



Bilancio SA8000 2021

DATA	FIRMA PER APPROVAZIONE
12.04.2022	Rappresentante Social Performance Team
	Direzione

INDICE

1. DEFINIZIONI E ACRONIMI.....	3
2. L'AZIENDA	5
3. BILANCIO SA8000	8
4. IDENTIFICAZIONE DEGLI INTERLOCUTORI SOCIALI (STAKEHOLDER).....	9
5. CERTIFICAZIONE SA8000	11
5.1. SOCIAL PERFORMANCE TEAM	13
5.2. RUOLO E RESPONSABILITA'	13
5.2.1 DVR SA8000	14
6. REQUISITI DELLA NORMA SA8000.....	14
6.1. LAVORO INFANTILE.....	14
6.2. LAVORO FORZATO O OBBLIGATO	16
6.3. SICUREZZA E LA SALUTE DEI LAVORATORI.....	17
6.4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	22
6.5. DISCRIMINAZIONE	24
6.6. PRATICHE DISCIPLINARI.....	25
6.7. ORARIO DI LAVORO	26
6.8. RETRIBUZIONE	27
6.9. SISTEMA DI GESTIONE SA8000	28
7. CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO.....	33

1. DEFINIZIONI E ACRONIMI

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.

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.

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.

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.

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.

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.

Parti interessate (Stakeholder): Individuo o gruppo interessato alle, o che subisce l'influenza delle, performance sociali e/o attività dell'organizzazione.

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.

Non-conformità: Non soddisfacimento di un requisito

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

Lavoratore: Tutto il personale senza responsabilità di gestione.

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.

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.

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).

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.

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

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

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

AA	Addetti Antincendio
ANSF	Agenzia Nazionale Sicurezza Ferroviaria
APS	Addetti al Primo Soccorso
ASPP	Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione
DGT	Direttore Generale Trasporto
DPI	Dispositivi di protezione individuali
DVR	Documento di Valutazione dei Rischi
NC	Non Conformità
RIA	Responsabile Internal Audit
RD	Rappresentante Direzione Sistemi di gestione
RDI	Responsabile Divisione Infrastruttura
RL	Rappresentanti dei Lavoratori
RLS	Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza
RSPP	Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione
RU	Risorse Umane
SCMT	Sistema di controllo marcia treni
SGI	Sistema Gestione Integrato
SGQ	Sistema Gestione Qualità

SGRS	Sistema Gestione Responsabilità Sociale
SPT	Social Performance Team

2. L'AZIENDA

La Ferrotramviaria S.p.A., costituita nel 1937 dal Conte Ugo Pasquini, nello stesso anno acquisì in Puglia dalla “Société des Chemins de Fer Economiques” di Bruxelles, la tramvia Bari Barletta continuandone la gestione e accelerando la realizzazione dei progetti di ammodernamento già avviati dalle società Belga e non completati per mancanza di risorse finanziarie.

L'infrastruttura subì ingenti danni durante la II guerra mondiale. Durante gli anni cinquanta la Ferrotramviaria dette un forte incremento al progetto di radicale ammodernamento della linea.

Il nuovo tracciato a singolo binario elettrificato venne inaugurato nel 1965, e il servizio espletato da moderni elettrotreni a composizione variabile. Contestualmente venne iniziato il servizio autobus integrativo parallelo alla ferrovia, in funzione ancora oggi.

Da allora, con lo sviluppo dei centri urbani lungo la linea, la ferrovia è diventata sempre più un riferimento nel panorama del trasporto pubblico locale Pugliese per il numero costantemente crescente di pendolari.

Negli ultimi quaranta anni l'azienda ha accumulato notevoli competenze in materia di progettazione di infrastrutture ferroviarie e di gestione dei relativi servizi anche grazie all'esperienza maturata, oltre che in Puglia, nella gestione di linee ferroviarie in Sardegna fino alla fine degli anni '70.

Tale capacità si è concretizzata nel 2004 con la costituzione della controllata Ferrotramviaria Engineering, società preposta principalmente alla progettazione di infrastrutture e relativa direzione dei lavori di costruzione.

Grazie a tale strategia fortemente voluta dagli azionisti (l'azienda ha capitale interamente privato) la Ferrotramviaria S.p.A è oggi in grado di fornire tutte le componenti di un sistema di trasporto ferroviario:

- PROGETTAZIONE DELL'INFRASTRUTTURA
- DIREZIONE DEI LAVORI
- PROGRAMMAZIONE DEL PROGRAMMA D'ESERCIZIO
- GESTIONE DEL SERVIZIO
- FORMAZIONE DEL PERSONALE
- MANUTENZIONE DEL MATERIALE ROTABILE E DELL'INFRASTRUTTURA

Proprio in merito a quest'ultimo punto, l'azienda garantisce tutta la manutenzione ordinaria e straordinaria del materiale rotabile e dell'infrastruttura su cui esso circola, inclusi i sistemi di gestione della circolazione, che è necessaria a mantenere il sistema in condizioni ottimali di sicurezza ed efficienza operativa.

La Società è impegnata ad assicurare un viaggio sicuro e regolare in modo da evitare incidenti, interruzioni o ritardi riconducibili a responsabilità aziendali. La sicurezza del viaggio è garantita:

- dall'adozione di dispositivi e sistemi di controllo e di sicurezza della circolazione dei treni.
- dall'adozione di tecnologie informatiche per ottimizzare l'efficacia della comunicazione interna.
- dal controllo dell'affidabilità e della manutenzione del materiale rotabile e dell'infrastruttura su cui esso circola, inclusi i sistemi di gestione della circolazione.
- dal miglioramento continuo della formazione e dell'aggiornamento del personale.

Tutti i veicoli oggi in esercizio dispongono di un sistema (SCMT) ad elevata protezione della marcia dei treni. Tale sistema di sicurezza, di cui è già dotata la linea da Bari C.le a Ruvo, è attivo da luglio 2017 sulla tratta Bari C.le - Bitonto, e da dicembre 2017 sulla linea da Bitonto a Ruvo. La tratta tra Ruvo e Corato, dove non è ancora stato attivato il sistema SCMT (i lavori sono in fase di ultimazione), è oggi esercita con un regime a spola che impedisce la contemporanea presenza di più convogli sulla stessa tratta. La diramazione per il Quartiere S. Paolo è dotata di un sistema di protezione della marcia definito "Train Stop"; questo verrà sostituito non appena possibile con il sistema SCMT. Inoltre, tutto il materiale rotabile è stato dotato di un sistema di comunicazione Cab Radio GSM R esclusivamente dedicato al controllo e all'esercizio del traffico ferroviario.

Queste competenze ed esperienze negli ultimi venti anni hanno portato ad un notevole processo di ammodernamento e ampliamento sia della rete sia della flotta. Alcuni progetti sono già stati portati a termine, mentre altre opere sono ancora in fase di realizzazione e tra queste si segnalano: il completamento delle opere di raddoppio della linea Bari–Barletta; il Grande Progetto, approvato e finanziato dalla Comunità Europea, che prevede l' interramento della linea ferroviaria nell' attraversamento dell' abitato della città di Andria e la chiusura di 22 passaggi a livello dei 31 attualmente in esercizio sulla tratta Bari C.le - Barletta C.le¹ ; il prolungamento della tratta ferroviaria metropolitana Bari Centrale–Quartiere San Paolo, con nuove fermate nelle aree urbane attraversate; la realizzazioni di parcheggi di scambio in prossimità delle nuove fermate e di quelle esistenti; l' attrezzaggio di tutta la rete con i nuovi sistemi di controllo del traffico e di sicurezza; l' interoperabilità con l' infrastruttura di Rete Ferroviaria Italiana nelle stazioni RFI di Bari e Barletta e la fornitura di ulteriore materiale rotabile.

Inoltre per la sicurezza dell' esercizio ferroviario, in ottemperanza ad una disposizione di legge, il personale addetto direttamente alla circolazione dei treni è sottoposto, ogni 12 mesi, a sorveglianza sanitaria per rischi di assunzione di sostanze stupefacenti e alcool dipendenza.

Il 28 giugno 2018 la Ferrotramviaria ha ottenuto dall' ANSF l' Autorizzazione di sicurezza, documento che "attesta l' accettazione del sistema di gestione della sicurezza e l' accettazione delle misure adottate dal gestore dell' infrastruttura per soddisfare i requisiti specifici necessari per la sicurezza della progettazione, della manutenzione e del funzionamento dell' infrastruttura ferroviaria, compresi se del caso la manutenzione ed il funzionamento del sistema di controllo del traffico e di segnalamento sulla rete in questione, conformemente alla direttiva 2004/49/CE e alla normativa nazionale applicabile". A gennaio 2021 l' ANSF ha rinnovato il Certificato di Sicurezza per i servizi merci e passeggeri su Rete Ferroviaria Italiana e per i servizi di trasporto passeggeri sulla Rete Ferroviaria Regionale gestita dalla stessa Ferrotramviaria.

¹ Tutti i passaggi a livello sono PL automatici di linea, da Bari a Ruvo sono integrati nel sotto sistema CCS-SCMT (Sistema di Controllo Marcia Treni). Per garantire maggiore sicurezza, presso 4 passaggi a livello con un grado di criticità più rilevante sono attivi impianti di accertamento TV, collegati con le sale movimento delle rispettive stazioni di riferimento, che hanno lo scopo di tenere sotto controllo visivo la sede stradale e ferroviaria in corrispondenza del passaggio a livello. Inoltre, presso un impianto PL con un significativo livello di criticità, è attivo un apparato di sicurezza denominato PAI-PL, Protezione Automatica Integrativa per Passaggi a Livello, che rileva la presenza di ostacoli sulla sede ferroviaria.

3. BILANCIO SA8000

La Ferrottramviaria ha adottato volontariamente lo standard SA8000 con l'obiettivo di integrare la gestione di problematiche sociali nella propria politica, nell'operatività aziendale e nei rapporti con gli interlocutori sociali (stakeholder). Infatti la Politica del Sistema di Gestione Integrato recita: *"Pienamente consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità economica e sociale FT ha fatto dello sviluppo della qualità, del capitale umano e della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro un elemento della propria cultura aziendale e dei rapporti con le parti interessate."*

Il bilancio SA8000 è il documento con cui l'azienda informa tutti gli stakeholder, in maniera chiara e trasparente, della politica e delle prestazioni derivanti dall'applicazione della norma, infatti tra gli obiettivi primari di Ferrottramviaria vi è quello di *"accrescere la consapevolezza e promuovere una cultura positiva; Il miglior mezzo per perseguire tale obiettivo è assicurare che tutte le risorse lavorino con l'intento di migliorare continuamente la propria parte di sistema, per fornire un servizio di trasporto sicuro e di qualità"*.

Le parole chiave della nostra politica sono:

"Fiducia" nell'organizzazione, in particolare nel come questa mette i lavoratori in grado di espletare i propri compiti.

Rispetto delle regole e dei colleghi, per creare un ambiente di lavoro dove ognuno possa svolgere il proprio ruolo con la giusta attenzione.

Consapevolezza di tutti gli attori del proprio ruolo, talvolta di cliente talvolta di fornitore, nella catena dei processi svolti, sia operativi che di supporto.

Condivisione quanto più completa e tempestiva delle informazioni e degli obiettivi da parte di tutti i Responsabili aumentando la possibilità di delega, e la capacità dei delegati di raggiungere gli obiettivi e conseguentemente il livello auspicato di sicurezza dell'esercizio".

Il Bilancio SA8000 viene redatto annualmente, e contiene informazioni complete e accurate, che coprono tutti i nove macro requisiti della SA8000; per ciascuno di questi punti sono stati introdotti opportuni indicatori di riferimento, in modo da esprimere il trend della gestione aziendale.

Il bilancio, in originale, è custodito dal Coordinatore del Social Performance Team.

I contenuti del documento vengono diffusi in azienda attraverso la intranet ed eventuali comunicati. Il Bilancio SA8000 è reso disponibile agli stakeholder ed al pubblico attraverso la sua libera consultazione sul sito web aziendale (www.ferrovienordbarese.it).

Il presente bilancio viene sottoscritto dal Coordinatore del Social Performance Team e per approvazione dalla Direzione Aziendale.

4. IDENTIFICAZIONE DEGLI INTERLOCUTORI SOCIALI (STAKEHOLDER)

Con il termine stakeholder si fa riferimento a un gruppo o individuo che può influenzare o essere influenzato dal raggiungimento degli obiettivi di un'organizzazione.

In questa sezione si descrivono i principali stakeholder con cui FERROTRAMVIARIA SpA si confronta e collabora per lo sviluppo e il miglioramento del Sistema di Responsabilità Sociale.

Dipendenti

La Ferrotramviaria è convinta dell'importanza che in un'impresa ha il capitale umano, le risorse vanno tutelate, valorizzate e aggiornate, cercando anche di soddisfare il complesso delle aspettative individuali.

Il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori all'implementazione del sistema è stato agevolato attraverso incontri di formazione dedicati alla descrizione della norma SA8000, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita aziendale.

Inoltre per tutti i lavoratori neo-assunti, è previsto un corso base di formazione che ha l'obiettivo di illustrare la struttura organizzativa, gli strumenti di comunicazione interna e il Sistema di Gestione Integrato, di cui fa parte il Sistema SA 8000.

I lavoratori sono inoltre invitati a segnalare eventuali non conformità rispetto ai requisiti dello standard SA 8000 e proporre suggerimenti per il miglioramento della performance aziendale, attraverso il Social Performance Team.

A disposizione del personale, nella intranet aziendale, c'è una sezione contenente tutta la documentazione aggiornata relativa al Sistema di Gestione Integrato.

Organizzazioni sindacali

Le organizzazioni sindacali hanno favorevolmente accolto il processo di adeguamento della Società alla norma SA 8000.

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali sono stati coinvolti nell'implementazione del Sistema e hanno partecipato a incontri di formazione, apportando i loro preziosi contributi.

In particolare i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza fanno parte del Social Performance Team e del Comitato per la salute e sicurezza, i due gruppi di lavoro, richiesti dalla

norma, costituiti, rispettivamente, a garanzia dell'applicazione di tutti gli elementi di SA8000 e del rispetto dei requisiti di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro.

Fornitori

L'impegno della Ferrottramviaria SpA è quello di sensibilizzare sui temi della responsabilità sociale tutti i propri fornitori, al fine di contribuire alla divulgazione dei principi di responsabilità sociale.

E' stato, infatti, strutturato un sistema di verifica e sensibilizzazione dei fornitori, chiedendo agli stessi, come condizione per l'inserimento nell'Albo della Ferrottramviaria, il possesso (attraverso autodichiarazione) di una serie di requisiti, nel dettaglio disciplinati da apposita procedura del Sistema di Gestione Integrato. Inoltre il rispetto delle norme e dei principi contenuti nella norma SA 8000 è esteso anche alla loro catena di fornitura, con la possibilità di effettuare verifiche e controlli presso le loro sedi e la disponibilità ad attuare azioni di rimedio in caso si rilevino problematiche sull'argomento.

Istituzioni

La FERROTRAMVIARIA considera di primaria importanza il rapporto con lo Stato, la Regione Puglia e tutte le Amministrazioni Comunali delle città servite.

L'Azienda punta a migliorare continuamente i servizi offerti, in base ai requisiti definiti dal Contratto di servizio stipulato con la Regione Puglia e alle esigenze specifiche espresse dalle Amministrazioni Comunali delle città servite.

Utenti e collettività

La Ferrottramviaria SpA è un'azienda favorevole al dialogo con gli utenti e la comunità, ed è quindi disposta ad analizzare eventuali richieste e proporre soluzioni alle problematiche che possono essere presentate, ma che comunque dovranno essere approvate dalle istituzioni sovrintendenti.

Con questo obiettivo, essa ha curato con costanza e continuità l'ammmodernamento e il potenziamento della Ferrovia Bari-Barletta, realizzando nel nord Barese, un servizio di trasporto pubblico locale su strada e ferrovia, in grado di competere con il trasporto privato.

Sono da evidenziare le importanti e positive ricadute generate dai progetti portati avanti negli anni come:

- La messa in esercizio di nuove linee e nuove stazioni che aiutano a ricucire le parti di tessuto urbano che più necessitano di interventi legati alla mobilità sostenibile, avvicinando il trasporto pubblico agli utenti, e contribuendo al superamento di storici fenomeni di esclusione e disagio sociale di alcuni quartieri.
- Il collegamento con l'aeroporto che aiuta a creare maggiore intermodalità nel trasporto pubblico, riducendo l'incidenza del trasporto privato con numerose ricadute positive sull'ambiente. Esso inoltre permetterà un più efficace utilizzo dell'aeroporto di Bari quando saranno operative le interconnessioni con RFI a Bari e Barletta, che potrà essere potenzialmente raggiunto direttamente anche dagli altri capoluoghi di Provincia della Regione e oltre, allargando il virtuale bacino di utenza.

5. CERTIFICAZIONE SA8000

La norma SA8000 (Social Accountability 8000) è uno standard internazionale di certificazione sviluppato dal Social Accountability International (SAI) e volto a certificare alcuni aspetti della gestione aziendale attinenti alla responsabilità sociale d'impresa quali:

- ✓ il rispetto dei diritti umani,
- ✓ il rispetto dei diritti dei lavoratori,
- ✓ la tutela contro lo sfruttamento dei minori,
- ✓ le garanzie di sicurezza e salubrità sul posto di lavoro.

Esso si basa sui principi stabiliti nelle convenzioni dell'ILO (International Labour Organization), nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, nella Convenzione Internazionale sui Diritti dell'Infanzia e nella Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne. L'ultimo aggiornamento è del 2014.

A luglio 2005 è stata acquisita la certificazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale (SGRS) in conformità alla norma SA8000, al fine di fornire evidenza all'esterno del proprio impegno sociale, con particolare riferimento al miglioramento delle condizioni lavorative (sicurezza, contrattazione, etc.) dei dipendenti.



L'azienda certificata deve dimostrare:

- nessun ricorso né sostegno al **LAVORO INFANTILE**;
- nessun ricorso né sostegno ad alcuna forma di **LAVORO FORZATO** o **OBBLIGATO**;
- garanzia della **SALUTE** e della **SICUREZZA** dei propri lavoratori e pieno rispetto delle norme di legge in materia;
- garanzia della **LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**;
- assenza di **DISCRIMINAZIONI** di qualunque tipo nei confronti dei lavoratori e fra i lavoratori;
- applicazione di **PRATICHE DISCIPLINARI** nel pieno rispetto delle norme di legge;
- **ORARIO DI LAVORO** rispondente ai requisiti di legge, alla contrattazione collettiva e agli standard di settore. In ogni caso la settimana lavorativa, esclusi gli straordinari, non deve eccedere le 48h;
- **RETRIBUZIONE** rispondente agli standard legali, ai minimi di settore o al contratto collettivo. Dev'essere sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale (salario dignitoso).

Lavorare seguendo quanto stabilito dalla norma contribuisce a:

- migliorare la reputazione aziendale;
- soddisfare le esigenze degli stakeholders;
- migliorare il controllo sui fornitori e di riflesso il benessere della collettività
- creare condizioni di lavoro migliori e un ambiente di lavoro più sicuro.

Tutto ciò comporterebbe:

Riduzione dei rischi - condizioni di lavoro più sicure, che permettono una diminuzione dei rischi nei confronti del personale e della reputazione dell'azienda.

Ottenere un vantaggio competitivo - attraverso il miglioramento delle condizioni di lavoro, che rende il personale dell'azienda più motivato e un processo produttivo di maggiore qualità percepita.

Dimostrare la piena trasparenza - a soggetti esterni, per quanto riguarda le condizioni di lavoro, di sicurezza e la remunerazione del personale. Questo aiuta a garantire le parti interessate circa il livello qualitativo dell'azienda.

5.1. SOCIAL PERFORMANCE TEAM

Il punto 9.2 della norma prevede la costituzione del Social Performance Team, il quale ha lo scopo di supervisionare l'applicazione di tutti i requisiti della norma SA8000.

Al fine di ottimizzare le attività e velocizzare il processo decisionale, è stato stabilito che i membri del Servizio di Prevenzione e Protezione (ad esclusione del Medico Competente) debbano costituire il Social Performance Team e il Comitato per la Salute e Sicurezza. La scelta è stata fatta:

- Per garantire una composizione equilibrata tra i rappresentanti dei lavoratori e management, cercando di ricomprendere al suo interno lavoratori che svolgono le più disparate mansioni in Ferrottramviaria;
- Per le competenze acquisite in materia di salute e sicurezza da parte di coloro che compongono il Servizio di Prevenzione e Protezione.

Sulla base di queste scelte costituiscono il Social Performance Team: RD, RSPP, ASPP, RLS, RL per la norma SA8000.

Inoltre questo tipo di scelta comporta che i membri del SPT abbiano un ruolo riconosciuto nell'ambito della gestione della sicurezza dei lavoratori, conforme al DLgs 81/2008 e certificato secondo la norma ISO 45001.

E' opportuno precisare che la responsabilità della conformità allo Standard resta unicamente in capo alla Dirigenza.

5.2. RUOLO E RESPONSABILITA'

Il Social Performance Team ha lo scopo principale di aiutare a mantenere la conformità rispetto allo standard SA8000.

In particolare deve:

- accogliere e analizzare i reclami/suggerimenti dei lavoratori e degli stakeholder in genere;
- valutare i rischi SA8000 per identificare e attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità;
- suggerire alla Direzione le azioni correttive/preventive, in base alla gravità dei rischi individuati;
- redigere report (semestrali) per la Direzione su prestazioni e vantaggi delle azioni intraprese a sostegno della conformità SA8000;
- organizzare riunioni di riesame periodiche (trimestrali) e identificare eventuali azioni per rendere più efficace l'applicazione dello Standard;
- condividere il Bilancio SA8000*.

5.2.1 DVR SA8000

L'analisi dei rischi che è stata condotta dal SPT ha permesso di valutare i rischi (Reali e/o Potenziali) correlati ad eventuali violazioni dei requisiti SA8000, sui quali agire al fine di garantire da un lato la regolarità e l'applicazione dei principi di responsabilità sociale, e dall'altro di accrescere la soddisfazione del personale.

In relazione a quei requisiti per i quali FT non è in grado di garantire categoricamente un'assenza di rischi o quantomeno un livello di rischio "trascurabile", sono state attuate misure di mitigazione la cui efficacia viene monitorata con appositi indicatori.

Nelle tabelle redatte per ogni paragrafo vengono riportati gli obiettivi e le azioni correttive derivanti dal DVR, che è stato ufficializzato a marzo 2021, il cui monitoraggio è costante.

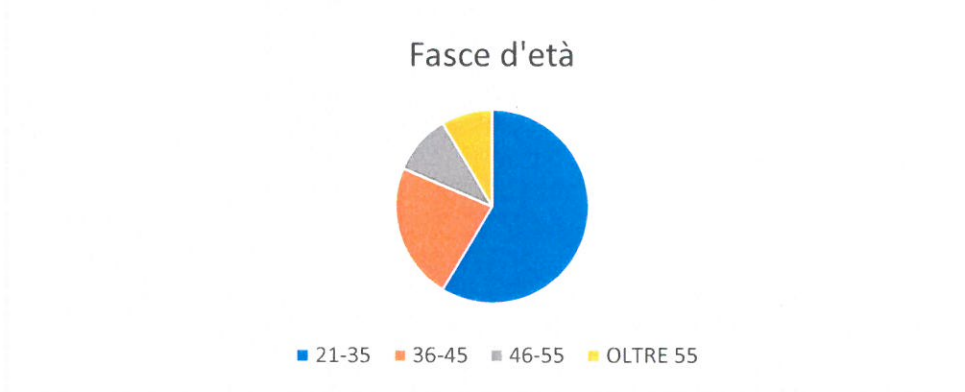
6. REQUISITI DELLA NORMA SA8000

Nel seguito si descrivono, sulla base dei requisiti della norma SA8000, gli obiettivi e i risultati conseguiti per quanto riguarda l'anno 2021, in conformità con quanto stabilito dal Documento di Valutazione dei rischi e dal monitoraggio degli indicatori che da esso derivano.

6.1. LAVORO INFANTILE

La legislazione vigente impone alla FERROTRAMVIARIA SpA il divieto di assumere minorenni. Da sempre l'Azienda è convinta che, tale impegno, non rappresenti solo un obbligo, ma una scelta legata alla necessità di garantire ai minori il completamento del percorso scolastico e il godimento di tutte le attività ludiche e formative, indispensabili per la crescita.

Il grafico di seguito, riporta la composizione dell'organico aziendale al 31/12/2021, per fasce di età.



La FERROTRAMVIARIA S.p.A. non impiega, né promuove, l'utilizzo di lavoro infantile, ma ciò nonostante ha predisposto una procedura scritta, applicabile qualora si dovessero verificare situazioni lavorative che coinvolgono un minore, in azienda, o presso un fornitore, definito Piano di Recupero per i Minori.

I controlli dei fornitori vengono eseguiti in fase di qualifica iniziale sulla base della loro autodichiarazione. Questo al fine di verificare che anch'essi non ricorrano al lavoro minorile e che, in generale, condividano tutti i principi di responsabilità sociale e per perseguire l'eticità dell'intero sistema produttivo. Tale forma di collaborazione è considerata dalla FERROTRAMVIARIA S.p.A. fondamentale, per costruire e mantenere attivi rapporti commerciali con i fornitori.

La Struttura Risorse Umane garantisce costantemente il rispetto del presente requisito.

OBIETTIVI

Continuare a non ricorrere all'impiego di lavoratori di età inferiore ai 18 anni; pretendere tale atteggiamento dai nostri fornitori.

RISULTATI

FT non si è mai avvalso di lavoro infantile o minorile, né risulta finora mai riscontrato l'impiego di lavoro minorile presso i suoi fornitori. Il personale è consapevole del requisito in questione ed è al corrente di dover segnalare qualsiasi situazione in tal senso: non risulta nessuna segnalazione al momento.

OBIETTIVO	AZIONE	INDICATORE	VALORE SOGLIA	VALORE 2021
-----------	--------	------------	---------------	-------------

LAVORO INFANTILE				
Mantenimento dell'attuale situazione di non impiego di lavoro minorile	Non assumere minori	N° minori assunti	0	0

6.2. LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

Presso FT non sono effettuate o ammesse forme di pressione sui dipendenti o qualsiasi altro collaboratore. Ogni lavoratore in qualsiasi momento può decidere di interrompere il rapporto di lavoro, secondo le modalità previste dal CCNL e dalla normativa generale.

L'impegno della Ferrottramviaria è quello di garantire la trasparenza nelle condizioni del rapporto di lavoro (la mansione, l'inquadramento, le modalità di interruzione, le modalità di preavviso in caso di dimissioni, la composizione della retribuzione e i diritti connessi, ecc.).

Tali informazioni vengono fornite durante tutte le fasi della vita lavorativa, quindi in fase di selezione, in fase di assunzione, ecc. La Struttura Risorse Umane, infatti, è sempre disponibile a rispondere a qualsiasi quesito dei lavoratori in merito ai loro diritti e doveri.

La causa primaria di interruzione del rapporto di lavoro è il raggiungimento dell'età pensionabile.

La Struttura Risorse Umane garantisce costantemente il rispetto del presente requisito.

OBIETTIVI

Aumentare e monitorare la consapevolezza dei dipendenti, nelle decisioni di gestione e programmazione del lavoro da svolgere, sulla base anche di quanto previsto al punto 6.7 del presente documento (orario di lavoro). Obiettivo dell'Azienda è quello del raggiungimento del miglior livello di soddisfazione e di motivazione del personale tramite il miglioramento dei rapporti interpersonali, del coinvolgimento e della consapevolezza individuale che definiscono il "clima interno".

RISULTATI

Il lavoro prestato da tutte le persone impiegate in azienda è assolutamente volontario ovvero previsto dalle attività legate alla mansione ricoperta, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualsiasi modo a prestare la propria attività per l'azienda in contrasto con la morale o l'etica propria. Nessun lavoratore ha mai lasciato documenti in originale o denaro al momento dell'assunzione, in quanto vengono richiesti copia di documenti

di riconoscimento e/o autocertificazioni atti a formalizzare il rapporto di lavoro. Ogni lavoratore è a conoscenza delle modalità previste rispetto a quanto sopra.

OBIETTIVO	AZIONE	INDICATORE	VALORE SOGLIA	VALORE 2021
LAVORO FORZATO O OBBLOGATO				
Mantenimento dell'attuale situazione di assenza di lavoro forzato e obbligato	Valutazione e analisi di eventuali reclami per lavoro obbligato. Attuazione azioni di miglioramento	N° di volte in cui si è stata registrata una non conformità delle condizioni di lavoro	0	0

6.3. SICUREZZA E LA SALUTE DEI LAVORATORI

La FERROTRAMVIARIA S.p.A. si adopera per attuare quanto disposto in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, oltre che dal presente standard, anche dal D.Lgs 81/2008 e dalla norma UNI ISO 45001; tutto ciò al fine di garantire un ambiente di lavoro che consenta ai lavoratori di sentirsi al sicuro da possibili situazioni di pericolo, attraverso l'attuazione di tutte le misure necessarie a prevenire incidenti e danni alla salute dei lavoratori durante la loro attività, o comunque a rendere minima la possibilità che si verifichino.

L'azienda ha implementato un sistema di gestione integrato a garanzia della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, in conformità con quanto previsto dalla norma ISO 45001,

In quest'ottica l'azienda ha predisposto una revisione del Documento di Valutazione del Rischio SA8000 (DVR SA 8000 del 05/03/2021); tale documento è stato ufficializzato nel corso dell'anno 2021. In tale documento vengono previste tutte le disposizioni necessarie a garantire un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad una attenta valutazione e gestione dei rischi; quanto previsto è stato sviluppato anche con il supporto del Social Performance Team al quale prendono parte i membri del Servizio di Prevenzione e Protezione garantendo così un sistema di controllo puntuale e costante. Dalla valutazione dei rischi emerge che la gestione della Salute e Sicurezza dei Lavoratori è il requisito della norma SA8000 a cui l'azienda deve fare maggiore attenzione.

La salubrità e sicurezza dei luoghi di lavoro è garantita costantemente dalla Struttura Qualità Sicurezza ed Etica che giornalmente promuove il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e la conformità alla normativa di settore applicabile.

OBIETTIVI

In considerazione della certificazione ISO 45001 l'azienda gestisce gli aspetti legati alla salute e sicurezza dei lavoratori nell'ambito di tale sistema di gestione ed in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008.

Al netto dell'ordinaria gestione degli aspetti legati alla salute e sicurezza dei lavoratori, l'anno 2021 è stato sicuramente caratterizzato dalla gestione della pandemia da COVID-19. L'azienda si è immediatamente attivata per fare in modo di proteggere i propri dipendenti e stakeholders dal contagio presso i luoghi di lavoro.

RISULTATI

Nello specifico l'azienda ha:

- Confermato il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, con il compito di valutare tutti i fattori di rischio per la Salute e la Sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro e di verificare l'efficacia di tutte le misure di sicurezza attraverso controlli su campo.
- Concluso il processo di revisione ed aggiornamento della valutazione ed analisi dei rischi di tutte le attività lavorative svolte all'interno dei propri luoghi di lavoro, individuando i fattori di pericolo per la sicurezza e la salute del personale e le misure preventive e protettive per la sicurezza e la salute dei lavoratori; mentre è in corso l'aggiornamento delle schede rischi specifici.
- Individuato, acquistato e fornito a tutti i lavoratori sulla base dell'attività svolta, i Dispositivi di Protezione Individuale necessari per lo svolgimento in salute e sicurezza del proprio lavoro.
- Garantito periodica formazione a tutti i livelli sui rischi e i pericoli, sulle misure protettive e sulle procedure di emergenza; sono stati formati e nominati nuovi addetti al primo soccorso, e addetti antincendio; inoltre è stato aggiornato l'elenco dei responsabili per la gestione delle cassette di pronto soccorso e dei pacchetti di medicazione.

Inoltre, a fronte dell'emergenza sanitaria correlata al COVID-19, è stato redatto uno specifico protocollo interno e relative procedure operative, atte al contenimento del virus e finalizzate alla protezione dei lavoratori nei luoghi di lavoro, in merito è stato disposto che:

- tutte le attività lavorative devono essere svolte nel rispetto della distanza interpersonale; laddove ciò non fosse possibile, è stato disposto l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale obbligatorio e l'azienda provvede quotidianamente a fornire mascherine ai lavoratori;
- tutte quelle attività che possono essere svolte presso il domicilio o a distanza, queste possono essere svolte in regime di smart working, di modo da evitare sovraffollamento negli uffici; (nel 2021 circa il 90% dei lavoratori hanno aderito al lavoro agile a rotazione)
- venga effettuata quotidianamente la pulizia dei locali aziendali (compresi i servizi igienici), delle cabine dei mezzi, dei banchi di manovra e delle attrezzature di lavoro (quali pc, tastiera, mouse, maniglie, armadi, vetture di servizio ecc..), e delle superfici maggiormente sottoposte ad un utilizzo promiscuo;

- venga effettuata periodicamente la sanificazione dei luoghi di lavoro e mezzi;
- tutte le trasferte/viaggi di lavoro siano ridotte al minimo indispensabile;
- le riunioni non siano presenziate da più di 4 persone, incentivando così i meeting a distanza (via web);
- tutti i corsi di formazione e/o mantenimento competenze siano effettuati ove e quando possibile con modalità a distanza;
- sia ridotto al minimo l'accesso ai luoghi di lavoro da parte di terzi o estranei.

OBIETTIVO ²	AZIONE	INDICATORE	VALORE SOGLIA	VALORE 2021
DOCUMENTI/LICENZE/PERMESSI/CERTIFICATI				
Acquisire tutta la documentazione esistente per implementare il database di conformità normativa relativo alla documentazione dei luoghi di lavoro	Individuare tutti i documenti /licenze/ permessi/ certificati che devono essere gestiti come previsto dal punto norma. Ognuno di questi deve essere valido e prontamente consultabile	N° luoghi di lavoro (siti) con documentazione o altre evidenze non conformi / n° totale luoghi di lavoro (siti)	20%	70%
Per gli edifici a più piani, sarà affisso per ogni piano, il numero massimo di persone consentite. Sarà fornita tale indicazione anche all'ingresso degli edifici, per quanto riguarda la portata complessiva dell'edificio.	Calcolare il numero massimo di persone che possono essere regolarmente presenti nei luoghi di lavoro, sulla base del numero di postazioni o spazi disponibili nell'edificio. Affiggere il dato calcolato su appositi cartelli.	N° luoghi di lavoro (siti) con documentazione o altre evidenze non conformi / N° totale luoghi di lavoro (siti)	20%	100%
In ogni luogo di lavoro deve essere possibile sapere numero e nominativo delle persone presenti	Ogni luogo di lavoro deve essere dotato di un sistema di controllo degli accessi	N° luoghi di lavoro (siti) con documentazione o altre evidenze non conformi / N° totale luoghi di lavoro (siti)	20%	100%
FORMAZIONE				

² Le azioni per il raggiungimento degli obiettivi sono ancora in corso, vedasi §5.2.1

Effettuare le prove di evacuazione come previsto	Programmare tutte le prove di evacuazione necessarie per tutti i siti per i quali tali prove sono obbligatorie	N° Di Volte In Cui Si È Registrata La Non Corretta Attuazione Del Processo Di Formazione O Informazione In Merito Alle Evacuazioni Di Emergenza / N° Persone Sottoposte Alla Formazione O Informazione In Merito Alle Evacuazioni Di Emergenza	5%	100%
Studiare il processo di gestione delle sostanze chimiche ed emettere un'apposita procedura.	Migliorare la formazione e la gestione dell'utilizzo delle sostanze chimiche contenute in contenitori di grandi dimensioni per le quali non è gestibile la consegna della SDS per ogni utilizzo	N° Di Volte In Cui Si È Registrata La Non Corretta Attuazione Del Processo Di Formazione O Informazione In Merito All'utilizzo Di Sostanze Chimiche / N° Persone Sottoposte Alla Formazione O Informazione In Merito All'utilizzo Di Sostanze Chimiche	5%	100%
PIANIFICAZIONE DELLA GESTIONE DELLE EMERGENZE				
Migliorare la pianificazione, gestione e formazione sulle emergenze.	Verranno redatti degli appropriati piani di emergenza interni per tutte le sedi per le quali cio' è opportuno. In tali piani verranno individuati i responsabili e le procedure da adottare per la gestione dell'emergenza. Il personale coinvolto verra' conseguentemente formato	N° Di Volte In Cui Si È Registrata La Non Conformità Nella Prevenzione E Gestione Delle Emergenze (Redazione Pei) / N° Di Siti Per I Quali È Necessaria La Redazione Di Un Pei	25%	5%
Verranno individuati e censiti tutti gli impianti che necessitano di sistemi di rilevamento, questi verranno conseguentemente mantenuti secondo un piano di	Migliorare la gestione del rilevamento di situazioni di emergenza che necessitano di gestione immediata	N° di volte in cui si è registrata la non conformità nella prevenzione e gestione delle emergenze (sistemi di allarme) / N° siti in cui è necessaria la presenza di sistemi di allarme	20%	80%

manutenzione appropriato				
SISTEMA DI ALLARME				
Migliorare la gestione del rilevamento di situazioni di emergenza che necessitano di gestione immediata	Negli edifici che lo necessitano deve essere installato un impianto acustico per la segnalazione delle emergenze.	N° di volte in cui si è registrata la non conformità nella prevenzione e gestione delle emergenze (sistemi di allarme) / N° siti in cui è necessaria la presenza di sistemi di allarme	20%	0
DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (DPI)				
Mantenere aggiornata la formazione del personale sull'utilizzo dei DPI	Il personale sarà sottoposto a periodiche verifiche sull'efficacia della formazione ricevuta. in caso di eventuali lacune saranno organizzate sessioni formative apposite.	N° di volte in cui si è registrata la non corretta attuazione del processo di formazione o informazione in merito ai DPI / N° dipendenti formati sull'utilizzo dei DPI	5%	100%
SICUREZZA ELETTRICA				
Svolgere regolarmente la manutenzione prevista agli impianti elettrici	Verranno individuati e censiti tutti gli impianti che necessitano di certificazione, questi verranno conseguentemente mantenuti secondo un piano di manutenzione appropriato.	N° di volte in cui si è registrata la non conformità dei luoghi di lavoro (impianti elettrici) / Luoghi di lavoro (dotati di impianti elettrici)	5%	0
Acquisire Tutta La Documentazione Esistente Per Implementare Il Database Di Conformita' Normativa Relativo Alla Documentazione Dei Luoghi Di Lavoro	Verranno individuati e censiti tutti gli impianti che necessitano di certificazione, questi verranno conseguentemente mantenuti secondo un piano di manutenzione appropriato.	N° di volte in cui si è registrata la non conformità dei luoghi di lavoro (impianti elettrici) / Luoghi di lavoro (dotati di impianti elettrici)	5%	0

PROTEZIONE E SICUREZZA MACCHINARI				
Acquisire tutta la documentazione esistente per implementare il database di conformita' normativa relativo alla documentazione dei luoghi di lavoro	Deve essere predisposto un DB dei macchinari (attrezzature, impianti e strumenti) che permetta un rapido aggiornamento del DVR	N° di volte in cui non sono state applicate le procedure afferenti al sistema di gestione SA8000 (SGI) - (gestione macchinari)/ N° macchinari gestiti dall'azienda	20%	70%

6.4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La Ferrottramviaria intrattiene rapporti professionali di collaborazione e di lavoro dipendente, stipulati nel rispetto della normativa vigente.

Viene applicato il CCNL degli Autoferrotranvieri. L'Azienda, rispetta la libertà di tutti i dipendenti di aderire alle Organizzazioni sindacali oltre che di godere dei diritti derivanti alla contrattazione collettiva.

Le organizzazioni sindacali presenti in azienda sono: FILT CGIL, FIT CISL, UIL TRASPORTI, UGL AUTOFERROTRANVIARI, FAISA-CISAL, FAISA-CONFAL. Tali Organizzazioni nominano all'interno dell'azienda i loro rappresentanti chiamati RSA

L'Azienda, inoltre, si impegna affinché tali rappresentanti non siano oggetto di discriminazione, garantendo loro, su richiesta delle Segreterie delle OO. SS permessi retribuiti, nei limiti stabiliti dal CCNL.

La Ferrottramviaria, in applicazione di quanto previsto dalla legge 300 del 1970 e smi tutela la libertà di associazione e di riunione dei lavoratori, mettendo a disposizione spazi adeguati, qualora ne venga fatta esplicita richiesta.

Al 31 dicembre 2021 il numero dei dipendenti iscritto alle OO.SS. è pari a 293. Nella tabella seguente è riportata la distribuzione degli iscritti tra le diverse sigle sindacali negli anni 2019 e 2021.

SINDACATI	ISCRITTI 2020	ISCRITTI 2021
FILT CGIL	78	74

FIT CISL	52	49
UIL TRASPORTI	107	111
UGL AUTOFERROTRANVIERI	14	11
FEDERAZIONE ITALIANA QUADRI	0	x
FAISA CONFAL	12	12
FAISA CISAL	30	21
OR.S.A FERROVIA		22
TOTALE	293	300

Il Datore di lavoro ed i Dirigenti Competenti alle relazioni sindacali garantiscono, nell'esercizio della loro funzione, il rispetto del presente requisito, relativo alla Libertà di associazione e partecipazione.

OBIETTIVI

- Non avere segnalazioni/reclami/casi di discriminazione legati alla partecipazione dei dipendenti a Organizzazioni sindacali.
- Continuare a consentire l'esercizio della libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva.
- Tutelare la libertà di associazione e di riunione dei lavoratori, concedendo ai Rappresentanti Sindacali di convocare riunioni con i dipendenti.

RISULTATI

Nessun reclamo e/o segnalazione, né da parte dei dipendenti, né da parte delle OO.SS.

Durante l'anno 2021 i dipendenti hanno usufruito di 1706 ore di permesso sindacale, per effettuare riunioni e incontri.

OBIETTIVO	AZIONE	INDICATORE	VALORE SOGLIA	VALORE 2021
LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE				
Mantenere L'attuale Situazione Di Libertà Di	Concedere Permessi Sindacali Nei Limiti Stabiliti Dal Ccnl E Dalla	N° Di Volte In Cui È Stata Limitata La Libertà Di Associazione	0	0

Associazione E Diritto Alla Contrattazione Collettiva	Contrattazione Aziendale	O Partecipazione Sindacale		
		N° Di Volte In Cui È Stata Limitata La Libertà Di Associazione O Partecipazione Sindacale		

6.5. DISCRIMINAZIONE

FT non adotta o supporta nessuna forma di discriminazione nell'assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, licenziamento o pensionamento in base a sesso, razza, ceto sociale o origine nazionale, nascita, religione, disabilità, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazioni.

Il Datore di Lavoro si fa garante del rispetto del presente requisito in azienda, nell'esercizio delle sue facoltà e delle sue deleghe.

OBIETTIVI

Assicurare che in ambito aziendale venga sempre perseguita una politica di parità di diritti e di doveri indipendente da sesso, religione, età, razza, ceto sociale o origine nazionale, nascita, disabilità o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazioni.

- Non avere segnalazioni / reclami inerenti al presente punto.
- Migliorare il livello di consapevolezza delle forme di discriminazione che si possono esercitare in un contesto aziendale, e sensibilizzare l'attenzione degli addetti a individuare, riconoscere e segnalare eventuali casi, sia all'interno dell'azienda che da parte di fornitori.
- Monitorare il rispetto delle pari opportunità tra dipendenti sia a livello salariale che di carichi di lavoro; pretendere sempre il rispetto delle diversità.

RISULTATI

Non sono stati registrati segnalazioni o reclami; la presenza femminile in azienda, rispetto al passato, è aumentata nel tempo, anche in ruoli prima ricoperti solo da uomini (macchinista, capostazione e capo treno).

OBIETTIVO	AZIONE	INDICATORE	VALORE SOGLIA	VALORE 2021
DISCRIMINAZIONE				

Assicurare che in ambito aziendale venga sempre perseguita una politica di parità di diritti e di doveri indipendente da sesso, religione, età, razza, ecc.	Mantenere sempre attivo il "sistema di ascolto", gestire gli eventuali reclami pervenuti e attuare le relative azioni di miglioramento	N° episodi di discriminazione	0	0
		N° non conformità nella gestione di episodi di discriminazione		

6.6. PRATICHE DISCIPLINARI

Dato il tipo di servizio svolto, ed anche in considerazione del fatto che l'interruzione di pubblico servizio è classificata come reato penalmente perseguibile, le azioni disciplinari intraprese sono spesso generate da inosservanza dei regolamenti sulla circolazione treni, dei segnali, di Ordini di Servizio ovvero di disposizioni impartite dalla Direzione, oltre che da inadempimenti dei doveri d'ufficio o di violazioni di quanto disposto nell'allegato A) al R. D 148/1931. Le sanzioni previste si concretizzano in censure, multe, sospensioni, retrocessioni, o in casi gravi, licenziamenti. Tutti i dipendenti sono a conoscenza di tali sanzioni, considerato che al momento dell'assunzione viene consegnato a tutti estratto del codice disciplinare menzionato.

Il Datore di lavoro ed i Dirigenti Competenti all'emissione di procedimenti disciplinari garantiscono, nell'esercizio della loro funzione, il rispetto del presente requisito.

OBIETTIVI

Mantenimento dell'attuale situazione di corretto ricorso alle pratiche disciplinari, in base a quanto previsto dalla normativa vigente.

RISULTATI

Non si ravvisano situazioni di abuso o ricorso improprio delle procedure disciplinari previste e prese in esame.

Il numero totale di pratiche disciplinari intraprese per l'anno 2021 è di 23, di cui il 80% risulta già concluso, mentre il restante 20% è ancora in fase di conclusione (emessa contestazione, in attesa di emissione del provvedimento disciplinare) poiché non è stato possibile organizzare i colloqui con i diretti interessati causa turni di lavoro e emergenza sanitaria in atto.

OBIETTIVO	AZIONE	INDICATORE	VALORE SOGLIA	VALORE 2021
PRATICHE DISCIPLINARI				
Mantenimento dell'attuale situazione di corretto utilizzo di	Eventuale programmazione di corsi specifici al fine di ridurre i	N° pratiche gestite in non conformità	0	0

pratiche disciplinari	provvedimenti disciplinari			
-----------------------	----------------------------	--	--	--

6.7. ORARIO DI LAVORO

La Ferrottramviaria rispetta la normativa vigente sull'orario di lavoro, festività e ferie, attenendosi a quanto stabilito dal CCNL applicato (autoferrotranvieri) e dalla normativa generale.

La durata settimanale dell'orario di lavoro è di 39 ed il lavoro straordinario è svolto solo in occasione di circostanze eccezionali, ovvero in applicazione di quanto previsto dal CCNL.

Il lavoro straordinario, ove effettuato, viene retribuito con una percentuale aggiuntiva stabilita dal CCNL.

Il monte ore di straordinario utilizzabile, stante la peculiarità del settore Tpl, ed il fatto che non può essere interrotto il pubblico servizio, è stato, dal CCNL del 28/11/2015, innalzato a 300 ore pro-capite (rispetto alle 250 previste dal D. Legge 66/2003 e smi).

Resta inteso che la FT, nella persona dei suoi Dirigenti, si impegna ad utilizzare il personale in maniera corretta ed equilibrata nel ricorso al lavoro straordinario, tale da evitare di gravare sempre sugli stessi lavoratori.

L'adesione al lavoro straordinario oltre il massimo consentito (300 ore), nel limite di 66 ore annue, è sempre concordata, sulla base di regole chiare e del rispetto reciproco tra le parti coinvolte.

Il Datore di lavoro ed i Dirigenti Competenti alla gestione dei propri collaboratori e delle rispettive attività lavorative garantiscono, nell'esercizio della loro funzione, il rispetto del presente requisito

OBIETTIVI

- Mantenerne sotto controllo le ore di lavoro straordinarie
- Non superare il limite massimo stabilito di ore di lavoro straordinarie.
- Garantire che tutto il personale usufruisca di ferie e permessi maturati, secondo quanto pianificato e secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

RISULTATI

Le ore di lavoro straordinarie effettuate dai dipendenti sono monitorate trimestralmente dalla Struttura Risorse Umane che, a fronte di eventuali criticità, informa i Dirigenti Competenti e i Direttori Generali, per l'attuazione dell'azione mitigativa conseguente.

Il ricorso al lavoro straordinario, si conferma debba essere sempre utilizzato solo in casi eccezionali, ovvero utile a risolvere situazioni contingenti che necessitano la prosecuzione del servizio, nel rispetto dei limiti e degli adempimenti imposti dalla normativa, tanto generale quanto di settore.

Stante la durata dei corsi di abilitazione per alcune figure (es: Condotta, Regolatore della Circolazione) che durano 12/18 mesi, in caso dimissioni improvvise, che comportano una mancanza di personale necessario al corretto espletamento del servizio, il ricorso allo straordinario può diventare necessario.

Durante l'anno 2021 sono state effettuate prestazioni straordinarie per un totale di 45.449 ore., e dall'analisi solo 6 risultano i dipendenti che superano il limite consentito dal CCNL di ore annue di straordinario.

OBIETTIVO ³	AZIONE	INDICATORE	VALORE SOGLIA	VALORE 2021
ORARIO DI LAVORO				
Cercare nel tempo di ridurre il numero di lavoratori che superano il numero di ore di straordinario consentito	Monitorare le ore di straordinario, al fine di garantirne il mantenimento entro i limiti previsti dalla legge e dai requisiti della norma SA 8000	N° dipendenti con un numero di ore di straordinario maggiore di quanto consentito dalla normativa/N° dipendenti	5%	2,5%

6.8. RETRIBUZIONE

Il lavoro è remunerato così come previsto dal CCNL degli autoferrotranvieri, rinnovato a fine 2015, e dai contratti integrativi aziendali.

L'azienda riconosce in fase di assunzione ai dipendenti i livelli contrattuali e retributivi adeguati al ruolo e alle mansioni assolte.

In nessun caso l'azienda eroga un salario che non sia conforme ai minimi retributivi previsti, in quanto l'obiettivo primario è soddisfare i bisogni fondamentali del personale.

Nel 2018 (con scadenza 2021) è stato rinnovato il contratto integrativo aziendale di secondo livello, e questo ha comportato un miglioramento economico per i dipendenti. In particolare sono stati stabiliti degli obiettivi con premialità al raggiungimento degli stessi al fine di migliorare l'efficienza e la produttività dell'azienda.

³ Le azioni per il raggiungimento degli obiettivi sono ancora in corso, vedasi §5.2.1

I prospetti paga, come previsto dalla legge, descrivono le varie voci che compongono il compenso.

Il 90% dei dipendenti è assunto con contratto a tempo indeterminato.

Il Datore di Lavoro garantisce a priori il rispetto delle condizioni retributive previste dal CCNL e dai contratti integrativi.

OBIETTIVI

- Continuare ad elaborare le buste paga nel pieno rispetto dei requisiti di legge, non ricevendo nessuna segnalazione, reclamo;
- Migliorare il livello di conoscenza e consapevolezza dei lavoratori rispetto ai Requisiti della SA8000;
- Monitorare l'adeguatezza delle retribuzioni e la soddisfazione dei dipendenti;

RISULTATI

- Non è stata registrata nessuna anomalia da audit, segnalazione o reclamo sul tema.

OBIETTIVO	AZIONE	INDICATORI	VALORE SOGLIA	VALORE 2021
RETRIBUZIONE				
Mantenere almeno l'attuale livello retributivo medio.	Applicazione del CCNL	N° violazioni delle condizioni del CCNL, della previdenza sociale e delle normative sulla corresponsione dei salari	0	0
	Applicazione contratto integrativo aziendale			

6.9. SISTEMA DI GESTIONE SA8000

Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale), implementato in azienda, fa parte del Sistema di Gestione Integrato (SGI), che comprende il SGQ e il SGSL, ed è strutturato sul modello gestionale PDCA (Plan – Do – Check – Act), un ciclo di miglioramento continuo

Il Sistema di Gestione Integrato è descritto nelle procedure, documenti di carattere organizzativo che contengono: le modalità di attuazione, i principi e le norme che regolano il funzionamento del sistema stesso, compiti e responsabilità.

In particolare, le attività identificate come fondamentali per la gestione della responsabilità sociale si riferiscono a:

- A. definizione chiara dei ruoli e delle responsabilità all'interno dell'azienda;
- B. formazione del personale;
- C. comunicazioni interne e comunicazioni esterne;
- D. monitoraggio continuo delle prestazioni dell'azienda;
- E. presa in carico e risoluzione di eventuali segnalazioni di non conformità ai principi della norma SA8000 segnalate dai lavoratori.

A. Ruoli e responsabilità all'interno dell'azienda

I Ruoli e le Responsabilità vengono definiti negli organigrammi aziendali ufficializzati a tutto il personale attraverso Ordini di Servizio a firma della Direzione. Mentre le responsabilità per i singoli processi aziendali vengono definite ed ufficializzate nelle varie procedure del Sistema di Gestione .

B. Formazione del personale

La Direzione identifica a tutti i livelli le necessità formative sui temi della responsabilità sociale (formazione nuovi assunti, ri-assegnati a diverse mansioni, sensibilizzazione del personale in essere), consapevole che un buon livello di formazione e informazione è una condizione indispensabile per motivare il personale e attuare il SGI, raggiungendo così gli obiettivi etici prefissati. La formazione può riguardare, ad esempio:

- i requisiti della norma SA 8000;
- la politica e le procedure del SGI;
- le normative principali sulla tutela dei lavoratori;
- il contratto di lavoro e la disciplina del rapporto di lavoro.

La formazione/informazione al personale è realizzata attraverso:

- sessioni di formazione sulla norma SA 8000 ed altre norme cogenti;
- distribuzione di materiale informativo sulla SA8000;

Gli interventi di formazione/informazione "etica" da attuare durante l'anno sono definiti nel Piano Aziendale di Formazione. Gli incontri di formazione si svolgono durante le ore lavorative e sono registrati.

C. Comunicazioni interne e comunicazioni esterne;

Le comunicazioni rivolte a tutti gli interlocutori interni ed esterni sono di estrema importanza per Ferrottramviaria, in quanto si ritiene fondamentale dimostrare la trasparenza nei confronti di tutti gli stakeholders dei risultati ottenuti nel corso degli anni. La gestione delle comunicazioni interne ed esterne è definita in una procedura propria del Sistema di Gestione Integrato alla quale si rimanda. Con periodicità almeno annuale viene redatto il Bilancio SA8000, nel quale il SPT inserisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano:

- il rispetto dei singoli requisiti della norma;
- gli interlocutori sociali (stakeholder)
- gli impegni che l'azienda ha assunto per l'anno in esame.

COMUNICAZIONI INTERNE

La Direzione comunica/coinvolge il personale nel miglioramento del SGI, mediante l'azione del Social Performance Team e attraverso:

- diffusione dei risultati di responsabilità sociale (indicatori, obiettivi raggiunti, ecc.);
- comunicazioni varie destinate al personale (es. circolari, risposte alle richieste/reclami, esiti di audit, modifiche al sistema di gestione, ecc.).
- report semestrale per il Senior Management su prestazioni e vantaggi delle azioni intraprese a sostegno della conformità SA8000;

COMUNICAZIONI ESTERNE

Per agevolare la diffusione a tutte le parti interessate dell'impegno dell'azienda a migliorare le sue prestazioni dal punto di vista etico, la Direzione ha stabilito di:

- pubblicare sul sito web aziendale la propria Politica del Sistema di Gestione Integrato;
- divulgare le prestazioni aziendali derivanti dall'applicazione della norma attraverso il Bilancio SA8000; tale documento, redatto annualmente, è distribuito in copia cartacea a chiunque ne faccia richiesta e pubblicato sul sito web aziendale;

D. Monitoraggio continuo delle prestazioni dell'azienda

Il monitoraggio del SGI viene eseguito sistematicamente attraverso le seguenti attività:

- analisi di input da parte dei dipendenti;
- misure delle prestazioni dell'azienda in confronto con i suoi obiettivi e traguardi(indicatori);
- verifiche sulla funzionalità e sulla efficacia del SGI (audit/ispezioni).

I risultati delle suddette attività sono analizzati da parte del SPT e della Direzione nell'ambito di riunioni periodiche(Riesami), al fine di determinare eventuali scostamenti dagli obiettivi prefissati, stabilire nuovi obiettivi e necessità di avviare azioni correttive/preventive.

OBIETTIVI

Garantire efficaci sistemi di monitoraggio delle prestazioni del sistema mediante:

- Verifica stato segnalazioni, reclami e suggerimenti e stato applicazione azioni di rimedio
- Verifica efficacia delle azioni
- Conduzione di almeno 1 audit interno annuale
- Periodico monitoraggio degli indicatori
- Riesame annuale e azioni di miglioramento, efficacia delle azioni provenienti da precedenti riesami
- Riunioni del SPT

E. Presa in carico e risoluzione di eventuali segnalazioni di non conformità ai principi della norma SA8000 segnalate dai lavoratori.

Un'Azienda certificata SA8000 è, innanzitutto un'azienda nella quale si può avere fiducia. Tanto il lavoratore è tutelato all'interno dell'azienda, quanto lo sono i suoi utenti e le istituzioni con le quali l'organizzazione entra in contatto. Per questo motivo è previsto un coinvolgimento di tutte le parti in causa attraverso un sistema segnalazioni, che coinvolgono direttamente la Direzione nel trattare e gestire le problematiche che dovessero presentarsi, attinenti ai temi della responsabilità sociale.

In relazione alle problematiche e azioni correttive è stata definita una procedura per la gestione dei reclami dei lavoratori che definisce come questi possano, in caso di problemi, rivolgersi ai membri del SPT. In particolare, ogni lavoratore ha il diritto di segnalare situazioni di disagio o inerenti il non rispetto dei requisiti della SA8000, tramite lo strumento del reclamo/segnalazione, che i lavoratori possono inoltrare in forma anonima agli appositi indirizzi. Tutte le segnalazioni, purché contenenti riferimenti oggettivi e riscontrabili, saranno valutate dal SPT al fine di attivare, ove possibile, un'azione correttiva/preventiva o di recepire il suggerimento. Al soggetto (o ai soggetti) interessato SPT fornisce risposta e comunica quanto è stato deciso ed attuato. In particolare al ricevimento della segnalazione, in caso di reclamo che implichi un'inadempienza rispetto allo standard SA8000, SPT avvia un'indagine di accertamento.

RD si adopera affinché il Sistema di Gestione sia conforme a quanto stabilito dalla norma SA8000.

OBIETTIVI

Per quel che riguarda gli obiettivi del Sistema di Gestione, l'azienda intende:

- Diffondere e mantenere aggiornata la politica e gli obiettivi aziendali;
- Assicurare il rispetto e l'applicazione di quanto previsto dai documenti del sistema;
- Controllare e documentare gli andamenti delle performance sociali aziendali al fine di verificare l'efficacia e garantire il miglioramento continuo;
- Programmare e attuare le azioni preventive e correttive;
- Garantire l'informazione/ formazione a tutto il personale su i sistemi gestione al momento dell'assunzione;
- Migliorare la comunicazione in azienda.

OBIETTIVO	AZIONE	INDICATORE	VALORE SOGLLIA	VALORE 2021
SISTEMA DI GESTIONE				
Mantenere la conformità del Sistema di Gestione ai requisiti della norma SA8000	Mantenere la certificazione e tenere le NC in livelli inferiori ai target	N° dipendenti che non conoscono la politica e/o le procedure afferenti lo Standard SA8000	0	0
		N° non conformità nella Politica e/o nelle Procedure afferenti lo Standard SA8000 (SGI)	0	0
		N° di volte in cui non sono risultati disponibili documenti afferenti al sistema di gestione SA8000 (SGI)	0	0
		N° di non conformità nell'elezione dei rappresentanti dei lavoratori SA8000	0	0

RISULTATI

Per l'anno 2021 a seguito a dell'Audit di Ricertificazione del DNV, l'azienda ha ottenuto il nuovo certificato che sarà valido sino al 2023, grazie anche all'implementazione delle azione correttive relative alla modifica e aggiornamento del DVR SA8000, e al ripristino della normale funzionalità del Social Performance Team. Inoltre causa emergenza sanitaria da Covid-19 per l'anno 2021 non è stato possibile organizzare una formazione adeguata per il personale neoassunto, l'Azienda però intende colmare questo deficit formativo prevedendo un piano di formazione per il 2021 sui requisiti SA8000.

7. CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO

Tutti i suggerimenti, le segnalazioni e gli eventuali reclami sono registrati e analizzati al fine di fornire risposte adeguate.

Qualunque parte interessata può inviare commenti e segnalazioni di eventuali non conformità SA8000 a:

- ✓ Ferrottramviaria SpA
 - Dirigente Qualità, Sicurezza e Etica, Piazza Moro n°50/B – 70122 Bari
 - E-mail sgi@ferrovienordbarese.it

- ✓ All'Ente di certificazione DNV-GL Business Assurance
 - Via Junipero Serra n°19 – 70125 Bari
 - E-mail bari@dnv.com

- ✓ All'Ente di Accreditemento SAAS (Social Accountability , Accreditation Services).
 - 220 East Road Street, Suite 605, New York, New York 10010, USA
 - E-mail: saas@saasaccreditation.org

