

IL BILANCIO SOCIALE SA8000

GRUPPO CPT

2005



Compagnia Pisana Trasporti SpA

SOMMARIO

1. INTRODUZIONE.....	4
1.1 Presentazione	4
1.2 IL GRUPPO CPT.....	4
1.2.1 CPT S.p.a.	4
1.2.2 Pisa Parcheggio S.p.a. (2P).....	5
1.2.3 Terzo Millennium Travel Spa (3MT)	5
1.2.4 Il CTT (Consorzio Toscano Trasporti).....	5
2. IDENTIFICAZIONE DEI PORTATORI DI INTERESSE (STAKEHOLDERS)	6
2.1 I Lavoratori	6
2.2 Le Organizzazioni sindacali.....	6
2.3 I fornitori.....	7
2.4 Gli Enti istituzionali	7
2.5 Le Associazioni, l’utenza e la collettività.....	7
3. LA POLITICA PER LA QUALITA’, L’AMBIENTE E LA RESPONSABILITA’ SOCIALE	8
4. IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA.....	10
5. I PRINCIPI DELLA NORMA SA8000	11
5.1 Lavoro Infantile.....	11
Obiettivi.....	11
5.2 Lavoro obbligato	11
Obiettivi.....	12
5.3 Salute e Sicurezza	12
5.3.1 Vincoli normativi.....	12
Obiettivi.....	12
5.3.2 Infortuni e malattie.....	12
5.3.3 Sicurezza nei luoghi di lavoro	13
5.3.4 Condizioni igieniche e ambiente di lavoro	14
5.3.5 Personale responsabile e addetto	15
Obiettivi del settore Sicurezza, salute, igiene	15
5.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva.....	15
Obiettivi.....	17
5.4.1 Il Premio di Risultato (Vannozzi).....	17
5.5 Discriminazione	19
5.5.1 Il clima aziendale	19
Obiettivi.....	20
5.6 Pratiche disciplinari.....	20
Obiettivi.....	21
5.7 Orario di Lavoro.....	21
5.8 Retribuzione	22

Obiettivi.....	22
5.9 Sistema di gestione	22
5.9.1 La formazione	22
Obiettivi.....	22
5.9.2 I fornitori.....	23
6. Le comunicazioni esterne	23
6.1 Reclami e suggerimenti.....	23
6.2 Le iniziative sociali	24
Obiettivi.....	26



1. INTRODUZIONE

1.1 Presentazione

Il gruppo CPT, nell'esercizio delle proprie attività istituzionali, ha come principale scopo quello di coniugare un servizio trasporto pubblico in grado di soddisfare le esigenze della collettività ed al contempo di contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio in cui opera.

Il percorso intrapreso sia dal momento della trasformazione in spa, ha portato la CPT nel giugno 2002 all'ottenimento delle certificazioni delle norme ISO 9001:2000 e ISO 14001, ed al loro rinnovo nel giugno 2005; ad esse si è aggiunta quindi, nel maggio 2003, a completamento del proprio Sistema Integrato, la certificazione SA8000.

Il presente documento ha lo scopo di diffondere a tutte le parti sociali interessate la politica e i risultati conseguiti dal gruppo per quanto riguarda la rispondenza alla norma SA8000 e recepisce i risultati e gli obiettivi definiti nel Piano annuale per la qualità, l'ambiente e la responsabilità sociale.

Copia del presente documento è disponibile sul sito internet e per consultazione presso le biglietterie e l'URP. Una copia è inoltre stata fornita al Rappresentante dei Lavoratori e alle organizzazioni sindacali.

La conoscenza del documento è assicurata da comunicati aziendali e/o opuscoli informativi distribuiti a tutti gli stakeholder.

1.2 IL GRUPPO CPT

Fanno parte del gruppo CPT le seguenti società:

1.2.1 CPT S.p.a.

Nel giugno 2005 è partito il nuovo servizio di trasporto pubblico locale nel bacino territoriale corrispondente all'intera provincia di Pisa; la CPT, in ATI con la ditta Sequi di Santa Croce sull'Arno e la controllata 3MT, è risultata aggiudicataria e gestirà il servizio per il prossimo quinquennio. Il nuovo progetto di rete, che ha come obiettivo prioritario quello di riuscire a coniugare le prescrizioni della stazione appaltante con il soddisfacimento delle nuove esigenze di mobilità, ha comportato una radicale revisione della rete del servizio urbano di Pisa, prevedendo direttrici primarie ad alta mobilità.

L'articolazione dell'intero progetto di gara ha dovuto anche tener conto della progressiva, notevole diminuzione delle risorse disponibili. Ciò nonostante, l'offerta presentata si è prefissata significativi obiettivi in materia di sicurezza, qualità, regolarità del servizio e rinnovo del parco, nonché sulle tematiche ambientali e sociali



1.2.2 Pisa Parcheggio S.p.a. (2P)

Si è trasformata nel corso del mese di giugno 2004 in società a responsabilità limitata partecipata al 100% da CPT che ha pertanto rilevato le quote possedute dalla Cassa di Risparmio di Pisa. A seguito della scadenza del contratto tra CPT e Comune di Pisa per la gestione della sosta nella città di Pisa, la stessa attività è ritornata nella disponibilità del Comune che l'ha quindi affidata ad una nuova società, *Pisamo azienda per la mobilità srl*, partecipata per il 75% da tale Ente e per il 25 % da CPT. Vista tale partecipazione e con l'intento comune di unificare la gestione della sosta e più in generale della mobilità, CPT ha stipulato con Pisamo un contratto di affitto di ramo d'azienda ricomprendente l'intera attività dei parcheggi di proprietà di CPT . Pisa Parcheggio srl continua a gestire la biglietteria di P.zza S. Antonio a Pisa nonché i parcheggi nel comune di S. Miniato e quelli stagionali di Marina di Vecchiano e Marina di Pisa.

1.2.3 Terzo Millennium Travel Spa (3MT)

L'azienda che opera nel settore del noleggio con conducente e del turismo tramite un'agenzia di viaggi, ha profondamente ristrutturato il proprio servizio per comunicare qualità del servizio, con efficienza economica.

Anche la 3MT, come già detto, ha partecipato in ATI alla gara per l'assegnazione dei servizi di TPL. Per quanto sopra, al personale della società dedicato alle attività oggetto di gara è stato direttamente applicato il CCNL autoferrotranvieri in conformità con il dettato del capitolato. Tale passaggio, è avvenuto ovviamente con la garanzia del mantenimento della retribuzione acquisita.

L'avvio del nuovo servizio di tpl, che per 3MT significa gestione di una rete extra urbana di collegamento tra Pisa e Metato, ha comportato il trasferimento in 3MT del personale prima operante con un'altra azienda, sul servizio aggiudicato, composto da tre autisti e un impiegata. La diversificazione dell'attività descritta, nonché un significativo incremento dei servizi di noleggio, rendono auspicabile per l'anno 2006 un positivo risultato di bilancio

1.2.4 Il CTT (Consorzio Toscano Trasporti)

Il Consorzio Toscano Trasporti è stato costituito nel 2001 tra le aziende di TPL della Toscana nord occidentale (ATL di Livorno, CPT di Pisa, CLAP di Lucca, COPIT di Pistoia, CAP di Prato, LAZZI di Firenze) al fine di concretizzare un'alleanza strategica tra le aziende per rafforzarsi in vista della liberalizzazione del mercato, per valorizzare il fattore della qualità del servizio e per eliminare le debolezze da ciascun azienda acquisite.

Sin dal primo periodo sono state avviate con successo numerose operazioni congiunte sia nel campo dell'acquisto di autobus e di carburante, sia nella gestione dei magazzini, sia nella omogeneizzazione del sistema di controllo di gestione.

Il Consorzio è stato quindi trasformato nel maggio 2005 in Compagnia Toscana Trasporti srl con capitale sociale di € 1.000.000 (25.5.2005) così ripartito:

- soci pubblici 51%
- soci privati 49%

Alla nuova società nei primi mesi del 2006, verranno trasferiti tutti i compiti direzionali, di coordinamento e di indirizzo fino a quel momento svolti da ogni singola azienda. Si ritiene che



il processo appena descritto e cioè la costituzione di un unico gruppo del trasporto pubblico locale, sia lo strumento più idoneo per affrontare le sfide del mercato e le prospettive correlate alle nuove normative, rispondendo altresì all'esigenza di ottenere economie di scale e di confrontarsi alla pari con operatori internazionali di grandi dimensioni.

Oltre a quanto descritto sono previste poi due successive fasi e precisamente:

- Separazione delle aziende di tpl dagli assets quali immobili, reti, partecipazioni societarie, componenti finanziarie;
- Conferimento a CTT srl della partecipazione di controllo o del controllo della neo costituita società di tpl

2. IDENTIFICAZIONE DEI PORTATORI DI INTERESSE (STAKEHOLDERS)

In questo capitolo si presentano gli stakeholder del gruppo CPT che sono stati coinvolti nel Sistema di Responsabilità Sociale e le azioni sviluppate nei loro confronti.

2.1 I Lavoratori

I lavoratori sono stati coinvolti nell'intero processo seguito dall'azienda per il raggiungimento della certificazione SA8000 mediante la capillare distribuzione di opuscoli e altro materiale informativo, nonché con incontri diretti nelle diverse sedi operative. A partire dall'anno 2005 si è ritenuto di sperimentare nuove metodologie di formazione del personale e di verifica della conoscenza deo presenti in aula, per altri motivi, per effettuare una capillare formazione di gruppo. Inoltre norma. Per quanto concerne la formazione si è colto il momento in cui i lavoratori eran per tutto il personale di nuova assunzione si è proceduto a fornire adeguata formazione in tema di SA 8000. Per quanto riguarda la verifica della formazione si è proceduto ad inserire nei bandi dei concorsi interni la materia; in tal modo si è riscontrato un sensibile "risveglio" di tutto il personale e le domande sulla norma, presentate durante l'effettuazione delle prove suddette, hanno partorito esiti confortanti dimostrando un adeguato livello di diffusione.

2.2 Le Organizzazioni sindacali

I rappresentanti sindacali hanno fattivamente partecipato ai processi di certificazione fin dall'origine con particolare coinvolgimento in relazione alla norma SA8000. Essi sono stati destinatari di numerosi momenti formativi e di verifica dello stato di attuazione del sistema e si sono adoperati per la sua diffusione.

Essi hanno ben presto compreso la differenza fra le Relazioni Industriali e la Responsabilità sociale, ricevendo altresì il riconoscimento dell'Ente certificatore per il concreto apporto fornito per la verifica e la diffusione della norma.

Nel corso dell'anno si è proceduto ad una rilevazione del clima aziendale, combinata con una verifica sull'andamento delle problematiche principali emerse nell'analisi di clima



condotta nel 2004. Nel corso del mese di luglio 2005 è avvenuta l'elezione del Rappresentante dei lavoratori di CPT cui è stato riservato un apposito evento formativo esterno. Il clima instaurato permette un monitoraggio continuo e costante di tutti gli aspetti disciplinati dalla norma.

2.3 I fornitori

Il gruppo CPT ha strutturato un sistema di verifica e di sensibilizzazione sull'operato dei fornitori chiedendo agli stessi, come condizione per l'inserimento nell'albo fornitori, il rispetto delle norme e dei principi contenuti nella norma SA8000 esteso anche alla catena dei loro fornitori.

Sono stati individuati i settori ove il rischio di non conformità alla SA 8000 è più elevato e sono state pianificate ed effettuate verifiche su alcuni fornitori al fine di verificarne la rispondenza ai requisiti della norma. Sono state studiate nuove attività per il miglioramento dell'efficacia del monitoraggio, in particolare per quanto riguarda la catena delle forniture e dei fornitori delle società collegate. Nel corso del 2005 sono state effettuate delle verifiche mirate su alcuni fornitori di 3MT che operano in outsourcing.

2.4 Gli Enti istituzionali

Gli Enti istituzionali presenti sul territorio servito dalle società del gruppo sono tutti i comuni della Provincia di Pisa, alcuni comuni della provincia di Livorno e di Firenze e le Province di Pisa, Livorno e Firenze. Essi hanno un ruolo determinante in quanto non sono esclusivamente bacino di utenza, ma al contempo anche proprietari ed Enti concedenti il servizio.

All'indomani dell'affidamento della gara per il servizio nel bacino pisano è inoltre stato costituito un comitato tecnico, composto da un rappresentante dei comuni ed uno della provincia da una parte e da due incaricati dell'azienda dall'altra. Tale comitato, con lo scopo di rendere proficua la gestione del contratto si riunisce periodicamente ed affronta tutte le tematiche legate al miglioramento della gestione del servizio, dalle varianti al programma di esercizio, al controllo dei sistemi di monitoraggio, alla verifica dell'equilibrio economico del contratto.

Quanto sopra rafforza e rappresenta un ulteriore stimolo alla ricerca dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità dei servizi offerti.

2.5 Le Associazioni, l'utenza e la collettività

Un impegno particolare è stato inoltre profuso per coinvolgere e trasmettere all'utenza il messaggio dell'attenzione che le società del gruppo riservano alla qualità del servizio, alla soddisfazione del cliente ed al rispetto ed alla tutela della salute dei lavoratori e della collettività, nonché alle iniziative sociali di cui il gruppo si è fatto portavoce.



Le associazioni dei consumatori rappresentano il collettore delle esigenze e delle istanze dell'utenza nei confronti dell'azienda. Sono previsti incontri annuali in occasione della stesura della carta dei servizi e ogni qualvolta che si presentino situazioni di interesse congiunto. La carta dei servizi identifica le associazioni riconosciute.

Dal marzo 2004 presso la sede della CPT SpA è stato sottoscritto un **protocollo di intesa** tra la Società ed i responsabili delle associazioni dei consumatori **Federconsumatori e Lega Consumatori ACLI di Pisa**, in cui le parti si sono impegnate a :

- promuovere iniziative per la **trasparenza** e il miglioramento della qualità dei servizi di CPT attraverso adeguati sistemi di **informazione** all'utenza;
- organizzare incontri periodici per la **verifica** della corretta applicazione della carta dei servizi e di tutto quanto attiene le questioni inerenti i rapporti tra i cittadini consumatori e CPT;
- Incrementare **azioni** dirette ad una più adeguata ed efficace informazione al cittadino consumatore anche tramite il call center, il sito internet aziendale, gli sportelli al pubblico, pubblicazioni ad hoc;
- favorire iniziative di **formazione** tese al miglioramento dei servizi ed alla tutela dei cittadini utenti.

Si tratta di un evento importante nel particolare momento di **trasformazione** che il settore del trasporto pubblico sta vivendo a livello nazionale e in cui CPT è chiamata ad attuare un disegno strutturale di **industrializzazione e di modernizzazione**, realizzando ingenti piani di investimento.

In questo quadro la **tutela del consumatore** si configura come un obiettivo caratterizzante e qualificante della nuova gestione societaria che, grazie alla collaborazione con le Associazioni dei Consumatori, intende **garantire i cittadini** in termini di efficienza, efficacia, trasparenza e innovazione dei meccanismi gestionali, incrementando al contempo le azioni volte ad estendere i diritti di informazione del consumatore.

3. LA POLITICA PER LA QUALITA', L'AMBIENTE E LA RESPONSABILITA' SOCIALE

La Compagnia Pisana Trasporti ha la missione di contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio attraverso:

- ❖ la fornitura di servizi affidabili, in grado di soddisfare le esigenze dei clienti e delle parti interessate;
- ❖ il rispetto e la diffusione dei principi della Responsabilità Sociale
- ❖ la gestione efficiente delle proprie attività nel rispetto della Risorsa Ambiente.

CPT considera l'etica del lavoro e la sicurezza dei lavoratori un valore fondamentale che deve guidare il management nelle scelte aziendali. Per questa ragione, in aggiunta alla norma ISO



9001:2000 e alla norma ISO 14001:2004, ha individuato nella norma SA8000 una linea guida a cui ispirare e conformare tutte le scelte che riguardano la Responsabilità Sociale e la Sicurezza nel Gruppo.

Il Sistema Integrato rappresenta uno strumento che il Gruppo CPT utilizza per attuare la propria missione, e la presente Politica ne sintetizza gli impegni:

impegno focalizzato sulla soddisfazione del cliente:

- la pianificazione e la realizzazione di servizi in modo da soddisfare le esigenze degli utenti e delle parti interessate, compatibilmente con le risorse disponibili
- la definizione, l'attuazione, e il monitoraggio degli obiettivi aziendali da parte del management;

impegno focalizzato sulla comunicazione:

- la comunicazione con il cliente e con le parti interessate, allo scopo di recepirne le esigenze;
- diffusione dei principi della Responsabilità Sociale all'interno dell'azienda, presso i fornitori, e all'esterno;
- la diffusione della conoscenza delle problematiche della tutela dell'ambiente e della sicurezza e delle relative discipline tecnico-organizzative, nei confronti delle persone coinvolte nelle attività aziendali;
- studio delle modalità di divulgazione dei traguardi raggiunti nel campo ambientale;

impegno focalizzato sul rispetto normativo:

- il recepimento delle leggi nazionali, sovranazionali, e locali, e delle convenzioni internazionali relative alla gestione del personale, con particolare attenzione alle procedure di aggiornamento normativo e al conseguente adeguamento delle attività;

impegno focalizzato sul lavoratore:

- il coinvolgimento, la motivazione e lo sviluppo delle professionalità di tutto il personale
- l'attenzione al clima aziendale;
- l'avvio di iniziative a carattere sociale per il miglioramento delle condizioni di vita dei lavoratori, anche quando esterni a CPT e soprattutto se minori, e la comunicazione all'esterno dell'azienda dei principi della norma SA8000

impegno focalizzato sui fornitori:

- la selezione e il controllo dei propri fornitori affinché sia assicurata la qualità dei prodotti/servizi forniti, sia garantito il rispetto dei principi etici a cui si uniforma il Gruppo, siano monitorati gli aspetti ambientali connessi con le attività del fornitore;
- la richiesta ai fornitori affinché assumano a loro volta l'impegno a rispettare e far rispettare i principi della Responsabilità Sociale;
- *impegno focalizzato sugli aspetti ambientali:* l'identificazione e valutazione degli aspetti ambientali; l'adozione di misure di riduzione dei rischi connessi con le attività dell'azienda, di prevenzione di incidenti e/o fatti accidentali potenziali e/o emergenze, di risparmio energetico; la previsione di misure correttive e di recupero;
- la riduzione dell'impatto ambientale delle attività gestite in proprio o in outsourcing;

impegno focalizzato sul miglioramento continuo:

- il miglioramento continuo delle proprie capacità organizzative



- delle tecniche in grado di ridurre l'impatto ambientale e il rischio legati alle proprie attività;
- delle condizioni di lavoro e delle azioni in materia di Responsabilità Sociale;
- delle proprie prestazioni per adeguarsi alle evoluzioni del settore;
- dell'efficienza nella gestione dei propri processi al fine di utilizzare al meglio le risorse aziendali;
- della definizione e conseguimento degli obiettivi ambientale e della sicurezza.

La Politica viene diffusa attraverso il presente documento a tutte le parti interessate.

Il Presidente

Ing. Quinto Riccardo Bertini

30/06/2005

4. IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA

Il gruppo ha realizzato un sistema integrato di Qualità, Ambiente e Responsabilità Sociale, gestito tramite un unico manuale, che presenta la Politica aziendale e descrive le responsabilità per la gestione dei processi aziendali e i criteri utilizzati per assicurare la rispondenza alle norme di riferimento; inoltre Cpt ha dato corso agli adempimenti richiesti dalla legge sulla Privacy ed ha implementato un modello di organizzazione, gestione e controllo in linea con le previsioni del D. Lgs. 231/01 con conseguenti modifiche del manuale e di alcune procedure del sistema integrale.

Il funzionamento del sistema è garantito attraverso un numero di procedure che descrivono i processi aziendali nelle loro modalità di gestione, e la cui aderenza alle attività svolte è vincolante per i settori aziendali di riferimento, ai fini del rispetto e della corretta applicazione delle Norme su cui si basa il Sistema Integrato del Gruppo. Le procedure definiscono inoltre le modalità di raccolta, conservazione ed aggiornamento dei dati e le azioni necessarie per assicurare il miglioramento continuo dei processi.

Tutta la documentazione relativa al Sistema è memorizzata su un server di rete locale che permette l'accesso agli utenti a vari livelli, con le protezioni necessarie a garantire privacy e funzionalità.

Per il controllo del corretto funzionamento del sistema sono pianificati momenti di verifica, da attuarsi mediante ispezioni a cura di personale che il gruppo ha adeguatamente formato, attraverso le segnalazioni del personale coinvolto nei processi, e grazie alle segnalazioni, suggerimenti, reclami, di tutte le parti interessate.

Le segnalazioni che provengono dagli utenti, dal personale, o da qualunque parte interessata, sono registrate e analizzate al fine di fornire risposte adeguate ai problemi sollevati. Periodicamente si effettuano analisi sull'andamento dei reclami al fine di definire le azioni più adeguate per migliorare la qualità del servizio e il clima aziendale.

Per ogni esercizio vengono redatti e tenuti sotto controllo:

- Il piano annuale
- Il riesame della direzione
- Il piano della Formazione



- Il piano delle visite ispettive.
- Il Bilancio SA8000

5. I PRINCIPI DELLA NORMA SA8000

5.1 Lavoro Infantile

Il gruppo esclude l'utilizzo di lavoro infantile e di quello minorile. Ha comunque previsto in una procedura del sistema (PQ10) una serie di interventi da mettere in atto nel caso in cui, per mero errore, si accertasse la presenza di un lavoratore minore.

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. Per supportare infine la riduzione del fenomeno a livello generale sono proseguite le iniziative sociali mirate a sostegno dei minori, quali l'adozione e il mantenimento agli studi di dieci bambini in India tramite l'associazione Onlus Bhalobasa, la donazione di autobus al popolo Saharawi e la concessione di titoli di viaggio gratuiti per i bambini di Chernobyl.

Nel corso del 2005 Cpt ha partecipato alla presentazione dell'iniziativa Scream, con la quale diversi organismi internazionali come l'Unicef e l'Ilo, nazionali come la provincia di Pisa, la regione Toscana, e l'Università degli studi di Pisa hanno organizzato una giornata nella quale attraverso testimonianze, interventi e un dibattito finale si è cercato di dare il via all'iniziativa che come obiettivo si propone una mobilitazione sociale e didattica dei giovani al fine di creare degli interessi relativamente all'argomento del lavoro minorile e stimolare i medesimi a creare un movimento sociale mondiale con lo scopo di restituire ai bambini lavoratori il loro diritto all'infanzia.

Obiettivi

Il gruppo CPT intende partecipare al progetto Scream nelle forme e nei modi che verranno concordati con i vari Organismi ed Enti che hanno dato il via all'iniziativa.

5.2 Lavoro obbligato

Il lavoro prestato da tutte le persone impiegate in azienda è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre pressioni che lo costringano in qualsiasi modo a prestare la propria attività per l'azienda .

A nessun lavoratore è stato chiesto e nessun lavoratore ha mai lasciato alcun tipo di deposito in denaro o documenti di identità in originale.

Sia gli straordinari che i richiami da riposo sono assolutamente vincolati all'assenso del lavoratore.



Fondamentale, a questo fine, è stata la disciplina delle cd. “code” introdotte dall’accordo aziendale dell’1 aprile 2004: anche nell’anno 2005 i lavoratori che si sono proposti per effettuare prestazioni straordinarie hanno garantito la tenuta del sistema, ispirato a criteri di massima trasparenza, rispetto dei limiti di legge, volontarietà e allargamento della platea dei coinvolti. In buona sostanza l’obiettivo che il Gruppo si era dato è stato pienamente raggiunto.

Obiettivi

L’obiettivo del Gruppo è quello di mantenere costante la soddisfazione delle richieste di effettuazione delle code da parte del personale, nel pieno rispetto dei principi sopra enunciati: in buona sostanza, anche per il 2006, l’obiettivo è quello di monitorare l’andamento rispetto all’anno precedente, garantendo il rispetto dei limiti di legge.

5.3 Salute e Sicurezza

5.3.1 Vincoli normativi

Il Gruppo prende a riferimento ed applica tutte le normative che disciplinano la salute e sicurezza dei lavoratori, e l’igiene e sicurezza dell’ambiente di lavoro, all’interno delle aziende del gruppo.

Ciascuna delle aziende dispone di una valutazione del rischio aggiornata.

Per ogni sede sono stati predisposti piani di evacuazione e antincendio; in ogni deposito sono esposte le planimetrie con i percorsi di esodo, i comportamenti da tenere e l’indicazione dei nominativi dei lavoratori che per ogni sito sono stati formati per gestire le emergenze attraverso opportuni corsi.

Obiettivi

Nel corso del 2006 è stato creato un piano di “Esercitazioni alle Emergenze” che servirà a tutti i lavoratori per effettuare delle simulazioni rispetto ad alcuni eventi pericolosi che potrebbero capitare e che necessitano di una adeguata preparazione ed organizzazione.

5.3.2 Infortuni e malattie

Le assenze per malattie ed infortunio sono monitorate costantemente per tutte le società del gruppo; tali informazioni hanno cruciale importanza al fine di individuarne le possibili cause ed eventualmente porre in essere gli opportuni rimedi. Per la 2P e la 3MT le assenze legate ai predetti eventi sono insignificanti e legate ad unici eventi morbosi.

Per la CPT, invece, il fenomeno assume dimensioni diverse. Infatti, in special modo in un comparto, si registrano episodi di malattia di breve durata concentrati soprattutto nei week-end ed in alcuni turni meno graditi ai lavoratori. A tal proposito la società si è attivata, nel rispetto



delle vigenti normative di legge e di contratto, verso gli organi competenti per sensibilizzarli alle azioni di loro competenza. Oggi siamo in attesa di valutare l'efficacia degli interventi intrapresi.

I dati della tabella seguente mostrano l'andamento delle assenze negli anni 2002-2005:

Soc.	Indice mal 2002	Indice mal 2003	Indice mal 2004	Indice mal 2005	Indice inf 2002	Indice inf 2003	Indice inf 2004	Indice inf 2005
CPT	3,97%	4,38%	3,72%	3,65%	0,99	1,53%	1,38%	1,00%
2P	1,06%	2,13%	2,32%	2,68%	0,00	0,00%	0,00%	0,00%
3MT	0,00%	0,83%	2,51%	5,01%	0,01	0,00%	0,00%	0,00%

Le cause del peggioramento delle malattie di 3MT sono dovuti ad un evento morboso particolarmente lungo.

Nella prima parte del 2006 l'andamento sembra essere sostanzialmente invariato.

5.3.3 Sicurezza nei luoghi di lavoro

La sicurezza nei luoghi di lavoro è assicurata dal puntuale rispetto del D.L.gvo 626/94 attraverso il piano di valutazione dei rischi e il controllo periodico di tutti i luoghi di lavoro da parte del gruppo "sicurezza" costituito da Datore di lavoro, RSPP, RLS e Medico Competente: sono programmati sopralluoghi in tutte le sedi aziendali annualmente, o anche più volte l'anno, nel caso in cui vengano evidenziate specifiche problematiche.

Durante la riunione periodica del *tavolo della sicurezza* sono stati effettuati alcuni sopralluoghi nei vari locali delle varie sedi aziendali, con un gruppo composto da rappresentanti aziendali, tecnici del settore, il medico competente, e rappresentanti dei lavoratori.

Sono state evidenziate problematiche che nella maggior parte dei casi sono state affrontate e risolte; per alcune sono in atto approfondimenti per valutare gli interventi necessari.

Ogni nuovo assunto riceve, oltre ai dispositivi di sicurezza individuali, apposito materiale didattico/informativo predisposto ad hoc per garantire adeguate conoscenze delle procedure in essere su salute e sicurezza e delle modalità comportamentali da tenere nelle varie occasioni di lavoro.

Tutto il personale del gruppo ha partecipato a corsi di formazione/informazione in merito allo sviluppo della cultura della prevenzione per la sicurezza.

I preposti hanno ricevuto adeguato aggiornamento relativamente alle problematiche di emergenza, antincendio e primo soccorso.

Nel corso dell'anno è stato completato il progetto di condizionamento nell'ultima sede (stanza personale c/o Stazione centrale di Pisa).

E' stato ultimato il piano di rinnovo del parco autobus legato alla cd. "seconda e ultima tranche di finanziamenti" con l'acquisto di :

- 1 interurbani normali



- 4 interurbani lunghi
- 11 suburbani lunghi
- 6 urbani normali

Tutti i mezzi sopra elencati sono climatizzati con un impianto separato per i passeggeri e l'autista e tutti sono allestiti con motori Euro 3 con aggiunta del dispositivo CRT.

Al 31/12/05 sono già stati consegnati tutti i veicoli.

Sono infine in corso di acquisizione ulteriori 10 veicoli a Metano che entreranno in servizio entro il primo semestre del 2006.

Come da programma, è in fase ormai finale la gara per l'affidamento dei lavori di costruzione del nuovo deposito a Pontedera. L'aggiudicazione è prevista entro il mese di gennaio e la consegna dei lavori dovrebbe rispettare i termini del 30.9.2006.

E' stato completato anche il progetto di spostamento del capolinea di P.zza S. Antonio all'interno del deposito di Via Pellico. Tale spostamento ha comportato una nuova dislocazione e quindi la completa ristrutturazione dei locali del personale viaggiante e di coordinamento, dei servizi igienici, e delle aree assegnate alle rappresentanze sindacali. Inoltre nelle aree dove è situato attualmente il capolinea verrà realizzata una pista ciclabile, aree a verde ed una piazza, producendo una importante riqualificazione nel quartiere a disposizione della cittadinanza nonché un quasi totale abbattimento delle emissioni sonore legate alla marcia degli autobus.

5.3.4 Condizioni igieniche e ambiente di lavoro

L'azienda verifica, contestualmente alle visite ispettive programmate o straordinarie (ove richiesto) dei siti aziendali, che le condizioni igieniche in tutti i luoghi di lavoro siano adeguate, e consentano a tutto il personale l'utilizzo decoroso in condizioni ambientali ottimali.

Sono dislocati presso tutte le sedi distributori automatici di acqua minerale.

Con periodicità bimestrale e quadrimestrale vengono effettuati interventi rispettivamente di derattizzazione e disinfestazione delle sedi.

Anche su impulso sindacale numerosi sono stati gli interventi destinati al miglioramento degli ambienti di lavoro. E' ormai completato il trasferimento del personale di esercizio nei nuovi locali di P.zza S. Antonio ed è prevista entro il mese di ottobre il termine dei lavori di costruzione del nuovo deposito di Pontedera.. La copertura del deposito di Larderello è stata bonificata e sono stati eseguiti i dovuti campionamenti di controllo ed è in corso la realizzazione del nuovo impianto di depurazione delle acque. Parimenti sono stati eseguiti lavori di adeguamento presso le postazioni di lavaggio autobus di Ospedaletto e Pontedera .

E' stata costruita la nuova tettoia dell'impianto di distribuzione del gasolio a Larderello

Periodicamente sono effettuate le analisi delle acque, e tutte le analisi di impatto ambientale fuori e dentro l'azienda, in modo da garantire il rispetto dell'ambiente sia per i dipendenti, sia per la collettività.

In particolare è prevista per i primi mesi del 2006 la consegna del documento di valutazione del clima acustico generato da tutti i depositi e dai terminal e di redazione del piano di



risanamento acustico, redatto da un tecnico incaricato, in conformità con le previsioni della L. 447/95 e della L.R. 89/98. Tale documento, che ha comportato un significativo sforzo di risorse tecniche ed economiche, testimonia l'attenzione continua alle problematiche ambientali, soprattutto quando esse sono strettamente connesse con il benessere della cittadinanza.

5.3.5 Personale responsabile e addetto

Considerato il mancato rinnovo della RSU la CPT si è vista costretta a richiedere alle RSA regolarmente costituite di individuare i nuovi RLS che hanno proseguito nell'opera dei loro predecessori. Nel corso del mese di aprile 2006 essi hanno partecipato ad un apposito corso di formazione.

Con la conclusione del Contratto con il precedente RSPP di CPT, si è resa necessaria la nomina di un nuovo Responsabile che ha preso pienamente possesso dell'incarico affidato e che sicuramente potrà garantire nel miglior modo possibile la continuità di attenzione e la capacità di intervento in un settore tanto delicato come quello della sicurezza

Obiettivi del settore Sicurezza, salute, igiene

Per il 2006 si valuterà come coinvolgere maggiormente il medico competente nei processi di sicurezza.

Verrà effettuata una valutazione del rischio Rumore e una valutazione delle Vibrazioni a Bordo unita quest'ultima ad una campagna di sensibilizzazione dell'uso del mezzo da parte degli autisti.

5.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

Il Gruppo rispetta il diritto dei lavoratori di aderire ai sindacati di loro scelta, e il diritto alla contrattazione collettiva.

Nella CPT, dopo la scadenza della RSU (luglio 2003), sono state costituite le RSA di fil/cgil, fit/cisl, uilt/uil e faisa/cisal che godono delle agibilità previste dagli accordi collettivi. Dal marzo 2004 è stata costituita la rappresentanza dei sindacati di base, cobas, O.S. che, ad oggi, non può godere appieno delle libertà sindacali poichè non firmataria del CCNL e dei contratti aziendali. In favore dei cobas, con espressa delega delle parti interessate, la CPT effettua comunque trattenute sulla busta paga a titolo di cessione del credito retributivo.

Nelle società 2P e 3MT, il cui organico è inferiore a 15 unità, non sono invece costituite RSA/RSU.

I rappresentanti sindacali di tutte le sigle e a tutti i livelli sono assolutamente liberi di comunicare con i propri iscritti sui luoghi di lavoro, nel rispetto delle disposizioni per l'accesso e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

I rappresentanti sindacali godono di permessi per l'espletamento del loro mandato nei limiti stabiliti dal CCNL e dalla contrattazione aziendale.



Nell'anno 2005 in CPT il tavolo negoziale si è adoperato per disciplinare alcuni aspetti organizzativi su cui erano emerse criticità (mensa e richiesta congedi), nonché per completare l'opera di una migliore organizzazione delle attività di manutenzione della flotta nonché quelle di rifornimento e prima accudienza.

La tabella seguente mostra le % di iscritti nel corso degli anni 2002-2006

Società	% iscritti alle OO.SS. 2002	% iscritti alle OO.SS. 2003	% iscritti alle OO.SS. 2004	% iscritti alle OO.SS. 2005
CPT	76%	72,21%	74,08%	65,61%
2P	27%	64%	42,85%	12,50%
3MT	42%	50%	42,85%	18,18%

Nel triennio 2002-2006 le astensioni per sciopero sono state le seguenti:

S O C I E T À	A D D E T T I	A D D E T T I	A D D E T T I	A D D E T T I	GG M S E C D I I O P E R O 2002	GG M S E C D I I O P E R O 2003	GG M S E C D I I O P E R O 2004	GG M S E C D I I O P E R O 2005
	MEDI 2002	MEDI 2003	MEDI 2004	MEDI 2005				
CPT	508,90	512,41	494,17	472,30	3,25	1,93	1,67	1,22
2 P	11,00	10,09	8,00	5,98	0,72	1,15	0,84	0,00
3 M T	6,38	6,63	6,66	8,48	0,00	0,00	0,00	0,28

Nell'anno 2005 nella CPT sono state fruite dalle RSA/RSU 3.410 ore di permesso sindacale aziendale.



Per quanto riguarda gli scioperi si sottolinea come buona parte della conflittualità abbia riguardato la vicenda del trattamento di malattia, abolito dalla Legge finanziaria, che ha visto le parti accordarsi solo nel mese di settembre 2005

Obiettivi

L'obiettivo principale per il 2006 è il monitoraggio e l'individuazione di alcuni aspetti legati all'applicazione degli accordi vigenti, quali la riorganizzazione del settore manutenzione, il miglioramento delle attività di rifornimento e prima accudienza nonché il rinnovo del Premio di Risultato per l'anno 2006.

L'azienda e le OO.SS. saranno comunque fortemente impegnate per le procedure di legge necessarie all'avvio operativo di CTT srl.

5.4.1 Il Premio di Risultato (Vannozzi)

Il 12 gennaio 2006 ai dipendenti CPT è stato corrisposto il compenso per il Premio di Risultato per l'anno 2005.

L'impianto generale del Premio ha sostanzialmente prodotto un miglioramento dei risultati, anche se la produttività di alcuni gruppi non ha ancora raggiunto gli standard di settore.

Ovviamente, come tutte le esperienze di nuova attuazione, occorre, oculatezza, tempo, pazienza e perseveranza nell'apportare quei correttivi in grado di cogliere pienamente gli obiettivi condivisi e soddisfare le esigenze di tutte le parti interessate.

Per il personale autista il premio era basato sostanzialmente sul miglioramento delle presenze. Infatti, dopo che negli ultimi anni la produttività del personale utilizzato alla guida si era improvvisamente e decisamente ridotta, si è registrata una sensibile inversione di tendenza che ha contribuito a ridurre sensibilmente il fabbisogno di personale ed il monte ferie residuo (da oltre 10.000 giornate alla fine del 2001 si è passati alle circa 4.700 giornate al termine del 2005).

L'obiettivo fissato è stato mancato in misura chiara, ma comunque si è prodotto un miglioramento delle performance che hanno permesso al 52,65% del personale di ricevere un premio di un importo compreso fra 855,00 e 1.323,00 euro a cui, per la gran parte, vanno aggiunti anche Premi per evitati sinistri (da 50,00 a 150,00 euro a secondo della presenza) che hanno interessato complessivamente 155 addetti.

Certo è che una riflessione appare immediata e spontanea: a fronte di una spesa (costo aziendale) di 307.706,61 euro si sono avuti miglioramenti, in termini di maggiori giornate di presenza al lavoro, pari a 2,05 giorni medi per addetto (autista) ed i danni per mancati sinistri sono aumentati, così come il numero di sinistri non denunciati.

Gli obiettivi del personale autista per i prossimi anni dovranno quindi necessariamente perseguire l'ottica di un ulteriore incremento della produttività, che rimane comunque al di sotto sia della media standard del settore che indici medi storici della stessa CPT, migliorare l'impianto del premio sinistri cercando di combinare gli effetti della diminuzione dei danni prodotti con le giornate di effettiva prestazione del singolo, fermo restando l'adozione di



meccanismi che scoraggino l'eventuale tentativo di non denunciare l'accaduto. Inoltre bisogna cercare di individuare un meccanismo per migliorare l'affezione all'azienda di quel 20% di dipendenti-autisti che non raggiungono neppure la soglia delle 220 giornate annue di presenza e che condizionano pesantemente tutto il gruppo.

Per il settore manutenzione il Premio era articolato per la metà all'incremento della produttività resa (presenza) e per l'altra metà al miglioramento dell'efficienza del parco bus (diminuzione n. bus, giorni di fermo macchina e copertura del servizio). L'obiettivo collettivo legato alla presenza è stato addirittura oltrepassato ed il premio è stato aumentato del 10%, mentre è stato raggiunto quello legato all'efficienza del parco. Il 50 % del personale ha raggiunto il premio massimo, mentre il 28,82% non ha raggiunto alcun premio.

L'obiettivo da perseguire con forza nei prossimi anni è miglioramento dei processi produttivi poiché il dato relativo all'analisi dei dati relativi ai gg medi di fermo macchina, confrontati con quelli del settore, ci obbliga a risposte più efficaci e tempestive.

Per gli addetti all'esercizio il Premio di risultato, al contrario del 2004, ha prodotto qualche stortura: in un numero così ridotto di persone hanno pesato tantissimo il fatto di un'assenza per un lungo periodo ed una parte del premio legata al raggiungimento dell'obiettivo collettivo del personale autista.

Gli obiettivi per gli anni a venire sono legati al miglioramento degli aspetti comportamentali e quelli afferenti alla sfera delle competenze emersi dalla valutazione, da realizzarsi anche mediante interventi formativi mirati per i nuovi addetti, nonché all'inserimento degli addetti all'esercizio insieme al restante personale impiegatizio in modo da attenuare l'impatto di assenze così lunghe.

Anche per il restante personale, impiegati ed ausiliari, il Premio ha chiaramente messo in luce i grandi progressi effettuati e gli standard qualitativi e quantitativi raggiunti. L'impalcatura adottata prevedeva un 50% del Premio legato al mantenimento della produttività raggiunta (presenze), un 35% legato al conseguimento del sistema di certificazione di cui al D. Lgs. 231/91 ed al mantenimento del sistema integrato qualità ambiente e responsabilità sociale. Per quanto riguarda la parte legata alla presenza il Premio il risultato complessivo è stato straordinario, mentre la parte del premio legata al sistema delle certificazioni è stata raggiunta.

Gli obiettivi per i prossimi anni sono volti a ricercare un diverso sistema di misurazione delle performance individuali in quanto, per la specificità dell'attività impiegatizia, non sempre la presenza è indice di produttività, ovvero non sempre l'assenza è indice di scarsa produttività, visto che si tratta di attività specifiche che, in caso di mancanza della persona competente, spesso non possono ormai essere svolti da altri e ricadono sulla stessa persona al momento del suo rientro. Per quanto riguarda presenza e formazione vale quanto già detto per gli addetti all'esercizio.



5.5 Discriminazione

Il Gruppo non effettua alcun tipo di discriminazione.

Non ammesse interferenze nella sfera personale di ciascun lavoratore.

Nel periodo 2002-2006 le percentuali di dipendenti distribuite per sesso sono risultate le seguenti.

Società	M 2002	M 2003	M 2004	M 2005	F 2002	F 2003	F 2004	F 2005
CPT	94,25%	94,35%	94,34%	94,69%	5,75%	5,65%	5,66%	5,31%
2P	54,55%	54,55%	33,33%	50,00%	45,45%	45,45%	66,67%	50,00%
3MT	80,00%	83,33%	85,71%	81,82%	20,00%	16,67%	14,29%	18,18%

5.5.1 Il clima aziendale

La prima indagine sul clima aziendale si è svolta nell'anno 2004 attraverso un sistema di somministrazione di questionari nei vari settori aziendali.

Poichè nell'analisi della stessa erano state evidenziate alcune aree critiche, su di esse è stata focalizzata l'attenzione durante la fase di elaborazione del questionario per l'analisi 2005, al fine di verificare il superamento delle problematiche a seguito degli interventi correttivi adottati. In particolare, le criticità riscontrate si riferivano alle seguenti aree:

- carenze nella comunicazione
- carenze nelle possibilità di espressione di sé e delle proprie idee
- conseguenti problemi nel rapporto con i superiori, e talvolta anche con i colleghi
- insoddisfazione del personale viaggiante riguardo a turni e orario di lavoro, e segnalazioni del restante personale sulla distribuzione dei carichi di lavoro.

Gli interventi correttivi adottati riguardavano il rinnovo del parco mezzi, il miglioramento nell'elaborazione dei turni, la riorganizzazione del settore esercizio sia riguardo alle mansioni che riguardo alle persone addette alle stesse.

La rilevazione del 2005 è stata condotta attraverso la somministrazione di questionari al personale autista.

Anche se parziale, giacchè mirata al solo personale di guida, la rilevazione consente di ritenere in gran parte superati i problemi di rapporto con i superiori, di comunicazione, di dialogo, di espressione di sé che rappresentavano la prima criticità nella rilevazione precedente. Nelle diverse domande infatti i lavoratori hanno avuto modo di segnalare la maggiore facilità nei contatti con i superiori e la maggiore soddisfazione per l'esito degli stessi.

Inoltre, anche se nessuna domanda sull'orario di lavoro è stata posta in maniera esplicita, i lavoratori hanno ritenuto in maniera nettamente inferiore al passato di lamentarsi delle



condizioni di lavoro riguardo a ciò, considerando concause dello stress lavorativo anche il contatto con l'utenza ed il traffico stradale.

In conclusione, i risultati ottenuti attraverso le azioni di miglioramento messe in atto, in termini di soddisfazione dei lavoratori rispetto al proprio ambiente di lavoro ed alle condizioni stesse in cui sono inseriti, si possono considerare soddisfacenti, e rappresentano evidenza del fatto che l'azienda ha adottato misure adeguate a giudizio del lavoratore.

Obiettivi

L'obiettivo principale è quello del miglioramento del clima aziendale, ovvero nell'evitare possibili regressioni in tale ambito, visto anche lo sforzo fatto nel cercare di soddisfare i bisogni del maggior numero di dipendenti, compresi particolari accorgimenti organizzativi.

Questo è il primo problema che sarà affrontato insieme al Rappresentante dei lavoratori per la SA8000, poiché egli sarà l'interfaccia privilegiato per l'interpretazione delle problematiche dei lavoratori.

Intanto, al fine di rimuovere la causa di infinite dispute si è cercato di sperimentare un accordo sulle modalità di richiesta delle ferie (8/6/2005), la cui decorrenza è sospesa in attesa di ulteriori approfondimenti tecnici che sono in corso di definizione

5.6 Pratiche disciplinari

I provvedimenti disciplinari rappresentano un fenomeno estremamente limitato e il cui numero annuo è vicino allo zero nelle società controllate e collegate del gruppo. Per quanto riguarda la CPT, essa, in quanto erogatrice di un servizio pubblico, è soggetta alle disposizioni del R.D. 8/1/1931 n. 148 ed al codice disciplinare in essa contenuto. La specificità del servizio sopra esposta e il fatto che l'interruzione di pubblico servizio sia classificata come reato penalmente perseguibile, fa sì che la quasi totalità dei procedimenti che sfociano nella censura, multa o nella sospensione siano conseguenza di ritardi al turno. L'azienda e le parti sociali, con la volontà di porre in essere un piano di miglioramento si sono incontrate ed hanno convenuto sull'importanza di affiancare all'attività di sensibilizzazione strumenti premianti da contrapporre agli aspetti disciplinari, inserendoli all'interno della discussione per il premio di risultato. Il lavoro intrapreso ha dato già i primi risultati in termini di riduzione del numero dei provvedimenti irrogati.

L'azienda versa i proventi delle sanzioni presso l'INPS.

Di particolare efficacia si è rivelato il cd. Bonus istituito con l'accordo aziendale dell'1/4/2004; in sostanza viene premiato colui che non commette ritardi al turno e nel contempo viene sensibilizzato tutto il personale a ridurre al minimo questo fenomeno, di particolare impatto per un'azienda che svolge servizi di pubblica utilità. Nel periodo 2003-2005 l'andamento delle sanzioni è stato il seguente.

Società	Importo multe 2003	Importo multe 2004	Importo multe 2005	Giorni tot. sospensione 2003	Giorni tot. sospensione 2004	Giorni tot. sospensione 2005



CPT	1699,33	1705,17	3594,73	53	29	63
2P	0,00	0,00	0,00	0	0	0
3MT	0,00	0,00	0,00	1	0	0

Occorre precisare che, a seguito di una vicenda che ha coinvolto una trentacinquina di lavoratori conclusasi, dopo inchiesta di servizio, con un atto transattivo in sede sindacale gli effetti, limitatamente alle sanzioni della sospensione, si ripercuoteranno nell'anno 2005.

Obiettivi

L'opera di sensibilizzazione che CPT porterà avanti nel corso del 2006 sarà lo strumento fondamentale per la realizzazione della diminuzione del numero e dell'entità dei provvedimenti disciplinari.

5.7 Orario di Lavoro

Il gruppo CPT rispetta tutte le normative in materia di orario di lavoro. Esso applica un orario che è inferiore rispetto ai limiti imposti dalla norma; sono previste 40 ore settimanali per la 2P 39 per la 3MT, e 38 o 39 ore settimanali rispettivamente per il personale impiegatizio o per il personale di guida di CPT. Il ricorso allo straordinario è residuale e nel rispetto dei limiti e degli adempimenti imposti dalla legge.

Nel corso del periodo 2002-2006 l'andamento degli straordinari è stato il seguente:

Società	Addetti medi 2002	Ore straordinarie 2002	Ore medie 2002	Addetti medi 2003	Ore straordinarie 2003	Ore medie 2003
CPT	508,90	8.054,46	15,82	512,41	7.719,71	15,06
2P	11,00	0,00	0,00	10,09	0,00	0,00
3MT	6,38	5,07	0,79	6,63	0,00	0,00

Società	Addetti medi 2004	Ore straordinarie 2004	Ore medie 2004	Addetti medi 2005	Ore straordinarie 2005	Ore medie 2005
CPT	493,72	12.114,71	24,53	472,30	15.724,12	33,29
2P	7,65	117,31	15,33	10,09	0,00	0,00
3MT	6,70	31,67	4,72	6,63	0,00	0,00

Il nuovo accordo integrativo stipulato l'1/4/2004, che prevede la possibilità del personale autista che desideri effettuare volontariamente delle code in straordinario di prenotarsi presso il superiore diretto, ha portato un aumento delle ore di straordinario (da 1.424,00 nel 2004 a 4.939,00 nel 2005).



5.8 Retribuzione

Per l'anno 2005 non erano in scadenza contratti collettivi, nazionali ed aziendali. Nonostante ciò, nell'ambito del negoziato che ha prodotto l'accordo dell' 8 giugno 2005, aziendalmente si è proceduto a maggiorare l'indennità di presenza per chi effettua turni di verificatore titoli di viaggio o di ausiliario del traffico equiparandola con quella di guida. In buona sostanza si è passati da 5,75 euro giornaliera a 7,75 per Pisa e 6,25 per le altre sedi.

Obiettivi

L'obiettivo primario di CPT è senza dubbio, vista la firma del nuovo contratto nazionale, l'utilizzo al meglio degli istituti previsti, con particolare riferimento ai contratti atipici, che rappresentano lo strumento più idoneo per gestire la flessibilità, tipo apprendistato professionalizzante e l'estensione del part-time.

5.9 Sistema di gestione

5.9.1 La formazione

L'attività di formazione/informazione sulla Norma SA8000 può definirsi "continua" anche per l'anno 2005, in quanto ogni occasione di incontro con i lavoratori ha costituito, per le funzioni coinvolte nell'ambito della responsabilità Sociale, un'opportunità di diffusione del significato, dei contenuti e dei valori SA 8000.

In particolare è stata effettuata formazione interna in aula per circa 50 lavoratori, per lo più operatori di esercizio (n° 47) e due impiegati (di cui uno di nuova assunzione).

Le visite periodicamente effettuate per verificare presso tutte le sedi la corretta applicazione della Norma, hanno ancora rappresentato un importante momento di confronto diretto con i lavoratori, permettendo di mettere a fuoco problematiche, dubbi e questioni che altrimenti difficilmente emergenti.

Ai nuovi assunti ed agli stagisti sono state fornite informazioni, spiegazioni e chiarimenti sui contenuti ed il significato della certificazione SA 8000, sulla quale sono sempre consegnati depliant e brochure esplicative.

Nell'ambito dei temi di interesse SA 8000, e più nello specifico relativamente al benessere aziendale dei lavoratori, è stato organizzato tramite una società esterna (TiForma, ex Cispel Toscana Formazione) un corso dal titolo "Internal Customer Satisfaction" della durata di 24 ore e destinato a 8 persone (5 del settore TPL, 2 dell'Ufficio Personale e Paghe e 1 dell'ufficio Qualità), al fine di creare competenze per la diffusione di un clima interno sereno ed il mantenimento di relazioni interne improntate alla soddisfazione delle aspettative personali.

Obiettivi

Per l'anno 2006 si prevede un intervento formativo per il Rappresentante dei Lavoratori Sa8000 e il proseguimento della campagna informativa verso tutto i lavoratori sulle tematiche della norma SA8000.



5.9.2 I fornitori

Con riferimento ai fornitori, il gruppo ha chiesto, come condizione di permanenza nell'albo aziendale, l'invio di una autodichiarazione che attesti la rispondenza ai requisiti della norma e la disponibilità a ricevere ispezioni; dopodichè ha costruito un sistema di verifiche periodiche predisponendo annualmente un apposito piano. I criteri che hanno guidato la scelta delle priorità di verifica sono stati quelli della presunta maggiore o minore criticità rispetto alle tematiche della norma., nel piano di verifica dei fornitori annuale 2005 sono stati inseriti anche alcuni fornitori che operano nel ramo del noleggio Bus e dei quali si avvale la collegata 3MT agenzia di turismo e noleggio bus.

Nel corso del 2005 sono state ricevute 25 nuove autodichiarazioni che portano così il totale a n°206 autodichiarazioni relative all'albo di CPT e n° 9 di tour operator di 3MT.

E' stato infine anche predisposto un nuovo piano di verifiche ispettive a fornitori che ha il duplice scopo ispettivo e divulgativo.

VISITE ISPETTIVE A FORNITORI

ANNO	2002	2003	2004	2005
QTA'	5	8	9	10

La società 3MT, a causa della peculiarità dei fornitori (Tour Operators) ha compiuto la scelta di partecipare alle attività del SAW, Osservatorio delle Aziende, per tentare una nuova strada per il coinvolgimento di tali fornitori, ed avvalersi del supporto costituito dalla visibilità di tale strumento sia per il monitoraggio delle proprie attività, sia per quello dei propri fornitori, riguardo all'aderenza ai principi della Norma SA8000.

Ha comunque individuato nello strumento della sensibilizzazione diretta (contatto telefonico) i Tour Operators più importanti per la propria attività.

Il Gruppo CPT ha inoltre avviato una serie di incontri con le aziende costituenti il Consorzio CTT al fine di interagire per la realizzazione a verifiche ispettive presso fornitori comuni.

6. Le comunicazioni esterne

6.1 Reclami e suggerimenti

Nel corso del 2005 si è assistito ad una diminuzione nel numero dei reclami interni (tot. 19) che si riassumono come segue:



Anno 2005 Tipologia di reclami SA 8000 suddivisi per mese		
Mese	IV_3	IV_5
gennaio	4	
febbraio	2	
marzo	1	
maggio	2	
agosto	1	
settembre	3	
ottobre	3	1
novembre	1	
dicembre	1	

Come si evince dalla tabella riportata, si è trattato nella massima parte di reclami inerenti questioni di sicurezza e igiene; solo in un caso si è ritenuto di classificare il reclamo nella categoria “discriminazione”, in quanto veniva posto l’accento sulla disparità di trattamento economico per la vendita dei titoli a bordo rilevato tra i dipendenti all’interno di CPT srl. A tutti i reclami pervenuti è stata fornita una risposta.

Obiettivi

Il calo del numero dei reclami ricevuti nel corso del 2005 dovrà essere analizzato per capire quali ne siano state le cause.

6.2 Le iniziative sociali

Conscia del proprio ruolo “sociale”, nel periodo luglio 2003 dicembre 2004 Cpt ha destinato una quota significativa delle proprie risorse allo sviluppo delle iniziative a carattere sociale presentate in questa tabella.



ELENCO INIZIATIVE SOCIALI 2004-2005

8/3/04	QUESTURA DI PISA	ATTESTATO DI SOLIDARIETA' PER ORGANIZZAZIONE TRASPORTO PARTECIPANTI ALLA MANIFESTAZIONE "UN PALLONE PER AMICO" SVOLTASI ALL'ARENA GARIBALDI DI PISA.
10/5/04	CPT	PARTECIPAZIONE GIORNATA NAZIONALE DEI SERVIZI PUBBLICI - DISTRIBUZIONE DEPLIANT INFORMATIVI, CARTA DEI SERVIZI E CONCERTO MUSICA JAZZ FINALIZZATI PROMOZIONE MEZZO PUBBLICO.
14/6/04	AVIS	DECORAZIONE BUS CPT
29/7/04	CONFSERVIZI	PREMIO QUALITA CONFSERVIZI 2004 CONFERITO ALLA CPT (qualificati al terzo posto)
1/9/04	CPT	CAMPAGNA PUBBLICITARIA CON ADESIVI ALL'INTERNO DEI BUS "AUTISTI CPT: SEMPRE IN PRIMA LINEA QUALUNQUE SIA LA LINEA"
05/11/04	ITC E. FERMI PONTEDERA	INCONTRO DEL PRESIDENTE CPT CON GRUPPO DI STUDENTI PER INTERVISTA DA PARTE DI QUEST'ULTIMI PER LA REDAZIONE DEL GIONALINO D'ISTITUTO
30/11/04	CONI	PUBBLICITA' SU VEICOLI CPT " <i>IL VALORE DELLA VITTORIA</i> " CAMPAGNA NON DOPING
24/01/05	STUDENTESSA UNIVERSITARIA	STAGE FORMATIVO PER UNIVERSITA' DI PISA DELLA DURATA DI MESI SEI FINALIZZATO ALLA REDAZIONE DI TESI DI LAUREA
15/03/05	ASSOCIAZIONE ONLUS BHALOBASA PERIGNANO	RINNOVO ANNO 2005 ADOZIONE A DISTANZA
17/03/05	CPT	CAMPAGNA PUBBLICITARIA PER USO MEZZO PUBBLICO NELLA CITTA' DI PSIA
20/04/05	CPT	CAMPAGNA PER USO MEZZO PUBBLICO NELLA CITTA' DI PONTEDERA
14/11/05	LEGA CONSUMATORI ACLI	LEZIONE TENUTA DA CPT PER PRESENTAZIONE CARTA DEI SERVIZI E UFFICIO RELAZIONI ESTERNE"



20/12/05	CARBINIERI PISA	AFFISSIONE GRATUITA ALL'INTERNO DEI BUS PER CAMPAGNA INFORMATIVA CONTRO USURA, RICATTI E MALAVITA
ANNUALE	asl 5	DECORAZIONE INTEGRALE N. 2 BUS PER SICUREZZA SUL LAVORO SERVIZIO URBANO PISA
ANNUALE	asl 5	DECORAZIONE INTEGRALE N. 2 BUS PER SICUREZZA SUL LAVORO SERVIZIO EXTRAURBANO PISA
ANNUALE	Avis	DECORAZIONE INTEGRALE N. 1 BUS SERVIZIO URBANO PISA : VIAGGIANDO SULLE STRADE URBANE PUBBLICIZZA LE ATTIVITÀ SOCIALI DELL'ASSOCIAZIONE AVIS. A RICHIESTA DI QUEST'ULTIMA L'AUTOBUS VIENE MESSO A DISPOSIZIONE GRATUITAMENTE PER CAMPAGNE GIORNALIERE RIVOLTE A CATEGORIE PARTICOLARI(STUDENTI-CITTADINI- FABBRICHE ETC:)

Obiettivi

Anche nel 2006 è intenzione della società di proseguire il rapporto ormai consolidato con partner quali AVIS, associazione Bhalobasa, quella del professor Faillace. Proseguono pertanto la adozioni a distanza attivate sia aziendalmente che a titolo personale e tutte le altre iniziative a supporto di quelle popolazioni. E' prevista nel primo semestre del prossimo anno inoltre una importante campagna legata all'immissione in servizio di 10 autobus ad alimentazione a metano. Continua inoltre, con la collaborazione del Comune di Pisa, dell'Università di Pisa e del diritto allo studio, la possibilità per gli studenti universitari di utilizzare il mezzo pubblico con abbonamenti a condizioni assolutamente vantaggiose.

Per approvazione
L'Amm/re Delegato
Dott. Alberto Banci

.....