

BILANCIO SOCIALE
SECONDO LA NORMATIVA SA 8000

ANNO 2018

INDICE

1. Presentazione della nostra società	pag.	4
1.1 La Storia ed i Servizi	pag.	4
1.2 Struttura	pag.	4
2. La nostra politica integrata	pag.	5
2.1 Le nostre parti interessate	pag.	7
2.2 La metodologia	pag.	7
2.3 Obiettivi	pag.	8
2.4 La documentazione del sistema	pag.	8
2.5 Social Performance Team	pag.	8
2.6 Coinvolgimento del personale	pag.	9
2.7 Composizione della società	pag.	9
3. La Relazione sociale (punti della norma)	pag.	9
3.1 Lavoro minorile	pag.	9
3.2 Lavoro obbligato	pag.	10
3.3 Sicurezza	pag.	10
3.4 Libertà di assoc. e diritto alla contratt. Collettiva	pag.	11
3.5 Discriminazione	pag.	11
3.6 Pratiche disciplinari	pag.	11
3.7 Orario di lavoro	pag.	12
3.8 Retribuzione	pag.	12
3.9 Rappresentanti	pag.	12
3.10 Pianificazione e implementazione	pag.	13
3.11 Controllo della catena di fornitura	pag.	13
3.12 Problematiche, azioni correttive e preventive	pag.	13
3.13 Comunicazioni	pag.	13
3.14 Verifiche Ispettive esterne	pag.	14
3.15 Conclusioni	pag.	14

1. Presentazione della nostra società

L'ottica di Autolinee Toscane Spa è quella di evidenziare le logiche imprenditoriali che stanno alla base dello sviluppo della società, logiche improntate alla trasparenza nei rapporti fra società e propri dipendenti e collaboratori ed efficacia nell'erogazione del servizio con i clienti in essere. Tale politica imprenditoriale viene evidenziata attraverso la realizzazione di un sistema di gestione delle risorse umane, secondo la normativa SA 8000.

1.1 La Storia ed i Servizi

Autolinee Toscane S.p.A., con sede a Borgo San Lorenzo (FI), è una società del gruppo Ratp Dev che attualmente garantisce i collegamenti all'interno delle aree del Mugello, del Valdarno, del Chianti, della Valdisieve, fino ad Arezzo.

Il servizio attualmente percorre 1,7 milioni di Km annui attraversando un territorio dalle caratteristiche molto varie, andando incontro alle esigenze dei passeggeri che hanno necessità di spostarsi tra i piccoli centri e sulle direttrici con Firenze ed Arezzo, garantendo un servizio affidabile e flessibile.

Autolinee Toscane si è posta l'ambizioso obiettivo di gestire, cambiare e migliorare i trasporti in tutta la Toscana ottenendo, grazie ad una offerta di qualità, l'affidamento del Trasporto Pubblico Locale di tutto il territorio regionale e di far riscoprire ai toscani la comodità di viaggiare sui mezzi pubblici.

Autolinee Toscane vuole portare in Toscana una mobilità diversa, moderna e l'esperienza internazionale di Ratp Dev: società del Gruppo RATP, uno dei primi gruppi al mondo nel settore del trasporto pubblico con circa 56.000 dipendenti presenti in 12 paesi, un fatturato di circa 5 miliardi di euro e un rating finanziario AAA. Il Gruppo RATP, nell'area metropolitana di Parigi, gestisce uno delle più estese e multimodali reti al mondo con 14 linee di metro, 7 linee di tram, 2 linee ferroviarie regionali e più di 300 linee bus per un totale di 12 milioni di passeggeri trasportati al giorno. Inoltre, la RATP ha maturato molti anni di esperienza nella gestione e nell'organizzazione di servizi di collegamento con sistemi automatici e dei relativi servizi sostitutivi e di supporto, come il sistema automatico Orly Val di Parigi, che collega l'aeroporto di Orly con la Stazione ferroviaria della RER Antony.

La RATP DEV in Italia gestisce il Tram di Firenze, Autolinee Toscane (azienda di trasporto pubblico in toscana), Linea (azienda di trasporto pubblico locale della provincia di Firenze), La Ferroviaria Italiana (azienda ferroviaria in toscana) e Cilia Italia srl (azienda di trasporto pubblico nel Lazio).

La politica di sviluppo in Italia della RATP è basata sul mantenimento della storicità delle aziende locali e delle specificità del territorio a cui apportare la capacità tecnica, la solidità economica, il codice etico e la capacità del controllo di gestione tipico della RATP.

1.3 Struttura

In allegato l'Organigramma della società alla data del bilancio sociale.

2. La nostra politica Integrata (ISO9001-ISO14001-SA8000)

La Direzione di Autolinee Toscane SpA, ha adottato una politica Integrata, al fine di indirizzare in modo univoco la scelta delle strategie e delle attività conseguenti.

Il presente documento costituisce dunque una dichiarazione pubblica circa l'impegno di Autolinee Toscane S.p.a sia in termini di soddisfazione della propria clientela che in materia di Responsabilità Sociale, ed è funzionale alla definizione di obiettivi e traguardi di miglioramento delle prestazioni dell'Azienda stessa.

La direzione della Autolinee Toscane Spa pone come obiettivo prioritario nella sua politica il pieno soddisfacimento delle esigenze della propria clientela e il rispetto degli standard di igiene, sicurezza e ambiente nonché la tutela in modo stabile degli interessi ed i valori fondanti dei propri clienti, risorse umane, organizzazioni e parti interessate, assumendo comportamenti sempre conformi ai principi di legalità, lealtà e correttezza.

Per far fronte alle esigenze di organizzazione del servizio Autolinee Toscane ha adottato su tutto il territorio gestito i seguenti sistemi di gestione aziendali:

- Sistema di Gestione della Qualità operativo e conforme alla norma UNI EN ISO 9001;
- Sistema di gestione per la Responsabilità sociale SA 8000;
- **Sistema di Gestione per l'Ambiente e conforme alla norma UNI EN ISO 14001;**

I sistemi di gestione sono implementati dalla Società in maniera integrata: è stato individuato un unico Responsabile del sistema integrato (RSGI) che si occupa di supervisionare i sistemi di gestione adottati perseguendo l'obiettivo di integrarli e di gestire quindi un unico sistema integrato. Autolinee Toscane si impegna, costantemente, per migliorare in modo continuo l'efficacia e l'efficienza delle attività e nel perseguimento della soddisfazione delle proprie parti interessate intese come tutti i soggetti portatori di interesse diretto o indiretto alle attività dell'Organizzazione: personale; clienti; sindacati; azionisti; istituzioni; finanziatori; fornitori; ambiente; collettività.

La Direzione, pertanto, si prefigge le finalità sotto elencate condividendole con tutta l'organizzazione aziendale:

- Aumentare la soddisfazione dei propri lavoratori e diffondere la cultura della Responsabilità Sociale, oltre che internamente, anche lungo tutta la catena di fornitura, presso tutti gli stakeholders **nel rispetto della salvaguardia ambientale e della qualità dei servizi;**
- Dimostrare la capacità dell'Azienda a fornire con regolarità servizi che ottemperino ai requisiti del Cliente ed a quelli cogenti applicabili, anticipando le esigenze dell'utenza al fine di realizzare un servizio che superi le sue aspettative, e per offrire un valore aggiunto rispetto alla concorrenza;
- Garantire una maggiore soddisfazione del committente/cliente;
- Ottenere un vantaggio in termini di competitività e valorizzazione dell'immagine della società;
- Realizzare migliori performance economico finanziarie;
- Assicurare il miglioramento continuo e misurabile delle prestazioni dell'Azienda, con particolare attenzione alle performance etiche e a quei processi influenzanti direttamente la Qualità del prodotto e del servizio;
- Supportare e motivare il Personale nella promozione dei principi etici, anche attraverso il recepimento di proposte migliorative interne ed esterne;
- Gestire i principi etici come parte critica della propria attività, considerandoli elementi primari nella valutazione delle prestazioni aziendali;
- Applicare una corretta Politica aziendale, in materia di Sistema Qualità e di Responsabilità Sociale e di condizioni lavorative per migliore credibilità e visibilità dell'Azienda, con l'aggiunta di benefici interni ed esterni;
- Perseguire il rispetto da parte della concorrenza;

- Utilizzare tecnologie volte al miglioramento continuo della qualità dei servizi, della tutela ambientale e della sicurezza;
- Implementare a livello integrato metodi efficaci di comunicazione con le parti interessate, migliorando costantemente sia i mezzi di comunicazione, sia gli strumenti di intervento a fronte di richieste;
- Comunicare la politica e gli obiettivi del sistema di gestione integrato agli stakeholder;
- Formare e sensibilizzare tutto il personale e in particolare i responsabili aziendali nell'attuazione del Sistema di Gestione Integrato, in modo che le linee direttrici di questa politica e gli obiettivi concreti in materia di qualità, **ambiente**, sicurezza ed etica siano compresi e recepiti da tutto il personale ai vari livelli;
- Migliorare in modo continuo il Sistema di Gestione Integrato sulla base dei risultati dei riesami;
- Attuare il coinvolgimento di tutti i lavoratori nella vita aziendale attraverso l'introduzione di procedure e strumenti per favorire il dialogo e il miglioramento del clima aziendale;
- Promuovere il coinvolgimento dei fornitori e attuare sistemi di sensibilizzazione/monitoraggio al fine di verificare il rispetto dei requisiti di sicurezza e salute dei lavoratori, ambiente, qualità e responsabilità sociale;
- Garantire che tutte le attività vengano svolte nel rispetto dei requisiti delle norme;
- Conformarsi a tutti i requisiti della norma SA8000 per la tutela dei lavoratori in particolare vietando espressamente il lavoro infantile, obbligato, il traffico di esseri umani e qualsiasi forma di discriminazione attuando inoltre il rispetto delle leggi vigenti in materia di sicurezza e igiene del lavoro, il diritto di associazione e di contrattazione collettiva, rispettando le procedure disciplinari previste dal CCNL applicato e garantendo una remunerazione e un orario di lavoro che rispettino le vigenti normative;
- **prevenire e/o ridurre gli impatti ambientali delle proprie attività.**

Con il presente documento la Autolinee Toscane si impegna a:

- garantire che tutte le attività dell'organizzazione vengano svolte nel rispetto dei requisiti delle norme Iso9001, **Iso14001** ed SA8000, delle leggi nazionali e internazionali di riferimento e i principi degli strumenti Internazionali riportati nel Manuale della società (Convenzioni e Raccomandazioni);
- privilegiare, se possibile, l'utilizzo, nella propria operatività, di prodotti e servizi a basso impatto ambientale;
- sviluppare con particolare attenzione e impegno la sensibilizzazione, la formazione e l'addestramento del personale al fine di assicurarne il massimo coinvolgimento;
- creare efficaci sistemi di comunicazione con la comunità locale al fine di ottenere un consenso più ampio;
- riesaminare continuamente l'adeguatezza e l'efficacia del proprio Sistema di Gestione Integrato SGI rendendolo una realtà dinamica in linea con le nuove tecnologie disponibili a costi sostenibili, con le esigenze primarie dell'ambiente, della sicurezza, della comunità locale e dei clienti;
- assicurare la tempestività e l'efficacia nella gestione ordinaria e straordinaria, nonché delle emergenze sia ambientali che di sicurezza;
- stabilire le responsabilità di tutta la struttura aziendale (dirigenti, preposti, lavoratori, ecc.), in modo che partecipino, secondo le proprie attribuzioni e competenze, al raggiungimento degli obiettivi assegnati affinché:
 - a) le macchine, impianti ed attrezzature, i luoghi di lavoro, i metodi operativi e gli aspetti organizzativi siano realizzati in modo da salvaguardare l'ambiente, la salute dei lavoratori, i beni aziendali, i terzi e la comunità in cui l'Azienda opera;
 - b) l'informazione sui rischi aziendali sia diffusa a tutti i lavoratori; la formazione degli stessi sia effettuata ed aggiornata con specifico riferimento alla mansione svolta;
 - c) si faccia fronte con rapidità, efficacia e diligenza a necessità emergenti nel corso delle attività lavorative;
- privilegiare le azioni preventive e sia promosso un impegno alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- rispettare tutte le leggi e regolamenti vigenti e agli standard aziendali individuati;

- gestire le proprie attività anche con l'obiettivo di prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali. Siano indirizzate a tale scopo la conduzione e la manutenzione, ivi comprese le operazioni di pulizia dei luoghi di lavoro e del parco veicolare.
- perseguire gli obiettivi di miglioramento continuo e di prevenzione
- Rispettare tutti i requisiti previsti dalla norma SA8000.

Questo documento viene reso disponibile a tutte le parti interessate che ne facciano richiesta ed esposto in vista nelle zone strategiche dell'Azienda.

Il medesimo è stato definito e sarà aggiornato almeno annualmente, unitamente agli obiettivi di miglioramento nel corso del Riesame della Direzione

2.1 Le nostre parti interessate

Il vertice aziendale ritiene importante l'individuazione, il coinvolgimento e la collaborazione delle parti interessate nello sviluppo del sistema di gestione delle risorse umane, secondo lo standard SA 8000. In tale ottica è determinante il coinvolgimento dei seguenti soggetti considerati parti interessate dell'attività:

- **la proprietà**
- **i lavoratori dell'azienda:** il loro coinvolgimento, la partecipazione alla definizione del sistema delle risorse umane, insieme al vertice aziendale, è fondamentale per la migliore riuscita della realizzazione ed applicazione del sistema. Il coinvolgimento è reso possibile attraverso momenti di informazione, di sensibilizzazione e formazione, avvenuti sia durante l'orario di lavoro che al di fuori dell'orario di lavoro. Importante sottolineare come il nostro personale, giovane e predisposto all'innovazione, ha positivamente accolto la realizzazione di un sistema integrato qualità e ambiente, dimostrando anche impegno nell'applicazione alla nostra realtà aziendale. Il vertice aziendale ha ottenuto spunti importanti per un continuo miglioramento del clima aziendale.
- **i clienti,** con i quali la società ha sviluppato un rapporto di collaborazione al fine di individuare le problematiche e proporre le migliori e più efficaci risposte a tali problematiche. E' ritenuta importante anche l'attenzione che i clienti rivolgono in modo sempre più consistente al costante impegno nei confronti della qualità e dell'etica, valori a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.
- **gli enti locali** come il Comune, la Provincia e la Regione, con i quali la società può sviluppare un proficuo rapporto di collaborazione, considerandoli importanti soggetti interessati nella crescita, sul proprio territorio, di una società fortemente votata alla ricerca e allo sviluppo tecnologico.
- **gli enti di controllo statali** come la Direzione Provinciale del Lavoro, l'INPS, l'INAIL e l'ASL, con l'individuazione delle necessità e delle attività da svolgere secondo le leggi e i regolamenti, ma anche con la valorizzazione di impegni e attività volte al miglioramento delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti e collaboratori, in funzione di un miglioramento del clima aziendale e della crescita della comunità.
- **i fornitori e i subfornitori**
- **i sindacati,** la sensibilizzazione delle organizzazioni sindacali alla certificazione etica di Autolinee Toscane Spa .
- **le associazioni**

Durante la fase di pianificazione del sistema sono stati definiti i ruoli delle persone aventi l'autorità e le capacità necessarie a svolgere le attività previste dalla norma SA 8000 nell'organizzazione aziendale.

2.2 La metodologia

La metodologia con cui è stato realizzato il presente documento deriva dal sistema di Responsabilità Sociale SA8000 di Autolinee Toscane S.p.A.

Il Sistema di Responsabilità Sociale SA8000, infatti, rappresenta il mezzo con cui la Società intende migliorare le proprie prestazioni nel campo sociale.

Più in particolare sono stati seguiti i seguenti principi:

- ◉ **trasparenza,** che si riferisce alla capacità di non lasciare zone d'ombra;
- ◉ **inclusività,** che riguarda il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati;
- ◉ **verificabilità,** in ordine all'accessibilità dei dati da parte di terzi;
- ◉ **completezza,** riguardo all'interezza delle informazioni da riportare;
- ◉ **rilevanza,** cioè la significatività delle informazioni raccolte e presentate;

- **accuratezza**, che riguarda l'esattezza delle informazioni;
- **neutralità**, che indica la capacità di essere imparziali nel trattare i dati;
- **comparabilità**, che deve permettere il confronto dei dati nel corso del tempo;
- **chiarezza**, cioè leggibilità delle informazioni;
- **tempestività**, cioè regolarità.

2.3 Obiettivi

Gli Obiettivi Individuati dalla Società sono:

Per la **Qualità**: il raggiungimento della massima soddisfazione del Cliente e dell'eccellenza di tutti i processi organizzativi e produttivi alla base di una crescita continua.

Per la **Responsabilità Sociale**: una gestione del personale eticamente corretta nel rispetto dei diritti dei lavoratori, rifiutando discriminazioni, coercizioni e sfruttamento.

Per l'**Ambiente**: Certificazione Iso14001 e maggiore attenzione all'ambiente attraverso la sensibilizzazione dei propri fornitori.

Per il raggiungimento di tali obiettivi la Società si impegna a:

Operare in sostanziale accordo con le norme

UNI EN ISO 9001

UNI EN ISO 14001

SA 8000.

Mettere a disposizione le risorse e approfondire gli sforzi organizzativi necessari.

Questi obiettivi sono raggiungibili solamente grazie al completo, incondizionato e continuo impegno da parte di tutti.

2.4 La documentazione del sistema di gestione

La struttura della documentazione del sistema è stata implementata per rispondere ai requisiti della norma SA8000:2014 e prendendo come riferimento gli standard nazionali ed internazionali applicabili.

È stata sviluppata una valutazione dei rischi estesa a tutti i requisiti normativi, individuando gli aspetti che maggiormente possono comportare rischi di violazione di tali requisiti e/o di scadimento delle prestazioni di responsabilità sociale.

Nello sviluppo del sistema di responsabilità sociale si è cercato la massima integrazione con il sistema di gestione integrato Qualità già attivo in Autolinee Toscane.

2.5 Social Performance Team (SPT)

La Direzione, pur mantenendo piena responsabilità sulla conformità allo standard, ha individuato un team per la gestione della responsabilità sociale.

Il SPT è composto in maniera equilibrata da un membro della Direzione e dai rappresentanti sindacali nonché rappresentanti dei lavoratori SA8000.

I compiti del SPT possono essere così riassunti:

- gestione documentale del sistema di responsabilità sociale
- rapporti con l'ente di certificazione
- monitoraggio del sistema
- stesura del rapporto per il riesame della direzione
- funzione di supporto nella gestione delle azioni correttive
- funzione di supporto alla gestione dei reclami.

Il Social Performance Team collabora con la Direzione per la corretta applicazione del Sistema di Responsabilità Sociale. Inoltre:

Facilita la comunicazione tra i lavoratori e la Direzione in quanto ne include le rappresentanze che quindi svolgono un ruolo di diretto portavoce

Identifica e valuta i rischi attribuendo ordini di priorità alle aree con maggiore potenzialità di non conformità allo Standard SA8000

Svolge attività di monitoraggio delle attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:

- a) la conformità allo standard SA8000;
- b) l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT;

c) l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello standard.

2.6 Coinvolgimento del Personale

Attraverso la formazione ed l'informazione si è cominciato a coinvolgere il personale. I responsabili sono stati affiancati da consulenti specialistici che hanno fornito formazione e spunti per la realizzazione del sistema. Per i dipendenti sono state programmate opportune sessioni di formazioni nelle quali si cercherà il pieno coinvolgimento, la partecipazione e la condivisione degli obiettivi di responsabilità sociale.

Il sito internet di facile consultazione verrà utilizzato per pubblicare l'intera documentazione a carattere etico realizzata dalla società; infatti sul sito www.autolineetoscane.it si possono trovare:

- ⊙ bilanci sociali suddivisi per anni di emissione
- ⊙ politica di responsabilità sociale
- ⊙ documenti del sistema di responsabilità sociale SA8000.

2.7 Composizione della società

L'organico della società al 31.12.2018 è così suddiviso:

Mansione	n°	%	n° Uomini	%	n° Donne	%
Impiegato	5	10,6	4	9,5	1	20
Autista	42	89,4	38	90,5	4	80
Totale	47	100,00%	42	100%	5	100%

3. La relazione Sociale (punti della norma)

3.1 Lavoro minorile

La Società esclude l'utilizzo di lavoro infantile e minorile. Comunque ha previsto in una procedura del sistema una serie di interventi da mettere in atto nel caso in cui, per mero errore, si accertasse la presenza di un lavoratore minore di età anche presso uno dei suoi fornitori.

Autolinee Toscane Spa si impegna a informarsi sulla presenza, presso i fornitori, di lavoratori minori o bambini, con la compilazione di apposito questionario da parte degli stessi.

Inoltre richiede informazioni sulle attività svolte dai fornitori e subfornitori per favorire la condizione minorile ed evitare l'utilizzo di tale manodopera, l'impegno a non far lavorare minori e bambini e a riconoscere lo studio e lo svago come fattori principali dello sviluppo psicofisico degli adolescenti:

La società è obbligata ad assumere personale con età superiore ai 18 anni.

Di seguito riportiamo la composizione dell'organico per età.

Fasce di età	n°	%	n° Uomini	%	n° Donne	%
15-17	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
18-19	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
20-29	1	2,13%	1	2,38%	0	0,00%
30-39	3	6,38%	3	7,14%	0	0,00%
40-49	24	51,06%	19	45,24%	5	100%
50-59	19	40,43%	19	45,24%	0	0,00%
60 e oltre	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Totale*	47	100,00%	42	100,00%	5	100%

Obiettivo 2019:

Sensibilizzazione di fornitori e dipendenti contro lo sfruttamento del lavoro minorile.

3.2 Lavoro obbligato

La società si impegna a far sì che il lavoro svolto da tutte le persone impiegate sia assolutamente non obbligato, che non siano vittime di minacce o altre pressioni per costringerli a prestare la loro opera in forma coercitiva.

La società applica per tutto il proprio personale le norme previste dalla normativa in vigore e dal C.C.N.L. Di riferimento. Viene rifiutata qualsiasi forma di lavoro nero, caporalato o rapporto di lavoro in violazione di legge.

Nessun lavoratore ha lasciato o lascia alcun tipo di deposito in denaro, né documenti personali in originale (se non quelli previsti dalla legge).

Gli straordinari sono vincolati all'assenso del lavoratore.

La società si impegna nello sviluppo di un clima aziendale improntato alla collaborazione e alla salvaguardia dei valori e degli interessi dei lavoratori.

Obiettivo 2019:

Sensibilizzazione ed informazione del personale sui requisiti della SA8000 e sui contenuti del Sistema di gestione delle Risorse Umane.

3.3 Sicurezza

Autolinee Toscane Spa prende a riferimento e applica tutte le normative che disciplinano la salute e la sicurezza dei lavoratori e l'igiene e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

La Società, attraverso le figure aziendali competenti e avvalendosi anche di consulenti esterni, garantisce la sicurezza del luogo di lavoro uniformandosi a quanto previsto dal D.Lgs 81/08 provvedendo ad un'analisi dei rischi che mette in luce i potenziali fattori di rischio collegati alle attività svolte, al fine di evidenziare i punti critici e/o le carenze.

In particolare:

- Ha nominato il Responsabile sicurezza protezione e prevenzione;
- Ha nominato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- Ha nominato il medico competente
- ha definito documenti per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro divulgati a tutto il personale;
- ha definito e attuato programmi di formazione per tutto il personale in materia di salute e sicurezza;
- ha redatto rapporti sulla valutazione dei rischi;
- ha redatto rapporti di valutazione del rischio delle vibrazioni;
- ha redatto rapporti su incidenti verificatesi anche in passato al fine di estrapolare azioni di miglioramento;
- ha redatto verbali d'incontro periodici per la valutazione dei Documenti di Valutazione dei Rischi e di altre eventualità;

Tutti i lavoratori sono soggetti alla formazione prevista dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza; tutti gli eventi formativi vengono registrati ed archiviati presso gli uffici.

La formazione in oggetto riguarda anche i nuovi lavoratori ed i lavoratori assegnati a nuove funzioni.

Nel corso degli ultimi due anni si sono verificati cinque infortuni.

	2016	2017	2018		
Infortuni	2	3	2		

Obiettivo 2019:

Certificazione Iso 45001.

3.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

La Società rispetta il diritto dei lavoratori di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva, garantendo tutti i diritti previsti dalla vigente normativa in materia e dal C.C.N.L la prevenzione di qualsiasi forma di **discriminazione** nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato.

In Azienda sono presenti rappresentanti sindacali dei lavoratori.

	2017	2018			
Ore perse per scioperi	66	0			
Vertenze sindacali	0	0			
Cause di lavoro	1	0			

Obiettivo 2019:

Mantenimento della politica aziendale di libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva, tramite il monitoraggio dell'assenza e di limitazioni della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva.

3.5 Discriminazione

La società Autolinee Toscane Spa non effettua alcun tipo di discriminazione e non ammette interferenze nella sfera personale di ciascun lavoratore. Inoltre garantisce a tutti i lavoratori pari opportunità ed equità di trattamento, indipendentemente da razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, genere, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

Tutti i dipendenti dell'azienda sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo anche in forma anonima, alla Direzione, al Responsabile dei lavoratori per la etica o direttamente all'Ente di Certificazione (Rina) o al SAAS, nel caso in cui ritengano che il presente requisito sia stato violato.

Nella tabella seguente riportiamo la suddivisione fra amministrativi uomini e donne e operai italiani e stranieri ed il numero di provvedimenti disciplinari somministrati

ANNO	N. amm. uomini	N. amm. donne	N. operai Italiani	N. operai stranieri	N. Prov. Disciplinari
2017	4	5	44	0	8
2018	4	1	42	0	6

Per poter garantire che non sia effettuata nessuna discriminazione la società si impegna a :

- effettuare la selezione del personale considerando elementi oggettivi come l'esperienza, l'abilità, la professionalità, l'istruzione.
- corrispondere la retribuzione a ciascun dipendente in base alle mansioni svolte nel rispetto di quanto previsto dal C.C.N.L. .
- effettuare le promozioni di livello in base alla capacità dei singoli e alle necessità organizzative dell'azienda.
- Realizzare la formazione di tutti in funzione delle necessità organizzative e di sviluppo, delle possibilità di partecipazione dei singoli e delle opportunità di crescita professionale per i dipendenti.
- Effettuare i pensionamenti in base alle norme vigenti.
- Effettuare i licenziamenti nei casi consentiti dalla legge ed in nessun caso per motivi discriminatori.

Obiettivo 2019: Mantenimento della situazione esistente di assenza di discriminazione: rilevazione di eventuali casi/episodi di discriminazione tramite analisi dei questionari sul clima aziendale, sensibilizzazione dei responsabili.

3.6 Pratiche disciplinari

I provvedimenti disciplinari rappresentano un fenomeno estremamente limitato.

La società rifiuta qualsiasi pratica disciplinare che non sia ammessa dalla legge e dal C.C.N.L. L'applicazione di azioni disciplinari è disciplinata da apposita procedura, facendo riferimento allo Statuto dei lavoratori e al C.C.N.L.

Sanzioni	2017	2018			
Richiami scritti	0	4			
Multe	6	2			
Sospensioni	2	0			
Licenziamento	0	0			

Obiettivo 2019:

Mantenimento della situazione esistente di assenza di discriminazione tramite analisi dei questionari sul clima aziendale.

3.7 Orario di lavoro

L'azienda si uniforma all'orario di lavoro prescritto dal contratto collettivo nazionale e dagli accordi integrativi aziendali.

Attraverso la rendicontazione delle ore lavorate effettuata da ciascun dipendente, l'Ufficio del Personale controlla che:

- l'orario contrattuale venga rispettato;
- gli straordinari vengano rilevati e non superino i massimi contrattuali, salvo circostanze eccezionali e comunque per breve tempo;
- lo straordinario sia retribuito secondo gli standard contrattuali.

Obiettivo 2019:

Mantenimento nei limiti di legge delle ore di straordinario tramite verifiche annuali dell'andamento dello straordinario-ferie.

3.8 Retribuzione

Autolinee Toscane Spa applica per tutti i dipendenti le normative del C.C.N.L. garantendo a tutti retribuzioni eque e dignitose in funzione delle capacità e della professionalità dimostrata. La società rifiuta la stipula di qualsiasi forma contrattuale che possa portare al mancato rispetto di norme di legge.

La società si impegna a garantire ai propri dipendenti: assistenza nella richiesta per l'ottenimento di assegni familiari, detrazioni e altre forme di integrazione al reddito minimo fissato in sede di contrattazione collettiva nazionale e provvedendo in caso di necessità a fornire anticipi e prestiti ai propri lavoratori; indicare esplicitamente nelle buste paga tutte le voci relative alle spettanze ed alle ritenute effettuate e, tramite il proprio ufficio del personale, essere a disposizione del personale per qualsiasi chiarimento in materia; effettua mensilmente, nei giorni stabiliti, il pagamento della retribuzione, tramite bonifico bancario.

Modalità di pagamento

Tipologia	2015	2016	2017	2018	
Assegni circolari					
Bonifici	100%	100%	100%	100%	

Obiettivo 2019:

Mantenimento della situazione esistente tramite il controllo dell'applicazione del C.C.N.L.

3.9 Rappresentanti

Rappresentante SA 8000 per i lavoratori

Autolinee Toscane ha comunicato con i Rappresentanti sindacali dei Lavoratori informandoli del progetto di implementare il Sistema di Gestione delle Risorse umane secondo la norma SA8000. I rappresentanti hanno compreso ed accettato di ricoprire il ruolo di Rappresentanti Sa8000 che ha il compito di collaborare con la Direzione per lo sviluppo del sistema di responsabilità sociale e per individuare e risolvere eventuali problematiche che riguardano le risorse umane.

In particolare:

- informare la Direzione su eventi e situazioni riguardanti il sistema di gestione delle risorse umane;
- prendere informazioni da parte del personale dipendente.

ha assecondato l'elezione da parte dei lavoratori del proprio rappresentante, che ha il compito di collaborare con il Management per lo sviluppo del sistema di responsabilità sociale e per individuare e risolvere eventuali problematiche che riguardano le risorse umane.

Sono previsti periodici incontri, almeno uno all'anno, effettuati dalla Direzione e i rappresentanti SA8000 per lo scambio delle informazioni e la proposta di eventuali adeguamenti del sistema di gestione delle risorse umane.

3.10 Pianificazione ed implementazione

Il Social Performance Team ha attuato le seguenti attività:

- ha definito e formalizzato un apposito mansionario dei ruoli e delle responsabilità;
- verifiche ispettive per controllare il rispetto delle norme e l'applicazione del sistema di responsabilità sociale (v. piano);
- ha realizzato e consegna una dispensa informativa sul sistema di responsabilità sociale;
- realizza incontri periodici fra i rappresentanti e il personale;
- ha predisposto la valutazione dei rischi sui vari punti della norma.

Obiettivo 2019: Formazione di tutti i dipendenti sulla nuova norma SA8000:2014, riesaminando il percorso fatto sull'identificazione dei rischi.

3.11 Controllo della catena di fornitura

Autolinee Toscane Spa ha iniziato un'opera di sensibilizzazione nei confronti dei fornitori, in modo da rendere anch'essi partecipi dei valori e degli obiettivi di corretta gestione e valorizzazione delle risorse umane. In una prima fase l'Organizzazione ha inviato una lettera informativa ed un questionario a tutti i fornitori per conoscere gli aspetti caratterizzanti della gestione delle risorse umane.

Le procedure prevedono che la società debba qualificare i suddetti fornitori e suddividerli secondo gli aspetti critici e requisiti contenuti nella relativa procedura.

3.12 Problematiche, azioni correttive e preventive

Per questo requisito normativo sono stati predisposti gli strumenti necessari senza che si siano potuti sperimentare per la mancanza di casistica.

In particolare per i reclami, la procedura prevede l'assoluto anonimato di chi denuncia problematiche attraverso i reclami.

Per l'inoltro dei reclami sono state adottate e pubblicate le seguenti modalità:

- ◉ indirizzo di tutte le figure a cui inviare via posta reclami anche anonimi;
 - ◉ indirizzo dell'Ente di certificazione, qualora si ritenga non affidabile l'organizzazione;
 - ◉ indirizzo dell'Ente di accreditamento, qualora il reclamo coinvolga anche l'Ente di certificazione
- Vedi procedura di riferimento.

3.13 Comunicazione

La società programma ed effettua comunicazioni periodiche sia ai propri lavoratori sia a parti interessate esterne. L'efficacia della comunicazione interna e la corretta diffusione delle informazioni rappresentano strumenti determinanti al fine di rafforzare il senso di appartenenza e, soprattutto, di gestire correttamente il trasferimento del know-how a tutti i livelli dell'organizzazione.

A tal fine, la società si impegna a rendere disponibili al personale:

- i risultati ottenuti dal riesame della direzione sull'andamento dell'Azienda nel suo complesso, incluso gli aspetti del sistema etico attraverso la diffusione in azienda del rapporto annuale;
- i risultati ottenuti dalle attività di monitoraggio aziendale;
- qualunque altra notizia che li riguardi o di cui abbiano fatto espressamente richiesta.

Gli strumenti utilizzati per assicurare un adeguato livello di comunicazione interna sono:

- una bacheca aziendale in cui sono affisse eventuali comunicazioni;
- colloqui diretti con la Direzione, la quale accoglie le richieste di incontro con il personale in qualunque momento;
- Redazione del bilancio sociale e sua divulgazione.

3.14 Verifiche ispettive interne ed esterne

Nel corso del 2018 la Società ha sostenuto una verifica da parte dell'ente di certificazione per la Iso9001, che ha evidenziato come l'Organizzazione abbia ben impostato il proprio sistema di gestione delle risorse umane. Autolinee Toscane spa ha scelto di portare avanti la certificazioni SA8000 (per cui ha sostenuto due verifiche ispettive durante tutto il 2018).

3.15 Conclusioni

L'obiettivo che si pone il vertice aziendale è quello di evidenziare e far conoscere la propria politica della responsabilità sociale. Aspetto fondamentale della politica della responsabilità sociale è la valorizzazione del patrimonio umano della società, che è ritenuto l'elemento principale per un efficace sviluppo del servizio e nell'ottica del continuo miglioramento.

In un momento molto delicato che la nostra società sta vivendo, in un contesto lavorativo molto competitivo e spesso poco attento al rispetto delle Leggi e delle regole, Autolinee Toscane ha scelto di conformarsi a tutti i punti della norma SA8000 e non a caso ha deciso di utilizzare Il Bilancio Sociale come denominazione convenzionale.

La Direzione è convinta e consapevole che il Bilancio Sociale sia "uno strumento potenzialmente straordinario, che rappresenta infatti la certificazione di un profilo etico, l'elemento che legittima il ruolo di un soggetto, non solo in termini strutturali ma soprattutto morali, agli occhi della comunità di riferimento, un momento per enfatizzare il proprio legame con il territorio, un'occasione per affermare il concetto di impresa come "buon cittadino", cioè un soggetto economico che perseguendo il proprio interesse prevalente contribuisce a migliorare la qualità della vita dei membri della società in cui è inserito".