	Bilancio SA8000	Pagina 1 / 26
		BSA2010

1.	INTRODUZIONE	2
2.	DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE	2
2.1.	Presentazione di Rama	2
2.2.	Oggetto Sociale	2
2.3.	Organigramma	4
2.4.	Prospettive future	5
2.5.	Situazione Nuovi Assunti	6
2.6.	Situazione Inidonei	6
2.7.	Situazione problematiche sindacali	6
3.	IDENTIFICAZIONE STAKEHOLDERS	7
3.1.	Elenco stakeholders	7
3.2.	Dipendenti	9
3.3.	Fornitori	11
3.4.	Clienti e Associazioni Consumatori	12
3.5.	Enti Istituzionali	12
3.6.	Sindacati	13
3.7.	Gruppi Ambientalisti e Ong	13
4.	LA POLITICA	13
5.	IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	14
6.	REQUISITI DELLA NORMA SA8000	15
6.1.	Lavoro Infantile	15
6.2.	Lavoro Obbligato	15
6.3.	Salute e Sicurezza	16
6.3.1.	Introduzione	16
6.3.2.	Infortuni e Malattie Professionali	17
6.3.3.	Sicurezza nei Luoghi di Lavoro	19
6.3.4.	Condizioni Igieniche	20
6.4.	Liberta' di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	20
6.5.	Discriminazione	22
6.6.	Pratiche Disciplinari	23
6.7.	Orario di Lavoro	24
6.8.	Retribuzione	24
6.9.	Sistema di Gestione	24
7.	RECLAMI E SUGGERIMENTI	25

1. INTRODUZIONE

Rama sta proseguendo la propria politica di offrire un servizio di qualità ai propri clienti nel rispetto dell'ambiente e dei diritti dei lavoratori, che l'ha vista ottenere le certificazioni di qualità secondo la norma ISO 9001 e ambientale secondo la norma ISO 14001 nel 2002, la certificazione del proprio sistema di sicurezza secondo lo standard OHSAS 18001 e la Responsabilità Sociale nel 2004.

Il presente documento ha il compito di diffondere a tutte le parti sociali interessate la politica, i risultati del 2009 e gli obiettivi per il 2010 che l'Azienda si pone nell'ambito della Responsabilità Sociale.

2. DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

2.1. Presentazione di Rama

R.A.M.A. (Rete Automobilistica Maremmana Amiatina) è una Società per Azioni. La Società ha sede in Grosseto, Via Topazio n.12 e la sua rappresentanza legale è attribuita al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

La Rama ha i seguenti siti sul territorio:

Grosseto dove oltre alle attività svolte negli uffici direzionali sono eseguite attività di manutenzione e rifornimento dei mezzi.

Arcidosso, con sede in Parco Donatori del Sangue nel quale si svolge attività di manutenzione ordinaria e piccole riparazioni su mezzi solo aziendali, rifornimento ed attività di ufficio.

Pitigliano, in Via Santa Chiara, dove si svolge attività di manutenzione ordinaria e piccole riparazioni su mezzi solo aziendali, rifornimento ed attività di ufficio.

Follonica, in Via Biccocchi, dove si svolge attività di ufficio.

Orbetello, nella caserma ex Vigili del Fuoco, adibita a deposito mezzi.

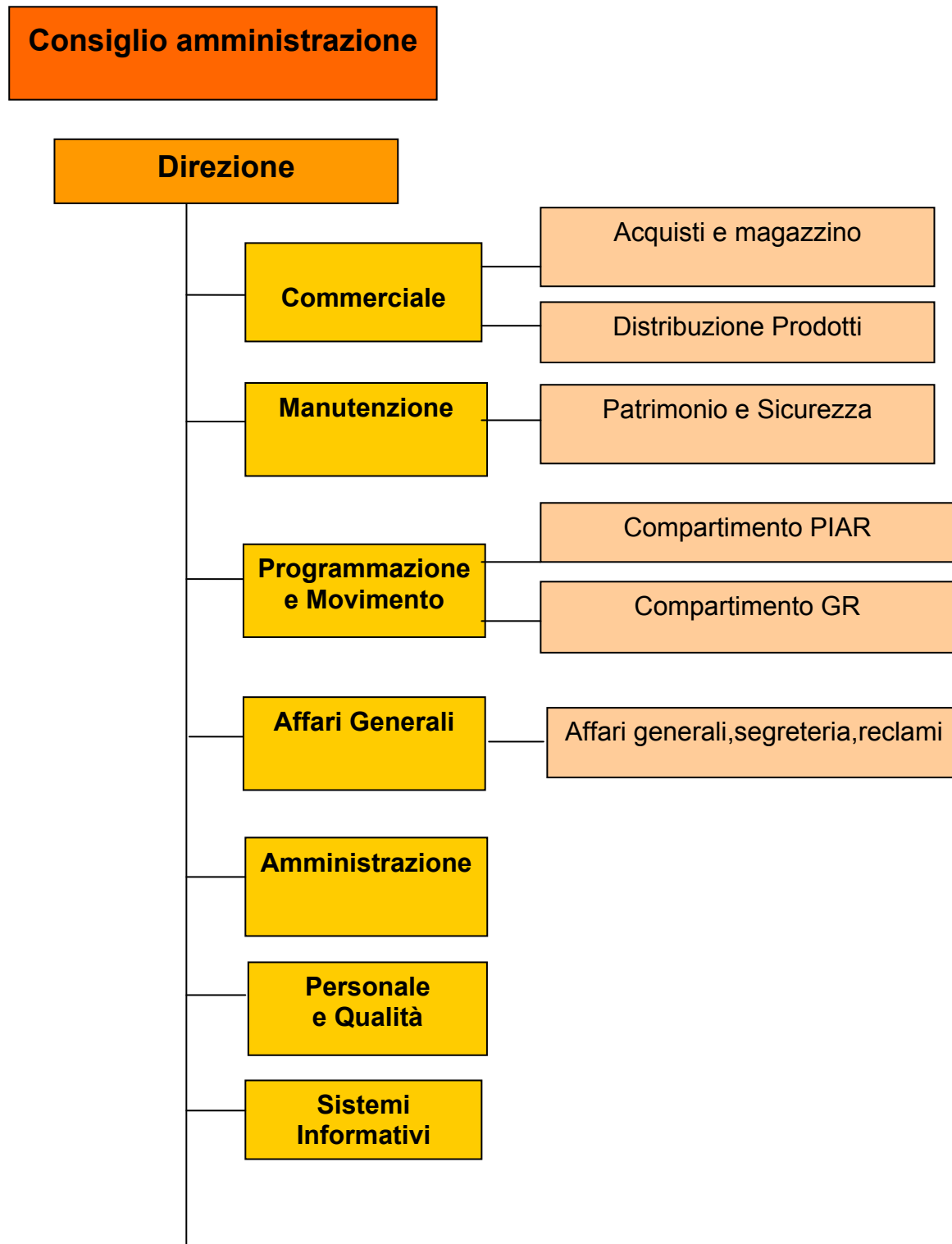
E' gestita da RAMA anche la biglietteria di Grosseto, Piazza Marconi.

2.2. Oggetto Sociale

- a) esercizio dei servizi pubblici in concessione per il trasporto dei passeggeri, delle merci e dei bagagli;
- b) esercizio di servizi di noleggio da rimessa;
- c) esercizio di attività turistica mediante una o più agenzie di viaggi e turismo con sede a Grosseto o altrove, con facoltà di istituire eventuali recapiti e dipendenze a Grosseto o altrove, compresa l'organizzazione di viaggi, vacanze, crociere e simili, con ogni mezzo di trasporto;
- d) commercio di pezzi di ricambio, di carburanti, di lubrificanti, di pneumatici per autoveicoli di ogni tipo e specie;

- e) esecuzione, presso le officine aziendali, di operazioni di manutenzione e riparazione, sia meccaniche che di carrozzeria che di pneumatici, per conto di terzi, oltre alle riparazioni e manutenzioni degli automezzi aziendali;
- f) compiere tutte le operazioni commerciali, industriali, finanziarie, mobiliari e immobiliari, comunque utili a promuovere e conseguire gli scopi sociali, assumere interessenze o partecipazioni in altre Società ed imprese aventi oggetto analogo o connesso al proprio, sia direttamente che indirettamente;
- g) provvedere al finanziamento o coordinamento tecnico-finanziario della Società ed enti nei quali la Società assumerà eventuali interessenze o partecipazioni;
- h) fornire a favore di terzi, soci e non soci, organismi pubblici e privati, consulenza amministrativa, servizi di elaborazione dati, compresa la progettazione di centri elaborazione dati, lo studio di programmi di elaborazione dati e la fornitura di entrambi, a qualsiasi titolo;
- i) svolgere, per conto proprio o per conto di terzi pubblici o privati, anche in regime di concessione, servizi pubblici o di pubblico interesse di qualsiasi natura, diversi da quelli di cui alle lettere precedenti.

2.3. Organigramma



2.4. Prospettive future

Nei primi mesi del 2004 è stato dato avvio alla riforma nazionale e regionale del trasporto pubblico locale, con la pubblicazione dei bandi di gara europea per l'affidamento della gestione dei servizi suddivisi in lotti provinciali. Nel mese di giugno del 2004, RAMA ha quindi partecipato alle gare per la gestione dei servizi di T.P.L. per i bacini provinciali di Grosseto e di Siena. Per il lotto del bacino di Grosseto, R.A.M.A. ha partecipato in ATI con A.T.M. di Piombino e TRA.IN di Siena; per il lotto del bacino senese ha partecipato in ATI con TRAIN S.p.A., SITA S.p.A., L.F.I. S.p.A. e ByBUS S.c.r.l.: entrambe le gare hanno avuto esito positivo per cui l'azienda ha intrapreso un processo di riorganizzazione interna al fine di ristrutturare la rete dei servizi previsti dai progetti presentati in sede di gara.

Per il lotto del bacino di Grosseto, in data 28.02.2005, si è costituita tra le imprese aggiudicatarie raggruppate in ATI, come prescritto dal bando di gara, la Società consortile Rama Mobilità, alla quale la Provincia di Grosseto, in data 05.05.2005, con la sottoscrizione del contratto di servizio, ha formalmente affidato la gestione dei servizi di trasporto pubblico locale di persone. La durata del contratto è compresa nel periodo dal 01.07.2005 al 30.06.2010. E' entrata successivamente a far parte di Rama Mobilità, per un periodo limitato di tempo, anche la Ferrovia Massa Marittima-Follonica Spa (FMF), che dal II semestre del 2007 non è più una componente della Scarl.

Analogamente la società consortile che si è costituita per la gestione del servizio di trasporto pubblico nel lotto di Siena tra le imprese aggiudicatarie in ATI è Siena Mobilità, per la quale Rama effettua il servizio su gran parte della zona amiatina.

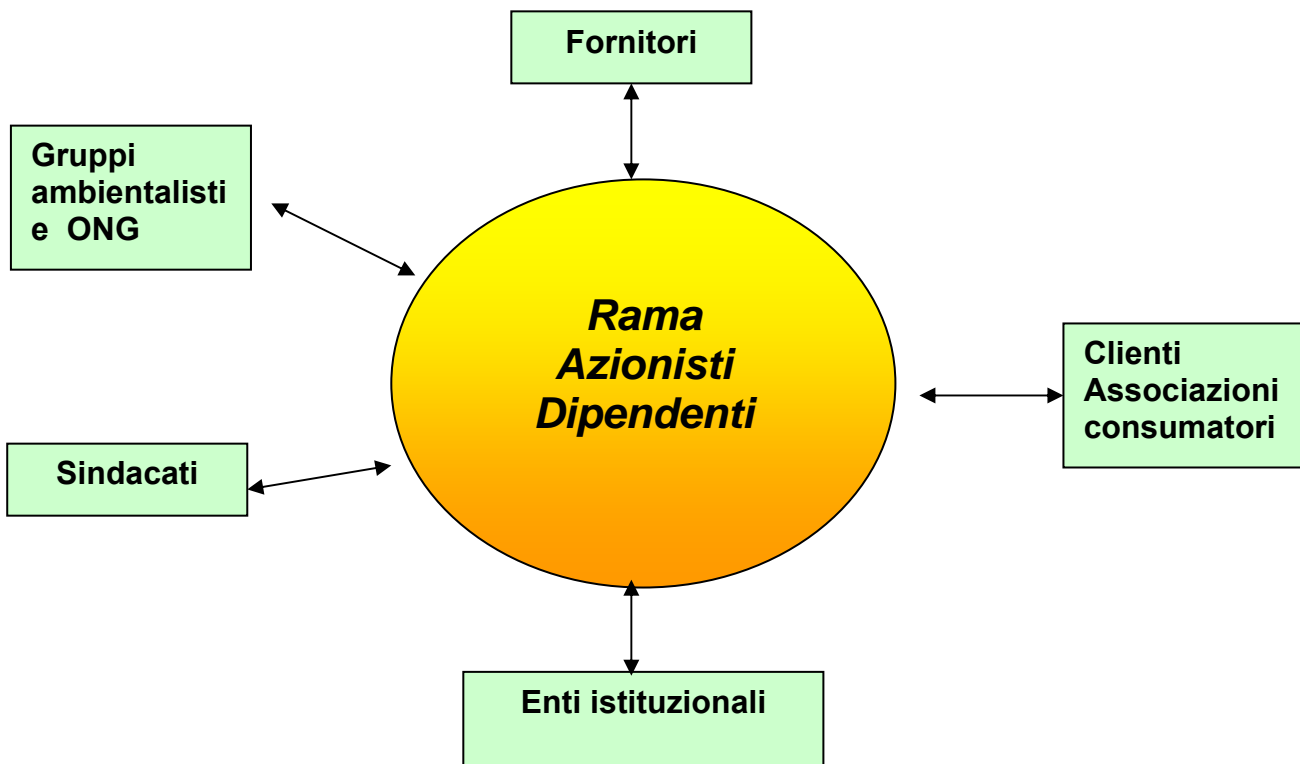
I nuovi soggetti giuridici che si sono venuti a costituire hanno il ruolo di affidatari dei servizi di T.P.L. e quindi sono i garanti nei confronti degli Enti affidanti del corretto svolgimento di quanto previsto nei contratti di servizio. Le loro funzioni essenziali sono quelle di:

- riferimento e rappresentanza nei confronti dell' Ente affidante ;
- coordinamento e controllo del contratto di servizio anche nei confronti delle aziende associate.

La gestione delle attività di T.P.L. dei singoli sottobacini e delle attività strettamente connesse (linee, guida, manutenzione mezzi, titoli di viaggio, attività di verifica e sanzioni) rimane attribuita alle singole società costituenti le Scarl. In particolare:

- R.A.M.A. Spa effettua la parte più consistente dei servizi di trasporto sull'intero territorio della provincia di Grosseto (oltre 94%);
- A.T.M Spa effettua principalmente il servizio della zona Follonica, Piombino, Monterotondo Marittimo;
- TRA.IN Spa effettua alcune corse della linea Grosseto – Siena – Castiglione della Pescaia - Riva del Sole.

3. IDENTIFICAZIONE STAKEHOLDERS



3.1. Elenco stakeholders

Tipo	Denominazione
Azionisti	Società Consortile Trasporti TAAS a.r.l.
	Provincia di Grosseto
	Comune di Grosseto
	Comune di Orbetello
	Comune di Follonica
	Comune di Roccastrada
	Comune di Castiglione della Pescaia

	Comune di Monte Argentario
	Comune di Gavorrano
	Comune di Manciano
	Comune di Arcidosso
	Comune di Castel del Piano
	Comune di Pitigliano
	Comune di Scarlino
	Comune di Scansano
	Comune di Cinigiano
	Comune di Castell'Azzara
	Comune di Santa Fiora
	Comune di Magliano in T.
	Comune di Semproniano
	Comune di Civitella Paganico
	Comune di Campagnatico
	Comune di Montieri
	Comune di Capalbio
	Comune di Sorano
	Comune di Massa M.ma
	Comune di Roccalbegna
	Comune di Monterotondo M.mo
	Comunità Montana Colline del Fiora
	Comunità Montana Colline Metallifere
	Comunità Montana Monte Amiata
	Altri soci privati

Enti concedenti	Regione Toscana
	Provincia di Grosseto
	Provincia di Siena
Associazioni consumatori	
FORNITORI	VEDI ALBO FORNITORI
GRUPPI AMBIENTALISTI	W.W.F.
ONG	MISSIONE SAN LORENZO
SINDACATI	FILT- CGIL
	FIT-CISL
	UILTRASPORTI
	FAISA-CISAL
	UGL
ENTI	INAIL
	INPS

A tutti questi è stata inviata nel 2004 una informativa sul progetto di certificazione dell'Azienda e sulla possibilità di trovare ulteriori informazioni sul sito Internet.

3.2. Dipendenti

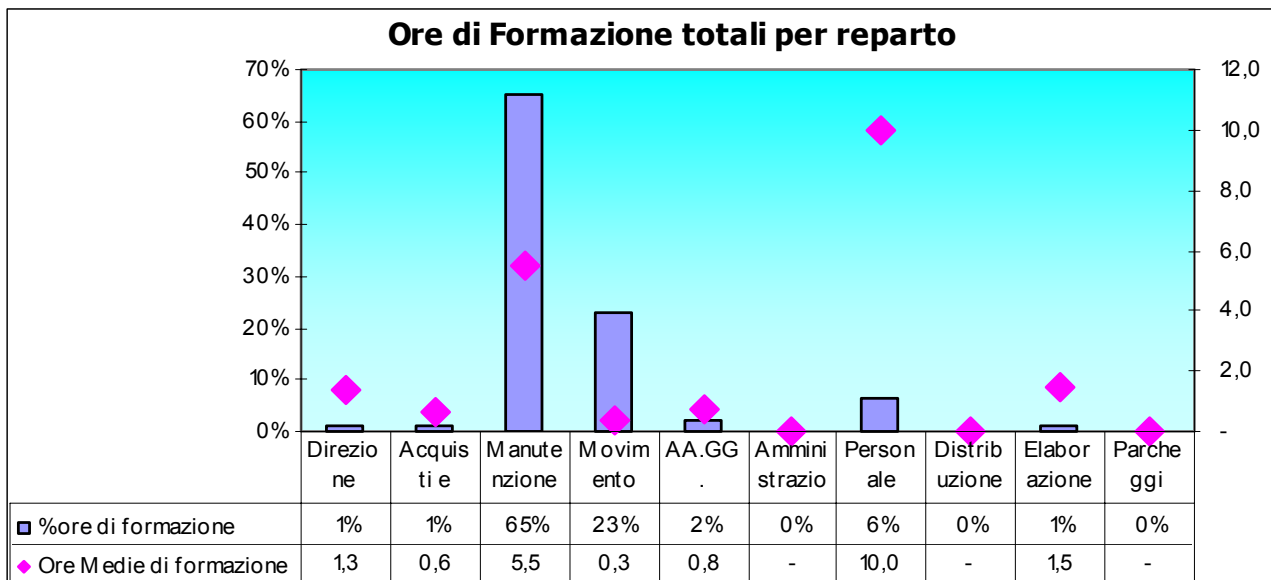
Rama ha definito un piano di coinvolgimento attraverso le seguenti azioni :

- formazione del personale sui temi della responsabilità sociale effettuata ai responsabili di settore, a tutto il personale a terra ed al personale viaggiante, e inserito nel piano formativo per i neo assunti;
- distribuzione materiale informativo a tutto il personale ;
- azione di informazione a tutto il personale riguardo al contratto di lavoro e busta paga ;
- diffusione della politica aziendale sui temi della responsabilità sociale

Rama sostiene inoltre le associazioni dei dipendenti :

- CRAL : attraverso l'erogazione di un contributo annuo e l'uso gratuito di locali in cui svolgere l'attività

- CAI : attraverso l'uso gratuito di locali in cui svolgere l'attività. A questa associazione vengono inoltre devoluti gli importi provenienti dalle multe al personale
- AVIS : attraverso l'uso gratuito di locali in cui svolgere l'attività

Riepilogo attività di formazione anno 2009


Al 31.12.2009 sono stati effettuati corsi per 310 ore totali che hanno interessato 68 dipendenti, così suddivisi:

Dettaglio corsi effettuati	Numero dipendenti	Ore
Sicurezza	18	47
Ambiente	1	6
Responsabilità sociale	10	20
Specifico del settore	6	54
Manutenzione mezzi	9	142
Primo soccorso	24	41,5

E' stato completato il progetto di formazione finanziata :

- Gestione in sicurezza dei processi lavorativi :
 - 1) Personale viaggiante (primo soccorso)

I corsi specifici del settore hanno riguardato i settori amministrazione, personale, la manutenzione dei nuovi veicoli urbani entrati in servizio

3.3. Fornitori

L'azione di Rama nei confronti dei fornitori si esplica attraverso:

- l'estensione del sistema di qualifica e valutazione dei fornitori per mezzo della dichiarazione formale di adesione , da parte degli stessi fornitori, ai principi della responsabilità sociale;
- la definizione di un piano di verifiche ispettive , a campione, presso di essi, a partire da quelli considerati più critici ai fini della responsabilità sociale (in particolare i fornitori di servizi);
- il coinvolgimento di un numero sempre maggiore di fornitori al rispetto della norma SA8000 e la loro sensibilizzazione sui temi della responsabilità sociale onde estendere l'applicazione di questi principi all'intera catena di fornitura

Riepilogo situazione fornitori

	Al 31.12.2003		Al 31.12.2009	
	Numero	%	Numero	
Richieste inviate	117		404	
Risposte ricevute	97		278	
Solleciti inviati			191	
Verifiche effettuate			24	
Fornitori certificati			2	
Fornitori con codice etico			8	
Richieste inviate nel 2009			11	
Risposte nel 2009			11	
Totale fornitori aziendali	343			

3.4. Clienti e Associazioni Consumatori

Rama sta svolgendo attività di informazione all'utenza sul proprio impegno nei riguardi della qualità del servizio svolto, dell'attenzione all'ambiente, del rispetto e della tutela della salute dei lavoratori e delle iniziative sociali di cui si è fatta promotrice.

Una iniziativa particolare è stata effettuata nei confronti dei bambini delle scuole materne: per consentire una più facile individuazione dei mezzi da parte dei bambini, ad ogni autobus è stato associato un personaggio di Walt Disney , diverso a seconda del percorso, e scelto dagli stessi bambini.

Con le associazioni dei consumatori, Rama promuove annualmente degli incontri in occasione della redazione della Carta dei Servizi. In particolare, Confconsumatori ha partecipato attivamente allo svolgimento della indagine di customer satisfaction negli ultimi anni .

3.5. Enti Istituzionali

Gli enti concedenti il servizio sono la Provincia di Grosseto e quella di Siena . Inoltre Rama offre ai vari comuni della provincia il trasporto scolastico . Accordi in tal senso sono già stati stipulati con il comune di Grosseto , di Scansano, di Orbetello, di Civitella Paganico , Isola del Giglio, Gavorrano, Massa Marittima, San Quirico d'Orcia , Castiglion d'Orcia, Scarlino , Cinigiano, Santa Fiora e Sorano. Comunica costantemente con le scuole informazioni relative al servizio . Ha stabilito rapporti di collaborazione per lo sviluppo di progetti quali :

- Scuole: corse bis a prezzo ridotto , su richiesta delle direzioni didattiche, nell'ambito dei percorsi urbani
- Prefettura: messa a disposizione di autobus in occasione di particolari incontri di calcio per trasporto di tifosi ospiti dalla stazione allo stadio

3.6. Sindacati

Le organizzazioni sindacali sono state coinvolte nel progetto di certificazione attraverso:

- formazione sui temi della responsabilità sociale
- scelta del rappresentante dei lavoratori
- condivisione degli obiettivi e delle iniziative per la responsabilità sociale
- coinvolgimento nella diffusione dei principi della norma SA8000

3.7. Gruppi Ambientalisti e Ong

Rama ha attivato dei progetti di collaborazione anche con gruppi ambientalisti e associazioni ONG :

- W.W.F. : trasporto gratuito di animali feriti presso il centro di Semproniano in cui vengono curati
- Associazione ragazzi di Cernobyl: progetto di sostegno per la tutela dei minori

4. LA POLITICA

RAMA si impegna a definire ed attuare una politica per la qualità e la responsabilità sociale che tenga conto delle esigenze dei clienti, dei propri lavoratori, e di tutti gli stakeholders. In particolare:

- A recepire le esigenze di mobilità della collettività al fine di aumentare l'uso del mezzo pubblico, migliorare la qualità della vita coerentemente con il concetto di sviluppo sostenibile, nel pieno rispetto cioè della collettività, e considerando l'integrazione delle politiche sociali, ambientali ed economiche
- ad effettuare una analisi costante dei processi aziendali al fine di verificarne l'efficacia e ad attuare una politica di miglioramento continuo della qualità dei servizi forniti che sia il frutto della costante rielaborazione degli obiettivi da raggiungere
- ad attivare un sistema di comunicazione e di dialogo con tutti gli interlocutori sociali dell'azienda che consenta un facile accesso alle informazioni sui servizi erogati, sulla correttezza e qualità morale della propria offerta, rilevi il grado di soddisfazione e le aspettative degli utenti, renda noti gli impegni che l'Azienda si assume tramite l'emissione annuale della Carta della Mobilità e del Bilancio SA8000
- ad effettuare una azione costante che miri al coinvolgimento, alla motivazione ed allo sviluppo delle professionalità di tutto il personale per il raggiungimento degli

obiettivi fissati, attraverso interventi di formazione continua, informazione, sensibilizzazione

- a rispettare le norme nazionali e sovranazionali in materia di tutela del lavoratore, le convenzioni ILO, i principi della responsabilità sociale
- a selezionare i propri fornitori affinché assicurino il rispetto dei principi etici essi stessi e, a loro volta, i loro fornitori
- ad avviare iniziative di carattere sociale
- a garantire la tutela dei diritti, la salute, e la sicurezza dei lavoratori
- ad assicurare il proprio impegno in materia di responsabilità sociale attraverso l'applicazione e la divulgazione dei principi etici ed il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti.

L'Azienda adotta tutti gli strumenti a sua disposizione affinché la Politica sia vissuta attivamente e sia testimonianza dell'impegno della direzione di fronte a tutte le parti interessate.

5. IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA

Rama ha realizzato un sistema integrato Qualità e Responsabilità Sociale gestito da un unico manuale ed una serie di procedure che descrivono i vari processi aziendali, le responsabilità ad essi connesse, i criteri utilizzati per assicurare la rispondenza alle norme di riferimento. L'azienda ha nominato il rappresentante della direzione per la responsabilità sociale, con il compito di sorvegliare l'andamento del sistema. Il Rappresentante dei lavoratori, con il compito di fare da tramite fra i lavoratori e la direzione aziendale, è stato individuato dalle organizzazioni sindacali.

Il riesame del Sistema è effettuato almeno una volta all'anno dal Comitato Direttivo Qualità, Ambiente, Responsabilità Sociale e Sicurezza sulla base di rendicontazioni periodiche presentate dai Rappresentanti della Direzione (indagini di soddisfazione del cliente, rendicontazioni interne sul servizio erogato e sui processi, verbali di verifiche ispettive interne e presso i fornitori, andamento dei parametri di controllo).

Il riesame comprende la conferma o la revisione documentata di:

- Manuale Qualità e Responsabilità Sociale ;
- Piano annuale Qualità e Responsabilità Sociale
- Piano delle Verifiche Ispettive
- Piano della formazione
- Carta dei Servizi
- Bilancio SA8000

Obiettivi del riesame dei sistemi sono quello della verifica dell'adeguatezza, del buon mantenimento dei sistemi, della corretta applicazione delle norme di riferimento, individuazione delle opportunità di miglioramento.

6. REQUISITI DELLA NORMA SA8000

6.1. Lavoro Infantile

Rama esclude l'utilizzo di lavoro infantile e di quello minorile. Rama si accerta, all'atto dell'assunzione, che il personale risponda a questo requisito chiedendo un documento di identità.

Anche per i fornitori di servizi, presenti nelle sedi Rama, è vietato il ricorso a personale di età inferiore ad anni 15.

Descrizione obiettivo	Azioni intraprese	Obiettivo 2010
	L'aspetto appare ben gestito : mantenere la situazione attuale e proseguire con altri progetti da definire	Progetto Chernobyl, per la ricostruzione di un orfanotrofio in Bielorussia, presso Minsk
	Facilitazione del progetto di adozione a distanza (con il ritiro, in busta paga, a coloro che hanno aderito all'iniziativa, di una cifra per tale scopo)	
Facilitare l'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani		L'Azienda ha aderito al progetto 'Scuola-Lavoro' che prevede stage per studenti delle scuole superiori

6.2. Lavoro Obbligato

Il lavoro prestato in azienda è assolutamente volontario, nessuno è vittima di pressioni o minacce che lo costringono a prestare la propria attività in azienda. Rama non richiede al momento dell'assunzione alcuna somma in denaro e non trattiene documenti di identità.

Descrizione obiettivo	Azioni intraprese	Obiettivo 2010
Conoscenza delle modalità di recesso dal rapporto di lavoro	Pubblicazione sulla rete intranet aziendale del : CCNL 2004 RD 148/1931	L'aspetto appare ben gestito : mantenere la situazione attuale e proseguire con le iniziative già intraprese

6.3. Salute e Sicurezza

6.3.1. Introduzione

La RAMA SPA di Grosseto ha adottato idonee procedure per identificare e applicare tutte le normative che disciplinano la salute e la sicurezza dei lavoratori.

In particolare, nell'ambito dell'applicazione del D.l.gvo. 626/94 ha redatto e mantiene aggiornato il documento di valutazione dei rischi. L'ultimo aggiornamento è del dicembre 2009. E' stata fatta l'individuazione dei preposti, inserita la gestione della sosta, si è recepita l'indicazione del Ministero della salute sulla pandemia, inserendola nelle emergenze. Si è meglio specificata l'applicazione della normativa riguardante le lavoratrici madri, puerpere e periodi di allattamento. Sono stati nominati i nuovi RLS in data 27.10.09 e inseriti nel sistema telematico dell'Inail. E' stata inoltre già stata fatta la 1^ visita di sorveglianza per l'assunzione di sostanze psicotropiche e stupefacenti.

Il documento prende in esame i potenziali rischi di tutte le attività che vengono svolte nei diversi impianti aziendali e comprende anche i rischi connessi alle potenziali situazioni di emergenza.

Allo scopo sono stati effettuati sopralluoghi presso le varie situazioni di lavoro, verificando le modalità operative, discutendone con il Responsabile del settore ed intervistando alcuni lavoratori. La bozza del Documento è stata discussa con il Medico Competente e con i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

L'obiettivo della valutazione dei rischi è quello di analizzare e verificare le effettive condizioni di lavoro e, attraverso l'analisi dei rischi individuati, definire le misure tecniche ed organizzative, nonché le procedure da attuare per migliorare la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori e mantenere nel tempo i livelli acquisiti. In questo senso, la valutazione deve essere considerata in continuo progresso ed aggiornamento, perché le condizioni oggi definite possono e devono essere suscettibili di ulteriori approfondimenti, in relazione al progresso tecnologico e delle conoscenze, in relazione a variazioni nel ciclo di lavoro, nonché per le conseguenze delle necessarie verifiche delle misure individuate ed adottate.

Il documento sintetizza, quindi, i risultati di questa valutazione, ovvero lo stato dell'arte a seguito degli interventi e delle azioni effettuate. E' stata svolta un'attenta analisi dell'attività lavorativa, integrando lo studio delle fasi del servizio con quello delle attrezzature, delle sostanze e degli ambienti di intervento, sia per quanto attiene direttamente l'attività, sia per le relazioni con altre situazioni e sovrapposizioni di lavoro.

Si è effettuata quindi una verifica delle condizioni di sicurezza ad oggi definite ed attuate, al fine di evidenziare il rischio residuo.

In tal modo sono stati presi in esame i rischi prevedibili e oggettivamente connessi all'attività lavorativa, quelli derivanti dal corretto e normale uso degli apparecchi, impianti ed attrezzature, quelli prevedibili per le condizioni di eccezione e quelli dovuti a malfunzionamento o guasto.

La valutazione già contiene dei programmi di mantenimento e miglioramento.

Descrizione obiettivo	Azioni intraprese	Obiettivo 2010
Stabilire sistemi per individuare, evitare ed affrontare rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori		
		Mantenere i requisiti richiesti dall'Inail per beneficiare di uno sconto sul premio Inail
	Corsi di formazione sulla sicurezza	Ulteriori azioni formative con corsi teorici ed esercitazioni pratiche
	Prove di evacuazione nei siti di Grosseto, Arcidosso e Pitigliano	
	Prove di funzionalità gruppi di spinta antincendio	
	Due riunioni periodiche per la sicurezza (con RSPP, medico competente e RLS)	
Prevenzione rischi e incidenti	Analisi 'quasi incidente'	
Miglioramento delle strutture	Lavori di costruzione e industrializzazione deposito di Follonica	

6.3.2. Infortuni e Malattie Professionali

Il numero totale degli infortuni al 31.12.2009 è di 10 così suddivisi:

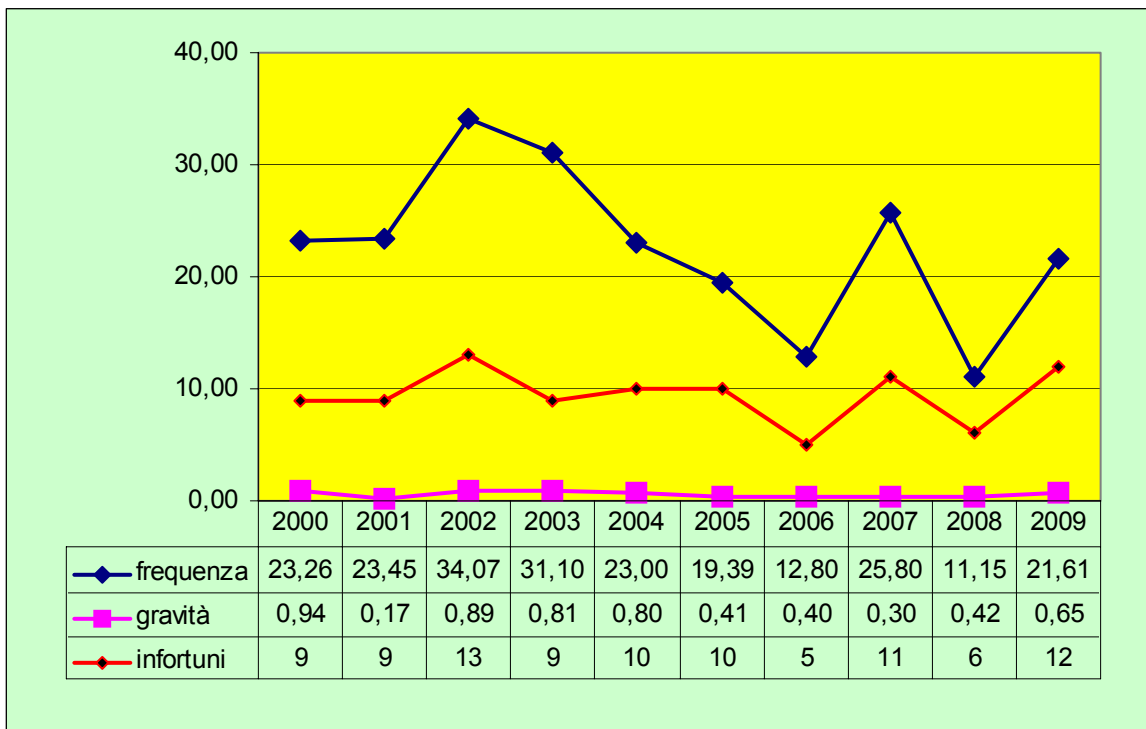
- 1 frattura alla mano destra
- 1 frattura falange causa incidente stradale
- 1 scivolamento su bus (di 1 operaio durante la manutenzione di un mezzo)
- 1 trauma ginocchio destro
- 1 trauma cranico a seguito di incidente
- 1 contusione emitorace operatore qualificato
- 1 cervicalgia a seguito di tamponamento
- 2 scivolamenti da bus
- 1 incidente in itinere

Sono, comunque, tutti di lieve entità.

Permessi parentali:

nel corso del 2009 sono stati richiesti 402 giorni per 16 dipendenti (autisti).

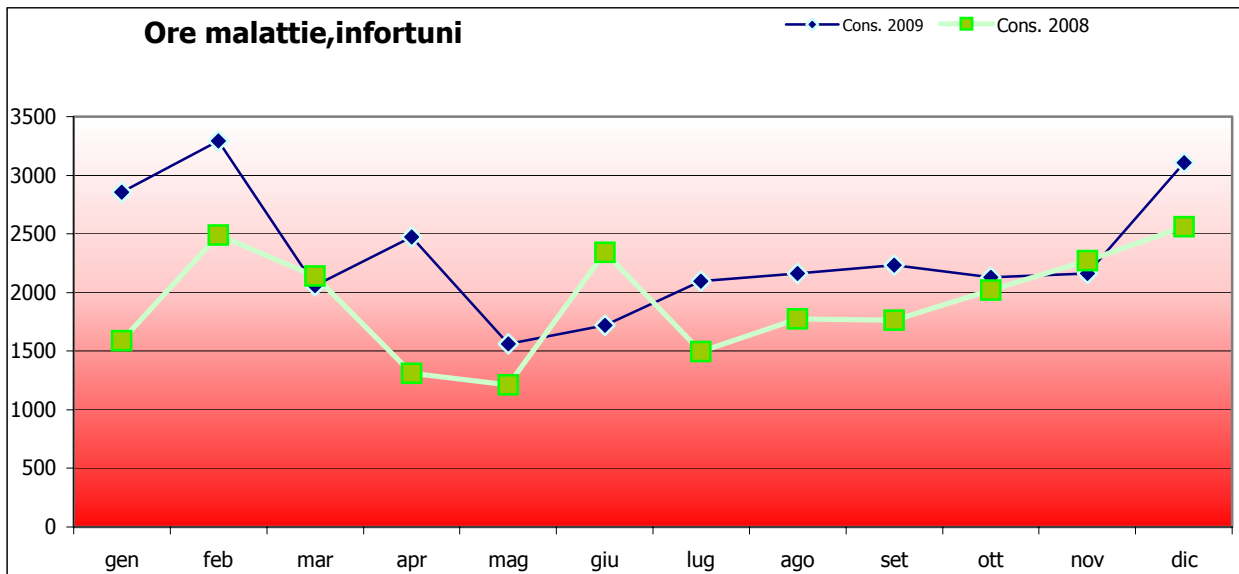
Sono, comunque, tutti di lieve entità.



Analisi infortuni anno 1999- 2009 – escluso ricadute e infortuni in itinere

Legenda: IF = num.infortuni x 1.000.000 / ore lavorate

IG= num.giorni assenza x 1.000 / ore lavorate



L'azienda registra e tiene monitorati tutti gli infortuni e le malattie professionali dei propri lavoratori.

Le statistiche degli infortuni evidenziano una situazione non preoccupante con un indice di gravità mediamente inferiore a quello registrato in aziende similari.

Negli ultimi anni non sono stati riconosciuti episodi di malattie professionali.

6.3.3. Sicurezza nei Luoghi di Lavoro

In relazione al processo di valutazione dei rischi precedentemente descritto, viene assicurata il puntuale rispetto della normativa in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro

Le attività di manutenzione dei veicoli vengono effettuate in locali appositamente predisposti e dotati di attrezzatura idonea al tipo di lavorazione prevista.

La Rama di Grosseto dispone di tutte le autorizzazioni previste in materia di sicurezza, igiene del lavoro nonché tutela dell'ambiente.

Ai lavoratori sono stati messi a disposizione i necessari dispositivi di protezione individuale. Tutto il personale è sottoposto a regolare sorveglianza sanitaria / controllo dell'idoneità alla mansione secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Al personale viene garantita una adeguata formazione ed informazione.

Sono state definite idonee procedure per la gestione delle emergenze che comprendono lo svolgimento periodico di esercitazioni pratiche.

In particolar modo si evidenziano i seguenti interventi di miglioramento attuati

- Valutazione coperture in amianto (annuale)
- Analisi stato coperture in amianto (biennale)
- Valutazione rischio amianto (D.L. 257/2006)
- Misure e valutazione del rumore e vibrazioni

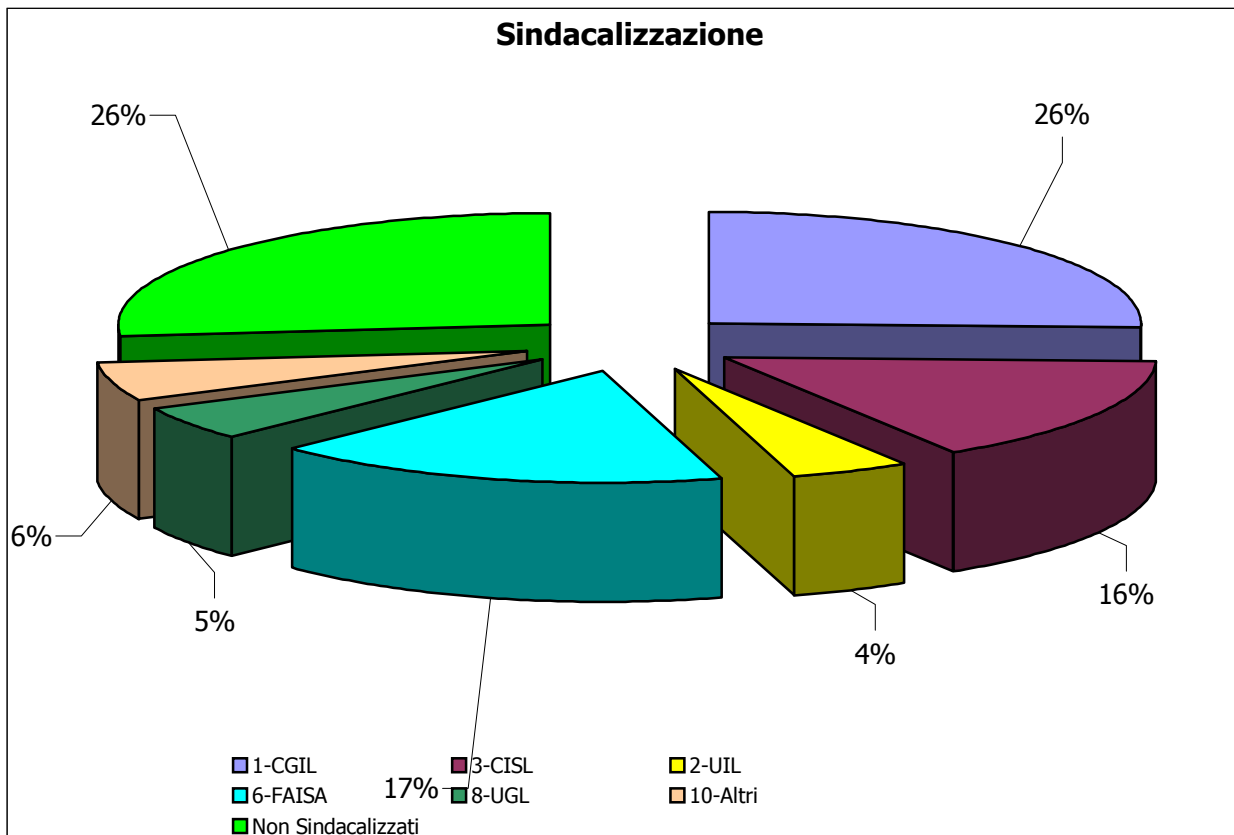
6.3.4. Condizioni Igieniche

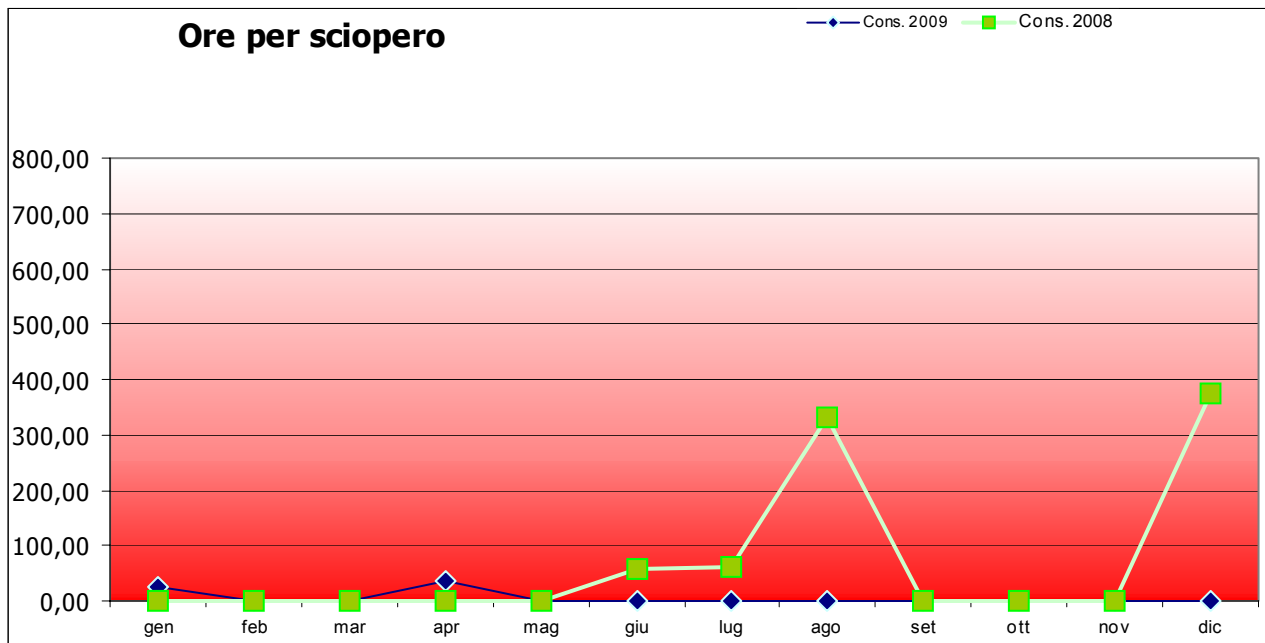
L'azienda garantisce adeguate condizioni di igiene di tutti gli ambienti di lavoro e la salute dei lavoratori. In tutti gli impianti aziendali sono presenti servizi igienici adeguati alle necessità e sono garantite periodici interventi di pulizia dei vari ambienti utilizzati. Tutti i locali chiusi sono riscaldati e il personale ha la possibilità di disporre di acqua calda e acqua potabile.

6.4. Liberta' di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

L'azienda consente piena libertà al proprio personale di riunirsi in associazioni sindacali e di delegare ai propri rappresentanti sindacali la gestione della contrattazione collettiva, secondo quanto definito dalle leggi e dai contratti di categoria.

I rappresentanti sindacali godono di tutti i diritti stabiliti dalla normativa vigente: permessi sindacali, locali per le riunioni, spazi in cui affiggere comunicati di interesse sindacale.




Contenzioso:

Al 31.12.2009 risultano in essere :

1. ricorso per riconoscimento spettanze (appello fissato per il 2010) presentato nel 2004
2. 2 richieste di applicazione accordo per riconoscimento indennità di produttività (presentate nel 2008). Sono state transate il 30.09.09
3. ricorso presentato da 14 dipendenti il 26.11.08 per il riconoscimento in busta paga della voce di avvicendamento turni
4. richiesta 23 dipendenti ex FMF del 26.11.08 di ricalcolo delle voci di conguaglio. Mancata conciliazione il 13.03.09. Chiusa con accordo aziendale del 28.05.09 ed erogazione della differenza in busta paga di luglio 2009.
5. richiesta del 18.03.09 di applicazione accordo nuovi assunti del 2002. Transatto il 17.06.09 ed erogazione con lo stipendio di giugno 2009
6. ricorso presentato il 23.03.09 da 12 dipendenti deposito di Follonica su erogazione buoni pasto legati ad alcuni turni.
7. richiesta rimborso Km presentata il 30.03.09. Respinto
8. richiesta presentata nel mese di aprile da 8 dipendenti di riconoscimento in busta paga del nuovo 3^a elemento
9. richiesta di riconoscimento parametro superiore da verificare ex FMF presentata il 20.04.09
10. richiesta di riconoscimento parametro superiore presentata il 29.04.09 da un autista
11. richiesta di riconoscimento di parametro superiore presentata il 29.04.09 da un verificatore

12. richiesta riconoscimento parametro superiore presentata il 30.04.09 da 2 dipendenti (1 ritirato e l'altro chiuso)
13. richiesta riconoscimento assegno "ad personam" del 28.05.09 da autista riconosciuto idoneo e ricollocato in altra mansione
14. ricorso ai sensi RD 148 art. 10 per inadeguatezza turno G023 presentato il 15.06.09 e chiuso con accorciamento del turno stesso
15. ricorso ai sensi art. 10 RD 148 presentato il 24.04.09 sulla riassegnazione del turno da rotazione
16. richiesta riconoscimento mensilità di febbraio presentata il 24.04.09 conciliata il 17.06.09. Erogazione delle spettanze con la busta paga di giugno 2009
17. impugnazione di un provvedimento disciplinare (1 giorno di sospensione) presentata il 12.09.08 chiuso il 10.03.09 con sentenza del giudice
18. ricorso contro l'applicazione dell'accordo aziendale del 24.08.07 sugli inidonei. Chiusa il 31.03.09 con sentenza del tribunale
19. opposizione a sanzione disciplinare del 23.07.09 (transatto)
20. ricorso per trasferimento TFR (da dipendenti ex FNF - in tribunale)

Descrizione obiettivo	Azioni intraprese	Obiettivo 2010
Garantire il rispetto della legislazione in materia		Mantenere la situazione attuale

6.5. Discriminazione

Durante l'intera vita lavorativa, tutti i lavoratori dell'azienda dispongono di pari diritti e non sono ammesse discriminazioni di razza, ceto, origine nazionale, religione, sesso e orientamento sessuale, affiliazione politica.

Eventuali casi di mancato rispetto di questi principi devono essere comunicati alla direzione al fine di avviare, se il caso, i provvedimenti secondo quanto definito dal CCNL 25.07.97 art. 15 ed i provvedimenti disciplinari secondo quanto definito al punto 6.6.

	Direttivi		Impiegati		Operai	Add.tti Esercizio		Altri	TOTALE
	Dirigenti	Quadri	Impiegati Tecnici	Impiegati Amministrativi	Operai	Operatori di Esercizio	Verif. Titoli Viaggio	Impiegati Altri Operatori e Lavori a progetto	
TOTALE	1	1	2	20	51	246	7	11	340
<i>assorbimento per mansione</i>	0,3%	0,3%	0,6%	5,9%	15%	72,4%	2,1%	3,2%	100,0%
<i>Donne (num.)</i>	0	1	0	15	2	9	1	2	32
<i>% sul tot.</i>	0,0%	100,0%	5,0%	66,7%	75%	3,95%	14,3%	18,2%	9,4%
<i>Categorie protette</i>	0	0	1	1	2	0	0	0	4

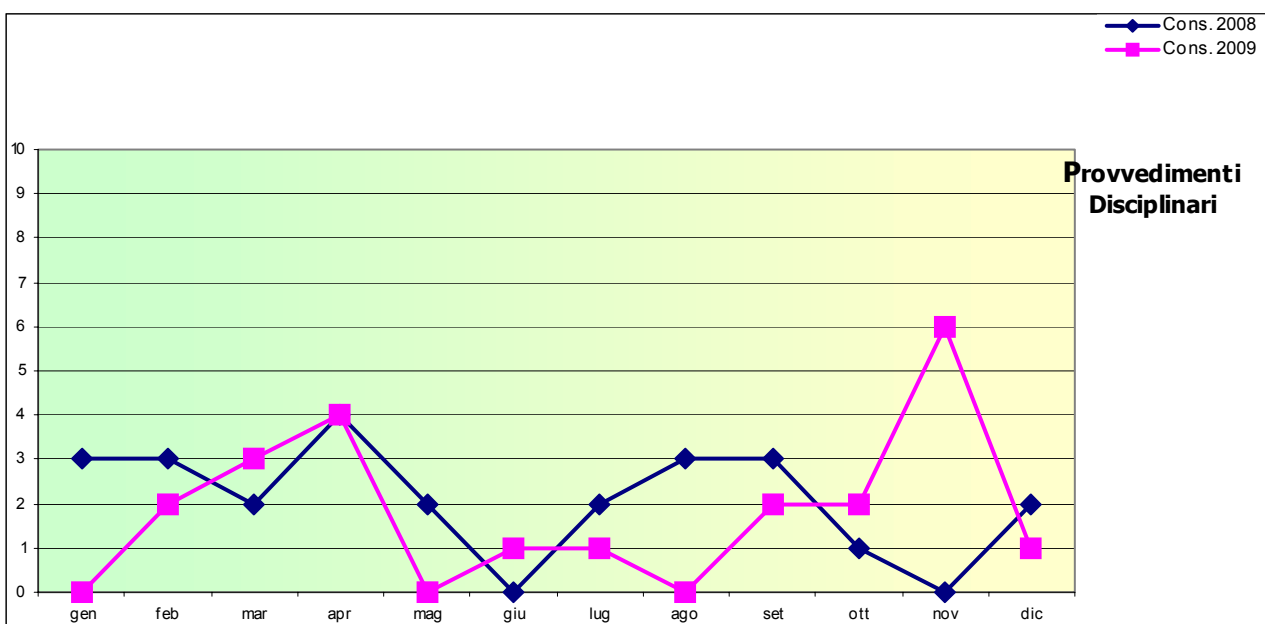
Come si vede dalla tabella, la presenza delle donne in organico si concentra soprattutto nella categoria degli impiegati . Se ne registra la presenza ed il costante aumento anche tra il personale viaggiante , fino al 2002 costituito da soli uomini. La prima assunzione , infatti, di un autista-donna è del mese di ottobre 2002. A gennaio 2010 ce ne sono 9.

Non sono attualmente presenti lavoratori di nazionalità diversa da quella italiana perché , fino ad oggi, non ci sono state opportunità di inserimento di persone di nazionalità diversa.

6.6. Pratiche Disciplinari

I provvedimenti disciplinari sono presi nei casi previsti dalla legge ai sensi del R.D. 08.01.31 n. 148 allegato A. Sono in numero molto limitato e la causa principale è dovuta ad un non corretto svolgimento del servizio, su segnalazione degli utenti o su controlli interni. Nel corso dell'anno, globalmente ci sono stati 5 richiami comportamentali, 4 censure, 13 multe e 2 sospensioni.

Descrizione obiettivo	Azioni intraprese	Obiettivo 2010
Garantire il rispetto della legislazione in materia	Pubblicazione sulla rete intranet aziendale delle disposizioni in materia	Mantenere la situazione attuale



6.7. Orario di Lavoro

L'azienda si uniforma all'orario di lavoro prescritto dalla legislazione vigente, dal contratto collettivo nazionale e dagli accordi integrativi aziendali. In particolare, il rispetto delle ore di guida, delle interruzioni di guida e riposo giornaliero e settimanale è tenuto sotto controllo tramite apposito programma informatico.

Inoltre, in seguito all'accordo integrativo aziendale del '94 l'orario è di 36 ore settimanali per il personale viaggiante, contro le 39 del contratto nazionale. Tale orario è stato anche esteso al personale a terra.

Per tutti i nuovi assunti, l'orario è quello previsto dal contratto nazionale.

Descrizione obiettivo	Azioni intraprese	Obiettivo 2010
Ridurre le ore di straordinario	Monitoraggio del dato suddiviso per tipologia e settore	Consolidare l'andamento in calo degli straordinari
Ridurre il monte ferie da usufruire	Monitoraggio del dato suddiviso per tipologia e settore.	Abbattimento del fondo ferie consolidato

Per quanto riguarda le ferie, l'obiettivo del calo dei giorni residui non è stato completamente raggiunto. Sono esclusi alcuni settori amministrativi e la manutenzione. Situazione varia anche per quanto riguarda gli straordinari.

6.8. Retribuzione

Il salario pagato ai dipendenti è sempre almeno uguale agli standard definiti nei contratti nazionali.

6.9. Sistema di Gestione

L'azienda si assicura che la politica, il funzionamento, i risultati in relazione alla responsabilità sociale siano conosciuti dal personale e dalle parti sociali interessate tramite la pubblicazione di tali informazioni sul sito internet aziendali, tramite l'invio di apposita documentazione agli interessati, la pubblicazione del Bilancio SA8000.

7. RECLAMI E SUGGERIMENTI

Il personale può presentare reclami relativi all'applicazione della norma SA8000, o direttamente all'ufficio personale o tramite il rappresentante dei lavoratori per la SA8000 o tramite il sito Internet.

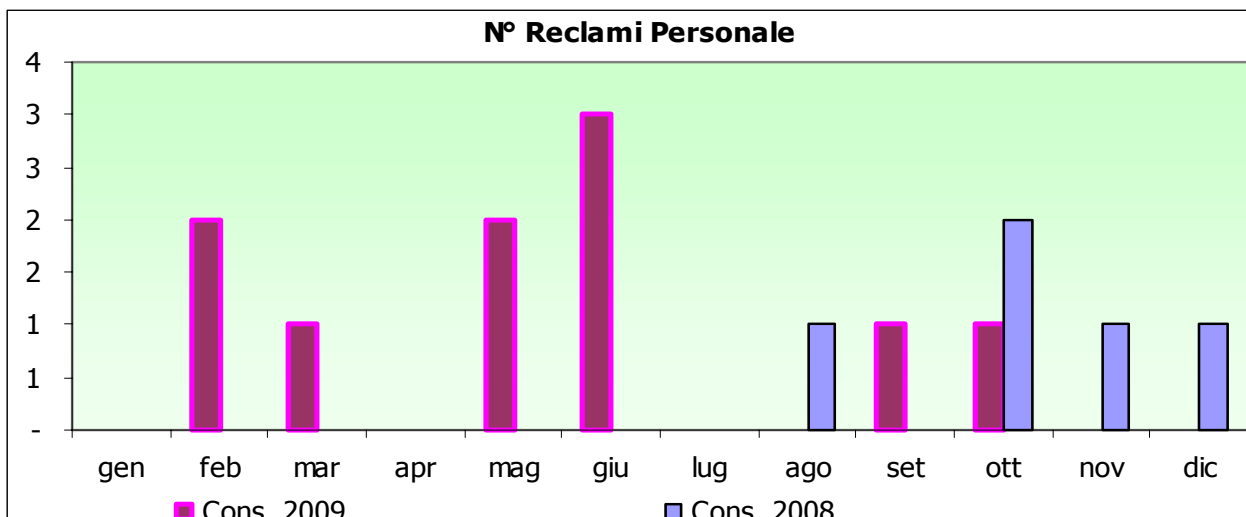
Il dipendente ha diritto a ricevere una risposta al suo reclamo entro 30 giorni dalla presentazione. Questa procedura è attiva dal mese di marzo del 2004.

Da tale periodo è stata inoltre attivata la registrazione dell'iter dei provvedimenti disciplinari.

Tutti questi dati vengono monitorati mensilmente.

Nel 2009 sono stati ricevuti 10 reclami :

1. 1 segnalazione di malfunzionamento aria condizionata veicolo 388 (del 02.02.09 riparato il 10.02.09)
2. 4 segnalazioni di errori in busta paga (effettuate correzioni, dove riconosciuto l'errore)
3. 1 segnalazione di errore di orario su un turno (correzione effettuata)
4. 1 segnalazione riguardante la inadeguatezza su un turno (correzione effettuata)
5. 1 richiesta di corresponsione del 3^a elemento
6. 2 segnalazioni di errori nella attribuzione delle spettanze (correzioni effettuate)



Per approvazione :

Il Direttore – Massimo Monti

Il Rappresentante dei lavoratori per SA8000 : Richard Scarlatti

Redazione :

Il Rappresentante della Direzione per la SA8000: Silvana Savi

Data : 07.04.2010