



INDICE BILANCIO SA 8000

INDICE

INTRODUZIONE	3
<i>CTT srl Presentazione della società</i>	3
<i>Certificazioni - Scopo</i>	5
<i>Certificazione Ambiente-Qualità</i>	5
<i>Certificazione etica SA8000</i>	5
<i>Bilancio SA 8000</i>	5
<i>Definizioni</i>	6
IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDER) E DELLE LORO ASPETTATIVE	9
<i>stakeholder (parti interessate) interni</i>	9
<i>stakeholder (parti interessate) esterni</i>	9
POLITICA QUALITA', AMBIENTE, SICUREZZA, RESPONSABILITA' SOCIALE	11
BILANCIO IN RELAZIONE AI SINGOLI REQUISITI SA 8000	13
1. LAVORO INFANTILE E MINORILE	13
INTRODUZIONE	13
2. LAVORO OBBLIGATO	16
INTRODUZIONE	16
<i>Depositi - anticipi stipendio</i>	16
<i>Modalità di assunzione</i>	16
<i>Contenziosi in azienda</i>	16
<i>Lavoro straordinario</i>	17
<i>Indagine sul "clima interno"</i>	17
3. SALUTE E SICUREZZA	18
INTRODUZIONE	18
<i>Salute</i>	19
<i>Infortuni e malattie- assenze</i>	20
<i>Attività di formazione ed addestramento</i>	21
4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	22
<i>Introduzione</i>	22
5. DISCRIMINAZIONE	25
<i>Introduzione</i>	25
<i>Percezione dell'assenza di discriminazioni sui luoghi di lavoro:</i>	25
6. PRATICHE DISCIPLINARI	30
7. ORARIO DI LAVORO	31
<i>Introduzione</i>	31
8. RETRIBUZIONE	34
<i>Introduzione</i>	34
9. SISTEMA DI GESTIONE	35
<i>Introduzione</i>	35



10. Attività di formazione ed addestramento – sensibilizzazione alla norma SA8000	36
<i>Introduzione</i>	36
11. Responsabile SA 8000 dei lavoratori.....	38
12. COMUNICAZIONE.....	38
13. Attività di monitoraggio e misurazione.....	39
14. Riesame della Direzione	39
15. Fornitori-subfornitori.....	40
16. RECLAMI O SUGGERIMENTI	40
<i>Introduzione</i>	40
<i>Giudizio degli stakeholder sulla gestione sociale dell'organizzazione</i>	41
17. AMBIENTE DI LAVORO	41



INTRODUZIONE

CTT SRL PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ

Nel maggio del 2005 nasce la Compagnia Toscana Trasporti -CTT srl- a seguito della trasformazione del Consorzio Toscano Trasporti.

La CTT srl ha un capitale sociale di € 1.000.000 così ripartito:

- soci pubblici (ATL spa, CLAP spa, COPIT spa, CPT spa) 51%
- soci privati (L.A. F.lli Lazzi spa, CAP soc. coop.) 49%

La società svolge per le aziende socie tutti i compiti direzionali, di coordinamento e di indirizzo prima svolti singolarmente nei seguenti ambiti:

Affari Generali, Amministrazione e Finanza, Sistemi Informatici, Commerciale, Personale, Controllo di Gestione.

Il trasferimento del ramo di azienda è stato attuato, in data 1 luglio 2006 per le Aziende CAP soc. coop., CLAP spa, COPIT spa, CPT spa, L.A. F.lli Lazzi spa ed in data 1 settembre 2007 per la società ATL spa.

Le funzioni direzionali sopra richiamate, dunque, sono state trasferite in outsourcing alla società CTT srl, con peculiarità diverse tra le singole società in relazione ai contratti di affitto e di appalto di servizi stipulati.

È stato oggetto di trasferimento anche la gestione del Sistema Qualità, Ambiente, SA8000; la CAP soc. coop. non ha trasferito le Risorse Umane e la gestione della Responsabilità Sociale SA 8000.

I settori che in generale permangono in gestione delle singole società sono i seguenti: Esercizio, Movimento, Deposito e Officina.

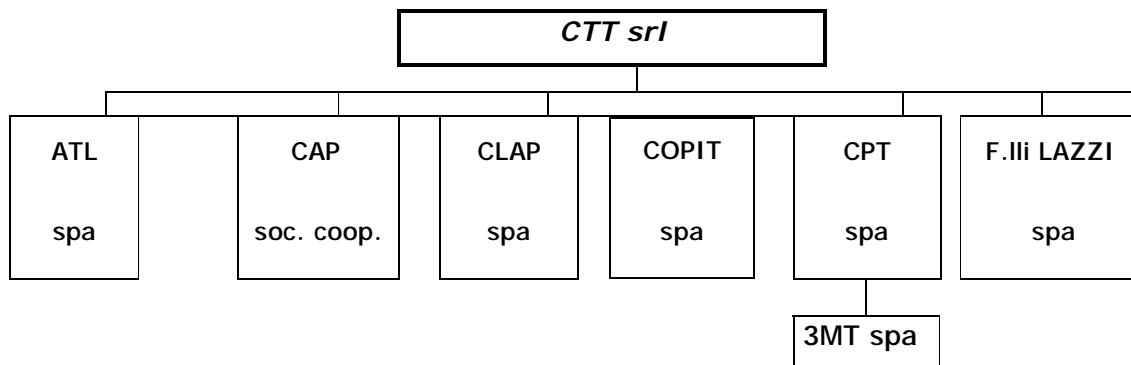
La sede di CTT è a Pistoia, in via Macallè n. 117.

Alla data del 31 dicembre 2010 il personale CTT srl è di n. 699 dipendenti distribuiti tra le sedi aziendali delle singole società (Pistoia, Prato, Firenze, Pisa, Lucca, Livorno) e la sede centrale di via Macallè, dove sono presenti n. 45 dipendenti.

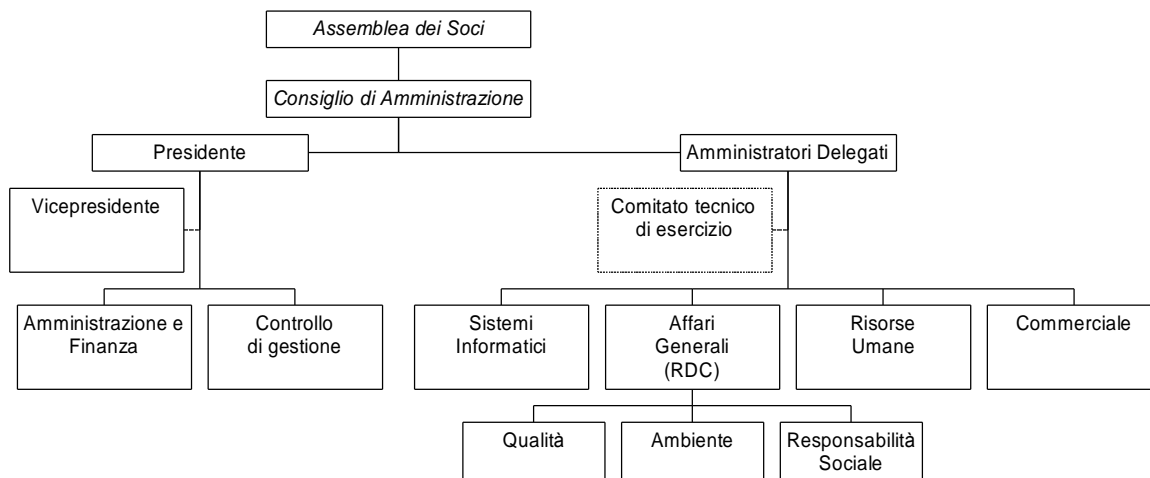
I trasferimenti di residenza lavorativa alla sede centrale sono iniziati nel dicembre 2006.

I dati relativi a ciascuna società del gruppo sono contenuti nei rispettivi Manuali.

A titolo di semplificazione si riportano i seguenti organigrammi:



L'organizzazione di CTT





CERTIFICAZIONI - SCOPO

La Compagnia Toscana Trasporti srl ha realizzato un Sistema Integrato secondo le norme UNI EN ISO 9001:2008, ISO 14001:2004 e SA 8000 allo scopo di assicurare la soddisfazione dei propri clienti e delle altre parti interessate e lo sviluppo sostenibile della propria attività. – per approfondimenti cfr par. 9 –

Certificazione Ambiente-Qualità

Nel mese di ottobre 2007, la CTT srl ha ottenuto la certificazione del Sistema Qualità secondo la Norma ISO 9001: 2000, e la certificazione Ambiente secondo la norma ISO 14001:2004; nel corso del 2009 è avvenuto l'adeguamento della certificazione ISO 9001 secondo la revisione 2008

Certificazione etica SA8000

Nel Dicembre 2006 CTT srl, ha conseguito la certificazione etica SA 8000, certificazione confermata con le verifiche di sorveglianza effettuate dall'Ente di terza parte nel corso degli anni 2007 e 2008. Nel 2009 la certificazione è stata mantenuta con la verifica secondo l'aggiornamento alla nuova versione della norma SA8000:2008.

Bilancio SA 8000

Il presente Bilancio SA 8000 è lo strumento di cui CTT srl ha deciso di dotarsi, con lo scopo di fornire, alla Direzione, agli stakeholders e a chiunque sia interessato, un mezzo sintetico di evidenziazione del rispetto dei singoli requisiti della Norma SA 8000 in azienda, e più in generale nelle aziende socie. La redazione del Bilancio SA 8000 avrà cadenza annuale, così da evidenziare l'andamento temporale del trend dei parametri interni presi in considerazione. Il documento ha inoltre la funzione di individuare e rendicontare gli obiettivi dell'anno di riferimento. Oggetto di disamina del presente bilancio è l'anno 2010.

Il Bilancio sarà reso disponibile agli stakeholders ed al pubblico attraverso la sua pubblicazione sul sito internet aziendale (www.cttcompany.it) e sull'Osservatorio S.A.W. sulla responsabilità sociale delle organizzazioni (www.sawnet.info). Inoltre è



consentita la sua libera consultazione presso la Segreteria aziendale, settore Affari Generali. Le aziende socie fanno riferimento al Bilancio CTT per gli aspetti concernenti le definizioni, le parti interessate – stakeholders, l’affermazione dei principi di massima secondo i punti della norma, ovvero assenza di lavoro infantile-minorile, assenza di lavoro obbligato, diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro, rispetto della libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, assenza di discriminazioni, rispetto dei trattamenti normativi ed economici da CCNL ed integrativi, attività di formazione, monitoraggio, misurazione e riesame della direzione, sistema di gestione, fornitori.

In merito agli obiettivi per l’anno 2011, si ritiene utile estendere, per quanto possibile, alle aziende del gruppo, gli obiettivi proposti nel presente Bilancio, specificando eventuali e/o ulteriori obiettivi nei Bilanci di ciascuna società.

Definizioni

Valgono le definizioni riportate nel Manuale Qualità secondo la Norma ISO 9001: 2008 e nelle Linee Guida , oltre alle seguenti:

Azienda: il complesso di qualsiasi organizzazione e organismo economico responsabile dell'implementazione dei requisiti della Norma SA 8000, incluso tutto il personale *impiegato dall'azienda* (amministratori, dirigenti, management, super visori dell'organico non dirigenziale, sia esso assunto direttamente, a contratto o altrimenti rappresentante dell'Azienda).

Personale: *tutti gli individui, uomini e donne, direttamente assunti come dipendenti o con altri tipi di contratto dall'azienda, incluso direttori, esecutivi, manager, supervisori e lavoratori.*

Lavoratore: *tutto il personale non dirigente.*

Fornitore o sub-appaltatore: *un'organizzazione che rifornisce l'azienda di beni e/o servizi necessari per e utilizzati in o per la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda.*

Sub-fornitore: *un ente economico nella catena di fornitura che, direttamente o indirettamente, procura al fornitore beni e/o servizi sono necessari per e utilizzati in o per per la produzione dei beni e/o servizi del fornitore e/o dell'azienda.*



Cliente: un'entità persona giuridica o persona fisica a favore della quale l'Azienda opera, fornisce servizi, esempio sono clienti le società che hanno effettuato il trasferimento delle funzioni aziendali.

Azione di rimedio: Azione intrapresa per porre rimedio nei confronti di precedenti lavoratori o impiegati per pregresse violazioni dei diritti dei lavoratori come previsto dalla SA 8000.

Azione correttiva e preventiva: *un rimedio immediato e continuo ad una non conformità rispetto allo standard SA8000.*

Disabile: una persona disabile è "qualcuno che sperimenta significativi svantaggi al momento di un'assunzione come risultato di una menomazione medica o fisica".

Circostanze economiche eccezionali: periodo temporaneo di grosso volume di attività o di lavoro intensivo dovuto a condizioni di emergenza e/o condizioni imprevedibili.

Stakeholder (Parte interessata): individuo o gruppo interessato a, o su cui influisce, la performance sociale dell'Azienda.

Bambino: qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che leggi locali non prevedano un'età minima più elevata per lavoro o per la scuola dell'obbligo, nel qual caso localmente si applica l'età più elevata. Se, comunque la legge sull'età minima stabilisce 14 anni di età in accordo con le eccezioni previste per i paesi in via di sviluppo che aderiscono alla convenzione ILO 138, si applica l'età più bassa.

Giovane lavoratore: qualsiasi lavoratore che supera l'età di bambino come sopra definito e inferiore ai 18 anni.

Lavoro infantile: qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età specificata della definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146.

Lavoro obbligato e forzato: ogni lavoro o servizio *che una persona non si è offerta di svolgere e che è compiuto sotto la minaccia di una punizione o ritorsione o che è richiesto come forma di pagamento di un debito.*

Traffico umano: *il reclutamento, il trasferimento, l'accoglienza o il ricevimento di persone, attraverso sistemi che utilizzano la minaccia, la forza o altre forme di coercizione o raggiri allo scopo di sfruttamento.*

Azione di rimedio per i bambini: ogni forma di sostegno e azione necessari a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che sono stati



sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e siano stati successivamente dimessi.

Lavoratore a domicilio: una persona *impiegata a contratto da un'azienda o da un fornitore, subappaltatore o subfornitore, ma che non lavori presso di loro.*

Rappresentante SA8000 dei Lavoratori: un lavoratore scelto per facilitare la comunicazione con la direzione nelle questioni legate alla SA8000, incaricato dal/i sindacato/i riconosciuto/i nelle aziende sindacalizzate e, altrove, da un lavoratore eletto a tal fine dal personale non dirigente.

Rappresentante della Direzione: un membro della dirigenza incaricato dall'azienda per garantire la conformità ai requisiti dello standard.

Organizzazione di Lavoratori: un'associazione volontaria di lavoratori organizzati su base continua allo scopo di mantenere e migliorare le condizioni nel rapporto di lavoro e nell'ambiente di lavoro.

Contratto Collettivo: un contratto di lavoro negoziato tra un datore di lavoro o un gruppo di datori e uno o più organizzazioni di lavoratori, che specifichi i termini e le condizioni di assunzione.

Bilancio SA 8000: 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.

Linee Guida: è il documento che per la gestione della Qualità, Ambiente, Sicurezza e Responsabilità Sociale definisce le modalità secondo cui la Compagnia Toscana Trasporti realizza Sistemi Integrati secondo le norme UNI EN ISO 9001:2008, ISO 14001:2004 e SA 8000:2008 allo scopo di assicurare la soddisfazione dei propri clienti e delle altre parti interessate e lo sviluppo sostenibile delle proprie attività.



IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDER) E DELLE LORO ASPETTATIVE

STAKEHOLDER (PARTI INTERESSATE) INTERNI

- Soci
- Dipendenti
- Management

In relazione a questi le aspettative attese come risultato dell'adozione della norma SA 8000 possono così essere sintetizzate:

- Preservare la credibilità e la reputazione dell'Azienda, allo scopo di dare evidenza oggettiva al rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale, con il fine di confermare la rispettabilità della Azienda;
- Generare maggiore fiducia da parte degli utenti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali;
- Migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
- Controllare la correttezza sociale dei propri fornitori;
- Migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

STAKEHOLDER (PARTI INTERESSATE) ESTERNI

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



- **Opinione pubblica**

Le aspettative degli stakeholder esterni, seppur variegata e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti di CTT srl, possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con un'azienda la cui attenzione alla Responsabilità Sociale e' manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata tramite il presente Bilancio SA 8000.



POLITICA QUALITA', AMBIENTE, SICUREZZA, RESPONSABILITA' SOCIALE

Si riporta integralmente la politica della Qualità, Ambiente, Sicurezza e Responsabilità Sociale della Società, adottata anche dalle Aziende socie.

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

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

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

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

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

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

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

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

A tal fine assicura:

- § l'impegno costante del management per la definizione e l'attuazione degli obiettivi aziendali e il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e delle azioni in materia di Responsabilità Sociale
- § la comunicazione con il cliente e la collettività allo scopo di recepirne le esigenze e di contribuire alla diffusione dei principi della Responsabilità Sociale;
- § la pianificazione e la realizzazione di servizi in modo da soddisfare le esigenze degli utenti compatibilmente con le risorse disponibili nel pieno rispetto dei principi dell'etica del lavoro
- § il coinvolgimento, la motivazione e lo sviluppo delle professionalità di tutto il

personale

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

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

Il Presidente
Ing. Quinto Riccardo Bertini



BILANCIO IN RELAZIONE AI SINGOLI REQUISITI SA 8000

1. LAVORO INFANTILE E MINORILE

INTRODUZIONE

Non esistono in azienda bambini lavoratori, ne' giovani lavoratori, intesi come da definizione di obbligo scolastico secondo la Finanziaria 2007 (da 16 a 18 anni). CTT srl riconosce l'importanza del lavoro come modalità di sviluppo personale e professionale e, pertanto, nel rispetto delle normative vigenti in materia, offre ai giovani contratti di apprendistato professionalizzante; per tale tipologia di contratto si è passati da n. 1 contratto di apprendistato alla data del 31 dicembre 2006, a n.7 contratti di apprendistato alla data del 31 dicembre 2007, a n.5 contratti di apprendistato alla data del 31 dicembre 2008, a n. 5 contratti di apprendistato alla data del 31 dicembre 2009 e a 0 contratti di apprendistato alla data del 31 dicembre 2010

Le assunzioni nel corso dell'anno ~~2008~~ 2010 sono state n. ~~07023~~ ~~entrambe~~ di cui due a tempo indeterminato.

Si indica la composizione dell'organico ~~2008~~ 2009/2010 alla data del 31 dicembre, per fasce di età nelle diverse sedi aziendali:

Composizione età media anno	2008 2010
21-30	10
31-40	18
41-50	25
51-60	<u>15</u>
61-70	<u>1</u>
totale	69

La tabella seguente indica la suddivisione del personale per sedi operative CTT al 31/12/2010

L'età media di tutto il personale (maschi e femmine) è, dunque, di circa, di 43 anni, con una media più bassa per le femmine. È da presumere che con il turn-over si mantenga o si abbassi la media sopra indicata.

Organico dipendenti distinto per direzioni, dicembre 2008-2009 e dicembre 2009-2010.

	A	B	C	D	E	F	G	H
1		2009			2010			
2	Direzione	dipendenti	donne	uomini	dipendenti	donne	uomini	
3								
4	DIRIGENTI	6	1	5	6	1	5	
5								
6	AFFARI GENERALI	18	6	12	15	7	8	
7								
8	AMMINISTRAZIONE	17	11	6	10	6	4	
9								
10	COMMERCIALE	17	10	7	13	10	3	
11								
12	CONTROLLO DI GESTIONE	10	8	2	7	6	1	
13								
14	RISORSE UMANE	21	13	8	13	9	4	
15								
16	SISTEMI INFORMATICI	8		8	5		5	
17								
18	TOTALE	97	49	48	69	39	30	
19								
20	CONTR. A PROGETTO							
21								
22								
23								

	2008			2009		
Direzione	dipendenti	donne	uomini	dipendenti	donne	uomini
DIRIGENTI	6	1	5	6	1	5
AFFARI GENERALI	18	6	12	18	6	12
AMMINISTRAZIONE	18	12	6	17	11	6
COMMERCIALE	18	10	8	17	10	7
CONTROLLO DI GESTIONE	9	7	2	10	8	2
RISORSE UMANE	22	13	9	21	13	8
SISTEMI INFORMATICI	8		8	8		8
TOTALE	99	49	50	97	49	48
CONTR. A PROGETTO						



- In merito alle iniziative di rilevanza sociale, l'Azienda ha formalizzato, tramite scrittura privata sottoscritta nel maggio 2007, con l'Assessorato alle politiche del lavoro e della formazione della provincia di Pisa la collaborazione per la partecipazione al progetto *SCREAM - Stop Child Labour*, promosso da ILO nell'ambito Programma IPEC..

OBIETTIVO 2011 - AZIENDE SOCIE.

Mantenimento dell' attuale situazione di non ricorso al lavoro minorile



2. LAVORO OBBLIGATO

INTRODUZIONE

Il lavoro svolto dal personale impiegato in azienda/e è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'azienda.

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.

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

Modalità di assunzione

Il personale di CTT srl, al momento della assunzione, riceve e sottoscrive per accettazione la documentazione relativa al rapporto di lavoro ed al trattamento economico-normativo applicato e l'opuscolo di autoformazione sulla norma SA8000.

I neo-assunti sono inseriti nel piano annuale di formazione-addestramento che comprende l'informativa sulla certificazione etica SA 8000 nonché in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro..

Contenziosi in azienda

Il contenzioso pendente in azienda è relativo alla contestazione, da parte di alcuni dipendenti trasferiti al CTT srl, della natura del rapporto di lavoro istaurato con l'Azienda ovvero dell'esistenza del trasferimento di un ramo di azienda organizzato produttivo autonomo e di tutto ciò che ne consegue in relazione es. all'applicazione del contratto collettivo. Sono stati esperiti, con esito negativo, i tentativi di conciliazione



avanti alle Direzioni Provinciali di lavoro competenti per residenza. Allo stato attuale sono iniziate le cause presso le sedi dei Tribunali competenti territorialmente.

A seguito del pronunciamento favorevole a CTT e alle Aziende nel primo grado di giudizio dei tribunali di Pisa, Lucca e Pistoia, il giudizio è stato riformato in appello e pertanto i lavoratori ricorrenti sono ritornati alle dipendenze delle aziende di origine. Successivamente sono stati operati in alcuni casi i distacchi di personale dalle aziende verso CTT.

A seguito di ciò è insorto un nuovo contenzioso circa la legittimità dei distacchi operati.

Lavoro straordinario

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

Indagine sul "clima interno"

Nel corso dell'anno non è stata effettuata un'analisi di clima interno, tuttavia vengono svolti degli incontri con i rappresentanti dei lavoratori almeno una volta l'anno durante i quali vengono analizzati molteplici argomenti fra i quali emerge quello relativo al clima interno aziendale.

Se tale aspetto evidenzia alcune criticità le stesse vengono analizzate per individuare una serie di iniziative volte a migliorare gli aspetti critici

.

OBIETTIVO 2011 AZIENDE SOCIE

L'obiettivo per il 2011 è quello di effettuare azioni di miglioramenti relativamente agli aspetti critici emersi durante l'incontro con i rappresentanti dei lavoratori. .



3. SALUTE E SICUREZZA

INTRODUZIONE

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

L'Azienda si impegna a far sì che il luogo dove il personale svolge la propria mansione rispecchi le condizioni igienico/sanitarie delle leggi vigenti in materia. Sono attivate le misure necessarie a prevenire incidenti e danni alla salute dei lavoratori durante lo svolgimento del lavoro o a rendere minima la possibilità che si verifichino.

Si pone attenzione alla prevenzione dei rischi ed alla formazione del personale in materia di sicurezza e salute, anche per i nuovi dipendenti o per quelli assegnati ad altri compiti, la pianificazione di tali interventi risulta nel piano annuale 2009

In particolare nel 2010 sono stati effettuati corsi relativi a:

- Valutazione stress lavoro correlato
- formazione per preposti
- nuovi obblighi legislativi e responsabilità dei Dirigenti ai sensi del D. Lgs. 81/08
- aggiornamento per addetti pronto soccorso
- aggiornamento RSPP e ASPP

L'Azienda garantisce al personale l'uso di bagni puliti e d'acqua potabile, nel rispetto delle più comuni norme d'igiene. La nuova sede, sita in via Macallè a Pistoia, risulta essere conforme a tutte le normative relative alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, mentre la sicurezza e salute dei lavoratori che prestano la loro opera presso le sedi distaccate viene mantenuta sotto controllo.



L'evidenza degli impegni assunti dalla società in merito alla sicurezza sono il piano di adeguamento al D.Lgs n. 81/08 (e successivi aggiornamenti) realizzato, monitorato e aggiornato dal SPP di CTT, la predisposizione dei piani di evacuazione ed antincendio con esposte le planimetrie con i percorsi di fuga, la valutazione dei rischi che comprende anche le sedi di lavoro distaccate.

Nell'anno 2007 è stato nominato dalle OO.SS. il rappresentante dei lavoratori della sicurezza (RLS).

E' stato nominato dalle OO.SS. il rappresentante dei lavoratori della sicurezza (RLS) che ha frequentato l'apposito corso.

Nel corso del 2008 due addette che prestavano la propria attività negli stessi locali della biglietteria di Pisa per conto della Società Lazzi SpA, sono state trasferite alle dipendenze della CTT; tale passaggio ha comportato una ulteriore modifica al lay out della biglietteria con conseguente eliminazione della paratia che delimitava le due Società.

E' stata effettuata la valutazione del rischio stress lavoro correlato che ha evidenziato in livello di rischio basso.

Salute

Relativamente agli aspetti sanitari nel corso dell'anno 2009 si è verificata la situazione in essere e sono state pianificate ed attuate le visite mediche periodiche in ottemperanza alle norme sulla sicurezza; sono inoltre previste le visite mediche necessarie per l'ammissione in servizio.

E' stato nominato il medico della medicina del lavoro aziendale , attualmente le visite vengono effettuate presso i locali della ASL.

***Infortuni e malattie- assenze***

Nel grafico sottostante si indicano i giorni e le ore di assenza negli anni 2008 2009 e 2010:

	<u>2008</u>		<u>2009</u>		<u>2010</u>	
ASSENZA	<u>GIORNI</u>	<u>ORE</u>	<u>GIORNI</u>	<u>ORE</u>	<u>GIORNI</u>	<u>ORE</u>
MALATTIA	<u>628,55</u>		<u>1160,44</u>		<u>776,78</u>	
INFORTUNI	<u>12</u>		<u>0</u>		<u>155</u>	
CONGEDI ASS. FAM.		<u>983,42</u>		<u>1050,41</u>		<u>944,4</u>
CONGEDI PARENT.	<u>248,76</u>		<u>422,51</u>		<u>308,68</u>	

La tabella evidenzia che nel corso del 2010 i giorni di malattia sono **diminuiti** del 33% rispetto al 2009.



Attività di formazione ed addestramento

L'Azienda nel corso dell'anno 2010 ha pianificato gli interventi formativi e di addestramento in materia di sicurezza e salute relativamente agli aspetti comportamentali da seguire nello svolgimento del lavoro secondo quanto previsto in materia.

OBIETTIVO 2011	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	Stato dell'azione
Mantenimento della situazione esistente. per migliorare le condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro della sede CTT e delle aziende del Gruppo	Redazione di un piano per il miglioramento della sicurezza che preveda anche attività di formaz. e pianificazione, visite mediche, ogni possibile intervento utile alla sicurezza	Gruppo di lavoro: RSPP- Dirett. Risorse Umane	ENTRO DICEMBRE 2011	Responsabile servizio Prevenzione e Protezione	Monitoraggio semestrale dell'avanzamento dello stato dei lavori	Realizzazione del piano di miglioramento	E' stato redatto il piano di miglioramento della sicurezza periodicamente monitorato. Continuati gli incontri formativi ed incontri con RSPP delle aziende del Gruppo

OBIETTIVO 2011

Mantenimento della situazione esistente. Continuare gli incontri con gli RSPP aziendali per migliorare le condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro della sede CTT e delle aziende del Gruppo
Ottenimento obiettivi indicati nel documento "PIANO MIGLIORAMENTO SISTEMA SICUREZZA ANNO 2009 - 2010"



4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Introduzione

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale ad esprimere l'adesione alle OO.SS., il diritto alla contrattazione collettiva nel rispetto delle leggi e del comune sentire. Le OO.SS. FILT-CGIL, FIT-CISL nel 2007 hanno indicato i rappresentanti sindacali nella forma di RSA. I rappresentanti sindacali non sono discriminati sul luogo di lavoro e possono comunicare liberamente con i propri associati. In data 2 novembre 2007 è stato stipulato con le Segreterie Sindacali Regionali e Provinciali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILT-UIL; FAISA-CISAL l'accordo integrativo.

Le evidenze oggettive in materia di libertà di associazione sono rilevabili nelle registrazioni presenti in CTT srl (cfr. trattenuta sindacale sugli stipendi). In nessun caso sono rilevabili detrazioni salariali o turni e mansioni destinati a scoraggiare l'attivismo sindacale. I rappresentanti sindacali comunicano liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro. Sono messi a disposizione i locali aziendali per riunioni proprie e per le assemblee sindacali ed adeguati spazi nelle bacheche aziendali

Si indicano di seguito i giorni di permesso sindacale, di assenza per sciopero periodi anno 2007 - anno 2008, anno 2009 e 2010 ed il numero dei lavoratori iscritti alle OO.SS. distinti per sede lavorativa dic. 2009-2010:

Periodo	gg. permessi sindacali
2007	2,87
2008	27,5
2009	11,77
2010	4,87



Periodo	gg. assenze per sciopero
2007	21,73
2008	56,39
2009	7,73
2010	18,35

DICEMBRE 2009									
SEDE	FILT	FIT	UIL	FAISA	SUL	FEDER	ISCRITTI	NON	N. DIP.
	CGIL	CISL		CISAL		QUADRI		ISCRITTI	
FIRENZE									0
LUCCA		1					1	9	10
LIVORNO			1				1	7	8
PISA	5	3	2				10	6	16
PISTOIA								1	1
PRATO		1					1	1	2
CTT	11	6				1	18	42	60
totale	16	11	3	0	0	1	31	66	97



DICEMBRE 2010

SEDE	FILT	FIT	UIL	FAISA	DIR	FEDER	ISCRITTI	NON	N. DIP.
	CGIL	CISL		CISAL		QUADRI		ISCRITTI	
FIRENZE	1	2			2		5	3	8
LUCCA		1	1				2	4	6
LIVORNO		1				1	2	3	5
PISA	7	1	1				9	7	16
PISTOIA	4	1					5	3	8
PRATO		2					2	10	12
CTT	1						1	13	14
totale	13	8	2		2	1	26	43	69

Con il completamento del trasferimento del ramo di azienda sono aumentate le sigle sindacali rappresentate in Azienda, le relazioni industriali vengono, comunque, mantenute con i le OO.SS. firmatarie degli accordi.

OBIETTIVO 2011 AZIENDE SOCIE

Mantenimento della politica aziendale di libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva



5. DISCRIMINAZIONE

Introduzione

CTT srl nel rispetto della norma SA8000, non attua forme di distinzione verso i propri dipendenti né dà sostegno ad azioni discriminanti per sesso, razza, religione, orientamento sessuale, età, ceto sociale, appartenenza politica o sindacale. CTT srl si adopera secondo questi principi nello svolgimento della sua attività, come ad esempio nella gestione delle pratiche di assunzione, remunerazione, quiescenza, licenziamento, promozione e accesso alla formazione la società non interferisce in alcun modo con il diritto di ognuno di seguire pratiche e principi differenti o di soddisfare esigenze dipendenti dall'appartenenza ad una razza, religione, orientamento sessuale, età, ceto sociale, appartenenza politica o sindacale. In CTT srl non vengono adottati, né consentiti sul luogo di lavoro comportamenti scorretti nei confronti di chiunque, nei modi, nel linguaggio e nel contatto fisico.

Percezione dell'assenza di discriminazioni sui luoghi di lavoro:

Si riportano le seguenti tabelle alla data del 31 dicembre 2007, 2008 2009 e 2010:

PART-TIME DIC. 2007

<i>sede</i>	<i>dipendenti</i>	<i>percentuale</i>
	<i>part-time</i>	
FIRENZE	0	0
	2	87,18
LUCCA	1	76,92
LIVORNO	1	61,54
PISA	1	65,79
PISTOIA	0	0
	1	57,69
PRATO	1	51,28
CTT	1	92,1
totale	8	

PART-TIME DIC. 2008			PART-TIME DIC. 2009		
sede	dipendenti	percentuale	sede	dipendenti	percentuale
	part-time			part-time	
FIRENZE	0	0	FIRENZE	0	0
LUCCA	2	87,18	LUCCA	2	87,18
	1	76,92		1	76,92
LIVORNO	1	61,54	LIVORNO	1	61,54
PISA	1	65,79	PISA	1	65,79
				1	78,95
PISTOIA	0	0	PISTOIA	0	0
PRATO	1	57,69	PRATO	1	57,69
	1	51,28		1	51,28
CTT	1	65,79	CTT	1	65,79
totale	8		totale	9	

	PART-TIME DIC 2010		PERCENTUALE
	DIPENDENTI	PART-TIME	
FIRENZE	0		
LUCCA	2		87,1
LIVORNO	1		61,5
PISA	1		65,7
PISTOIA	0		
PRATO	1		57,6
	1		51,2
CTT	1		65,7
TOTALE	7		



Le trasformazioni dei contratti da full-time a part-time sono state effettuate precedentemente al trasferimento del ramo di azienda al CTT srl (ante 1 luglio 2006 e 1 settembre 2007).

Durante il 2008 hanno fatto ingresso tre lavoratrici part time; due di queste in corso d'anno sono state trasformate in full time. Durante il 2009 una dipendente è passata da full time a part time.

Nel 2010 non si sono verificate variazioni di rapporti di lavoro full time part-time e viceversa.

Le tabelle seguenti evidenziano la suddivisione del personale, per direzione e per sesso

Direzione	2006			2007		
	dipendenti	donne	uomini	dipendenti	donne	uomini
DIRIGENTI	6	1	5	6	1	5
AFFARI GENERALI	20	5	15	23	9	14
AMMINISTRAZIONE	15	13	3	18	12	6
COMMERCIALE	6	4	1	18	9	9
CONTROLLO DI GESTIONE	13	5	8	8	6	2
RISORSE UMANE	14	8	6	20	12	8
SISTEMI INFORMATICI	7	1	6	8		8
TOTALE	81	37	44	101	49	52
CONTR. A PROGETTO				1		1

Direzione	2008			2009		
	dipendenti	donne	uomini	dipendenti	donne	uomini
<i>DIRIGENTI</i>	6	1	5	6	1	5
<i>AFFARI GENERALI</i>	18	6	12	18	6	12
<i>AMMINISTRAZIONE</i>	18	12	6	17	11	6
<i>COMMERCIALE</i>	18	10	8	17	10	7
<i>CONTROLLO DI GESTIONE</i>	9	7	2	10	8	2
<i>RISORSE UMANE</i>	22	13	9	21	13	8
<i>SISTEMI INFORMATICI</i>	8		8	8		8
TOTALE	99	49	50	97	49	48
CONTR. A PROGETTO						

	A	B	C	D	E	F	G	H
1		2009			2010			
2	Direzione	dipendenti	donne	uomini	dipendenti	donne	uomini	
3								
4	<i>DIRIGENTI</i>	6	1	5	6	1	5	
5								
6	<i>AFFARI GENERALI</i>	18	6	12	15	7	8	
7								
8	<i>AMMINISTRAZIONE</i>	17	11	6	10	6	4	
9								
10	<i>COMMERCIALE</i>	17	10	7	13	10	3	
11								
12	<i>CONTROLLO DI GESTIONE</i>	10	8	2	7	6	1	
13								
14	<i>RISORSE UMANE</i>	21	13	8	13	9	4	
15								
16	<i>SISTEMI INFORMATICI</i>	8		8	5		5	
17								
18	TOTALE	97	49	48	69	39	30	
19								
20	CONTR. A PROGETTO							
21								
22								
23								

Nell'anno 2010 sono state assunte n. 3 lavoratrici di cui due con contratto a tempo indeterminato e n 1 a tempo determinato



La tabella seguente evidenzia gli avanzamenti di carriera per il totale del personale, suddiviso per sesso e per fasce di età

Indicatore		TOTALE	sesso		Fascia d'età		
			M	F	18-30	30-50	over 50
Parametro medio	Al 31/12/2010	187,53	198,84	180,01	163	191,07	195,21
	Var. % 2006-2010	2,43%	6,06%	0,87%	11,9%	0,56%	6,36%
Percentuale lavoratori promossi	Numero lavoratori promossi dal 2006 al 2010	27	13	14	5	17	5
	Var. % 2006-2010	42,85%	52%	36,84%	50%	43,58%	35,71%
	Var. % 2006-2009	13,11%	17,27%	9,76%	18,05%	7,53%	21,30%

La tabella seguente evidenzia la suddivisione di personale per titolo di studio

TITOLI DI STUDIO AL 31/12/2009	TOTALI	%	UOMINI	% SUL TOTALE	DONNE	% SUL TOTALE
LAUREATI	23	15,87%	10	6,9%	13	8,9%
DIPLOMATI	46	31,74%	20	13,8%	26	17,94%
TOTALE	69		30		39	

OBIETTIVO 2011 AZIENDE SOCIE

Mantenimento della politica di non effettuazione di qualsiasi tipo di discriminazione



6. .PRATICHE DISCIPLINARI

Le procedure disciplinari, nel rispetto dello Statuto dei lavoratori, seguono l'iter stabilito dal Regio Decreto 148/31, Allegato A. Gli importi di eventuali sanzioni disciplinari inflitte sono versati all'INPS.

OBIETTIVO 2011 CTT

Si ripropone l'obiettivo proposto nel 2010: assenza di provvedimenti disciplinari.



7. ORARIO DI LAVORO

Introduzione

CTT srl rispetta tutte le normative vigenti applicabili in materia di orario di lavoro ed in particolare del CCNL di settore.

Con accordo dell'8 gennaio 2007 è stata disciplinata l'articolazione dell'orario di lavoro di 38 ore settimanali per i dipendenti della Direzione aziendale, orario ribadito con l'accordo integrativo del 2 novembre 2007; i dipendenti delle sedi periferiche mantengono l'orario di lavoro e l'articolazione settimanale antecedente al trasferimento ovvero 38 o 39 ore settimanali. L'azienda garantisce che il lavoro straordinario sia volontario ed eccezionale in ragione delle esigenze di servizio e che comunque non ecceda i limiti di legge, in difetto l'azienda procede ad effettuare la denuncia alla Direzione Provinciale del Lavoro competente. Attualmente non esiste alcun reclamo o segnalazione per imposizione aziendale di lavoro straordinario.

Si riportano di seguito le tabelle delle ore di straordinario effettuate al dicembre 2007, dicembre 2008, dicembre 2009 e dicembre 2010 le tabelle delle ferie-rol- ex festività al 2007, 2008, 2009 e 2010:

TIPOLOGIA STRAORDINARIO	2007 ORE	2008 ORE	2009 ORE	2010 ORE
ORE STRAORDINARIO 10%	3326,53	3283,48	2988,54	3719,33
STRAORDINARIO FESTIVO	8,33	20,56	0	7,93
STRAORDINARIO TRASFERTE	306,82	346,25	493,51	466,34
STRAORDINARIO FORFAIT	2962,08	3088,08	2774,56	2554,08
TOTALE	6603,76	6738,37	6256,61	6748,28



FERIE-ROL-EX FEST.2007

DIREZIONE	DIPENDENTI N.	RESIDUO ANNO PRE.	MATURATO	GODUTE	PAGATE	RESIDUO ANNUO
AFFARI GENERALI	24	298,21	737	641,65	26,79	366,77
AMMINISTRAZIONE	18	157,22	569,5	527,54	10,2	188,98
CONTR. DI GESTIONE	9	225	270,86	260,44	39,67	195,75
COMMERCIALE	20	181,08	561,43	462,02	13,62	266,87
RISORSE UMANE	21	306,32	615,67	518,91	41,22	361,86
SISTEMI INFORMATICI	9	138,52	254,5	197,54	6,56	188,92
TOTALE	101	1306,35	3008,96	2608,1	138,06	1569,15

FERIE-ROL-EX FEST.2008

DIREZIONE	DIPENDENTI N.	RESIDUO ANNO PRE.	MATURATO	GODUTE	PAGATE	RESIDUO ANNUO
AFFARI GENERALI	19	326,72	586,88	541,28	9,04	363,28
AMMINISTRAZIONE	18	188,98	554,75	436,67	22,7	284,36
CONTR. DI GESTIONE	10	195,75	275,5	254,07	26	191,18
COMMERCIALE	20	243,44	575,65	539,91	10	268,85
RISORSE UMANE	23	361,86	711,25	554,65	8	510,46
SISTEMI INFORMATICI	9	188,92	280,17	223,98	5	240,11
TOTALE	99	1505,67	2984,2	2550,56	80,74	1858,24

FERIE-ROL-EX FEST.2009

DIREZIONE	DIPENDENTI N.	RESIDUO ANNO PRE.	MATURATO	GODUTE	PAGATE	RESIDUO ANNUO
AFFARI GENERALI	19	361,19	579,68	545,99	17	377,80
AMMINISTRAZIONE	18	296,82	567,53	532,14	25,05	307,16
CONTR. DI GESTIONE	10	191,18	293,75	328,22	3	153,71
COMMERCIALE	19	259,11	589,00	532,82	10	305,29
RISORSE UMANE	22	453,95	697,67	610,32	74	467,30
SISTEMI INFORMATICI	9	227,11	266,00	248,84	5	239,27
TOTALE	97	1789,36	2993,63	2798,33	134,05	1850,53

**FERIE-ROL-EX FEST.2010**

DIREZIONE	DIPENDENTI N.	RESIDUO A.P.	MATURATO	GODUTE	PAGATE	RESIDUE
AFFARI GENERALI	16	329,79	463,04	394,1	68,97	329,86
AMMINISTRAZIONE	10	163,86	305,67	242,7	14,93	211,86
CONTR. DI GESTIONE	8	152,02	232	171,84	3	209,18
COMMERCIALE	15	244,19	458	431,95	10	260,24
RISORSE UMANE	14	338,55	443,5	349,08	18	414,97
SISTEMI INFORMATICI	6	168,8	183,67	172,87	0	179,6
TOTALE	69	1397,21	2085,88	1762,54	114,9	1605,71

I residui dell'anno di riferimento (ultima colonna della tabella sopra riportate) che non coincidono con i residui dell'anno precedente (prima colonna della tabella dell'anno successivo) sono dovuti alla cessazione del rapporto di lavoro al 31 dell'anno precedente

Il monte ferie residue dal 2008 al 2010 è leggermente aumentato ; la media delle giornate (ferie-rol-ex fest.) godute nell'anno 2010, per ciascun dipendente, è di 25,50 giornate, in linea con quanto previsto dal decreto legislativo n°66 del 2003. Sono altresì garantiti i riposi settimanali. Si ritiene necessario approntare con i responsabili di settore un piano di rientro del monte ferie residuo analizzando i casi che evidenziano un residuo monte ferie considerevole

OBIETTIVO 2011 CTT

Mantenimento nei limiti di legge delle ore di straordinario – Diminuzione del carico ferie per conseguire una riduzione delle stesse ed il rispetto della normativa per i casi limiti.

OBIETTIVO 2011 AZIENDE SOCIE

Monitoraggio delle ore di straordinario e del carico ferie al fine di conseguire una riduzione delle stesse ed il rispetto delle norme.



8. RETRIBUZIONE

Introduzione

CTT srl garantisce a tutti i dipendenti l'applicazione della normativa di settore relativa al trattamento retributivo e normativo. Nella busta paga dei dipendenti sono specificate le voci retributive nonché l'inquadramento nell'organico aziendale. CTT srl procede alle scadenze dovute agli adempimenti contributivi ed assistenziali, pertanto non vengono adottate misure volte ad eludere tali obblighi.

Con accordo integrativo del 2 novembre 2007 è stata trovata l'intesa con le parti sociali per l'erogazione del premio di risultato.

.



9. SISTEMA DI GESTIONE

Introduzione

Il settore Sistema integrato Qualità-Ambiente-Sa8000 e Sicurezza di CTT srl gestisce il sistema integrato Qualità-Ambiente-Sa8000 di CTT srl e coordina le attività connesse ai sistemi implementati delle aziende ATL spa, CLAP spa, COPIT spa, CPT spa e L.A. F.lli LAZZI spa. La certificazione etica di gruppo comprende le seguenti Aziende:

COPIT spa, CPT spa, CTT srl e L.A. F.lli LAZZI spa, ATL spa e CLAP spa (queste ultime due entrate nel Sistema nel corso del 2008).

Nel corso del 2008 è stato completato lo sviluppo e applicazione della documentazione che ha consentito una gestione unitaria a tutto il gruppo CTT.

La CTT srl come azienda capogruppo certificata SA 8000 e come fornitrice di service è disponibile a verifiche degli stakeholder per appurare il rispetto dei principi contenuti nella norma. Nel 2008 sono stati pubblicati sul sito aziendale di ciascuna azienda e sull'Osservatorio della Responsabilità Sociale delle organizzazioni SAW i Bilanci SA 8000 di CTT srl, COPIT spa, CPT spa, ATL SpA, Clap SpA e LAZZI spa, società iscritte all'Osservatorio SAW. L'Azienda, per dare maggiore visibilità a tutte le parti interessate al Sistema di Responsabilità Sociale, continua a:

- essere iscritta al S.A.W.;
- pubblicare sul portale del S.A.W. e sul sito aziendale il Bilancio Sociale Sa8000;
- coinvolgere i fornitori delle società nell'iscrizione al S.A.W.;
- individuare i monitori iscritti al S.A.W per tutte le società iscritte;
- attuare un sistema di Responsabilità Sociale SA8000:2008 in modo integrato al proprio Sistema di Qualità ISO 9001:2008 ed ISO 14001:2004;



- essere supportata dal Rappresentante della Direzione e dai Rappresentanti dei Lavoratori per la SA 8000 nell'attuazione del Sistema Responsabilità Sociale.

OBIETTIVO 2011
CTT

-Mantenimento della certificazione secondo la Norma SA8000:2008;
-Rispetto dei requisiti della Norma SA8000:2008;
-mantenimento iscrizione al S.A.W. (osservatorio della Responsabilità Sociale delle organizzazioni);

10. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE ED ADDESTRAMENTO – SENSIBILIZZAZIONE ALLA NORMA SA8000

Introduzione

Nel 2009 sono stati pianificati, per tutto il personale in forza e neo-assunto, corsi interni-esterni su varie tematiche fra le quali salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, sensibilizzazione alla norma SA8000, seminari di aggiornamento; relativamente alla norma SA8000 nel 2007 era stato distribuito a tutto il personale un opuscolo informativo sulla norma. Al personale di nuova assunzione vengono consegnati i documenti indicati sul prospetto redatto dalle Risorse Umane, oltre all'opuscolo informativo SA 8000.

Gli addetti designati ai compiti di prevenzione incendi, gestione delle emergenze e pronto soccorso hanno già ricevuto la formazione sia per la gestione incendi che per il pronto soccorso; restano ancora da formare due figure nominate recentemente

Nel 2009, riguardo ai temi sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, è stato effettuato l'intervento formativo sui rischi specifici rivolto a tutto il personale. Il



Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione ed i due Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione hanno frequentato gli appositi corsi di aggiornamento previsti dal D. Lgs 195/03.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha partecipato al relativo corso.

Nel corso del 2009 sono stati effettuati i corsi su salute e sicurezza per i nuovi assunti

PROGETTO RITMO

Le aziende che fanno parte del gruppo Compagnia Toscana Trasporti, ai sensi del DPR 445/2000 artt. 46 e 47, hanno aderito, quali destinatari degli interventi, al piano formativo denominato "Rifiuti Territorio Mobilità" (detto Ritmo) attuato dall'agenzia formativa Ti-Forma. Tale progetto, che si avvale delle disposizioni concernenti la normativa comunitaria in materia di "Aiuti di Stato" (L. 236/93 art. 9), prevede percorsi formativi sviluppati nell'arco del biennio 2009/2010 ed è stato pianificato sulla base delle richieste formative pervenute a CTT dalle varie aziende del gruppo su diverse aree tematiche quali: materia legale, sicurezza, comunicazione

L'attività di formazione ed addestramento è stata oggetto, per le aziende socie, di trasferimento al CTT srl, pertanto la Direzione Risorse Umane CTT ha il compito di seguire, per le Aziende socie, le attività connesse alla gestione, quali, ad esempio, la pianificazione secondo le esigenze di ciascuna società, la registrazione, la valutazione dell'efficacia. Anche per i dipendenti delle Aziende socie sono pianificati interventi formativi su varie tematiche, salute e sicurezza, sistema qualità, SA8000, aggiornamenti periodici sulla normativa ed il personale nuovo assunto riceve il materiale informativo sui punti della norma.

I dati della formazione sono disponibili presso la Direzione Risorse Umane.

Nella tabella seguente si riporta la formazione svolta nel corso del 2009



Di seguito si riporta la formazione pianificata per il 2010

CTT		PIANIFICAZIONE/RENDICONTAZIONE DELLA FORMAZIONE ED ADDESTRAMENTO - ANNO 2010					
NR. PROG.	DIREZIONE AZIENDA	INTERVENTO FORMATIVO/ADDESTRAMENTO	ENTE/DOCENTE SEDE	N.ORE	N. ALLIEVI/NOMINATIVI	PERIODO	ESEGUITO/NON ESEGUITO VALIDAZIONE
	Risorse Umane	"Il collegato lavoro" e "decontribuzione dei premi risultato"	Ti Forma	7	1	21/04/2010	PIANIFICATO a data da destinarsi
10		Normativa 770	TPC	8	2	17/06/2010	ESEGUITO/VALIDATO
17		Normativa 770	Ti Forma	8	2	29/06/2010	ESEGUITO/VALIDATO
11		Valutazione stress lavoro correlato D. Lgs 81/2008	Sanna	6	1	27/05/2010	ESEGUITO/VALIDATO
20		Corso Gestione delle Risorse Umane (Reclutare e gestire le risorse umane)	Ti Forma	16	6	14-16/09/2010	ESEGUITO/VALIDATO
		Bip prodotto Budget integrato del personale	Dott. Sarti CAP	2	2	24/05/2010	ESEGUITO/ SEMINARIO INTER
8		Il Codice Unico degli appalti	Ti Forma	8	8	4-11/05/2010	ESEGUITO/VALIDATO
16		Contratti pubblici di lavori, servizi e forniture	Ti Forma	16	8	12/05-15/06-16/06	ESEGUITO/VALIDATO
1		Ufficio stampa oggi	Ti Forma	8	1	19/01/2010	ESEGUITO/VALIDATO
4		L'attività contrattuale della P.A. alternativa alle procedure ordinarie	Maggioli (Firenze)	8	1	16-17/03/2010	ESEGUITO/VALIDATO
7		Gli obblighi delle Aziende con il nuovo sistema rifiuti SISTRI	Pc System	4	1	23/03/2010	ESEGUITO/VALIDATO
		Le recenti norme sulla tracciabilità dei servizi finanziari negli appalti pubblici	Ti Forma	4	2	27/09/2010	SEMINARIO GRATUITO
19		Corso formazione per Preposti	Ti Forma	8	1	24-26/05/2010	ESEGUITO
22		Change Management	Ti Forma	16	1	2-9/02/2010	ESEGUITO/ VALIDATO
12	Amministrazione e Fin	Novità Iva 2010	Ti Forma	4	2	21/01/2010	ESEGUITO/VALIDATO
13		Il bilancio consolidato	Ti Forma	7	1	26/01/2010	ESEGUITO/ VALIDATO
14		Nota integrativa e relazione sulla gestione e rendiconto finanziario	Ti Forma	7	1	08/04/2010	ESEGUITO/ VALIDATO
15		La dichiarazione dei redditi: Unico 2010 e Irap 2010	Ti Forma	7	1	27/04/2010	ESEGUITO/ VALIDATO
21		Chiusura dell'esercizio, previsioni, controlli e possibili rimedi	Ti Forma	7	4	17/11/2010	ESEGUITO/VALIDATO
5		Corso SA 8000 e sicurezza (nuovi assunti)	Azienda	2	1	24/02/2010	ESEGUITO/VALIDATO
2		Change Management	Ti Forma	16	1	09/02/2010	ESEGUITO/VALIDATO
3		Nuovi obblighi legislativi e responsabilità Dirigenti D. Lgs. 81/08	Ti Forma	8	4	12/01/2010	ESEGUITO/VALIDATO
9		Aggiornam. corso pronto soccorso (rischio basso)	Ti Forma	6	9	21/06/2010	ESEGUITO/VALIDATO
6		Corso aggiornamento RSPP (Direttiva Macchine)	Ti Forma	8	2	30/03/2010	ESEGUITO/VALIDATO (Baglioli)
18		Corso per addetti antincendio rischio medio - 8 ore	Ti Forma	8	2	11/05/2010	ESEGUITO

11. RESPONSABILE SA 8000 DEI LAVORATORI

Nel mese di Dicembre 2006 è stato eletto il Rappresentate dei lavoratori per la SA 8000; l'elezione si è perfezionata con lettera di incarico ed ordine di servizio per informare il personale.

12. COMUNICAZIONE

CTT effettua la propria comunicazione attraverso differenti canali: per il lavoratori vengono effettuati appositi corsi di formazione ed emanati ordini di servizio specifici mentre per gli altri stakeholders vengono effettuate pubblicazioni sul sito internet e sul sito del S.A.W.



Dal Gennaio 2009 è iniziata la pubblicazione di una newsletter denominata "Ticket to read" con uscita settimanale che tratta temi aziendali o relativi al trasporto pubblico in genere.

13. ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO E MISURAZIONE

Nell'ambito del Sistema di Responsabilità Sociale, per esaminare l'adeguatezza delle attività ai requisiti stabiliti, si effettuano in CTT srl e nelle altre società del gruppo, da parte del personale CTT srl, attraverso le verifiche ispettive interne, attività di monitoraggio e misurazione, finalizzate a garantire l'idoneità del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale ai requisiti della normativa SA 8000:2008.

14. RIESAME DELLA DIREZIONE

La Direzione di CTT srl e delle altre Aziende del gruppo con il supporto di CTT srl, riesamina periodicamente la propria Politica di Responsabilità Sociale per quel che riguarda in particolare:

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

In tale occasione è oggetto di valutazione anche:

- a) l'efficacia delle procedure aziendali;
- b) le opportunità di modifica e di miglioramento degli obiettivi, della Politica per la Responsabilità Sociale e del Sistema di Gestione;
- c) la situazione dei reclami, delle azioni correttive/preventive, delle attività di formazione e di comunicazione;
- d) lo stato degli obiettivi stabiliti nel precedente riesame



15. FORNITORI-SUBFORNITORI

L'Azienda ha stabilito le modalità per la selezione e la qualifica di fornitori/subappaltatori e subfornitori, sulla base della loro capacità di rispettare i requisiti della norma SA 8000. E' stato richiesto ai fornitori, previa informazione sulla Responsabilità Sociale, l'impegno a conformarsi ai requisiti della norma, attraverso una dichiarazione di autocertificazione e la disponibilità a ricevere verifiche. CTT srl ha creato un albo fornitori scegliendo in questa fase sia fornitori propri, che fornitori già qualificati dalle aziende per le quali CTT srl gestisce gli acquisti in service; tutti i fornitori, comunque, sono stati qualificati di nuovo da CTT srl nel corso del biennio 2007-2008. L'Azienda si occupa di effettuare le verifiche ai fornitori per tutte le Aziende del gruppo; nell'anno 2010 la società ha verificato n. 4 fornitori, questi sono stati individuati tenendo presente i fattori di criticità più sensibili secondo la Norma etica ed ambientale e la loro compartecipazione tra le aziende socie. ATL spa, CLAP spa, COPIT spa, CPT spa e L.A. F.lli LAZZI spa

Nel 2006 è stato elaborato un regolamento per la gestione degli acquisti sotto soglia in conformità con le disposizioni del nuovo codice degli appalti.

16. RECLAMI O SUGGERIMENTI

Introduzione

È stato predisposto in procedura l'iter attraverso il quale il personale può effettuare reclami o suggerimenti, in forma anonima o no, relativamente a cause di non conformità inerenti l'applicazione della Norma SA 8000, la Sicurezza e l'Ambiente. Le modalità di inoltro dei reclami sono rese disponibili a tutto il personale attraverso ordine di servizio; dalla disamina dell'utilizzo di tale strumento si è riscontrato uno scarso ricorso allo stesso, in ragione di ciò è stato sottolineato dallo stesso rappresentante dei Lavoratori l'importanza di tale utilizzo.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale ha il compito di rendicontare sull'andamento dei reclami effettuati dal personale in forma anonima o nominativa.



Giudizio degli stakeholder sulla gestione sociale dell'organizzazione

Al fine di rendere il Bilancio SA 8000 un documento più possibile condiviso, lo stesso è sottoscritto dal rappresentante SA 8000 dei lavoratori e pubblicato sul sito aziendale e sull'osservatorio S.A.W.

**OBIETTIVO 2011
AZIENDE SOCIE**

Sensibilizzazione continua sull'uso dello strumento reclami-suggerimenti dei dipendenti

17. AMBIENTE DI LAVORO

L'azienda garantisce l'accesso alle parti interessate e ai verificatori di III parte per il controllo della conformità ai requisiti della SA8000, e chiede ai suoi fornitori l'impegno scritto alla medesima disponibilità.



Il Rappresentante della Direzione SA 8000

Il Rappresentante dei lavoratori SA 8000
