aggressivo rivolto al personale viaggiante.

1.4 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'Azienda rispetta la libertà di adesione o meno da parte dei dipendenti al Sindacato ed il diritto alla contrattazione collettiva e all'associazione. È garantito l'esercizio dei diritti sindacali (affissione, comunicazione con i propri iscritti, assemblee, disposizione dei locali aziendali, permessi sindacali.); l'Azienda assicura che i rappresentanti sindacali non siano soggetti a discriminazione. I rappresentanti sindacali comunicano liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro.

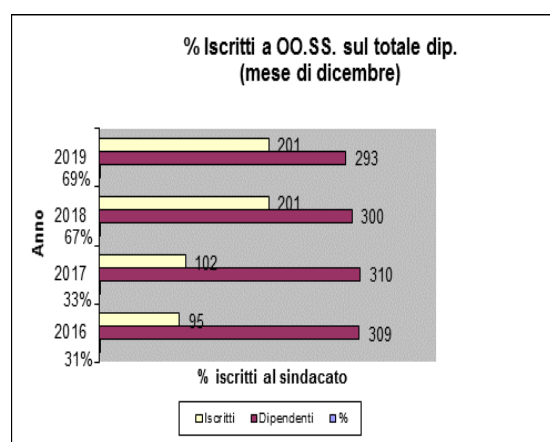
	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA8000:2014 Anno 2019	rev.:	0
		Data:	07.02.2020

Le evidenze oggettive in materia di libertà di associazione sono evidenziate nelle registrazioni presenti in Azienda (adesioni al Sindacato, trattenute sindacali sulla retribuzione).

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.

Nel prospetto la percentuale degli iscritti alle Organizzazioni Sindacali



Permessi sindacali

Anno	gg. permesso sindacale
2019	306
2018	317
2017	267
2016	291

Il numero delle giornate usufruite per permesso sindacale si può dire costante tra il 2018-2019.

Assenze per sciopero

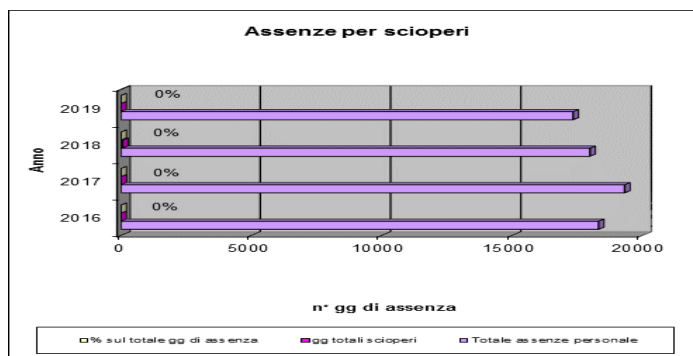
Anno	gg. assenze per sciopero
2019	27,80
2018	0
2017	62,40
2016	1,23

Non si registrano giorni di assenza per sciopero nel 2018.

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

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA8000:2014 Anno 2019	rev.:	0
		Data:	07.02.2020

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



OBIETTIVO 2019	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 2019	RSA Direzione	n. segnalazioni	Conseguito

OBIETTIVO 2020

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

1.5 DISCRIMINAZIONE

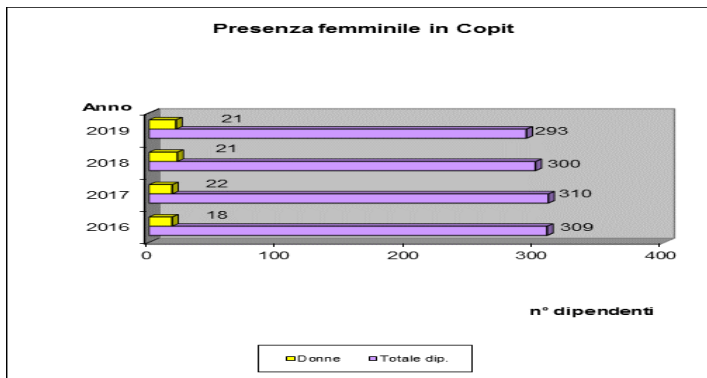
L'Azienda non attua alcun tipo di discriminazione né dà sostegno ad azioni discriminanti per sesso, razza, origine nazionale, territoriale o sociale, religione, orientamento sessuale, età, disabilità, ceti sociali, appartenenza politica o sindacale, rispettando le normative internazionali, nazionali, vigenti ed ovviamente il comune sentire. Sul luogo di lavoro non sono consentiti comportamenti scorretti nei confronti di chiunque, siano questi nel linguaggio, nel contatto fisico o nei modi.

Di seguito alcuni parametri presi in considerazione.

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 mansione di impiegata, n. 2 conducenti), sono state assunte n. 2 conducenti. Nel 2019 è stata assunta una dipendente tra il personale di esercizio e nello stesso settore è cessato un rapporto di lavoro il 31.12.2018.

Si riporta il grafico del personale femminile in forza alla data del 31 dicembre.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA8000:2014 Anno 2019	rev.:	0
		Data:	07.02.2020



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

- 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
- 2019: Operatori d'esercizio n. 9 / Impiegate (Amministrazione-Esercizio) n. 12.

Presenza femminile sulla base della media anno del personale.

anno	dipendenti	donne
	media	media
2019	298,00	21,00
2018	301,50	21,00
2017	308,00	18,00
2016	312,00	18,00

Part-time

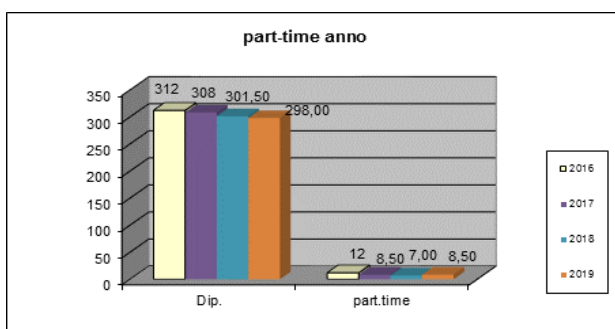
I rapporti di lavoro part-time si possono classificare in due tipologie:

- 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; attualmente i contratti part-time riguardano il personale con il profilo di Operatore d'Esercizio.

I contratti part-time possono essere di tipo orizzontale e di tipo verticale.

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



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

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA8000:2014 Anno 2019	rev.:	0
		Data:	07.02.2020

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 del dipendente. Un dipendente in part-time ha cessato il rapporto di lavoro.

Nel 2019 non è stata presentata da parte dei dipendenti alcuna richiesta di trasformazione.

A dicembre del 2016 i contratti part-time erano n. 11, nel medesimo mese del 2017 n. 8.

A dicembre 2018 si registrano n. 7 contratti part-time ed a dicembre 2019 n. 9, tra questi sono stati assunti n. 2 conducenti di linea di cui n. 1 per cambio azienda.

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 determinati percorsi urbani ai quali 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
2019	298,00	586,00
2018	301,50	619,00
2017	308,00	559,00
2016	312,00	550,00

OBIETTIVO 2019	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	STATO DELL’AZIONE
Sostenere l’incremento della presenza femminile. Mantenere 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 in relazione alle esigenze di servizio	Richieste dei dipendenti	Direzione RSA	Entro dicembre 2019	Direzione - RSA	Numero delle richieste	Sono coperti i turni particolari, soddisfatte le richieste. La presenza del personale femminile è stabile tra il 2018 ed il 2019. Il n. dei contratti part-time è aumentato tra il 2018-2019

OBIETTIVO 2020

Sostenere l’incremento della presenza femminile – Mantenere 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 in relazione alle esigenze di servizio.

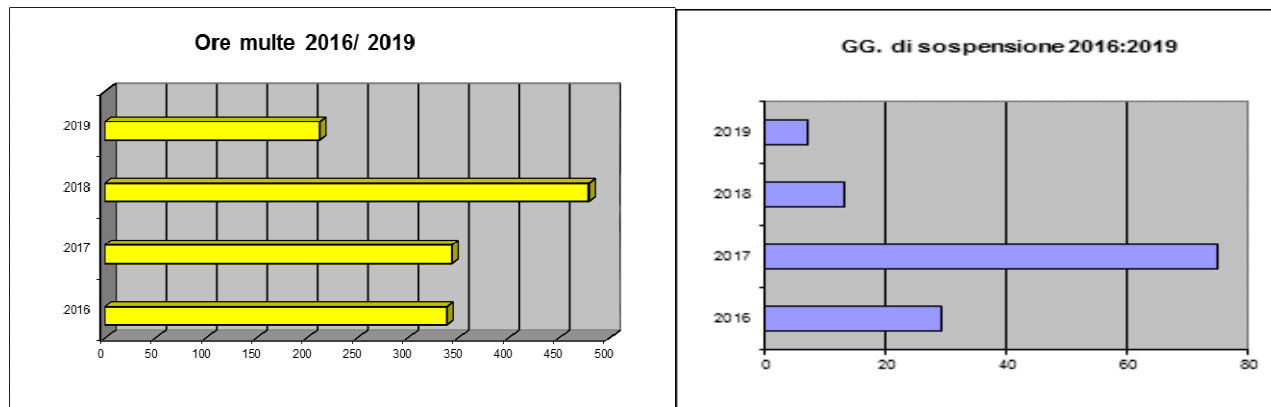
	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA8000:2014 Anno 2019	rev.:	0
		Data:	07.02.2020

1.6 PRATICHE DISCIPLINARI

Le procedure disciplinari sono regolate dal R.D. n. 148/31, Allegato A, il testo di legge è affisso alle bacheche aziendali, pubblicato su intranet e sul sito web aziendale.

Si riporta il numero di ore di multe e di giorni di sospensione applicati negli anni 2016:2019.

Tra il 2018 ed il 2019 sono diminuite le giornate di sospensione e le ore di multa comminate.



Si ricorda quanto segue:

- il versamento delle sanzioni è effettuato all'INPS con le modalità consuete per gli adempimenti contributivi;
- l'Azienda ha comunicato ai dipendenti i tempi dell'iter dei provvedimenti disciplinari e le deleghe conferite per l'esercizio dei poteri disciplinari;
- la gestione della disciplina è effettuata sul sistema informatico AS400;
- 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.

OBIETTIVO 2019	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	STATO DELL'AZIONE
Osservanza dei termini	Gestione delle contestazioni e dei provvedimenti disciplinari	Lavoro coordinato Direzione – Movimento- Officina – Risorse umane	Entro dicembre 2019	Direzione Movimento Officina Risorse umane	Numero e tempi delle contestazioni e dei provvedimenti disciplinari	La contestazione del fatto è pressoché immediata ed è migliorata la tempistica nell'adozione del provvedimento disciplinare

OBIETTIVO 2020

Per il 2020 si ripropone l'obiettivo di osservanza dei termini dell'iter disciplinare. Costituzione Consiglio di Disciplina ai sensi art. 54, All. A. R.D. 148/1931.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA8000:2014 Anno 2019	rev.:	0
		Data:	07.02.2020

1.7 ORARIO DI LAVORO

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

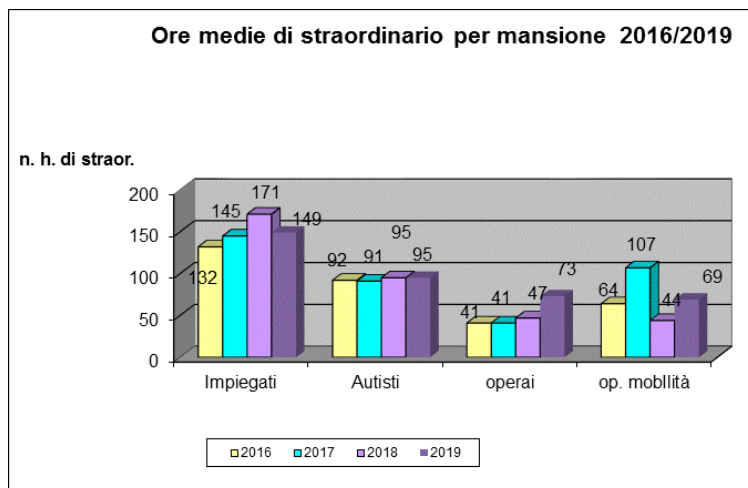
Straordinario

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.

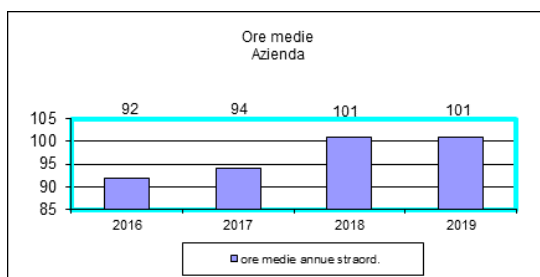
L'azienda monitora le prestazioni retribuite in straordinario con contabilizzazione individuale e per settore. Nella voce "lavoro straordinario" relativa al personale viaggiante si comprendono prestazioni retribuite in straordinario ma non rientranti nell'accezione del termine (es. le ore prestate per 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 dalla statistica annuale risulta che il numero delle ore per prestazioni in straordinario è diminuito nel 2019 rispetto al 2018. Di seguito il dettaglio per mansione.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA8000:2014 Anno 2019	rev.:	0
		Data:	07.02.2020

Impiegati: tra il personale rientrante nell'accezione "impiegato" è compreso, oltre agli amministrativi in senso stretto, anche il personale di esercizio e del movimento ovverosia il personale operativo.

Da segnalare una diminuzione delle prestazioni in straordinario tra il personale con mansione di impiegato nel 2019 rispetto al 2018, l'oscillazione dipende da assunzioni ed esoneri.

Operai: si registra un aumento delle ore medie di lavoro straordinario retribuito nel 2019 rispetto al 2018 (nel 2019 sono stati assunti n. 2 dipendenti e cessati n. 3 rapporti di lavoro nel secondo semestre).

Operatori della mobilità: si nota un aumento delle prestazioni in straordinario tra il 2018 e 2019 per la diminuzione di una unità.

Nel personale viaggiante le ore medie di straordinario sono costanti tra il 2019 ed il 2018. La media annua dei dipendenti con mansione di conducente di linea è diminuita per cessazione di personale e cambio mansione.

Si registrano ancora delle punte di straordinario in alcuni dipendenti. In merito si ricorda quanto segue:

- il software Bdpi che 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'ultimo aggiornamento del report del 2019 si evidenzia che il numero di accessi giornalieri da parte del personale è sensibilmente aumentato anche se è ancora un 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 cui art. 27, c. 1, primo capoverso, (26 settimane consecutive)..." ed al comma 2 dispone che "in luogo del limite previsto dall'art. 5, c. 3, del D.Lgs. n. 66/2003 e s.m.i. e ai sensi del c. 2, dello stesso 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 predetto limite massimo individuale 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 rispetto al passato.

- 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.

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.

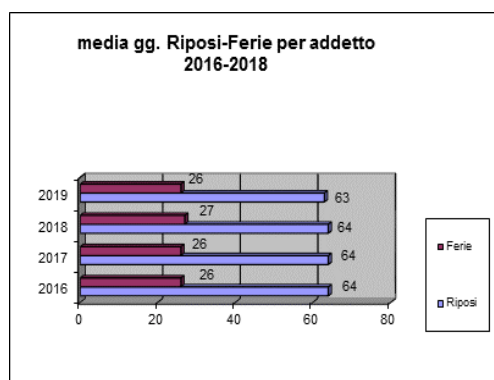
	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA8000:2014 Anno 2019	rev.:	0
		Data:	07.02.2020

Ferie – riposi

L'azienda si è posta tra gli obiettivi per l'anno 2019 il monitoraggio dell'andamento delle ferie e dei riposi goduti al fine di ottenere un aumento dei giorni usufruiti dai dipendenti.

Nel corso del 2019 le giornate usufruite per riposi goduti e per ferie usufruite sono diminuite, da considerare la diminuzione in media del personale.

Anno	Giorni Ferie Godute	Giorni riposo goduti	Media personale
2019	7.704,90	18.838,00	298
2018	8.054,52	19.229,00	301,5
2017	8.054,92	19.616,00	308
2016	8.161,09	19.911,00	312



Sono in corso le cause promosse da alcuni dipendenti tra il personale viaggiante in merito all'applicazione della normativa aziendale sui riposi.

OBIETTIVO 2019	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	STATO DELL'AZIONE
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.	Monitoraggio periodico dell'andamento degli indici presi a riferimento	Direzione - RSA	Entro dicembre 2019	Direzione - RSA	Ore di straordinario - gg. goduti ferie e riposi	Nel 2019 le prestazioni in straordinario sono in totale diminuite. Rimangono le punte di straordinario in capo ad alcuni dipendenti. Riposi goduti giorni e ferie godute giorni in diminuzione da considerare la diminuzione in media del personale.

OBIETTIVO 2020

Monitoraggio delle prestazioni in straordinario, diminuzione/mantenimento nei limiti di legge delle prestazioni in straordinario, verifica e diminuzione delle punte di straordinario. Ferie e riposi: monitoraggio e diminuzione/mantenimento nei limiti di legge.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA8000:2014 Anno 2019	rev.:	0
		Data:	07.02.2020

1.8 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. E' in discussione con le RSA il premio di risultato.

1.9 SISTEMA DI GESTIONE

Il Sistema integrato Qualità-SA8000 è gestito da COPIT.

Obiettivo 2019: mantenimento e rinnovo della certificazione secondo la Norma SA8000:2014 e rinnovo della certificazione Qualità secondo la Norma UNI EN ISO 9001:2015.

Stato dell'arte:

- Attuazione e mantenimento del sistema di Responsabilità Sociale integrato con il Sistema Qualità.
- Nel mese di luglio 2019 si è tenuta la visita di mantenimento della certificazione etica e nel mese di ottobre 2019 è stata effettuata, con esito positivo, la visita di rinnovo della certificazione etica SA8000:2014 da parte dell'Ente di terza parte CISE.
- Nel settembre 2019 COPIT ha rinnovato la certificazione secondo la 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 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.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA8000:2014 Anno 2019	rev.:	0
		Data:	07.02.2020

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 che li hanno nominati 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, ovverosia Senior Management ed i responsabili/addetti dei settori movimento, officina/deposito, acquisti, affari generali e personale, dalla Responsabile Funzione Qualità-SA8000, dalla responsabile documentazione Sistema Integrato e dai Rappresentanti dei Lavoratori SA8000 nominati dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali (FIT-CISL; FILT CGIL; FAISA-CISAL; UILTRASPORTI e UGL F.N.A).

Ciascun Comitato ha un proprio Regolamento interno. I Comitati hanno continuato nel corso del 2017:2019 a monitorare il Sistema. I Comitati dallo loro costituzione si sono riuniti periodicamente.

Iscrizione al Social Fingerprint. Il Social Fingerprint è “una serie di strumenti che aiutano le organizzazioni a misurare e migliorare i loro sistemi di gestione a tutela dei diritti dei lavoratori e delle condizioni di lavoro. Suddivide il concetto di sistema di gestione in 10 categorie basate sui processi e 5 livelli di maturità. Tre strumenti chiave: autovalutazione svolta dall'organizzazione stessa tramite la compilazione online di questionari; valutazione indipendente svolta da un auditor esterno e tabella di valutazione.” Il sistema di autovalutazione online, attuato tramite la compilazione di questionari (messi a punto da SAI - Social Accountability International) da parte dell'Azienda, consente di verificare il grado di maturità raggiunto dal sistema di gestione dell'azienda rispetto allo standard SA8000:2014.

Analisi del contesto del 18.06.2018 e del 18.06.2019. Per i dettagli vedi § 0.5.

Documentazione revisione della documentazione e allineamento a quanto previsto dalla norma (Politica, procedure, manuale). Si indicano le seguenti procedure redatte dalla dott.ssa Michela Barbini in qualità di Responsabile Funzione Qualità SA8000 ed approvate/condivise con SPT e/o Comitato Salute e Sicurezza:

- **Procedura “PRS 3.7 per la gestione e prevenzione di quasi incidenti e comportamenti pericolosi”** e relativo modulo di segnalazione (per i dettagli vedi § 1.3).

- **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

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA8000:2014 Anno 2019	rev.:	0
		Data:	07.02.2020

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 PQRS 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. La procedura e l’allegato “mappatura stakeholder” sono stati oggetto di revisione per adeguare i contenuti all’Analisi del contesto e rendere la procedura un documento del Sistema integrato estendendo la regolamentazione del processo anche alla Qualità ISO 9001:2015 (vedi § 0.4).

- **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 attinenti alla SA8000 provenienti dal personale-lavoratore COPIT o da stakeholder (clienti, fornitori...), vedi § 1.10.

OBIETTIVO 2020

L’obiettivo 2020 è il mantenimento delle certificazioni ed il rispetto dei requisiti della Norma SA8000:2014 e della Norma UNI EN ISO 2015; 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. Revisione della procedura PRS 9.7.2 e relativo allegato sulla mappatura degli stakeholder. Monitoraggio dei documenti di Autovalutazione e Analisi dei rischi.

Attività di formazione

Nel 2019 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: intervento formativo per il rinnovo del titolo di abilitazione CQC che ha coinvolto, oltre al personale viaggiante, il personale munito della patente di guida cat. D.
- Anno 2014: intervento formativo “Progetto Sicurezza.”
- Anno 2015: intervento formativo “RLS.”
- Anno 2016:
 - ✓ corso D.Lgs. 196/2003 del 14.11.2016, al quale hanno partecipato gli incaricati-responsabili al trattamento dati secondo l’organigramma privacy;
 - ✓ 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;

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA8000:2014 Anno 2019	rev.:	0
		Data:	07.02.2020

- ✓ 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 SA8000:2014 - Gestione degli audit ai fornitori- Principi Generali e Norma di riferimento ISO 19011:2018, il corso si è concluso a gennaio 2019 con l’audit ai fornitori.
- Anno 2019
- ✓ Corsi sul trattamento dei dati personali febbraio-dicembre 2019, ai quali hanno partecipato gli incaricati-responsabili al trattamento dati secondo l’organigramma privacy.
- ✓ Corsi in materia di salute e sicurezza ai sensi dell’Accordo Stato-Regione - D.Lgs. 81/2008 (addetti antincendio, primo soccorso, preposti, aggiornamento specifico sulla sicurezza, etc...); i corsi si concluderanno nel 2020. Corso aggiornamento RLS.

Nel 2019 sono stati pubblicati n. 2 opuscoli redatti dalla Responsabile Funzione Qualità-SA8000 ed RPCT (carica RPCT fino al 31.12.2018), dott.ssa Michela Barbini. Gli opuscoli sono affissi alle bacheche, distribuiti al personale con avviso e pubblicati su intranet:

- Opuscolo informativo Normativa Anticorruzione e Trasparenza pubblicato anche sul sito web aziendale, link Società trasparente (Avviso al Personale n. 27-2019);
- Opuscolo formativo-informativo sul Sistema di Gestione integrato Qualità-SA8000 (Avviso al Personale n. 39-2019).

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 SA8000, 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 SA8000:2014 e del Sistema UNI EN ISO 9001:2015. Anche nel corso del 2019 COPIT ha analizzato il contesto esterno ed interno nel quale opera la Società (vedi § 0.5 Analisi del contesto).

SPT monitora l’andamento del sistema nel corso delle riunioni.

Riesame della Direzione

Il Sistema Integrato Qualità ed SA8000 è oggetto di riesame periodico per ciò che riguarda in particolare:

- L’adeguatezza; l’appropriatezza; l’efficacia.

In tale occasione è valutata anche l’opportunità di revisione, adeguatezza e appropriatezza della Politica del Sistema Integrato, delle procedure ed istruzioni tecniche aziendali, lo stato dell’arte degli obiettivi, il loro miglioramento e la definizione degli obiettivi necessari al miglioramento dell’efficacia ed efficienza del Sistema.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA8000:2014 Anno 2019	rev.:	0
		Data:	07.02.2020

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 ed approvata dal C.d.A.

Comunicazione

La comunicazione è effettuata con canali esterni ed interni. La comunicazione all'interno dell'azienda è effettuata tramite pubblicazione di avvisi ed ordini di servizio, distribuzione di opuscoli informativi, corsi di formazione, pubblicazione internet ed intranet. La comunicazione esterna è effettuata tramite pubblicazioni sul sito internet, condizioni contrattuali, pubblicazione del Bilancio SA8000 sul sito del S.A.W.

Fornitori/Subappaltatori e subfornitori

L'Azienda ha stabilito le modalità per la selezione e la qualificazione dei fornitori/subappaltatori e subfornitori. L'Azienda ha informato ed informa i fornitori di possedere la certificazione etica, Responsabilità Sociale SA8000, e di conseguenza richiede 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 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

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA8000:2014 Anno 2019	rev.:	0
		Data:	07.02.2020

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."

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 - Requisiti per l'iscrizione all'Albo:

"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

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA8000:2014 Anno 2019	rev.:	0
		Data:	07.02.2020

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 parti interessate - è disponibile per la consultazione sul sito www.copitspa.it, nella sezione "Società trasparente").

1.10 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 web 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.

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, www.lavoroetico.org - www.lavoroetico.it

Social Accountability International (SAI) tel. 212-684-1414 e-mail: info@sa-intl.org www.sa-intl.org

Social Accountability Accreditation Services (SAAS) tel. (212)391-2106, e-mail saas@saasaccreditation.org, www.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).

Di seguito il numero dei reclami/osservazioni presentati dai lavoratori:

- Anno 2016 n. 2 (lavoro n. 1 - varie n. 1);
- 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).
- Anno 2019 n. 3 (salute e sicurezza n. 1; n. 1 disciplina; nc. 1).

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA8000:2014 Anno 2019	rev.:	0
		Data:	07.02.2020

Giudizio delle parti interessate sulla gestione sociale dell'organizzazione.

Al fine di agevolare la partecipazione interna ed esterna ai temi della certificazione etica, il Bilancio SA8000 è pubblicato oltre che sul portale S.A.W anche sul sito web; affisso nelle bacheche aziendali e pubblicato via intranet, idem per la Procedura PRS 9.6 "Gestione segnalazioni delle parti interessate."

Nel corso del 2019 non sono pervenute osservazioni o altro da parte degli stakeholder esterni.

OBIETTIVO 2019	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	STATO DELL'AZIONE
Gestione dei reclami, adeguamento dei termini di risposta	Direzione - RLSA - SPT	Direzione - RLSA - SPT	Entro dicembre 2019	Direzione - RLSA - SPT	n. reclami	Dopo alcune difficoltà, dal 2017 è stata ripresa la gestione dei reclami grazie ai rappresentanti dei lavoratori e a SPT

OBIETTIVO 2020

Gestione dei reclami, miglioramento del processo là dove necessario. Risorse coinvolte RLSA - SPT

1.11 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 nel 2017 SPT ha proceduto alla mappatura della valutazione dei rischi in rapporto ai punti della Norma ai sensi della Norma SA8000:2014 incluso il sistema di gestione; successivamente SPT ha verificato l'andamento degli indici indicati nella Mappatura dei rischi SA8000:2014, Procedura PRS 9.3, ultima rilevazione in ordine di tempo è relativa al periodo gennaio - agosto/settembre 2019. L'obiettivo per il 2020 è l'aggiornamento della Mappatura dei rischi SA8000:2014, Procedura PRS 9.3, da parte del Social Performance Team. Si ricorda che tra i componenti del SPT è presente anche il Senior Management, ciò consente una valutazione condivisa e la possibilità di intervenire con le eventuali azioni correttive e di miglioramento.

Nel 2018 il gruppo di lavoro costituito da RSPP, Medico competente ed dai 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. Nel 2020 si procederà di nuovo alla valutazione del rischio stress lavoro correlato.

Il Social Performance team.

Senior Management

RLSA