

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	21/03/2011

BILANCIO SA 8000

BILANCIO SA 8000	1
<i>INTRODUZIONE</i>	2
POLITICA QUALITA', AMBIENTE, SICUREZZA, RESPONSABILITA' SOCIALE	4
1. LAVORO INFANTILE E MINORILE	7
2. LAVORO OBBLIGATO	9
3. SALUTE E SICUREZZA	10
4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	12
5. DISCRIMINAZIONE.....	13
6. PRATICHE DISCIPLINARI.....	14
7. ORARIO DI LAVORO	15
8. RETRIBUZIONE	18
9. SISTEMA DI GESTIONE	18
10. RECLAMI O SUGGERIMENTI.....	25

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	21/03/2011

INTRODUZIONE

Presentazione della Società

CLAP fu fondata il 1 gennaio 1969 come “Consorzio Lucchese Autotrasporti Pubblici” e subentrò nella gestione delle linee che, in provincia di Lucca, erano precedentemente affidate in concessione alla società cooperativa “SACA”. Il Consorzio tra il 1972 ed il 1989 rilevò varie piccole imprese di trasporto di persone che erano presenti sul territorio e che versavano in gravi condizioni economiche.

Nel 1993, a seguito di disposizioni di leggi statali e regionali, venne predisposto il piano di risanamento; nel 1995, in applicazione della L. 142/90, l’Azienda Consortile Trasporti CLAP venne trasformata dai soci in Consorzio CLAP. I risultati inerenti all’applicazione della Legge, pur se positivi, non furono sufficienti ad evitare un notevole momento negativo. Tali risultati imposero l’elaborazione di nuove teorie e progetti tesi al miglioramento aziendale e così, dall’autunno 1997, si attuò il primo progetto di integrazione gomma-rotaiia nella Valle del Serchio. Nel 1998, prendendo spunto da un’iniziativa di un’associazione locale, CLAP propose un embrione di servizio notturno per i week-ends estivi nella zone della Versilia.

Nel 1998 CLAP costituì con il Comune di Viareggio una società per azioni denominata MOVER SPA per la gestione dei parcheggi nell’area comunale di Viareggio. Nel 1999, per gestire i servizi a domanda debole, insieme ad altre società private locali di trasporto, dette vita alla società consortile per azioni C.LU.B. ScpA con partecipazione azionaria CLAP al 35%.

Alla fine del 1999, con decorrenza 1-1-2000, a seguito della Legge Regionale 42/1998 il Consorzio si è trasformato in società di capitali (CLAP SPA) e si è avuto un contestuale rinnovo del Consiglio di Amministrazione. Gli attuali soci della CLAP SPA sono il Comune di Lucca, la società STRATOS e gli altri comuni della provincia.

Nel 2000, CLAP insieme a CAP di Prato ed alla partecipata C.LU.B. ScpA ha costituito la società Ttravel srl per il servizio di noleggio autobus turistici; in seguito Ttravel ha assunto un ruolo sempre maggiore nel contesto dei servizi ausiliari, fornendo a CLAP servizi di gestione biglietterie, rimessaggio bus, rifornimento esterno bus, manutenzione paline, gestione abbonamenti e sanzioni amministrative. Dal 2006 il settore noleggio è stato a sua volta affidato da Ttravel alla società Bettini Srl. Nel 2008 CLAP cessa di effettuare servizi di Noleggio cosiddetti “Fuori Linea”.

Sempre nel 2000 il capitale dell’ Azienda, da interamente pubblico è divenuto misto: di società di diritto privato nella misura del 34% (poi divenuto circa il 40%) mentre le restanti azioni appartengono ai Comuni della Provincia di Lucca. A seguito dell’assegnazione del servizio di trasporto da parte della Provincia di

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	21/03/2011

Lucca mediante gara, a partire dal 1 aprile 2005, il servizio per tutto il bacino della provincia viene effettuato da VAIBUS, società consortile a responsabilità limitata costituita da CLAP S.P.A., L.A. F.lli Lazzi S.p.A. e C.LU.B. S.c.p.A. CLAP è capofila di VAIBUS.

Nel maggio del 2005 nasce la Compagnia Toscana Trasporti -CTT srl- a seguito della trasformazione del Consorzio Toscano Trasporti. La CTT srl svolge, secondo i diversi contratti di service stipulati con le aziende socie (CLAP spa, Cap soc. coop., COPIT spa, CPT spa, Lazzi spa, ATL spa) alcuni dei compiti direzionali di coordinamento e di indirizzo prima svolti da ogni singola società; in particolare per CLAP SPA dal 1 luglio 2006 è stato dato attuazione al trasferimento del ramo d'azienda dei settori amministrativi, pertanto le funzioni direzionali Acquisti-Legale-Contratti, Amministrazione e Commerciale, Paghe e Personale, Sinistri sono state trasferite in service alla società CTT srl. Il trasferimento ha riguardato anche gli aspetti relativi alla certificazione del Sistema Qualità ISO-9001 e Responsabilità Sociale SA 8000. I settori che permangono alla Società CLAP sono: l'Esercizio, il Movimento, la Manutenzione, il Magazzino, la Sicurezza-Ambiente-Patrimonio, la Segreteria generale e l'URP, oltre a parziali funzioni specifiche del settore commerciale quali la gestione delle sanzioni, la gestione delle biglietterie, la gestione delle tessere che sono oggetto di specifico appalto con la società Ttravel..

Dal 2007 la gestione dell' URP CLAP è stata affidata a C.LU.B., ivi compreso l'URP di VAIBUS, già in gestione CLAP.

Certificazioni

Dal 2003 CLAP ha conseguito la certificazione ISO 9001:2000 e la certificazione SA 8000 relativa alla Responsabilità Sociale. In data 21 novembre 2007 la società ha rinnovato la certificazione ISO 9001:2000 che è stata rilasciata dall'Istituto specializzato ANCIS e in data 12 marzo 2008 la certificazione SA 8000 che è stata rilasciata da CISE_ANCIS. L' impegno della società a mantenere le due certificazioni sopra menzionate ha portato CLAP ad adeguare la certificazione secondo la Norma SA8000:2008, adeguamento ottenuto con la visita di rinnovo del 21-22 dicembre 2009.

Nel febbraio 2011 il CISE ha effettuato una visita "a sorpresa" il cui esito è stato positivo.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	21/03/2011

POLITICA QUALITA', AMBIENTE, SICUREZZA, RESPONSABILITA' SOCIALE

Si riporta integralmente la politica della Qualità, Ambiente, Sicurezza e Responsabilità Sociale della Società, adottata dalle Aziende socie di CTT srl e naturalmente dalla stessa società CTT srl.

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

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	21/03/2011

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

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	21/03/2011

BILANCIO SA 8000

Il presente Bilancio SA 8000 é lo strumento di cui la società ha deciso di dotarsi con lo scopo di fornire agli Stakeholders, e a chiunque sia interessato, un mezzo sintetico di evidenziazione del rispetto dei singoli requisiti della Norma SA 8000 adottata in azienda. La redazione del Bilancio SA 8000 ha cadenza annuale così da evidenziare l'andamento temporale del trend dei parametri interni presi in considerazione; l'oggetto della disamina del presente Bilancio è l'anno 2010.

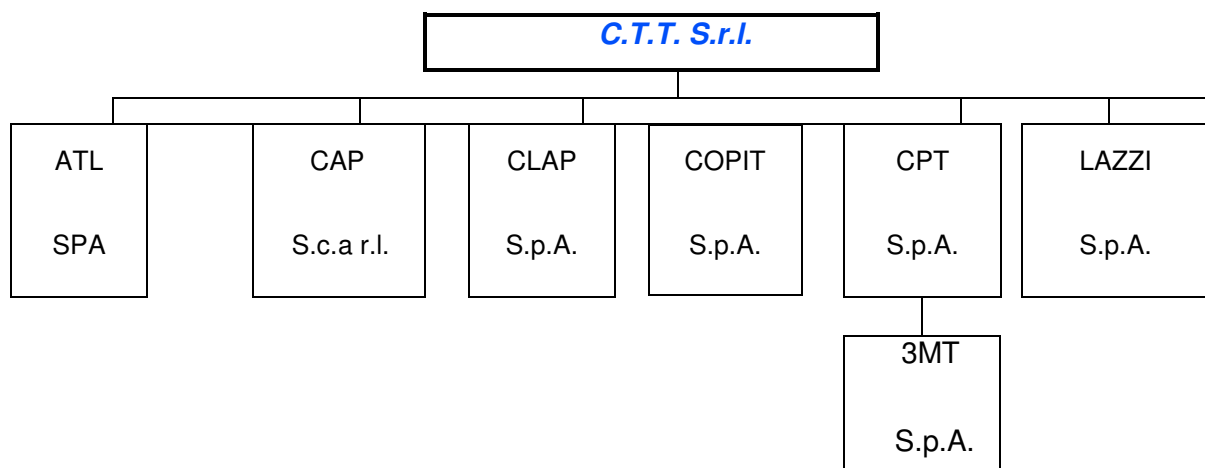
Il presente Bilancio SA 8000 è sottoscritto dal Rappresentante aziendale SA 8000, dai Rappresentanti per la Responsabilità Sociale dei Lavoratori ed è reso disponibile agli Stakeholders ed al pubblico attraverso la sua pubblicazione sul sito internet aziendale (www.clapsa.it) e sull'Osservatorio S.A.W., Osservatorio sulla Responsabilità Sociale delle organizzazioni (www.sawnet.info).

Vista la certificazione di gruppo tra le Aziende proprietarie di CTT srl, ovvero ATL spa, CLAP spa, COPIT spa, CPT spa, LAZZI spa, inclusa CTT srl, il presente Bilancio rimanda alla consultazione del Bilancio SA 8000, redatto dall'Azienda CTT srl, sul sito aziendale CTT (<http://www.cttcompany.it/>) in relazione agli 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 anno 2010, si ritiene utile estendere, per quanto possibile, alle aziende del gruppo, gli obiettivi proposti nel Bilancio SA8000 CTT srl, specificando eventuali e/o ulteriori obiettivi nei Bilanci di ciascuna società.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	21/03/2011

Organigramma CTT srl



1. LAVORO INFANTILE E MINORILE

L'azienda esclude l'utilizzo di lavoro infantile e di quello minorile.

Nell'organizzazione aziendale non è ammessa l'assunzione di personale di età inferiore a 18 anni.

All'interno del processo di controllo della catena dei fornitori particolare attenzione viene riservata all'individuazione di lavoro infantile nelle ditte esterne che operano nelle sedi aziendali, tramite anche le segnalazioni del personale.

Nella tabella sono stati considerati i dipendenti in forza al 31/12 di ogni anno.

Composizione età media anno	2006	2007	2008	2009	2010
21-30	27	28	25	19	15
31-40	137	155	153	152	145
41-50	75	82	98	102	111
51-60	89	89	79	83	81
61-70	1		1	1	2
71-80					
totale	329	354	356	357	354

L'Azienda fino ad oggi non ha utilizzato il contratto di apprendistato.

Per quanto riguarda le assunzioni, la politica aziendale è quella di privilegiare l'inserimento di lavoratori con significativa esperienza, fra cui quelli espulsi od a rischio di espulsione dal mercato del lavoro, sia per ciò che riguarda i conducenti che le officine. Inoltre, per il settore impiegatizio, viene privilegiato il livello conoscitivo (scolastico od occupazionale).

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	21/03/2011

La tipologia contrattuale del contratto a tempo determinato è utilizzata per diminuire il carico ferie tra il personale viaggiante.

MEDIA CONTRATTO	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
ASSUNZ. TEMPO DET.							
autisti	2	9	3	41	21	7	6
operai	0	0	0	0	1	0	0
impiegati	1	0	0	0	0	0	0
ASSUNZ. TEMPO INDET							
autisti	47	15	2	7	36	10	6
operai	0	1	0	73	5	0	1
impiegati	1	0	0	34	2	0	2
media annua	334,21	356,50	340,53	337,11	347,41	358,93	352,57
media annua tempo det.	7,94	4,50	1,50	12,01	14,01	3,96	1,48

Relativamente alla composizione del personale si riporta il seguente prospetto, ricordando che al 31 dicembre 2010 risultano ancora trasferiti a CTT srl n. 6 dipendenti del settore amministrativo.

La percentuale dei dipendenti assunti a tempo determinato nel 2010 assunti poi a tempo indeterminato nel 2010 è stata del 100 %.

Composizione organico media anno	2006	2007	2008	2009	2010
Amministrazione (STRUTT)	47,40	37,70	35,43	37,23	36,39
Manutenzione (OFFIC)	16,67	19,56	20,23	22,40	20,44
Operatori d'Esercizio (MOVIM)	276,46	279,85	291,75	299,30	295,74
totale	340,53	337,11	347,41	358,93	352,57
Donne media annua	20	15,53	19,04	19,94	20,41
Uomini media annua	320,53	321,58	328,41	338,99	332,16

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	21/03/2011

2. LAVORO OBBLIGATO

Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente, nessuno è vittima di minacce od altre intimidazioni che costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'azienda.

Sono presenti strumenti informatici e vengono effettuati controlli per equilibrare, per quanto possibile, le prestazioni straordinarie, le diarie, le trasferte, del 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. L'Azienda non concede prestiti ai propri dipendenti, con la sola esclusione, ovviamente, di anticipi sul TFR ai sensi di legge. L'azienda concede alla fine del primo mese lavorativo un anticipo di stipendio pari ad una mensilità, per tenere conto del tempo di pagamento (27 del mese successivo); detta mensilità viene recuperata/erogata mese per mese, con recupero definitivo al momento delle dimissioni.

Modalità di assunzione

La gestione delle Risorse Umane è stata trasferita in outsourcing al CTT srl, pertanto, si richiamano integralmente le procedure applicate in CTT srl.

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 due volte 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.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	21/03/2011

OBIETTIVO 2011

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

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

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

Si pone attenzione alla prevenzione dei rischi ed alla formazione del personale in materia di sicurezza e salute, anche per i nuovi dipendenti o per quelli assegnati ad altri compiti.

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

Sicurezza sui luoghi di lavoro

L'Azienda si adopera per garantire, o comunque per limitare i danni, adottando le misure necessarie a prevenire incidenti e danni alla salute dei lavoratori durante lo svolgimento del loro lavoro.

L'evidenza di tale impegno concerne diversi aspetti :

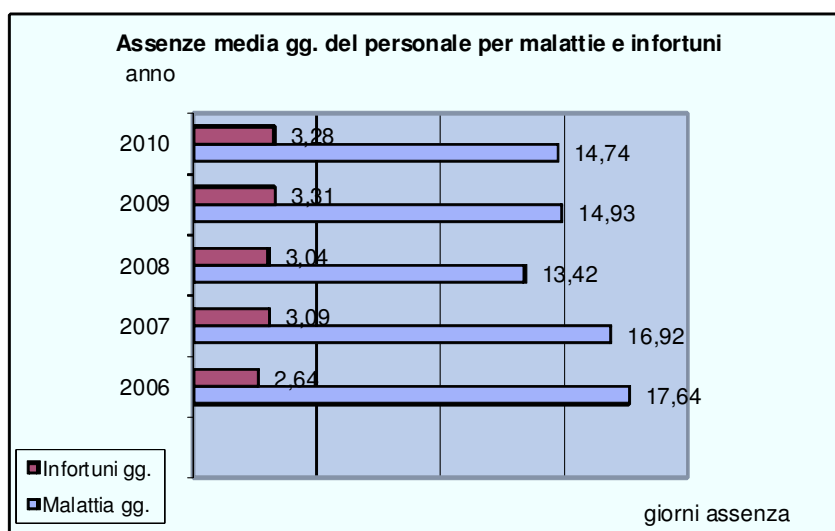
- il piano di adeguamento al D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. realizzato e monitorato dal RSPP di CLAP nonché controllato, nella sua applicazione, dai RLS i quali esercitano le azioni confacenti con la loro funzione;
- la predisposizione dei piani di evacuazione ed antincendio per ogni sede di lavoro (Direzione-Officina di Lucca, siti di Viareggio, Barga, Piazza al Serchio e Pieve Fosciana) con esposte le planimetrie con i percorsi di fuga;
- la valutazione dei rischi redatta con riferimento ad ogni sito aziendale;
- il costante monitoraggio sul funzionamento di impianti e macchine, per verificarne l'idoneità e la sicurezza, oltre alle emissioni di rumori molesti;
- esistenza di un piano di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente. Per il personale di officina ed impiegatizio viene applicato il protocollo sanitario aziendale di accertamenti (esami strumentali

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	21/03/2011

- e di laboratorio) per singola mansione; per il personale viaggiante, oltre alle visite mediche necessarie per l'ammissione in servizio, vengono effettuate le visite periodiche di revisione, in ottemperanza al Decreto del Ministero dei Trasporti n° 88 del 23/02/99; vengono inoltre effettuate visite con relativi esami di laboratorio per l'accertamento di condizioni di alcol dipendenza e assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti, in osservanza dell'art. 41 del D.Lgs. 81/08, dell'Accordo Stato Regioni del 18 settembre 2008, dell'art. 15 della Legge 30 marzo 2001 n° 125 e del provvedimento del 16 marzo 2006 della Conferenza Stato Regioni.
- fornitura ai nuovi assunti di apposito materiale didattico/informativo predisposto ad hoc in materia di sicurezza e salute. Sono inoltre pianificati momenti di formazione/informazione ed addestramento del personale secondo quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008.

Sono presenti 3 RLS scaturiti dalle elezioni fra tutto il personale.

Infortunati e malattie



ANNO	MEDIA PERSONALE	GIORNATE INF.	GIORNATE MALATTIA
2006	340,53	901	6009
2007	337,11	1043	5707
2008	347,41	1057	4665
2009	358,93	1149	5186
2010	352,57	1156	5197

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	21/03/2011

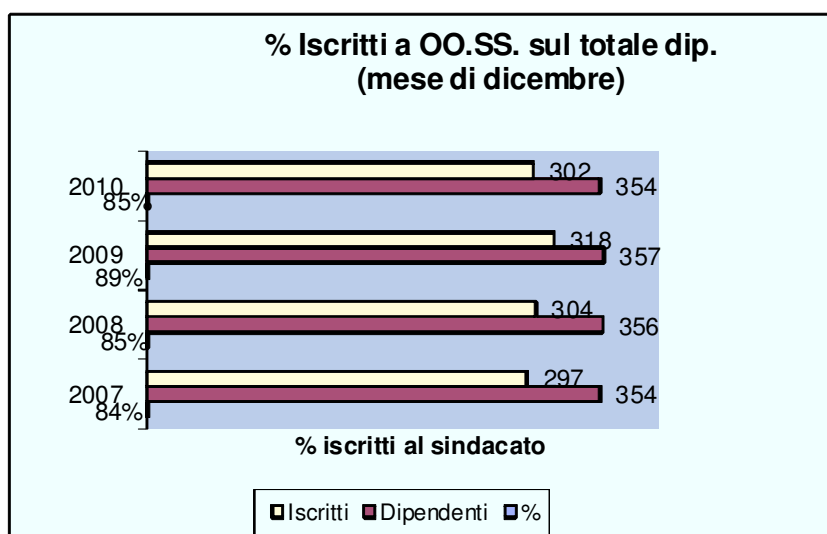
ANNO	N. INFORTUNI	N. INFORTUNI IN ITINERE
2006	28	5
2007	26	9
2008	32	2
2009	25	2
2010	24	2

Le malattie pro capite sono leggermente aumentate. L'Azienda ha proposto un premio di risultato basato anche sul recupero dell' assenteismo. Si è invece conclusa la trattativa sulla normativa del personale viaggiante.

4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'Azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati di sua scelta ed il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

In Azienda sono presenti le Rappresentanze Sindacali Aziendali, mentre allo stato attuale non sono state indette elezioni per le Rappresentanze ai sensi del CCNL 28.03.1996.



	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	21/03/2011

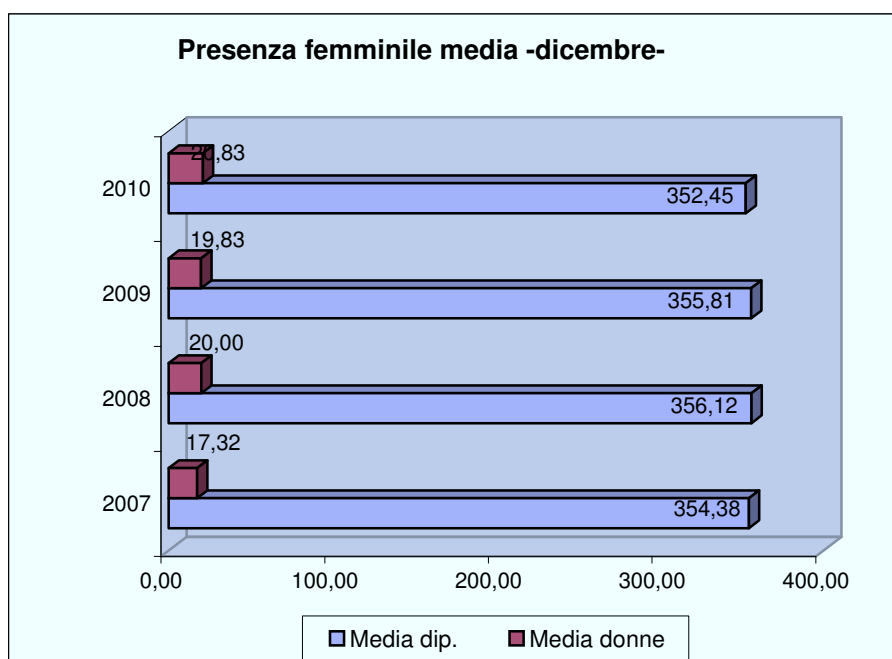
Dicembre	FILT	FIT	UIL	FAISA	UGL	FEDER	ISCRITTI	NON	N. DIP.
	CGIL	CISL		CISAL		QUADRI		ISCRITTI	
2008	99	85	104	8	8		304	52	356
2009	108	92	104	9	5		318	39	357
2010	87	87	114	8	6		302	52	354

Anno	gg. permesso sindacale	ore assenze per sciopero
2008	781	1585
2009	841	310
2010	863	1148

Come si può notare nel corso del 2010 le ore di sciopero sono ritornate ai livelli degli anni precedenti; l' aumento rispetto al 2009 è essenzialmente da ricondurre al fatto che in tale anno non vi erano stati scioperi nazionali del comparto legati al rinnovo del contratto. Si evidenzia infatti che non vi sono stati scioperi locali.

5. DISCRIMINAZIONE

La percentuale di uomini nell'organico aziendale è significativamente maggiore a quella delle donne; si sottolinea comunque che, nonostante le caratteristiche del tipo di lavoro svolto in CLAP, la presenza femminile è concentrata nel profilo di Operatore di Esercizio (17 su 21).



	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	21/03/2011

n. personale in forza nel mese di dicembre 2010: MEDIA: 352,45 AL 31/12: 354 n. personale femminile (media mese): 20,83
n. personale in forza nel mese di dicembre 2009: MEDIA: 355,81 AL 31/12: 357 n. personale femminile (media mese): 19,83
n. personale in forza nel mese di dicembre 2008: MEDIA: 356,12 AL 31/12: 356 n. personale femminile (media mese): 20,00
n. personale in forza nel mese di dicembre 2007: MEDIA: 354,38 AL 31/12: 354 n. personale femminile (media mese): 17,32

Si sottolinea che, con riguardo al dogma di assenza di aspetti collegati alla discriminazione, in CLAP si è proceduto alle seguenti assunzioni :

personale extra comunitario : n. 1 (SENEGAL) - assunzione il 07/03/05
personale comunitario tot. 4 : n. 2 (ROMANIA) - assunzione il 27/05/02
- assunzione il 02/01/08
n. 1 (FRANCIA) - assunzione il 02/11/05
n. 1 (POLONIA) - assunzione il 05/11/05

Il part-time è accordato solo eccezionalmente per particolari esigenze ed è stato regolamentato dall'accordo sindacale del 30 luglio 2009 ("Trasformazione temporanea di contratti full-time in contratti part-time di tipo verticale") integrato dall' Ordine di Servizio 24/09 del 24 agosto 2009.

PART-TIME DIC. 2010		
	dipendenti part-time	tempo lavoro
	1	50,00 %
	1	83,34 %
	1	76,92 %
	1	70,51 %
	1	64,10 %
Totale dip.	5	

6. PRATICHE DISCIPLINARI

Le procedure disciplinari, nel rispetto dello Statuto dei lavoratori, seguono l'iter stabilito dal Regio Decreto 148/31, Allegato A.

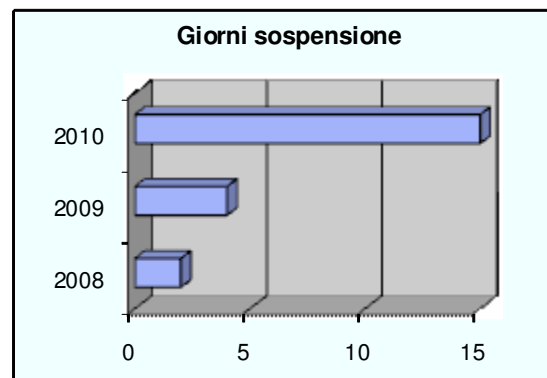
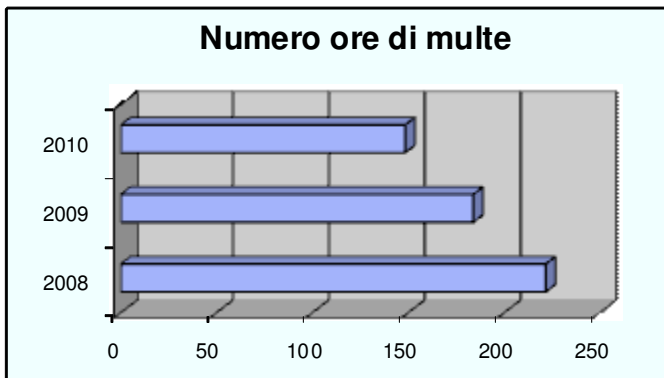
Si riporta il numero di ore di multe e di giorni di sospensione applicati negli anni 2008-2010

2008: numero ore multe: **221,50** - numero giorni di sospensione: **2**

2009: numero ore multe: **183,75** - numero giorni di sospensione: **4**

2010: numero ore multe: **148,25** - numero giorni di sospensione: **15**

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	21/03/2011

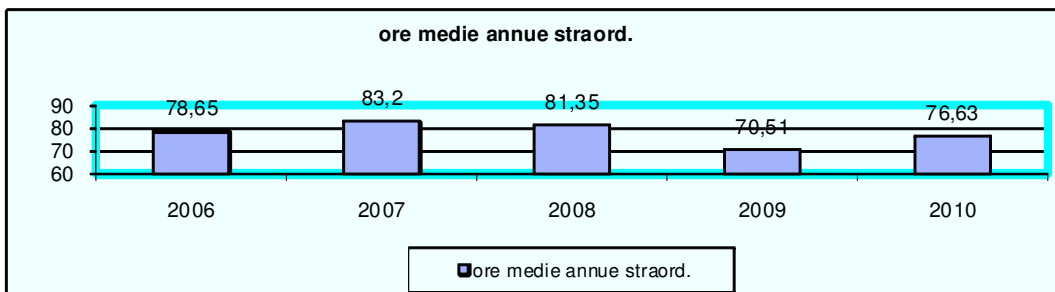


Il calo di sanzioni è riconducibile allo smaltimento dell'arretrato negli anni precedenti. Si nota invece un aumento della gravità delle sanzioni, probabilmente riconducibile a due fattori :

- riduzione dei controlli in linea, con conseguente "rilassamento del personale",
- ripetitività di comportamenti non corretti di un numero limitato di dipendenti.

7. ORARIO DI LAVORO

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



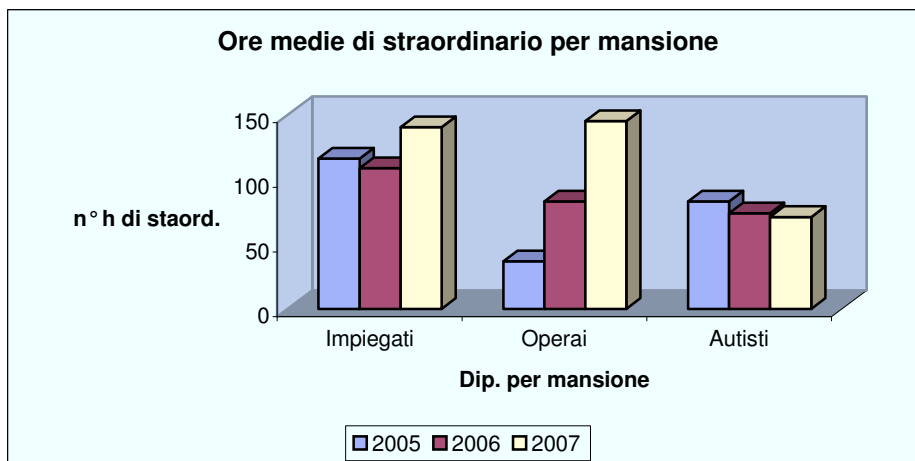
	ORE STRAORD. TOTALE	FORZA MEDIA	TOTALE ORE MEDIE ANNUE
2006	26.783,20	340,53	78,65
2007	28.049,13	337,11	83,20
2008	28.264,29	347,41	81,35
2009	25.306,60	358,93	70,51
2010	27.017,66	352,57	76,63

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000		cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010		rev.:	1.0
			data:	21/03/2011

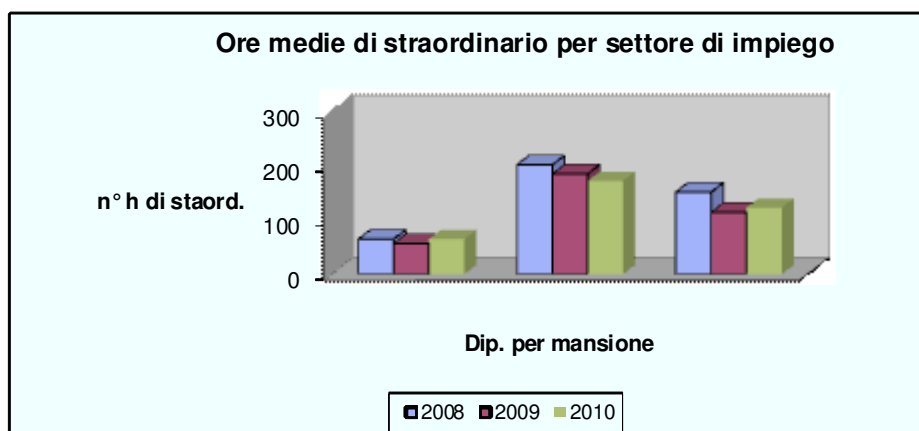
	Autisti			Operai			Impiegati		
	Ore Str. Totale	Forza Media	Tot. Ore Medie Annue	Ore Str. Totale	Forza Media	Tot. Ore Medie Annue	Ore Str. Totale	Forza Media	Tot. Ore Medie Annue
2005	23.116,11	278,49	83,01	1.011,23	27,46	36,83	5.835,27	50,25	116,12
2006	20.415,27	276,46	73,85	1.929,56	23,25	82,99	4.438,37	40,82	108,73
2007	19.880,33	279,85	71,04	3.926,72	27,06	145,11	4.242,08	30,20	140,47

	Movimento			Officina			Struttura		
	Ore Str. Totale	Forza Media	Tot. Ore Medie Annue	Ore Str. Totale	Forza Media	Tot. Ore Medie Annue	Ore Str. Totale	Forza Media	Tot. Ore Medie Annue
2008	18.829,77	291,75	64,54	4.074,80	20,23	201,42	5.359,72	35,43	151,10
2009	16.929,82	299,30	56,56	4.133,41	22,40	184,53	4.243,37	37,23	113,98
2010	19.054,86	295,74	64,43	3.507,69	20,44	171,61	4.455,11	36,39	122,43

Dal 2008 la suddivisione del personale nelle tabelle sopra riportate è cambiata; infatti con la suddivisione in Movimento/Officina/Struttura si ha una più precisa ripartizione in quanto si valuta il personale in base al settore di impiego effettivo e non in base all'inquadramento contrattuale. Per questo motivo i dati dal 2008 sono stati riportati in una tabella ed in un grafico a parte.



	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	21/03/2011



Nel corso del 2010 si è verificato un leggero aumento delle ore straordinarie; tale aumento è stato influenzato dal minor numero di forza media dovuto al blocco delle assunzioni. Tale blocco era stato effettuato in previsione dei tagli al servizio, che erano prevedibili in corrispondenza delle nuove gare di affidamento. Si è pertanto avuto un maggior utilizzo di ore straordinarie del personale di guida, che comunque non ha superato i limiti imposti dalla norma ed è comunque al disotto dei dati del 2008. E' da evidenziare che continua il trend di diminuzione delle ore straordinarie nel settore Officina dove il fenomeno dello straordinario è storicamente sempre stato più rilevante. E' altresì da rilevare che nonostante il particolare impegno del settore impiegatizio in relazione agli atti di proroga del contratto di servizio, non vi è stato un incremento significativo dello straordinario.

Ferie – riposi

Nei totali sotto riportati **non** sono compresi i giorni di Ex festività.

ANNO	PERSONALE in forza al 31/12	GG. FERIE RESIDUE A.P.	MATURATO	GG. FERIE GODUTE	GG. FERIE RESIDUE
2008	356	2.416,97	9,259,00	8.837,60	2.838,37
2009	357	2.804,47	10.069,39	9.781,00	3.092,86
2010	354	3.008,29	10.029,71	9.807,90	3.230,10

Le ferie residue sono aumentate. Tale aumento è dovuto a due fattori :

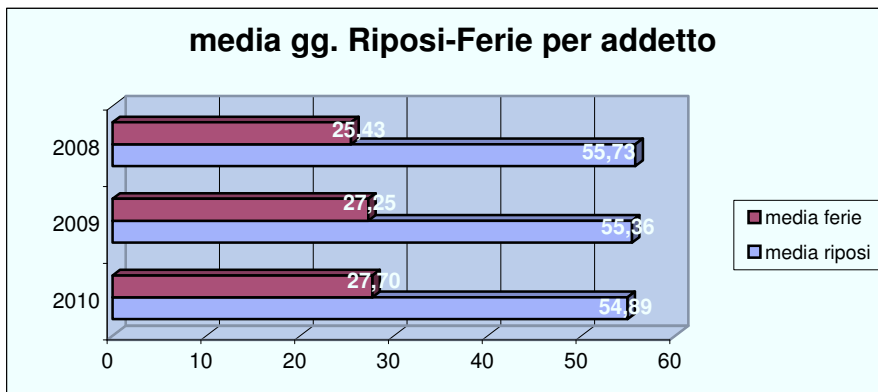
- la precisa volontà aziendale di mantenere l'organico autisti il più limitato possibile, in vista delle riduzioni di servizio connesse alla fine del Contratto di Servizio;
- un impegno straordinario nel corso del 2010 degli uffici preposti alla redazione dei turni ed orari, connesso alle numerose proroghe del Contratto di Servizio.

La situazione dovrebbe invertirsi nel corso del 2011.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	21/03/2011

ANNO	GG. RIPOSO GODUTI
2008	19.363
2009	19.870
2010	19.432

Permessi L. 104	2009	2010
Aventi diritto	30	42
Giorni goduti	893	956



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.

9. SISTEMA DI GESTIONE

Il settore Sistema integrato Qualità-Ambiente-SA8000 e Sicurezza di CTT srl, gestisce il sistema integrato Qualità-Ambiente-SA8000 di C.T.T. S.r.l. e coordina le attività connesse ai sistemi implementati delle aziende ATL S.p.A , CLAP S.p.A , COPIT S.p.A., CPT S.p.A. e LAZZI S.p.A . La società è entrata a fare parte della certificazione etica di gruppo (ovvero certificazione delle società socie di CTT srl) con il rinnovo del 12 marzo 2008.

Gli obiettivi per l'anno 2010 sono stati raggiunti; in particolare è stata superata con successo la visita "a sorpresa" avvenuta il 7 febbraio 2010 che ha dimostrato il rispetto dei requisiti della norma ed è stata mantenuta l'iscrizione al S.A.W. (Osservatorio della Responsabilità Sociale delle organizzazioni). Tali obiettivi vengono riconfermati per il 2011.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	21/03/2011

OBIETTIVI 2011

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).

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 il Bilancio Sociale sul portale del S.A.W. e sul sito aziendale;
- attuare un sistema di Responsabilità Sociale SA8000:2008 in modo integrato al proprio Sistema di Qualità ISO 9001:2008;
- essere supportata dal Rappresentante della Direzione e dai Rappresentanti dei Lavoratori per la SA 8000 nell'attuazione del Sistema Responsabilità Sociale.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	21/03/2011

Attività di Formazione

Di seguito sono riportati il consuntivo dell'attività di formazione svolta nell'anno 2010 ed il piano di formazione previsto per il 2011.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	21/03/2011

 PIANIFICAZIONE/RENDICONTAZIONE DELLA FORMAZIONE ED ADDESTRAMENTO - ANNO 2010						
NR. PROG.	INTERVENTO FORMATIVO/ADDESTRAMENTO	ENTE/DOCENTE SEDE	N.ORE	N. ALLIEVI/ NOMINATIVI	PERIODO	ESEGUITO/NON ESEGUITO VALIDAZIONE
1	Corso Montaggio catene da neve	Autisti dip.	3,30	6 autisti	02/01/2010	Efficacia : prova pratica
2	L'affidamento della gestione del trasporto pubblico locale su gomma, alla luce della riforma del nuovo articolo 23bis della legge 133/08	Ti Forma	7	Venturi, Presidente	29/01/2010	Efficacia : rilasciato attestato di partecipazione
3	Protezione passiva delle strutture e nuovo approccio ingegneristico alla prevenzione incendi (Aggiornamento RSPP)	Cespro - Università Firenze	8	Pinelli, Selim	29/01/2010	Efficacia : rilasciato attestato di partecipazione
4	La Direttiva Macchine 2006/42/CE (Aggiornamento RSPP)	Cespro - Università Firenze	8	Selim	02/02/2010	Efficacia : rilasciato attestato di partecipazione
5	Convegno sulla documentazione di manutenzione	A.IMAN.	4,30	Evangelista	28/01/2010	Convegno: non necessita di efficacia
6	La Direttiva Macchine 2006/42/CE	Ti Forma	6	Pinelli/Venturi	30/03/2010	In attesa di attestato di partecipazione
7	Corso impianti di condizionamento	BB CAR	8	Simoni, Del Testa, Micheloni, Ghelarducci, Luperini, Colombini, Schenetti (solo pomeriggio).	08/04/2010	Efficacia: valutazione fatta sul campo, espresso giudizio positivo da Ing. Evangelista
8	Efficienza energetica in azienda: soluzioni best practice.	Camera di commercio di Lucca	4	Pinelli, Selim	19/03/2010	Efficacia : rilasciato attestato di partecipazione.
9	D071B - Corso utilizzo strumento diagnostico E.A.SY.	Centrobus	6,30	Del Testa, Ghelarducci, Micheloni)	22/03/2010	Efficacia: inviata mail da Evangelista di attestazione efficacia
10	Corso Base SA8000	Nencini	1,30	Pucetti, Tagliasacchi, Agnone	16/06/10	Efficacia : questionario

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	21/03/2011

11	Stato di attuazione dei piani di contenimento ed abbattimento del rumore.	ASSTRA	6	Pinelli, Selim	02/07/2010	Efficacia: rilasciato attestato di partecipazione
12	Ambiente lavoro convention (Corsi vari sulla sicurezza)	Polistudio Spa	17,45	Pinelli, Selim	6 e 7/10/2010	Efficacia: rilasciato attestato di partecipazione
13	Aggiornamento per Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza	Formetica	8	Belluomini, Ulivi	20/10/2010	Efficacia: rilasciato attestato di partecipazione
14	D.Lga. 81/2008 (rischi specifici e antincendio)	Pinelli	3	7 autisti Agnone, Alessandri 11 autisti 13 autisti, 1 verif.	19/10/2010; 25/10/2010 ; 9/11/2010; 16/11/2010	Efficacia : questionario
15	Addetto antincendio - Rischio Medio	Cobel	8	Alessandri, Del Testa, Tavella, Colombini, Mandorla Galleni A.	04/11/2010	Efficacia: rilasciato attestato di partecipazione
16	Rischio Elettrico. La sicurezza degli impianti elettrici e protezione contro le scariche atmosferiche (Aggiornamento RSPP)	Ti Forma	4	Pinelli, Selim, Venturi	15/11/2010	Efficacia: rilasciato attestato di partecipazione
17	Corso Dirigenti e Preposti art. 37 D. Lgs. 81/2008	Ing. Lombardi	2	Puccetti, Ferrari, Moscardini	13/12/2010	Efficacia: valutazione orale

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	21/03/2011

CLAP	PIANIFICAZIONE/RENDICONTAZIONE DELLA FORMAZIONE ED ADDESTRAMENTO - ANNO 2011					ESEGUITO/NON ESEGUITO VALIDAZIONE
	NR. PROG.	INTERVENTO FORMATIVO/ADDESTRAMENTO	ENTE/DOCENTE SEDE	N.ORE	N. ALLIEVI/ NOMINATIVI	
	Corso formazione Op. Eser. Neoassunti	Notari	2	autisti di nuova assunzione		
	Aggiornamenti RLS ex D.Lgs. 81	Ti Forma	8	3		
	Aggiornamenti RSPP	Ti Forma	24	3		
	Formazione interna nuovi assunti (norme comportam., ambiente, sicurezza ecc..)	Ti Forma	6 off/ 4 ode- amm	20		
	Corso anticendio rischio medio	Ti Forma	7	8		
	Corso primo soccorso	Ti Forma	16	12		
	Aggiornam. primo soccorso	Dott. Bandoni - medico competente	6	17		
	Il rischio biologico	Ti Forma	4	Pinelli, Selim		
	La gestione dello stress lavorativo	Ti Forma	8	Pinelli, Selim		
	Gestione dei rifiuti	esterno	?	Pinelli, Selim		
	Il decreto ambientale (d.lgs. 152/2006)	Ti Forma	8	Selim		
	La normativa in materia di bonifica di siti contaminati	Ti Forma	8	Selim		
	Uso linee anticaduta	Ing. Lombardi	1	Operai nuova assunzione officina Lucca		
	Corso Sicurezza per impiegati	Pinelli	3	Neri, Del Sarto, Fanciullacci		
	Corso Sicurezza per autisti	Pinelli	3	2 autisti dipendenti + eventuali distacchi		

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	21/03/2011

	Il rischio rumore	Ti Forma	3	Venturi		
	D.Lgs. 231 (per aree apicali)	Ti Forma	8	3		
	Gestione strumenti SW di interfaccia con osservatorio Regionale Trasporti	Ti Forma	24	2		
	Gestione problematiche attuazione SAE-Telecontrollo delle flotte autobus TPL	Ti Forma	28	3		
	Approccio gare TPL	Ti Forma	20	3		
	Corso per Auditor	Ti Forma	20	1		
	Autocad 2008 corso base	Ti Forma	30	1		
	Incaricati in materia di privacy	Ti Forma	4	Nencini		
	Privacy - novità normative	Ti Forma	8	Nencini		
	Formazione su utilizzo BDS (progr. MAJOR)		8	1		
	CQC corso aggiornamento (entro 2013)		35	320		
	Corso office (word, excel, outlook)	Ti Forma	30	2		
	Corsi vari aggiornamento Evobus	Evobus Modena	16	4		
	Corsi vari aggiornamento Iveco	Iveco		4		
	Corso aggiornamento programma ricerca ricambi - W 02 900	Evobus Modena	12	Magazziniere		
	Corso gestione magazzino	da cercare		2		
	Corso aggiornamento nozioni base impianti elettrici W02500	Evobus Modena		Del Testa, Luperini, Colombini, Micheloni		

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	21/03/2011

10. RECLAMI O SUGGERIMENTI

Sin dall'inizio del processo di certificazione, è stato comunicato al personale, mediante un documento affisso nell'apposita bacheca presente in tutte le sedi di lavoro, l'iter attraverso il quale il personale stesso può effettuare reclami o suggerimenti, in forma anonima o no, relativamente a cause di non conformità inerenti l'applicazione della Norma SA 8000 e la Sicurezza.

I Rappresentanti dei Lavoratori hanno il compito di raccogliere mensilmente il contenuto delle cassette distribuite nelle varie sedi e farlo pervenire al Rappresentante della Direzione.

Quest'ultimo ha il compito di ricevere le segnalazioni, smistarle tra le funzioni competenti, rendicontare sull'andamento dei reclami effettuati dal personale in forma anonima o nominativa.

Ha inoltre il compito di comunicare a tutto il personale interessato la gestione e la risoluzione dei reclami stessi.

RIEPILOGO RECLAMI GESTITI NEL 2010

Anno 2010	Punto della Norma 3	Punto della Norma 4	Punto della Norma 5	Punto della Norma 7	Varie e suggerimenti
Gennaio					
Febbraio	5				
Marzo	2				3
Aprile					
Maggio	1				
Giugno	2				
Luglio					
Agosto					
Settembre					
Ottobre					
Novembre					
Dicembre					
TOTALI	10				3

I reclami nel corso dell'anno 2010 sono stati in totale 13 e sono stati gestiti tutti, anche se alcuni sono ancora in attesa di chiusura definitiva.

Le segnalazioni sul punto 3 sono sempre le più numerose perché includono sia problemi di igiene e pulizia dei locali e dei mezzi sia problemi di sicurezza, soprattutto stradale.

Tali segnalazioni sono state 10, 8 sono state gestite positivamente e le risposte sono state affisse agli albi aziendali, mentre 2 sono tuttora in corso di definizione.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2010	rev.:	1.0
		data:	21/03/2011

Si segnala la collaborazione dei rappresentanti dei Lavoratori sia nella raccolta delle segnalazioni sia nella gestione delle stesse; infatti in diverse occasioni i Rappresentanti hanno collaborato con il Rappresentante della Direzione cercando di individuare le soluzioni ai problemi segnalati.

Rappresentante aziendale

**Rappresentanti dei
Lavoratori per R.S.**
