



Bilancio SA8000 2023

DATA	FIRMA PER APPROVAZIONE
19/04/2024	Rappresentante Social Performance Team
	Direzione

INDICE

1. DEFINIZIONI E ACRONIMI	3
2. L'AZIENDA	6
STORIA	6
MISSION, VISION E I PRINCIPI FONDAMENTALI	8
3. BILANCIO SA8000.....	10
4. IDENTIFICAZIONE DEGLI INTERLOCUTORI SOCIALI (STAKEHOLDER).....	11
5. CERTIFICAZIONE SA8000.....	13
5.1. SOCIAL PERFORMANCE TEAM	15
5.2. RUOLO E RESPONSABILITA'	16
5.2.1 DVR SA8000	16
6. REQUISITI DELLA NORMA SA8000.....	17
6.1. LAVORO INFANTILE	17
6.2. LAVORO FORZATO O OBBLIGATO	19
6.3. SICUREZZA E LA SALUTE DEI LAVORATORI.....	20
6.4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	27
6.5. DISCRIMINAZIONE.....	29
6.6. PRATICHE DISCIPLINARI.....	30
6.7. ORARIO DI LAVORO.....	31
6.8. RETRIBUZIONE.....	33
6.9. SISTEMA DI GESTIONE SA8000.....	34

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, supervisori, 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
ANSFISA	Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie e delle Infrastrutture Stradali e Autostradali
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
SGI	Sistema Gestione Integrato
SGQ	Sistema Gestione Qualità
SGRS	Sistema Gestione Responsabilità Sociale
SPT	Social Performance Team

2. L'AZIENDA

STORIA

La Fertramviaria 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 Fertramviaria 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 ebbe inizio 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 quarant'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 Fertramviaria Engineering S.p.A., 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 Fertramviaria S.p.A è oggi in grado di fornire tutte le componenti di un sistema di trasporto 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: 40 Km di linea a doppio binario; apertura all'esercizio della tratta ferroviaria metropolitana Bari Centrale - Quartiere San Paolo; la realizzazione del passante ferroviario per l'aeroporto internazionale “Karol Wojtyła” di Bari e l'ammodernamento della flotta con l'entrata in servizio di elettrotreni a composizione bloccata. 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; 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 di ultima generazione.

Il 28 aprile 2022 la Ferrotramviaria ha ottenuto dall'ANSFISA il rinnovo dell'Autorizzazione di sicurezza, documento che attesta l'accettazione del sistema di gestione della sicurezza del gestore dell'infrastruttura di cui all'articolo 8, e contiene le procedure e le disposizioni per soddisfare i requisiti necessari per la progettazione, la manutenzione e il funzionamento, in condizioni di sicurezza, dell'infrastruttura ferroviaria, compresi la manutenzione e il funzionamento del sistema di controllo del traffico e di segnalamento (D.Lgs 50/2019).

A far data dal 01.01.2024 tutte le attività ed il personale del settore Cargo della Divisione Trasporto di Ferrotramviaria S.p.A. sono passate, per cessione ramo d'azienda, alla società controllata Trasporti Ferroviari Italiani S.r.l.

Ferrotramviaria S.p.A inoltre ha firmato un contratto di acquisto da Alstom per la fornitura di 6 ulteriori nuovi elettrotreni del tipo ETR 104 “Pop 2.0” a media capacità di tipo bidirezionale, a composizione bloccata monopiano con alimentazione elettrica a 3.000 V c.c., ciascuno costituito da 4 casse intercomunicanti, da utilizzarsi per il trasporto ferroviario regionale passeggeri sull'infrastruttura ferroviaria Bari-Barletta.

I nuovi 6 convogli, che si aggiungono ai 5 già ordinati in data 28/10/2021, rispettano tutte le caratteristiche di sostenibilità ambientale e sono dotati delle più evolute ed efficaci soluzioni tecniche, andranno a completare il rinnovo della flotta come previsto dal Piano Economico Finanziario del Contratto di Servizio – IF 2022-2033 con la Regione Puglia.

I primi 5 convogli sono stati consegnati nei primi mesi del 2023. Ferrotramviaria e la Regione Puglia proseguono così nel loro impegno finalizzato nell'aumentare sempre di più il livello di qualità del servizio di trasporto offerto, continuando ad abbassare l'età media del materiale rotabile e rispondendo, nel contempo, alle esigenze dei viaggiatori. Gli altri 6 saranno consegnati entro il 2025.

Infine, Ferrotramviaria nel corso del 2021 ha dotato la sua intera flotta del sistema “People Movement Analyzer” di Telesia per la gestione dei flussi dei passeggeri sui treni. Infatti, attraverso l'app ed il sito di Ferrotramviaria i dati rilevati dal People Movement Analyzer

saranno messi a disposizione dei passeggeri che così potranno conoscere in tempo utile l'affollamento dell'autobus in arrivo oppure il vagone del treno meno affollato su cui salire. Un valido supporto quindi al lavoro svolto dal personale viaggiante, per raggiungere una distribuzione ottimale a bordo dei mezzi della propria flotta e creare le migliori condizioni perchè si assumano comportamenti responsabili orientati alla prevenzione del rischio.

La continua attenzione della Ferrotramviaria S.p.A. alle innovazioni tecnologiche, ha permesso di dotare tutti i propri mezzi di un sistema di rilevazione satellitare della posizione, permettendo così la fruizione di un servizio informativo in tempo reale, per poter certificare le attività svolte e intervenire tempestivamente in caso di necessità.

Ad ottobre 2022, inoltre, è stato pubblicato il bando di gara per la fornitura di n. 8 autobus di ultima generazione destinati al trasporto pubblico regionale e locale (con opzione per la fornitura di un massimo di altri n. 8 autobus). Ferrotramviaria e la Regione Puglia proseguono nel loro impegno finalizzato nel migliorare sempre di più il livello di qualità del servizio offerto, continuando il percorso di rinnovo della flotta automobilistica e mettendo in atto tutte le precauzioni possibili per ridurre l'impatto ambientale dei propri mezzi utilizzati per il trasporto pubblico regionale e locale.

Infatti, i nuovi 8 autobus (consegnati nel 2024 e messi in servizio a fine maggio 2024) che si aggiungono ai 4 autobus IVECO già in servizio e dotati del sistema conta passeggeri, rispettano tutte le caratteristiche di sostenibilità ambientale e sono dotati delle più evolute ed efficaci soluzioni tecniche. Una volta in servizio i nuovi mezzi contribuiranno ad abbassare ulteriormente l'età media del materiale rotabile su gomma, andando a sostituire gli unici 7 autobus aventi motorizzazione Euro 2, e 1 autobus avente motorizzazione Euro 3.

MISSION, VISION E I PRINCIPI FONDAMENTALI

La Mission di Ferrotramviaria è contribuire attivamente al miglioramento della qualità di vita dei nostri passeggeri, grazie a un servizio incentrato sul cliente.

Il nostro core business è da sempre il trasporto sicuro, confortevole, innovativo, efficiente e sostenibile.

Spostarsi per lavoro, studio, affari, svago o salute è un diritto irrinunciabile della persona e Ferrotramviaria lo assicura con i suoi servizi di alta qualità.

La richiesta di mobilità nella nostra Regione è in continua crescita e Ferrotramviaria si impegna quotidianamente affinché venga soddisfatta una fetta sempre più grande del bacino di utenti potenziale.

Aspiriamo ad un miglioramento continuo del trasporto offerto nell'ottica di uno sviluppo sostenibile della nostra Regione, uno sviluppo che sostenga il cambiamento e che *minimizzi gli impatti ambientali*.

La Ferrotramviaria SpA eroga il servizio di trasporto ferroviario e automobilistico nel rispetto dei principi enunciati dalla Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 27 gennaio 1994.

Eguaglianza e imparzialità: I servizi e le infrastrutture possono essere utilizzati da tutti senza alcuna distinzione. L'Azienda è impegnata a consentire un più facile accesso ai disabili e agli anziani. Nei confronti degli utenti vengono adottati criteri di imparzialità.

Continuità del servizio: L'Azienda si impegna a erogare il servizio con continuità e regolarità. Nella eventualità di funzionamento irregolare o di interruzione, l'impegno è di ridurre al massimo il disagio agli utenti. In caso di necessità o di interruzioni programmate, l'Azienda interverrà con servizi sostitutivi. In caso di sciopero, darà la massima divulgazione, preventiva e tempestiva, dei programmi minimi garantiti.

Partecipazione: L'Azienda auspica la partecipazione della propria utenza, proponendo confronti e dibattiti sul miglioramento del servizio, fornendo informazioni, accogliendo osservazioni e valutando i suggerimenti.

Efficienza ed efficacia: L'Azienda persegue l'obiettivo del progressivo, continuo miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia del servizio, adottando le soluzioni tecnologiche, organizzative e procedurali più adeguate a tale scopo.

Libertà di scelta: L'Azienda garantisce il diritto alla mobilità dei cittadini, facilitando la libertà di scelta tra più soluzioni modali.

Sostenibilità ambientale e sociale: Nell'ottica del miglioramento continuo delle performance di efficienza e sicurezza della rete ferroviaria, Ferrotramviaria si impegna ad integrare, con quote sempre crescenti, la sostenibilità ambientale all'interno di strategie ed operatività aziendali. Il sistema di trasporto ferroviario che di per sé ha già il vantaggio di diminuire l'impatto del traffico privato sull'ambiente, in Ferrotramviaria è reso ancora più performante dal fatto che tutti i treni dedicati al trasporto passeggeri sono a trazione elettrica e, quindi, con costi ridotti per la collettività in termini di emissioni.

3. BILANCIO SA8000

La Ferrotramviaria 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 Ferrotramviaria 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 sono stati agevolati 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 Ferrotramviaria 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.

È stato, infatti, strutturato un sistema di verifica e sensibilizzazione dei fornitori, chiedendo agli stessi, come condizione per l'inserimento nell'Albo della Ferrotramviaria, 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 Ferroviamviaria 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'ammodernamento 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 Ferrovie Emilia Romagna;
- 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 D.Lgs. 81/2008 e certificato secondo la norma ISO 45001.

È 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.

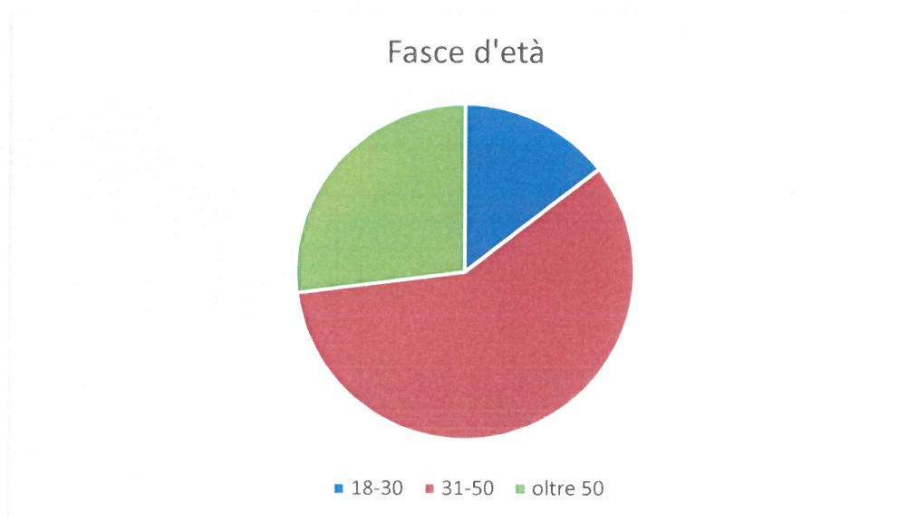
Nelle tabelle redatte per ogni paragrafo vengono riportati gli obiettivi e le azioni correttive derivanti dal DVR, che è stato ufficializzato a marzo 2021, il cui monitoraggio è costante.

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 2023, 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 31/12/2023, 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 e in itinere attraverso audit di seconda parte. 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 avvalsa 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 2023
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 Fertramviaria 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 relativamente al ruolo e alle attività da svolgere, migliorando il proprio senso di appartenenza all'azienda.

Obiettivo dell'Azienda è il 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 2023
LAVORO FORZATO O OBBLIGATO				
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.

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.

OBIETTIVO	AZIONE	INDICATORE	VALORE SOGLIA	VALORE 2023
DOCUMENTI/LICENZE/PERMESSI/CERTIFICATI				
Acquisire tutta la documentazione esistente per implementare il database di conformità normativa relativo alla documentazione nei luoghi di lavoro.	Individuare tutti i documenti/licenze/permessi/certificati che devono essere gestiti come previsti 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%	15%
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%	0

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%	4%
FORMAZIONE				
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 una non corretta effettuazione della prova di evacuazione / N° di siti in cui viene effettuata la prova di evacuazione di emergenza	5%	20%
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	5%	0

		di sostanze chimiche.		
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 ciò è opportuno. In tali piani verranno individuati i responsabili e le procedure da adottare per la gestione dell'emergenza. Il personale coinvolto verrà 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%	0
Verranno individuati e censiti tutti gli impianti che necessitano di sistemi di rilevamento. Questi verranno conseguentemente mantenuti secondo un piano di manutenzione appropriato.	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 dei sistemi di rilevamento/ N° siti in cui è necessaria la presenza di sistemi di rilevamento	20%	0
SISTEMA DI ALLARME				

Migliorare la gestione del rilevamento di situazioni di emergenza che necessitano di gestione immediata.	Negli edifici ove installato deve essere garantita la corretta funzionalità del sistema di allarme ed il suono deve essere ben udibile in tutti i locali.	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%	20% *Si riferisce solo ad alcuni dei locali in cui non è installata la segnalazione acustica
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%	0
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	N° di volte in cui si è registrata la non conformità dei luoghi di lavoro (impianti elettrici) / N° luoghi di lavoro (dotati di impianti elettrici)	5%	7,4 %

	piano di manutenzione appropriato.			
Acquisire tutta la documentazione esistente per implementare il database di conformità 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) / N° Luoghi di lavoro (dotati di impianti elettrici)	5%	0
PROTEZIONE E SICUREZZA MACCHINARI				
Acquisire tutta la documentazione esistente per implementare il database di conformità 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%	0

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 AUTOFERROTRANVIERI, FAISA-CISAL, FAISA-CONFAL, FAISA CISAL, Or.S.A. FERROVIA. 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 s.m.i. tutela la libertà di associazione e di riunione dei lavoratori, mettendo a disposizione spazi adeguati, qualora ne venga fatta esplicita richiesta.

Al 31 dicembre 2023 il numero dei dipendenti iscritto alle OO.SS. è pari a 323. Nella tabella seguente è riportata la distribuzione degli iscritti tra le diverse sigle sindacali negli anni 2022 e 2023.

SINDACATI	ISCRITTI	ISCRITTI
	2022	2023
FILT CGIL	79	94
FIT CISL	52	50
UIL TRASPORTI	112	130
UGL AUTOFERROTRANVIERI	10	12
FAISA CONFAL	15	14

FAISA CISAL	17	16
Or.S.A. FERROVIA	14	7
TOTALE	299	323

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 2023 i dipendenti hanno usufruito di 2.120 ore di permesso sindacale, per effettuare riunioni e incontri.

OBIETTIVO	AZIONE	INDICATORE	VALORE SOGLIA	VALORE 2023
LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE				
Mantenere L'attuale Situazione Di Libertà Di Associazione	Concedere Permessi Sindacali Nei Limiti Stabiliti Dal Ccnl E	N° Di Volte In Cui È Stata Limitata La Libertà Di Associazione	0	0

Diritto Alla Contrattazione Collettiva	Dalla Contrattazione Aziendale	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 2023
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 N° non conformità nella gestione di episodi di discriminazione	0	0

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, licenziamento. 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 2023 è di 20, di cui il 66% risulta già concluso, mentre il restante 34% è ancora in fase di conclusione (emessa contestazione, in attesa di emissione del provvedimento disciplinare) poichè 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 2023
PRATICHE DISCIPLINARI				
Mantenimento dell'attuale situazione di corretto utilizzo di pratiche disciplinari	Eventuale programmazione di corsi specifici al fine di ridurre i provvedimenti disciplinari	N° pratiche gestite in non conformità	0	0

6.7. ORARIO DI LAVORO

La Ferrovie della Toscana 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

- Mantenere sotto controllo le ore di lavoro straordinario;
- Non superare il limite massimo stabilito di ore di lavoro straordinario;
- 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 di dimissioni improvvise, che comportano una mancanza di personale necessario al corretto espletamento del servizio, il ricorso allo straordinario può diventare necessario.

Durante l'anno 2023 sono state effettuate prestazioni straordinarie per un totale di 56.622 ore e dall'analisi fatta 25 risultano i dipendenti che superano il limite consentito di 300 ore.

OBIETTIVO	AZIONE	INDICATORE	VALORE SOGLIA	VALORE 2023
ORARIO DI LAVORO				
Cercare nel tempo di ridurre il numero di lavoratori che superano il numero di ore straordinarie consentite	Monitorare le ore straordinarie, 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 straordinarie maggiore di quanto consentito dalla normativa/N° dipendenti	5%	4,45%

6.8. RETRIBUZIONE

Il lavoro è remunerato così come previsto dal CCNL degli autoferrotranvieri, rinnovato il 10 maggio 2022, 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 assolve.

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 2022 (con scadenza 2024) 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.

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

Il 89,48% (502 su 562) 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 2023
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, riassegnati 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. Ferrottramviaria sta implementando un portale di interfaccia con il proprio personale operativo che consenta di stabilire un contatto più diretto con l'alta dirigenza attraverso l'invio di segnalazioni anonime volontarie relative alla SA8000 e segnalazioni nominative relative ai near miss. Lo stesso applicativo consentirà, inoltre, di compilare questionari relativi alla SA8000 somministrati con cadenza annuale. Nelle more dell'implementazione del portale gli stessi questionari e gli stessi moduli per le segnalazioni, verranno distribuiti durante le sessioni formative erogate al personale sulle tematiche esposte al §. B.

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 attuazione azioni correttive;
- Verifica efficacia delle azioni correttive;
- 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. Il lavoratore è tutelato all'interno dell'azienda quanto più 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 di segnalazione 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 così come riportato al § C. 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, il SPT fornisce risposta e comunica quanto è stato deciso ed attuato.

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 sui sistemi gestione al momento dell'assunzione;
- Migliorare la comunicazione in azienda.

OBIETTIVO	AZIONE	INDICATORE	VALORE SOGLIA	VALORE 2023
SISTEMA DI GESTIONE				
Mantenere la conformità del Sistema di Gestione ai	Mantenere la certificazione e tenere le NC in	N° dipendenti che non conoscono la politica e/o le	0	0

requisiti della norma SA8000	livelli inferiori ai target	procedure afferenti lo Standard SA8000		
		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

Nell'anno 2023 a seguito dell'Audit di Ricertificazione del DNV, l'azienda ha ottenuto il nuovo certificato che sarà valido sino al 2026, grazie anche all'implementazione delle azioni correttive relative alla modifica e aggiornamento del DVR SA8000, e al ripristino della normale funzionalità del Social Performance Team.

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:

✓ Ferrotramviaria 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

