

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2016	rev.:	0.0
		data:	31/03/17

BILANCIO SA 8000

BILANCIO SA 8000.....	1
INTRODUZIONE.....	2
<i>Definizioni</i>	4
IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDER) E DELLE LORO ASPETTATIVE.....	6
<i>stakeholder (parti interessate) interni</i>	6
<i>stakeholder (parti interessate) esterni</i>	6
1. LAVORO INFANTILE E MINORILE.....	10
2. LAVORO OBBLIGATO.....	11
3. SALUTE E SICUREZZA.....	12
4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	14
5. DISCRIMINAZIONE.....	15
6. PRATICHE DISCIPLINARI.....	17
7. ORARIO DI LAVORO.....	18
8. RETRIBUZIONE.....	20
9. SISTEMA DI GESTIONE.....	20
10. RECLAMI O SUGGERIMENTI.....	21
11. AMBIENTE DI LAVORO.....	21

 T.T. Srl Trasporti Toscani	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2016	rev.:	0.0
		data:	31/03/17

INTRODUZIONE

Presentazione della Società

Nel 1919 fu costituita la “Ditta Lazzi, Lendini e Govigli” trasformatasi, dopo qualche anno in “Lazzi, Govigli e Danti” finché nel 1924 con il ritiro di Danti, divenne “Lazzi e Govigli” restando tale fino al 1933. In quell’anno, la famiglia Govigli uscì dalla società. Con i Lazzi unici proprietari, l’azienda cambiò nuovamente nome e divenne “Impresa Fratelli Lazzi” fino al 1962 quando si trasformò definitivamente in società per azioni “L.A. F.lli LAZZI Spa” con sede a Firenze. Nel corso di quasi 100 anni di attività, la Lazzi ha superato momenti difficili, basti pensare alla seconda Guerra Mondiale ed all’alluvione del 1966. Le capacità imprenditoriali della famiglia Lazzi, hanno portato ad un ampliamento e diversificazione delle attività del Gruppo che attualmente spaziano dal TPL all’agenzie di viaggio, dall’estrazione del gas metano all’attività alberghiera, dalle linee internazionali all’agriturismo.

L’Azienda dal giugno 2001 con altre società di trasporto ha costituito il Consorzio Toscano Trasporti (CTT). Le Aziende aderenti al CTT hanno partecipato alle gare per i servizi di Trasporto Pubblico Locale costituendosi in primis associazioni temporanee d’imprese, e poi società consortili a responsabilità limitata per la gestione dei servizi assegnati. Nel maggio del 2005 nasce la Compagnia Toscana Trasporti -CTT srl- a seguito della trasformazione del Consorzio Toscano Trasporti. La CTT srl svolge per le aziende socie tutti i compiti direzionali, di coordinamento e di indirizzo prima svolti da ogni singola società, in particolare: il 1 luglio 2006 è stato dato attuazione al trasferimento del ramo d’azienda dei settori amministrativi, pertanto le funzioni direzionali Risorse Umane, Amministrazione e Finanza, Sistemi Informativi, Controllo di Gestione, Affari Generali e Organizzazione Commerciale da L.A. F.lli Lazzi Spa sono state trasferite in outsourcing alla Società C.T.T. S.r.l. Il trasferimento ha riguardato anche gli aspetti relativi alla gestione del Sistema Qualità ISO- Ambiente e Responsabilità Sociale SA 8000. I settori che permangono alla Società sono l’Esercizio, il Movimento, e le Officine.

Nel corso dell’anno 2011 la L.A. F.lli Lazzi Spa (01/08/2011) ha affittato i rami di azienda di Empoli e Firenze alla Holding Cap-Lazzi ed a seguito di tale operazione il personale che era in forza nelle sedi suddette è passato alla Holding Cap-Lazzi, mentre il personale di manutenzione è rimasto alle dipendenze di L.A. F.lli Lazzi Spa.

Il restante personale delle sedi di Lucca, Montecatini, Terranuova Bracciolini è, sempre mediante affitto di ramo di azienda transitato alle dipendenze della nuova società F.lli Lazzi Srl unipersonale. Con successiva operazione effettuata il 1 aprile 2012 anche il personale delle officine che era rimasto alle dipendenze di L.A. F.lli Lazzi Spa è passato mediante affitto di ramo di azienda alla nuova società F.lli Lazzi Srl unipersonale.

A far data dal 19/10/2012 Linee Automobilistiche Fratelli Lazzi Srl Unipersonale ha conferito l’intero ramo di azienda a Trasporti Toscani srl unipersonale con sede legale a Pisa via Bellatalla, 1 56121 Ospedaletto.

Si è concluso pertanto il completo trasferimento dei lavoratori della vecchia L.A. F.lli Lazzi Spa a Trasporti Toscani Srl unipersonale (con esclusione dei rami afferenti a Prato e Empoli) dopo il passaggio intermedio a F.lli Lazzi srl unipersonale con il rientro dal 1° aprile 2012 anche dei 32 addetti del settore officina già in forza a Linee Automobilistiche Fratelli Lazzi Srl (ex spa).

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2016	rev.:	0.0
		data:	31/03/17

In data 12/09/2014 Trasporti Toscani Srl ha ceduto il ramo d'azienda dell'intera agenzia di Lucca (137 unità) alla società ATN di Massa e Carrara con tale operazione l'attuale forza lavoro di trasporti toscani si è ridotta a 97 unità operative nelle agenzie di Montecatini Terme e Terranuova Bracciolini.

Al 31/12/2016 la forza lavoro di Trasporti Toscani è di 87 unità.

Certificazioni

Oltre alla certificazione SA8000 relativa alla Responsabilità Sociale, la società è in possesso della certificazione ISO 9001. La società è impegnata sistematicamente nel mantenimento delle due certificazioni sopra menzionate, grazie ad un sistema integrato coordinato da CTT Nord tramite la redazione di *linee guida* valide per tutte le aziende e di singoli manuali aziendali e procedure di sistema che ne seguano l'impostazione.

Il sistema prevede inoltre la confluenza delle procedure riguardanti le attività cedute dalle aziende in *Procedure CTT Nord srl* e la revisione progressiva delle procedure riguardanti le attività mantenute all'interno delle aziende finalizzata all'omogeneizzazione.

E' stato raggiunto inoltre l'obiettivo dell'informatizzazione del Sistema Integrato, con gestione elettronica dei Documenti e delle RegISTRAZIONI, della Distribuzione e delle Revisioni, sia a livello centrale che nelle aziende del Gruppo, con una gestione cartacea solo residuale (sedi non raggiunte dalla rete o postazioni non informatizzate).

 T.T. Srl Trasporti Toscani	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2016	rev.:	0.0
		data:	31/03/17

Definizioni

Valgono le definizioni riportate nel Manuale Qualità secondo la Norma ISO 9001: 2008 oltre alle seguenti:

1. Deve: Nel presente standard il termine "deve" indica un obbligo.
2. Può: Nel presente standard il termine "può" indica un permesso.
3. Bambino: Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della Scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più elevata.
4. Lavoro infantile: Qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quella(e) specificata(e) nella definizione di bambino sopra riportata, eccetto quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.
5. Contratto collettivo: Un contratto che specifica i termini e le condizioni di lavoro, negoziato tra un'organizzazione (per esempio un datore di lavoro) o un gruppo di datori di lavoro ed una o più organizzazioni dei lavoratori.
6. Azione correttiva: Un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità individuata. Nota: le azioni correttive sono intraprese per prevenire il ripetersi della non conformità.
7. Azione preventiva: Un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità potenziale. Nota: le azioni preventive sono intraprese per prevenire il verificarsi di una non conformità.
8. Lavoro forzato o obbligato: Ogni lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente e che è prestato sotto la minaccia di punizione o ritorsione, o è richiesto come forma di pagamento di un debito.
9. Lavoratore a domicilio: Una persona che ha un contratto con l'organizzazione o con un suo fornitore, sub-fornitore o subappaltatore, ma che non lavora presso i loro locali.
10. Tratta di essere umani: Il reclutamento, trasferimento, alloggio o accoglienza di persone mediante l'uso di minacce, forza, raggio, o altre forme di coercizione, a scopo di sfruttamento.
11. Parti interessate: Individuo o gruppo interessato alle, o che subisce l'influenza delle, performance sociali e/o attività dell'organizzazione.
12. Salario dignitoso: La retribuzione ricevuta per una settimana standard di lavoro da parte di un lavoratore in un determinato luogo, sufficiente a permettergli di sostenere uno standard di vita dignitoso per lui e per la sua famiglia. Gli elementi che contraddistinguono uno standard di vita dignitoso comprendono cibo, acqua, abitazione, istruzione, assistenza sanitaria, trasporti, vestiario e altre necessità essenziali incluso l'essere preparati ad eventi inattesi.
13. Non-conformità: Non soddisfacimento di un requisito.
14. Organizzazione: Qualsiasi ente, a scopo di business o meno, responsabile dell'applicazione dei requisiti del presente standard, incluso tutto il personale impiegato dallo stesso. Nota: Per esempio, le organizzazioni includono: imprese, società, aziende agricole, piantagioni, cooperative, ONG e istituzioni governative.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2016	rev.:	0.0
		data:	31/03/17

15. Personale: Tutti gli individui dipendenti da un'organizzazione o con altro tipo di rapporto contrattuale, inclusi ma non limitati a: direttori, dirigenti, manager, supervisori, impiegati, operai e lavoratori con qualsiasi forma di contratto, come guardie di sicurezza, addetti mensa, addetti ai dormitori e alle pulizie.

16. Lavoratore: Tutto il personale senza responsabilità di gestione.

17. Agenzia per l'impiego privata: Qualunque ente, indipendente dalle autorità pubbliche, che fornisce uno o più dei seguenti servizi a mercato:

- incontro tra domanda e offerta di lavoro, senza che l'agenzia diventi una parte del rapporto di lavoro che ne potrà scaturire;
- impiego di lavoratori con la finalità di renderli disponibili a una terza parte, che assegna loro delle mansioni e ne supervisiona l'esecuzione.

18. Azioni di rimedio per il lavoro infantile: Ogni forma di sostegno ed azioni necessarie a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che siano stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e il cui lavoro sia terminato.

19. Valutazione del rischio: Un processo per identificare le politiche e le prassi di un'organizzazione inerenti la salute, la sicurezza e le politiche del lavoro, e attribuire una priorità ai rischi associati.

20. Rappresentante(i) dei lavoratori SA8000: Uno o più rappresentante(i) liberamente eletto(i) dai lavoratori per facilitare la comunicazione con il(i) rappresentante(i) della direzione e con il senior management su tematiche relative a SA8000. Nei siti sindacalizzati, il(i) rappresentante(i) deve(devono) essere membro(i) del(i) sindacato(i) riconosciuto(i), se questo(i) sceglie(scelgono) di ricoprire tale ruolo. Nel caso in cui il(i) sindacato(i) non individui(individuino) un rappresentante o l'organizzazione non sia sindacalizzata, i lavoratori possono a tale scopo eleggere liberamente il(i) proprio(i) rappresentante(i).

21. Performance sociale: Il raggiungimento da parte di un'organizzazione, attraverso il miglioramento continuo, della piena e sostenibile conformità a SA8000.

22. Coinvolgimento delle parti interessate: La partecipazione delle parti interessate, incluse ma non limitate a: l'organizzazione, i sindacati, i lavoratori, le organizzazioni dei lavoratori, i fornitori, gli appaltatori, i compratori, i consumatori, gli investitori, le ONG, i media ed i rappresentanti dei governi locali e nazionali.

23. Fornitore/subappaltatore: Qualunque ente o individuo(i) nella catena di fornitura che fornisce direttamente all'organizzazione beni o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione dei beni e servizi dell'organizzazione.

24. Sub-fornitore: Qualunque ente o individuo(i) nella catena di fornitura che rifornisce il fornitore di beni e/o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione di beni o servizi dell'organizzazione o di un suo fornitore.

25. Organizzazione dei lavoratori: Un'associazione autonoma e volontaria di lavoratori organizzata allo scopo di promuovere e difendere i diritti e gli interessi dei lavoratori.

26. Giovane lavoratore: Qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e che non abbia compiuto i 18 anni.

 Trasporti Toscani	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2016	rev.:	0.0
		data:	31/03/17

IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDER) E DELLE LORO ASPETTATIVE

stakeholder (parti interessate) interni

- Soci
- Dipendenti
- Management

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

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

stakeholder (parti interessate) esterni

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

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

 Trasporti Toscani	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2016	rev.:	0.0
		data:	31/03/17

Il Gruppo CTT, che comprende le società CTT Nord srl, Trasporti Toscani srlu, 3MT Srl, CAP soc. coop ha la missione di contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio attraverso:

- ❖ la fornitura di un servizio pubblico di trasporto affidabile, in grado di soddisfare le esigenze della collettività;
- ❖ la gestione efficace ed efficiente delle proprie attività ai fini della sostenibilità economica, sociale ed ambientale.

Il Gruppo CTT considera valori fondamentali il rispetto delle leggi vigenti, la qualità del servizio, la tutela ambientale, l'etica del lavoro e la sicurezza dei lavoratori, pertanto ha implementato un Sistema di Gestione Integrato secondo gli standard ISO 9001, ISO 14001 e SA8000, che include anche la gestione della Privacy e della Responsabilità Amministrativa d'impresa.

Il Gruppo CTT garantisce il recepimento e l'applicazione delle leggi comunitarie, nazionali, e locali applicabili, recepisce le convenzioni internazionali ILO e ONU, e si conforma a tutti i requisiti delle norme sopra dette.

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

- ❖ la soddisfazione del cliente
- ❖ il rispetto dei principi etici e della Responsabilità Sociale nei confronti dei dipendenti e della collettività
- ❖ la riduzione dell'impatto ambientale
- ❖ la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori
- ❖ la tutela della privacy dei clienti, dei lavoratori, delle parti interessate di cui si effettuano trattamenti di dati
- ❖ il controllo e la minimizzazione dei rischi connessi con la Responsabilità Amministrativa d'impresa ex D.Lgs. 231/2001

A tal fine il Gruppo CTT garantisce:

- ❖ L'impegno della Direzione per la definizione e l'attuazione degli obiettivi aziendali, con gli strumenti della pianificazione, riesame, azioni correttive, nell'ottica del miglioramento continuo
- ❖ La comunicazione con il cliente, le parti interessate, e la collettività
- ❖ 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 con l'assicurazione che non saranno richieste commissioni o costi relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori
- ❖ L'identificazione, valutazione e adozione delle opportune misure preventive e correttive riguardo ai rischi (Sicurezza, Ambiente, Resp.Amm. d'impresa,) connessi con le attività aziendali
- ❖ La costituzione del Social Performance Team e la predisposizione delle modalità di comunicazione reciproca tra la direzione ed il personale
- ❖ L'individuazione dei compiti e responsabilità per la Gestione del Sistema integrato, predisponendo attività di formazione e addestramento

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2016	rev.:	0.0
		data:	31/03/17

- ❖ L'effettuazione di una valutazione dei rischi sa8000, il relativo monitoraggio individuando le eventuali azioni preventive e correttive necessarie
- ❖ La documentazione, la diffusione e la comunicazione al proprio personale ed all'esterno a tutte le parti interessate dei requisiti, degli obiettivi e delle modalità di attuazione
- ❖ La predisposizione di un sistema di valutazione e monitoraggio dei propri fornitori /subcontraenti e subfornitori.

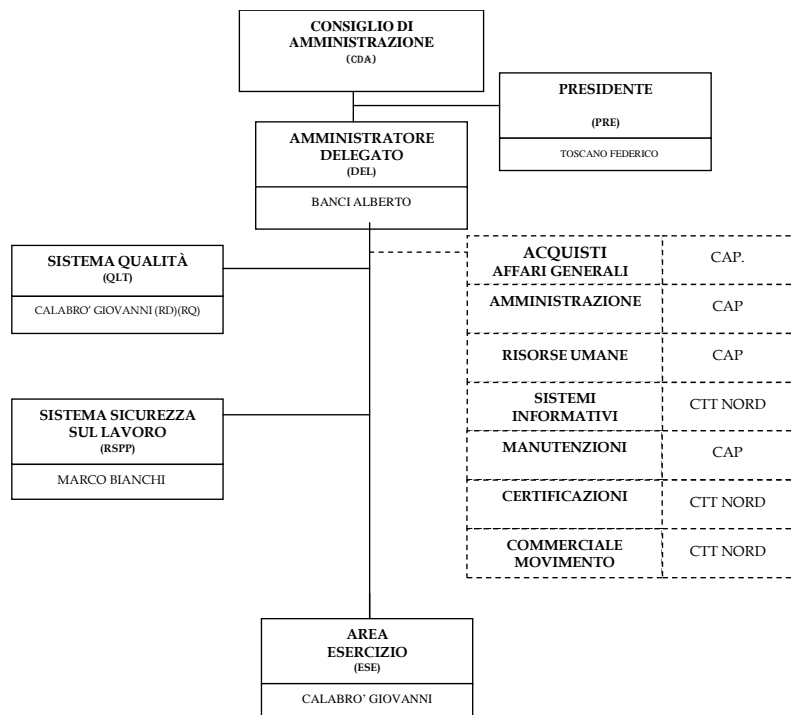
I Presidenti delle aziende del Gruppo CTT

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 (parti interessate) 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 2016. Alla stesura del presente bilancio ha partecipato il Rappresentante dei lavoratori. Il presente Bilancio SA 8000 è sottoscritto dalla Funzione Responsabile Aziendale SA8000 (FR) , dal Rappresentante per la Responsabilità Sociale dei Lavoratori ed è reso disponibile agli Stakeholders (parti interessate) ed al pubblico attraverso la sua pubblicazione sul sito internet aziendale (www.trasportitoscani.it) e sull'Osservatorio S.A.W., Osservatorio sulla Responsabilità Sociale delle organizzazioni (www.sawnet.info). Vista la certificazione di gruppo di CTT NORD srl, Trasporti Toscani Srlu, e 3MT srl, il presente Bilancio rimanda alla consultazione del Bilancio SA 8000, redatto dall'Azienda CTT NORD srl, sul sito aziendale CTT NORD (<http://www.cttnord.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 2017, si ritiene utile estendere, per quanto possibile, alle aziende del gruppo, gli obiettivi proposti nel Bilancio SA8000 CTT NORD 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 2016	rev.:	0.0
		data:	31/03/17

ORGANIGRAMMA
DIREZIONE E FIGURE DI 'STAFF'



 T.T. Srl Trasporti Toscani	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2016	rev.:	0.0
		data:	31/03/17

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.

Tabella riportante la suddivisione del personale in forza al 31/12 suddiviso per fasce di età

Composizione età media anno	2011	2012	2013	2014	2015	2016
21-30	20	13	13	2	0	2
31-40	74	74	73	58	19	15
41-50	68	67	67	77	35	36
51-60	99	104	101	69	32	31
61-70	2	2	2	2	2	3
71-80	0	0	0	0	0	0
totale	263	260	256	208	88	87

Gli apprendisti al 31/12/2016 sono 0.

Ad oggi Trasporti Toscani srl un personale non utilizza alcuna tipologia di contratto atipico in quanto, a seguito di tagli di servizi effettuati dagli Enti concedenti, ha dovuto ridimensionare gli organici ricorrendo già dal 2011, con accordo sindacale (che prevede una rotazione di personale), alla cassa integrazione in deroga.

Composizione organico media anno	2011	2012	2013	2014*	2015	2016
Amministrazione	29	29	29	18	1	1
Manutenzione	33	33	33	24	2	1
Esercizio	24	24	23	18	11	11
Operatori d'Esercizio	177	176	173	148	77	76
totale	263	262	258	208	91	89
Donne media annua	18,67	24	24	5	5	5
Uomini media annua	270,32	238	234	203	86	84

*Nel corso del 2014 il personale in forza è sensibilmente diminuito in quanto è avvenuto in data 12/09/2014, l'affitto di ramo d'azienda dell'agenzia di Lucca.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2016	rev.:	0.0
		data:	31/03/17

2. LAVORO OBBLIGATO

Depositi - anticipi stipendio

L'Azienda non richiede al personale di nuova assunzione o già operante di lasciare depositi cauzionali, documenti d'identità in originale, né qualsiasi cosa che possa rendere assoggettato il dipendente all'Azienda. L'Azienda non concede prestiti ai propri dipendenti, con la sola esclusione, ovviamente, di anticipi sul TFR ai sensi di legge.

Modalità di assunzione

La gestione delle Risorse Umane è stata trasferita in outsourcing a CAP, pertanto si richiamano integralmente le procedure applicate in CAP.

Contenziosi in azienda

Relativamente a questioni particolari riguardanti singoli lavoratori si è registrato alcuni provvedimenti disciplinari che al momento non hanno portato all'apertura di contenziosi.

Lavoro straordinario

Il ricorso al lavoro straordinario è disciplinato da un accordo aziendale tale da non incidere nelle medie del lavoro straordinario previsto per legge (art. 5 D.lgs. 66/2003, art.17 CCNL e art.11 A.N. 12.3.80 e art.28 comma 2 CCNL/2015). Gli eventuali episodi che producono un aumento individuale dello straordinario sono monitorati con cadenza trimestrale al fine di predisporre gli aggiustamenti necessari per rientrare nei limiti previsti dalla normativa.

OBIETTIVO 2017

L'obiettivo per il 2017 è quello di effettuare la valutazione dei rischi per quanto riguarda gli aspetti del punto 2 della norma "Lavoro obbligato" tale valutazione sarà effettuata dal Social Performance Team il quale relativamente ad eventuali aspetti critici che potranno emergere effettuerà le azioni correttive/preventive necessarie e il monitoraggio.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2016	rev.:	0.0
		data:	31/03/17

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.

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

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2016	rev.:	0.0
		data:	31/03/17

<i>ANNO</i>	<i>MEDIA PERSONALE</i>	<i>GIORNATE INF.</i>	<i>GIORNATE MALATTIA</i>
2016	89,00	1,89	13,80
2015	91,00	2,53	10,46
2014	208,00	2.23	12.14
2013	258,00	3.32	13,57
2012	262,00	2,50	11,50
2011	288,99	3,69	12,82

<i>ANNO</i>	<i>N. INFORTUNI</i>	<i>N. INFORTUNI IN ITINERE</i>
2016	6	1
2015	9	1
2014	19	4
2013	28	5
2012	19	2
2011	27	7

I dati del 2016 evidenziano un aumento delle giornate medie di malattia dovute a un caso di malattia che si è protratto per circa sei mesi.

Per quanto riguarda gli infortuni è invece proseguito il trend di diminuzione ormai in atto da diversi anni.

OBIETTIVO 2017

Gli obiettivi per il 2017 sono il mantenimento del livello di giornate medie di malattia e degli infortuni e quello di effettuare la valutazione dei rischi per quanto riguarda gli aspetti del punto 3 della norma "Salute e sicurezza" tale valutazione sarà effettuata dal Social Performance Team il quale relativamente ad eventuali aspetti critici che potranno emergere effettuerà le azioni correttive/preventive necessarie e il monitoraggio.

 T.T. Srl Trasporti Toscani	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2016	rev.:	0.0
		data:	31/03/17

4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Iscritti a sindacato per sigla:

DICEMBRE 2013

<i>FILT</i>	<i>FIT</i>	<i>UIL</i>	<i>FAISA</i>	<i>COBAS</i>	<i>FEDER</i>	<i>ISCRITTI</i>	<i>NON</i>	<i>N. DIP.</i>
<i>CGIL</i>	<i>CISL</i>		<i>CISAL</i>		<i>QUADRI</i>		<i>ISCRITTI</i>	
85	63	33	26	14	0	207	49	256

DICEMBRE 2014

<i>FILT</i>	<i>FIT</i>	<i>UIL</i>	<i>FAISA</i>	<i>COBAS</i>	<i>FEDER</i>	<i>ISCRITTI</i>	<i>NON</i>	<i>N. DIP.</i>
<i>CGIL</i>	<i>CISL</i>		<i>CISAL</i>		<i>QUADRI</i>		<i>ISCRITTI</i>	
21	36	3	1	13	0	83	14	97

DICEMBRE 2015

<i>FILT</i>	<i>FIT</i>	<i>UIL</i>	<i>FAISA</i>	<i>COBAS</i>	<i>FEDER</i>	<i>ISCRITTI</i>	<i>NON</i>	<i>N. DIP.</i>
<i>CGIL</i>	<i>CISL</i>		<i>CISAL</i>		<i>QUADRI</i>		<i>ISCRITTI</i>	
17	37	3	1	12		70	18	88

DICEMBRE 2016

<i>FILT</i>	<i>FIT</i>	<i>UIL</i>	<i>FAISA</i>	<i>COBAS</i>	<i>FEDER</i>	<i>ISCRITTI</i>	<i>NON</i>	<i>N. DIP.</i>
<i>CGIL</i>	<i>CISL</i>		<i>CISAL</i>		<i>QUADRI</i>		<i>ISCRITTI</i>	
15	36	3	1	12		67	20	87

Giornate di permesso sindacale fruito

Anno	gg. permesso sindacale
2012	406,66
2013	469,74
2014	141,43
2015	94,00
2016	101,00

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2016	rev.:	0.0
		data:	31/03/17

Giornate di assenza per sciopero

Anno	gg. assenze per sciopero
2012	75,70
2013	84,16
2014	57,98
2015	0
2016	0

Le giornate di assenza per sciopero effettuate negli anni 2012 2013 e 2014 si riferiscono principalmente alle agitazioni sindacali per il rinnovo del CCNL che era scaduto da oltre 6 anni.

5. DISCRIMINAZIONE

Media annuale del personale

<i>anno</i>	<i>dipendenti</i>	<i>donne</i>	<i>uomini</i>
2016	89,00	5,00	84,00
2015	91,00	5,00	86,00
2014	208,00	5,00	203,00
2013	258,00	24,00	234,00
2012	262,00	24,00	238,00
2011	288,99	18,67	270,32

 T.T. Srl Trasporti Toscani	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2016	rev.:	0.0
		data:	31/03/17

Le richieste di part-time avanzate all'azienda sono state accolte, nel limite del possibile, privilegiando il part-time verticale per il personale viaggiante.

PART-TIME DIC. 2011

	<i>dipendenti</i>	<i>percentuale</i>
	<i>part-time</i>	
	16,56	5,37

PART-TIME DIC. 2013

	<i>dipendenti</i>	<i>percentuale</i>
	<i>part-time</i>	
	16,56	7,07

PART-TIME DIC. 2012

	<i>dipendenti</i>	<i>percentuale</i>
	<i>part-time</i>	
	15,98	6,09

PART-TIME DIC. 2014

	<i>dipendenti</i>	<i>percentuale</i>
	<i>part-time</i>	
	3,59	3,70

PART-TIME DIC. 2015

	<i>dipendenti</i>	<i>percentuale</i>
	<i>part-time</i>	
	3,59	4,08

PART-TIME DIC. 2016

	<i>dipendenti</i>	<i>percentuale</i>
	<i>part-time</i>	
	3,59	4,08

OBIETTIVO 2017

L'obiettivo per il 2017 è quello di effettuare la valutazione dei rischi per quanto riguarda gli aspetti del punto 5 della norma "Discriminazione" tale valutazione sarà effettuata dal Social Performance Team il quale relativamente ad eventuali aspetti critici che potranno emergere effettuerà le azioni correttive/preventive necessarie e il monitoraggio.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2016	rev.:	0.0
		data:	31/03/17

6. PRATICHE DISCIPLINARI

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

	N.multe	Ore multa	Sospensione (in giorni)	Destituzioni
2012	66	61,50	1	0
2013	41	46,00	0	0
2014	34	40,00	1	0
2015	11	16,00	0	0
2016	24	32,00	0	1

Le sanzioni comminate nel corso del 2016 attengono in gran parte a mancanze derivanti dal mancato rispetto di orari e transiti riscontrati durante l'effettuazione del servizio e degli ordini di servizio aziendali.

OBIETTIVO 2017

L'obiettivo per il 2017 è quello di effettuare la valutazione dei rischi per quanto riguarda gli aspetti del punto 6 della norma "Pratiche disciplinari" tale valutazione sarà effettuata dal Social Performance Team il quale relativamente ad eventuali aspetti critici che potranno emergere effettuerà le azioni correttive/preventive necessarie e il monitoraggio.

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2016	rev.:	0.0
		data:	31/03/17

7. ORARIO DI LAVORO

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

Straordinario

Anno 2011 Tot. ore 31.672,73 di cui Pers. Viagg. ore 24.161,40 Operai ore 5.339,08 Imp. ore 2.172,25

Anno 2012 Tot. ore 21.290,52 di cui Pers. Viagg. ore 18.123,46 Operai ore 2,633,14 Imp. ore 528,92

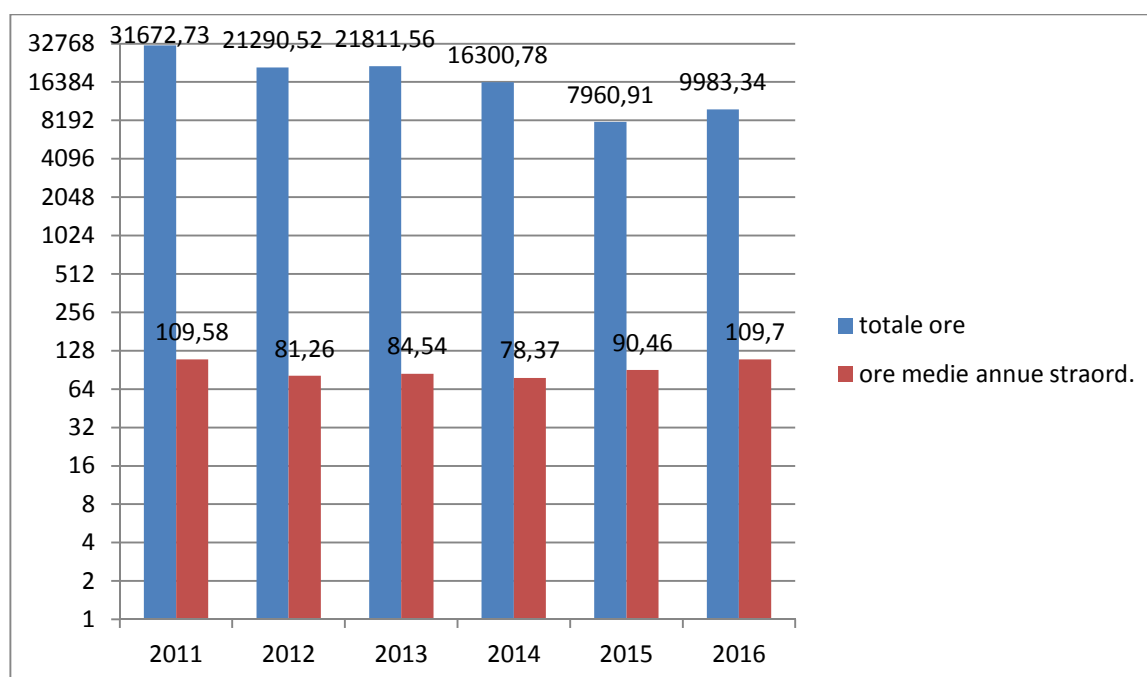
Anno 2013 Tot. ore 21.811,56 di cui Pers. Viagg. ore 16.059,85 Operai ore 4.833,09 Imp. ore 918,62

Anno 2014 Tot. ore 16.300,78 di cui Pers. Viagg. ore 12.196,44 Operai ore 3.700,10 Imp. ore 404,24

Anno 2015 Tot. ore 7960,91 di cui Pers. Viagg. ore 6.442,32 Operai ore 650,70 Imp. ore 867,89

Anno 2016 Tot. ore 9.983,34 di cui Pers. Viagg. ore 8.139,39 Operai ore 398,73 Imp. ore 1.445,22

Il livello medio di ore di straordinario pro-capite è leggermente aumentato come evidenziato nel grafico riportato sotto, ma comunque è ampiamente al di sotto dei limiti consentiti che con l'ultimo contratto nazionale (art.28 comma 2 CCNL/2015) sono passati da ore 250 a ore 300 annue.



	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2016	rev.:	0.0
		data:	31/03/17

Ferie

ANNO	MEDIA PERSONALE	GG. FERIE RESIDUE A.P.	MATURATO	GG. FERIE GODUTE	GG. FERIE RESIDUE
2012	262,00	2.874,52	8.060,85	6.911,90	4.023,47
2013	258,00	4.023,47	8.177,30	7.549,73	4.651,04
2014	208,00	4.651,04	3.397,00	6.252,21	1.795,83
2015	91,00	1.795,83	2.957,37	3.198,03	1.555,17
2016	89,00	1.555,17	2.957,37	2.755,54	1.757,00

Riposi

ANNO	GG. RIPOSO GODUTI
2012	11.902,00
2013	12.146,00
2014	9.734,00
2015	4.620,00
2016	4.407,00

OBIETTIVO 2017

Continuare nel monitoraggio degli straordinari e effettuare la valutazione dei rischi per quanto riguarda gli aspetti del punto 7 della norma "Orario di lavoro" tale valutazione sarà effettuata dal Social Performance Team il quale relativamente ad eventuali aspetti critici che potranno emergere effettuerà le azioni correttive/preventive necessarie e il monitoraggio

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2016	rev.:	0.0
		data:	31/03/17

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 Certificazioni di CTT Nord srl, gestisce il sistema integrato Qualità-Ambiente-Sa8000 di CTT Nord srl e coordina le attività connesse ai sistemi implementati delle aziende Trasporti Toscani e 3MT srl.

La società è entrata a fare parte della certificazione etica di gruppo nel corso dell'anno 2007 come L.A. Fratelli Lazzi Spa confluita nel corso del 2011 nella Fratelli Lazzi Srl fino ad arrivare alla attuale Trasporti Toscani.

Gli obiettivi per l'anno 2017 sono i seguenti :

- Passaggio alla nuova versione della norma SA8000:2014 che vedrà l'effettuazione delle seguenti attività:
 - ✓ Revisione di tutta la documentazione SA8000 per allinearla alle modifiche previste dalla nuova versione della norma
 - ✓ Costituzione del **COMITATO SALUTE E SICUREZZA** gruppo formato da lavoratori e funzioni manageriali incaricati di valutare e monitorare i rischi reali e potenziali per la salute e sicurezza dei lavoratori che coincide con il Servizio Prevenzione e Protezione
 - ✓ Costituzione del **SOCIAL PERFORMANCE TEAM, (SPT)** che deve essere composto da una rappresentanza equilibrata di lavoratori e management, effettuare una analisi dei rischi su tutti i punti della norma SA8000, effettuare efficacemente un monitoraggio per tenere sotto controllo la conformità allo standard ed effettuare le eventuali azioni correttive necessarie.
- mantenimento iscrizione al S.A.W. (osservatorio della Responsabilità Sociale delle organizzazioni)

	Sistema Responsabilità Sociale SA 8000	cod. doc.:	Bilancio SA 8000
	Bilancio SA 8000 anno 2016	rev.:	0.0
		data:	31/03/17

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 SA8000 sul portale del S.A.W e sul sito aziendale;
- attuare un sistema di Responsabilità Sociale SA8000:2014 in modo integrato al proprio Sistema di Qualità ISO 9001:2008;
- essere supportata dal Social Performance Team e dalla Direzione nell'attuazione del Sistema Responsabilità Sociale.

Attività di formazione

Per i dettagli sull'attività di formazione si rimanda al resoconto del Piano di formazione dell'anno 2015 disponibile presso la direzione aziendale.

10. RECLAMI O SUGGERIMENTI

“E’ stato predisposto in procedura l’iter attraverso il quale il personale può effettuare reclami o suggerimenti, in forma anonima o no, relativamente a cause di non conformità inerenti l’applicazione della Norma SA8000, la Sicurezza, l’Ambiente. Le modalità di inoltro dei reclami sono rese disponibili a tutto il personale attraverso ordine di servizio.

Durante le riunioni periodiche SPT monitora i reclami e propone eventuali azioni preventive/correttive e stabilisce le modalità di comunicazione ai lavoratori.

Al momento non sono pervenuti reclami né da parte dei lavoratori né per il tramite degli RLSA.

11. AMBIENTE DI LAVORO

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

Rappresentante aziendale

**Rappresentante dei
Lavoratori per R.S.**
