
	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2008	Data	30.1.2009

BILANCIO SA 8000


ANNO 2008

0.0	30.1.2009	Emissione Iniziale			
Revisione	Data	Motivo	Redatto (Resp. Direz. SA 8000)	Verificato (Resp. Direz. SA 8000)	Approvato (Direzione)

	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2008	Data	30.1.2009

INDICE

INTRODUZIONE	3
PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ	3
ORGANICO AZIENDALE	4
POLITICA QUALITÀ, AMBIENTE, RESPONSABILITÀ SOCIALE	5
REQUISITI RESPONSABILITÀ SOCIALE SA 8000	6
1. LAVORO INFANTILE E MINORILE	6
Composizione del personale per fasce di età	6
Iniziativa a carattere sociale	7
OBIETTIVI 2009	7
2. LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	7
Depositi ed anticipi stipendio	7
Modalità di assunzione	8
Contenziosi in Azienda	8
Indagine sul "clima" interno	8
OBIETTIVI 2009	9
3. SALUTE E SICUREZZA	9
Introduzione ed analisi	9
Analisi Assenze ed andamento infortuni	9
Tipologie di infortuni	12
Settori di incidenza infortuni	13
Durata infortuni	14
Formazione	15
OBIETTIVI 2009	16
4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	16
Analisi	16
OBIETTIVI 2009	17
5. DISCRIMINAZIONE	17
Genere	17
Contratto di lavoro	18
Qualifica dei lavoratori	19
Categorie particolari di lavoratori	19
Lavoratori stranieri	20
Parere dei lavoratori	20
OBIETTIVI 2009	20
6. PROCEDURE DISCIPLINARI	21
Provvedimenti disciplinari	21
OBIETTIVI 2009	22
7. ORARIO DI LAVORO	22
Lavoro straordinario	23
Ferie, permessi	23
Riposi	24
Parere dei lavoratori	24
OBIETTIVI 2009	24
8. RETRIBUZIONE	24
Analisi	24
OBIETTIVI 2009	25
9. SISTEMI DI GESTIONE	25
Formazione	25
Monitoraggio del sistema	26
OBIETTIVI 2009	26
10. RECLAMI E SUGGERIMENTI	27
Analisi	27
OBIETTIVI 2009	27

	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2008	Data	30.1.2009

INTRODUZIONE

PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ

A.E.R. S.p.A. nasce come Consorzio nel 1975 per la gestione della fase d'incenerimento dei rifiuti presso l'Impianto di Selvapiana costituito dai comuni di Pontassieve, Rufina e Pelago ai quali si aggrega successivamente il Comune di Dicomano.

Nel 1995, in occasione della riaccensione dell'Impianto di incenerimento a seguito dei lavori di ristrutturazione ed adeguamento normativo, nasce ufficialmente il Consorzio per i Servizi della Tutela Ambientale (CSTA), azienda consortile pubblica, composto dalle quattro amministrazioni suddette alle quali si aggiungono i comuni di Londa e San Godenzo.

Nel febbraio del 1998 l'attività del Consorzio si allarga alla gestione dell'intero ciclo d'igiene urbana: raccolta e smaltimento rifiuti compresa la raccolta differenziata e lo spazzamento delle strade.

Il 1° giugno 2000, dalla trasformazione del Consorzio Servizi Tutela Ambientale, nasce A.E.R. - Ambiente Energia Risorse S.p.A.

Successivamente entrano nella compagine azionaria anche i Comuni del Valdarno fiorentino: Rignano sull'Arno, Incisa in Val d'Arno, Figline Valdarno e Reggello.

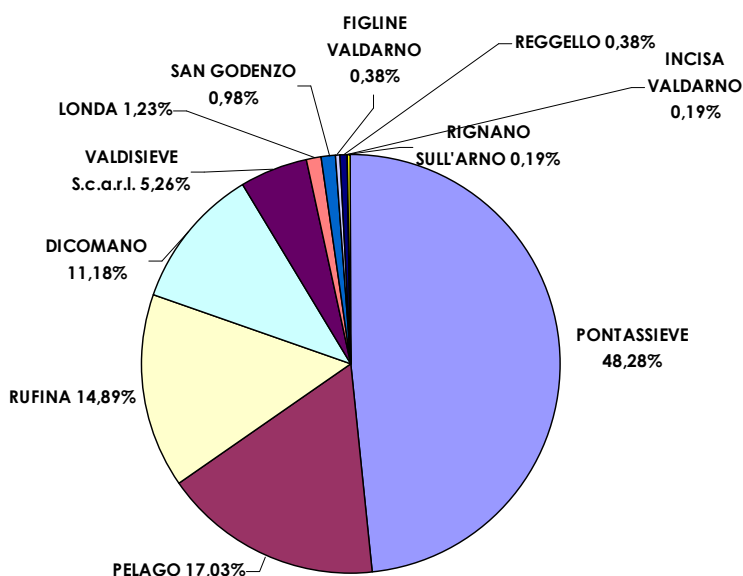
Con bando di gara pubblicato nel mese di luglio del 2000 viene messo in gara il 10% delle azioni della società ad uno o più partner privati, i criteri fondamentali di scelta sono la ricerca di adeguati requisiti tecnici e finanziari.


La gara si conclude il 2 maggio 2001 con l'attribuzione di azioni alle seguenti società:

T.I.R.U. S.A.	5,0 %
Valdisieve S.c.a r.l.	2,5 %
TESECO S.p.A.	2,5 %

Successivamente le quote di Teseco vengono rilevate da Valdisieve S.c.a.r.l, mentre le quote di T.I.R.U. S.A. vengono proporzionalmente acquisite dai soci.

Ad oggi la composizione societaria è la seguente:



	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2008	Data	30.1.2009

Nel 2007 A.E.R. S.p.A. trasferisce la propria sede dal Comune di Pontassieve al Comune di Rufina, nel cui territorio ha sede l'impianto di termodistruzione.

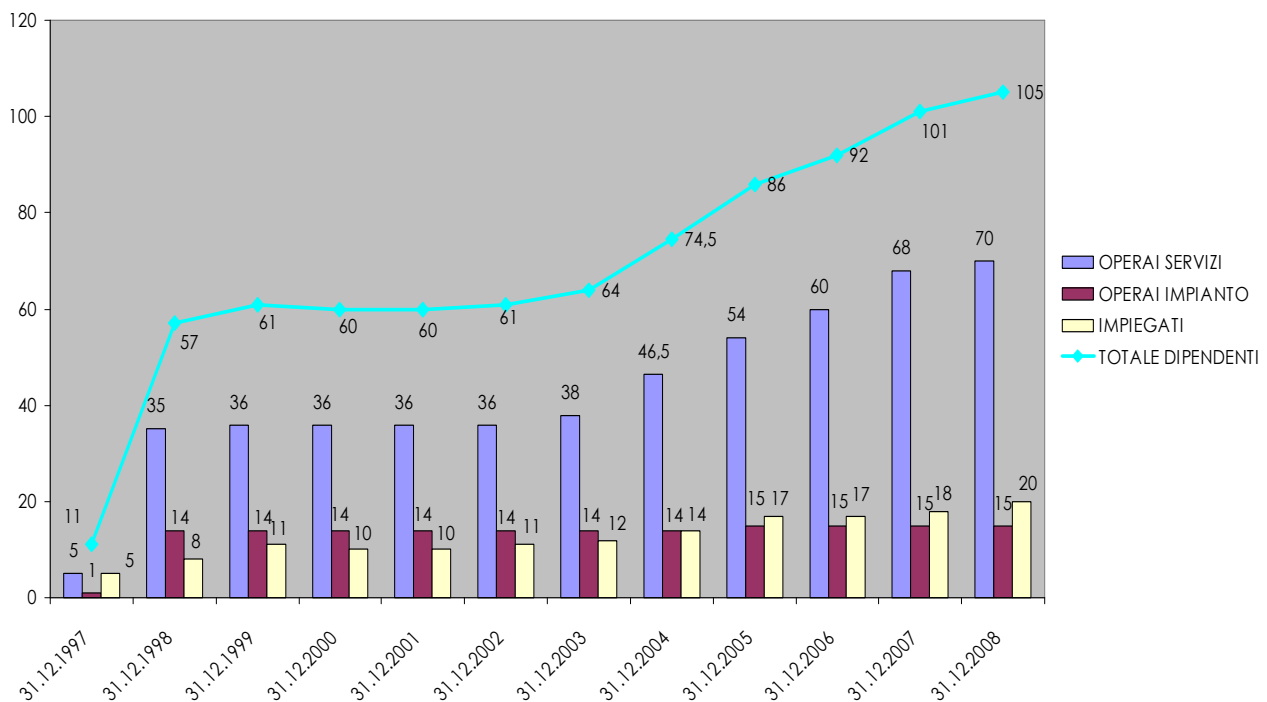
Il territorio e gli abitanti attualmente serviti da A.E.R. (dati riferiti all'anno 2007) è riportato nella Tabella che segue.


COMUNE	Km2	ABITANTI	UTENZE CIVILI	UTENZE DIVERSE
PONTASSIEVE	114,44	20.789	9.045	1.105
PELAGO	54,78	7.497	3.580	433
RUFINA	45,68	7.488	3.618	480
DICOMANO	61,76	5.585	2.423	215
LONDA	59,40	1.833	1.090	91
SAN GODENZO	99,19	1.274	1.158	84
TOTALE VALDISIEVE	435,25	44.466	20.914	2.408
INCISA VALDARNO	26,40	6.070	2.439	300
RIGNANO S/A	54,15	8.371	3.287	320
REGGELLO	121,22	15.652	7.120	754
FIGLINE VALDARNO	71	16.732	7.544	1.276
TOTALE VALDARNO	272,77	46.825	20.390	2.650
TOTALE A.E.R.	708,02	91.291	41.304	5.058

ORGANICO AZIENDALE

Nei riguardi del rapporto con i propri dipendenti A.E.R. S.p.A. applica il Contratto di Lavoro Collettivo Nazionale Federambiente rivolto alle aziende pubbliche che svolgono servizi ambientali.

L'organico aziendale ha subito, fino dalla istituzione del CSTA, l'evoluzione che segue.



 aer Ambiente Energia Risorse S.p.A.	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2008	Data	30.1.2009

POLITICA QUALITA', AMBIENTE, RESPONSABILITA' SOCIALE

Si riporta integralmente il documento contenente la politica del sistema integrato Qualità, Ambiente e Responsabilità Sociale adottata dalla Società.

Politica per la Qualità, l'Ambiente e la Responsabilità Sociale

A.E.R. S.p.A. è un'azienda che si occupa della raccolta dei rifiuti urbani, dell'igiene urbana e della cura dei servizi connessi sul territorio, provvede inoltre anche allo smaltimento finale dei rifiuti non differenziati attraverso l'impianto di trattamento termico de I Cipressi, nel comune di Rufina.

Le politiche dell'Unione Europea impongono di perseguire il superamento delle discariche, attraverso una riduzione dei rifiuti, il recupero di risorse con le raccolte differenziate e la termovalorizzazione con produzione di energia.

E' per questo che l'impianto de I Cipressi, dotato di nuovi sistemi di riduzione delle emissioni, è in procinto di trasformarsi per migliorare la propria funzionalità, ridurre ulteriormente le emissioni e recuperare parte dell'energia termica sotto forma di elettricità.

La presente politica nasce in coerenza con la carta dei servizi, con i contratti di servizio stipulati con i comuni serviti e con lo statuto aziendale, si applica a tutti i siti aziendali e costituisce il riferimento per l'individuazione ed il riesame degli obiettivi.

In particolare A.E.R. si impegna a:

A. Conformità legislativa: Rispettare, nello svolgimento di tutte le attività, la normativa cogente (nazionale e locale), collaborando con le autorità in modo trasparente, per quanto riguarda la qualità del servizio erogato, la salvaguardia dell'ambiente e la tutela dei diritti dei lavoratori in un contesto di responsabilità sociale.

B. Soddisfazione del cliente: soddisfare i bisogni e le aspettative del cliente migliorando l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati, nel rispetto della propria carta dei servizi.

C. Tutela dell'Ambiente:

- identificare e valutare gli aspetti ambientali diretti e indiretti legati alle singole attività;
- mantenere aggiornata la valutazione degli aspetti ambientali significativi;
- garantire un monitoraggio e controllo finalizzato al contenimento e alla riduzione dell'impatto dei principali aspetti ambientali legati alle attività impiantistiche, e in particolare: emissioni in atmosfera, scarichi idrici, rifiuti, rumore e odore.

D. Rispetto dei criteri di Responsabilità Sociale: tutelare i diritti dei propri lavoratori e garantire il rispetto dei criteri di responsabilità sociale mediante:


- il divieto assoluto di lavoro infantile e lavoro obbligato;
- pieno rispetto delle norme e miglioramento in materia di sicurezza, igiene del lavoro, antinfortunistica;
- il sostegno al diritto di associazione e alla contrattazione collettiva da parte dei propri lavoratori;
- l'astensione da qualsiasi pratica che comporti l'esercizio di discriminazioni legate a nazionalità, a sesso, a opinioni religiose e politiche, a classe sociale ed età;
- il rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti, con la messa al bando di qualsiasi coercizione, nonché delle offese, verbali e non, che si pongano come lesive della dignità personale dei lavoratori;
- la garanzia di un salario dignitoso e di un orario di lavoro corretto, negli ambiti definiti dalle disposizioni legislative e contrattuali;
- l'impegno ad utilizzare fornitori che condividano il pieno il rispetto dei requisiti della norma SA8000.

E. Miglioramento continuo: ricerca del miglioramento continuo delle proprie prestazioni in termini di efficacia ed efficienza attraverso:

- la definizione e l'attuazione di specifici obiettivi e traguardi misurabili,
- il ricorso, ove economicamente sostenibile, alle migliori tecniche disponibili in particolar modo per la salvaguardia della salute e dell'ambiente.

F. Coinvolgimento del personale: creare una nuova cultura d'impresa, anche attraverso il fattivo coinvolgimento di tutto il personale nella revisione dei processi (formazione, sensibilizzazione, consultazione del personale), in modo che il raggiungimento degli obiettivi per la qualità, per l'ambiente e per la responsabilità sociale sia lo scopo comune e l'impegno prioritario di ciascuno.

G. Addestramento: aumentare la qualificazione del personale migliorandone le competenze.

 Ambiente Energia Risorse S.p.A.	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2008	Data	30.1.2009

H. Gestione dei reclami: gestire i reclami pervenuti;

I. Comunicazione e sensibilizzazione:

- comunicare le proprie prestazioni ambientali, anche attraverso la pubblicazione della dichiarazione ambientale e relativi aggiornamenti;
- sensibilizzare cittadini, fornitori, clienti sulle tematiche relative alla qualità, all'ambiente ed alla responsabilità sociale

La direzione è coinvolta e impegnata in prima persona nel rispetto e nell'attuazione di questi principi assicurando e verificando periodicamente che la presente Politica sia documentata, attuata e mantenuta attiva, diffusa a tutto il personale e ai fornitori ed è resa disponibile al pubblico mediante la pubblicazione sul sito internet.

Rufina, 16.06.2008

Il Presidente
Silvano Longini

Il Direttore
Giacomo Erci

REQUISITI RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000

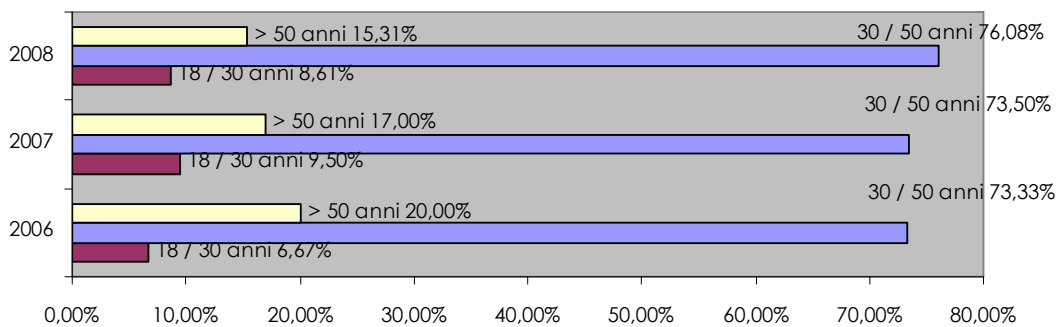
1. LAVORO INFANTILE E MINORILE

A.E.R. S.p.A. esclude l'utilizzo di lavoro infantile ed anche di quello minorile. All'interno del processo di controllo della catena dei fornitori viene riservata particolare attenzione alla individuazione di lavoro infantile nelle ditte esterne che operano per conto dell'Azienda, tramite anche le segnalazioni del personale.

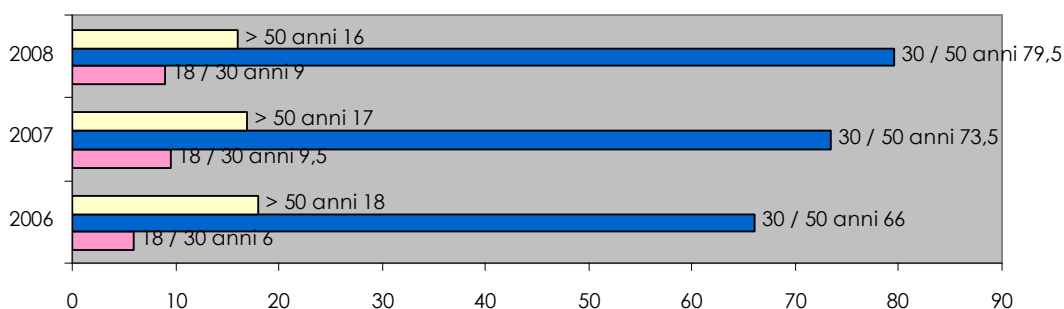
Composizione del personale per fasce di età


ETA'	2006	2007	2008
18 / 30 anni	6	9,5	9
30 / 50 anni	66	73,5	79,5
> 50 anni	18	17	16
Totale	90	100	104,5

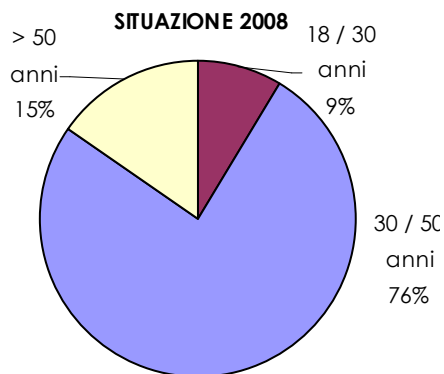
ETA' - DATO PERCENTUALE



NUMERO LAVORATORI PER ETA' - DATO NUMERICO



	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2008	Data	30.1.2009



I grafici riportano l'esame della composizione del personale, esaminando l'andamento 2006 / 2008, dal quale si evince che in percentuale sta diminuendo la fascia superiore a 50 anni, mentre si stabilizzano le rimanenti due; in realtà il numero assoluto degli over 50 rimane piuttosto stabile, mentre la percentuale diminuisce a fronte dell'aumento del numero totale dei dipendenti.

Si prevede che comunque l'impostazione di base rimanga stabile su composizioni numeriche analoghe a quelle sopra riportate in considerazione di un consistente numero di lavoratori che supereranno i 50 anni a breve.

Iniziative a carattere sociale

Da anni A.E.R. S.p.A. acquista i biglietti natalizi Unicef, per un importo nel 2008 di € 133,00, e dal 2007, nella stessa occasione, anziché dare ai lavoratori il consueto "pacco natalizio" devolve alla Fondazione Meyer il corrispondente importo, che nel 2008 è stato di € 1.110,00. Inoltre nel 2008 ha devoluto € 10.000,00 ad Amref per aiuti nei villaggi africani e € 1.000,00 alla Ibra istituto per le relazioni sociali con il Brasile.

Da anni inoltre A.E.R. collabora con gruppi di privati cittadini alla raccolta separata dei tappi di plastica, mettendo a disposizione i cassoni per il conferimento ed i mezzi e personale per il trasporto verso le piattaforme autorizzate. Gli introiti di questa iniziativa vanno a finanziare iniziative benefiche di varia natura.


OBIETTIVI 2009

REQUISITO NORMA	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET (Valore di riferimento)	PROGRAMMA			
				AZIONE / ATTIVITÀ	RISORSE	TEMPI	RESPONSABILI
1	Sostegno economico a organizzazioni a favore di bambini	Contributi da erogare	1. € 135,00 2. € 1.200,00 3. € 1.000,00	1. Acquisto biglietti Unicef 2. Donazione Meyer 3. Donazione Ibra	€ 2.335,00	31 dic 2009	Direzione

2. LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

Depositi ed anticipi stipendio

A.E.R. S.p.A. non richiede al proprio personale depositi cauzionali, documenti di identità in originale, né qualsiasi altra cosa che possa rendere il dipendente assoggettato all'Azienda, così come non concede prestiti ai propri dipendenti con la sola esclusione, ai sensi di legge, degli anticipi sul T.F.R.

	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2008	Data	30.1.2009

Modalità di assunzione

La gestione delle risorse umane viene interamente gestita all'interno dell'Azienda con fedele applicazione delle norme di legge vigenti al momento dell'assunzione e con modalità operative interne chiaramente dettagliate nel Regolamento Interno del Personale che ha ottenuto il beneplacito delle Organizzazioni Sindacali.

Contenziosi in Azienda

Eventuali pratiche di contenzioso potranno essere visionabili presso l'Ufficio del Personale e comunque si evidenzia che in 12 anni di attività la Società ha avuto un solo contenzioso in ambito lavorativo.

Indagini sul "clima" interno

Nel corso del 2008 è stata effettuata un'indagine sul gradimento dei lavoratori rispetto ad ogni ambito aziendale (sicurezza, sedi, orario, retribuzione, discriminazioni, ecc.), la cui elaborazione ha ottenuto una valutazione media nettamente positiva, come si rileva dalle tabelle che seguono.

Sono stati consegnati ai dipendenti n. 101 questionari con n. 22 domande e ne sono stati riconsegnati correttamente compilati 59, prendendo come riferimento le seguenti valutazioni:

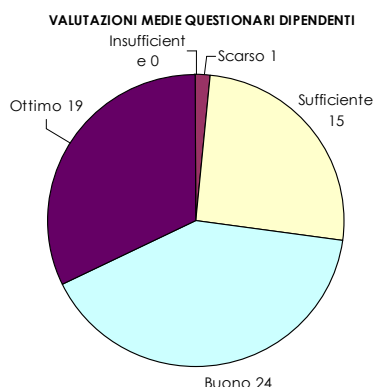
VOTAZIONE	
0 / 1	Insufficiente
1 / 1,5	Scarso
1,5 / 2	Sufficiente
2 / 2,5	Buono
2,5 / 3	Ottimo

Si riportano le valutazioni date dai dipendenti A.E.R. elaborate prendendo a riferimento fasce diverse di lavoratori, così come indicato nelle tabelle:


PER AREA	SERVIZI VALDARNO	SERVIZI VALDISIEVE	OPERATIVI IMPIANTO	UFFICI	TOTALE
VOTAZIONE MEDIA	2,40	2,21	2,02	2,26	2,25

PER SEDE	INCISA VALDARNO	RUFINA IMPIANTO	RUFINA SCOPETI	MEDIA GENERALE
VOTAZIONE MEDIA	2,40	2,08	2,22	2,25

PER SETTORE	SERVIZI	TURNISTI IMPIANTO	UFFICI	ALTRO (Es. manutenz.)	MEDIA
VOTAZIONE MEDIA	2,29	2,03	2,25	2,35	2,25



Su un totale di 59 questionari

	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2008	Data	30.1.2009

OBIETTIVI 2009

REQUISITO NORMA	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET (Valore di riferimento)	PROGRAMMA			
				AZIONE / ATTIVITÀ	RISORSE	TEMPI	RESPONSABILE
2	Miglioramento della soddisfazione del dipendente	Votazione media	Superiore a 2 (su una votazione da 0 a 3)	Progettazione e consegna di un questionario sullo stress lavorativo D.Lgs. 81/2008	Resp. SA8000 e RSPP	31 dic. 2009	Resp. SA8000

3. SALUTE E SICUREZZA

Introduzione ed analisi

A.E.R. S.p.A. si adopera per attuare tutte le leggi e comunque una buona prassi in materia di salute e sicurezza, garantendo un ambiente di lavoro che consenta ai lavoratori di sentirsi al sicuro da possibili situazioni di pericolo.

Sono in atto 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.

Si pone particolare attenzione alla prevenzione dei rischi anche tramite la formazione del personale in materia di salute e sicurezza, sia per i nuovi assunti che per il personale già dipendente, secondo il Piano Annuale della formazione verificabile attraverso idonei monitoraggi sulla sua attuazione.

L'Azienda si impegna quotidianamente a fare in modo che il luogo dove i lavoratori svolgono la propria mansione rispecchi delle condizioni igienico-sanitarie conformi alle leggi vigenti, garantendo, ad esempio, l'uso di servizi igienici puliti ed acqua potabile, nel rispetto delle più comuni norme di igiene.

L'unica situazione di maggiore criticità all'interno dell'Azienda è presso la sede di Incisa Valdarno dove i locali adibiti a spogliatoi per il personale, pur dotati di tutto quanto previsto per legge, possono comunque essere migliorati dal punto di vista igienico sanitario.

Sono state avviate tutte le procedure amministrative e tecniche per la costruzione di una idonea palazzina destinata a questo uso, con tuttavia dei ritardi causati dal complesso iter di approvazione da parte degli Enti preposti.

Sembra una contraddizione che i risultati dei questionari riportati al precedente punto evidenzino la migliore valutazione media proprio fra i lavoratori della sede più svantaggiata di Incisa Valdarno, noi invece la interpretiamo, peccando forse di orgoglio, come una conferma che comunque l'Azienda tutela la posizione dei propri lavoratori con tutti i mezzi a propria disposizione.

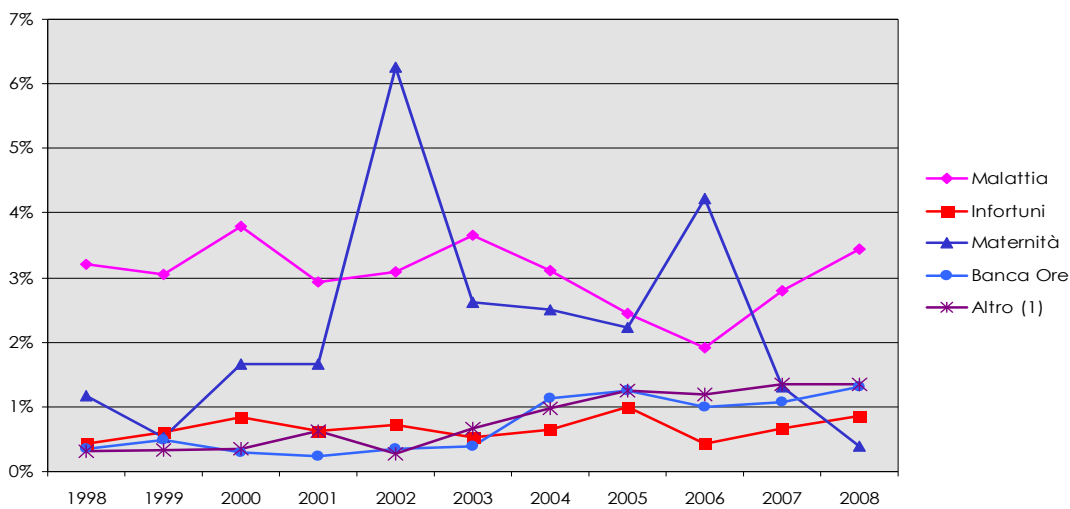
L'evidenza degli impegni assunti da A.E.R. S.p.A. in merito alla sicurezza sono il piano di adeguamento al D.Lgs. n. 81/2008 realizzato, aggiornato e monitorato dal RSPP, la predisposizione di piani di evacuazione ed antincendio con le planimetrie dei percorsi di fuga idoneamente esposte, il Documento di Valutazione dei Rischi comprendente tutte le sedi aziendali e l'attuazione di protocolli sanitari emessi dal Medico competente.

Analisi Assenze ed andamento infortuni

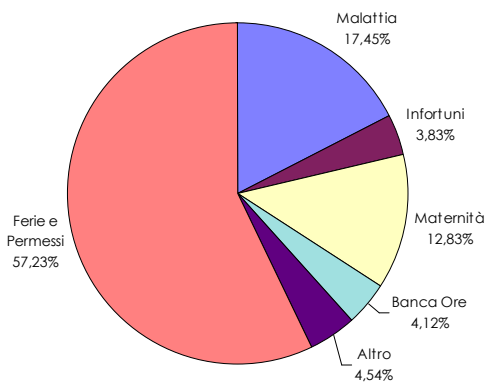
Per un quadro esaustivo delle assenze in Azienda, si ritiene utile mostrare i seguenti dati:

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	TOTALE
Malattia	3,20%	3,05%	3,79%	2,93%	3,09%	3,65%	3,10%	2,44%	1,91%	2,79%	3,44%	3,04%
Infortuni	0,43%	0,61%	0,84%	0,62%	0,72%	0,52%	0,65%	1,00%	0,43%	0,66%	0,86%	0,67%
Maternità	1,17%	0,53%	1,67%	1,66%	6,25%	2,63%	2,50%	2,23%	4,23%	1,31%	0,39%	2,23%
Banca Ore	0,34%	0,48%	0,29%	0,23%	0,35%	0,40%	1,14%	1,26%	1,00%	1,07%	1,32%	0,72%
Altro	0,32%	0,33%	0,35%	0,64%	0,27%	0,66%	0,98%	1,25%	1,20%	1,34%	1,34%	0,79%
Totale	5,46%	4,99%	6,93%	6,08%	10,68%	7,86%	8,38%	8,18%	8,78%	7,18%	7,35%	7,44%
Ferie e Permessi	9,62%	11,09%	10,54%	10,19%	9,73%	9,39%	9,73%	10,35%	9,73%	10,01%	9,18%	9,96%
Totale	15,08%	16,09%	17,47%	16,26%	20,42%	17,26%	18,10%	18,53%	18,50%	17,19%	16,53%	17,40%

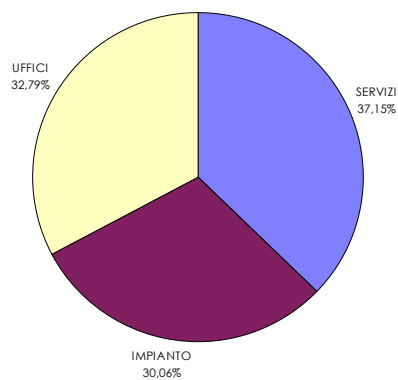
ANDAMENTO CAUSALI ASSENZE



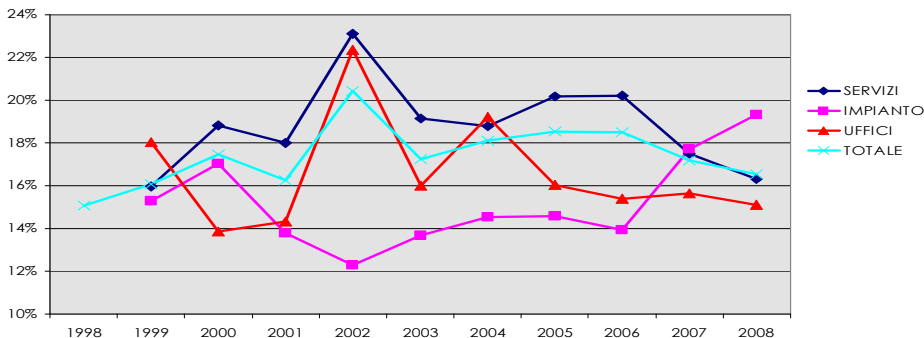
CAUSALI ASSENZE CON FERIE E PERMESSI - 1998 / 2008



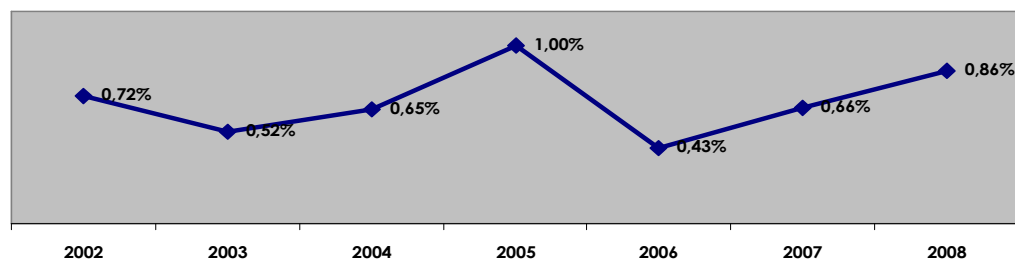
INCIDENZA ASSENZE PER SETTORI - 1998 / 2008



ASSENZE TOTALI PER SETTORI - 1998 / 2008

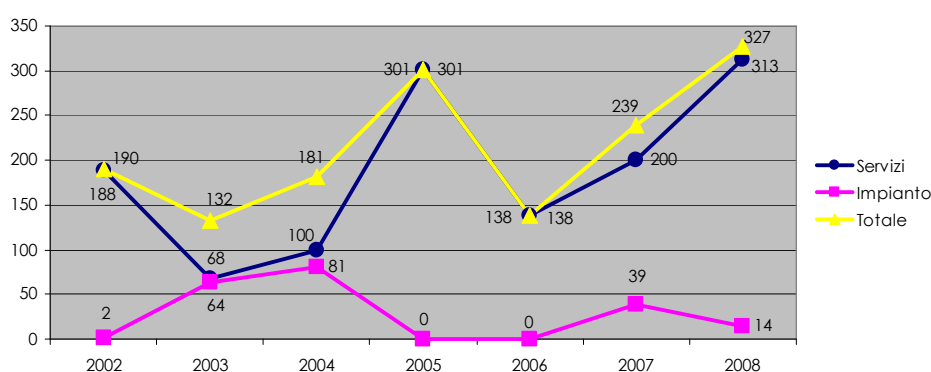


PERCENTUALE INFORTUNI SU ASSENZE TOTALI

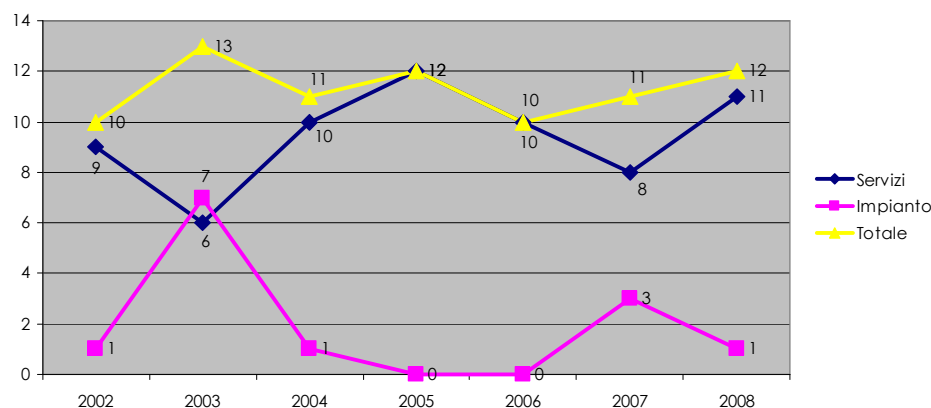


Il dato che si rileva annualmente è piuttosto confortante, non avendo mai superato l'1% e non si ritiene poterlo ulteriormente migliorare.

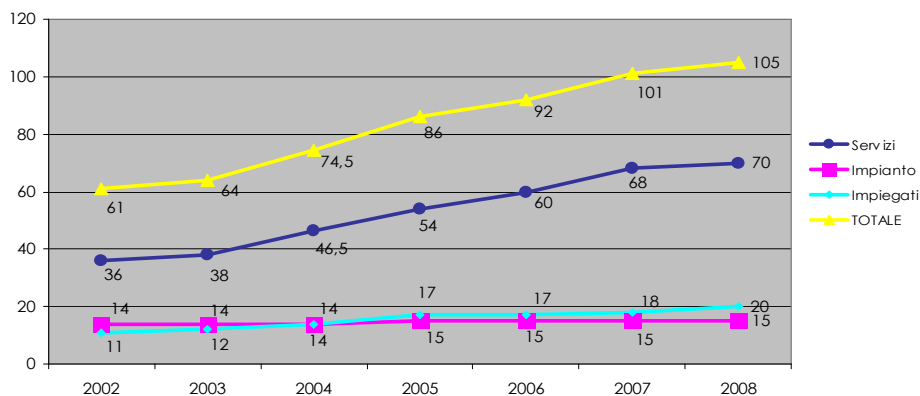
ANDAMENTO INFORTUNI A.E.R. PER GIORNI TOTALI




ANDAMENTO INFORTUNI A.E.R. PER NUMERO DI EVENTI



ANDAMENTO NUMERO DIPENDENTI



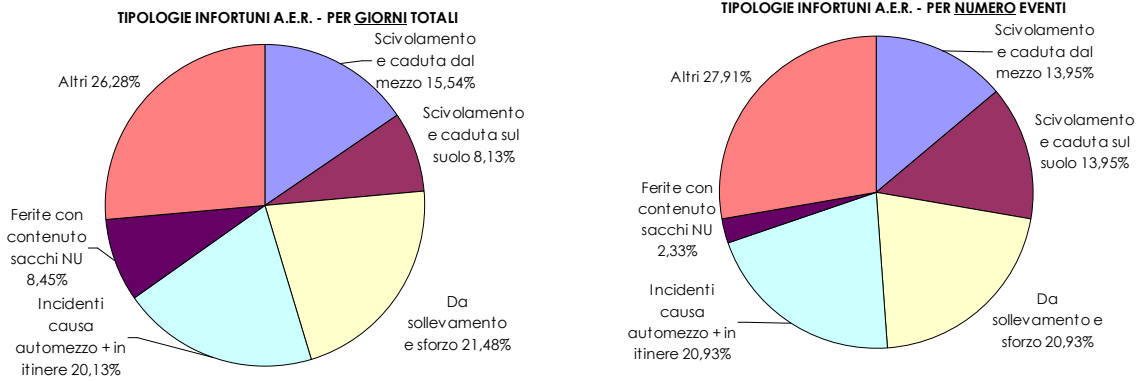
L'ultimo grafico con l'andamento del numero dei dipendenti è necessario affinché l'evoluzione degli infortuni possa essere comparata con quella dell'organico; sostanzialmente si evince che

 Ambiente Energia Risorse S.p.A.	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2008	Data	30.1.2009

a fronte di un rilevante aumento dei dipendenti non è corrisposto un proporzionale aumento di infortuni, il che si ritiene un dato estremamente confortante che analizzeremo in seguito in modo più dettagliato.

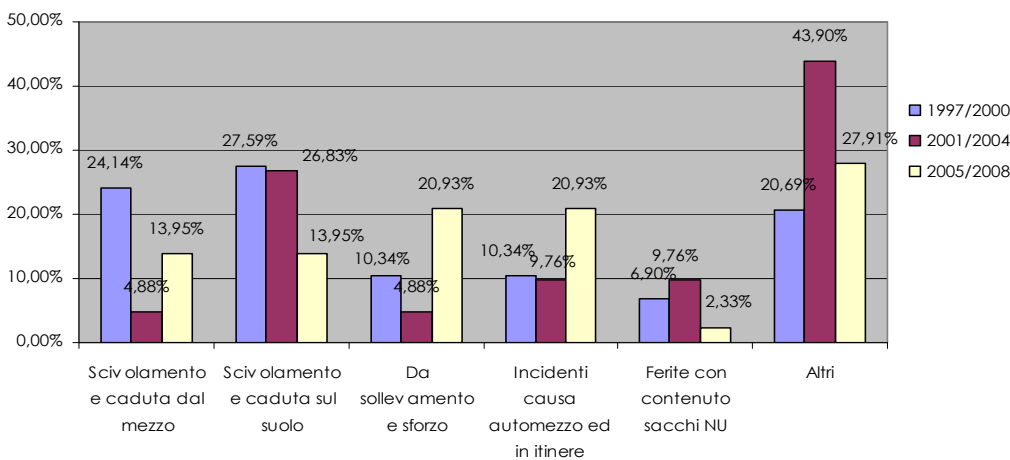
Tipologie di infortuni

Attualmente la ripartizione delle cause è la seguente:

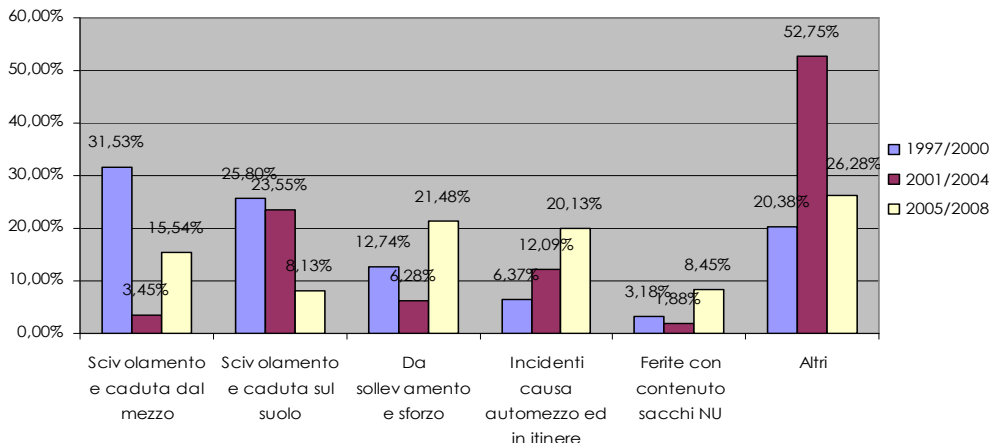



Di seguito si mostra l'evoluzione delle tipologie di infortuni per quadrienni in modo da verificare l'eventuale efficacia dei rimedi sulle loro cause; si è ritenuto opportuno indicare l'andamento per percentuale di incidenza sia per numero di eventi che per totale di giorni.

TIPOLOGIE - INCIDENZA PERCENTUALE PER NUMERO EVENTI



TIPOLOGIE - INCIDENZA PERCENTUALE PER NUMERO GIORNI



	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2008	Data	30.1.2009

Si ritiene un buon risultato la rilevante diminuzione della seconda categoria di incidenti dovuti a scivolamento e caduta sul suolo interpretandolo come una buona analisi del problema che ha portato a delle soluzioni migliorative.

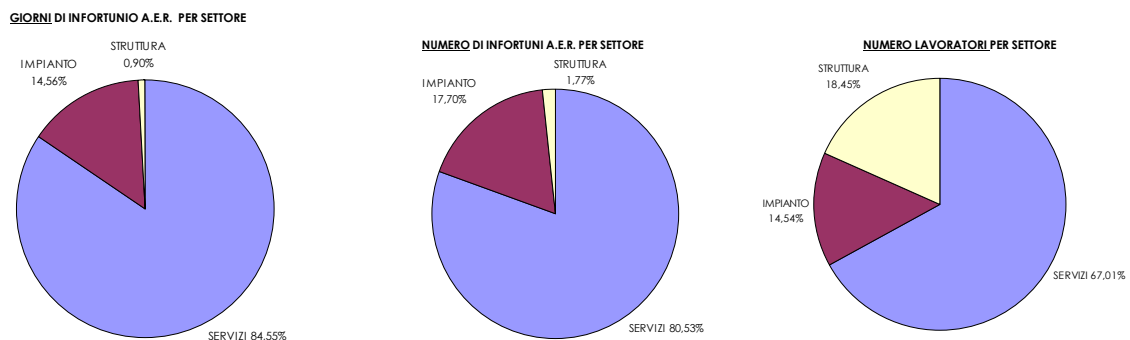
Di contro la tipologia maggiormente in aumento è quella degli infortuni con gli automezzi dove è difficile prevedere interventi mirati alla soluzione dell'eventuale problema, considerato che il parco mezzi è totalmente rinnovato e che sono già state prese tutte le misure atte a prevenire pericoli.

D'altra parte c'è da dire che l'uso dell'automezzo è l'attività esclusiva di almeno 20 lavoratori ed anche gli operatori, che sono circa 50, trascorrono buona parte del loro orario lavorativo sugli automezzi di servizio, per non parlare degli incidenti per raggiungere la sede di lavoro (cosiddetti "in itinere"), che possono coinvolgere tutti i dipendenti e che non possono certo essere imputati a carenze aziendali ma che rientrano, per legge, fra gli infortuni sul lavoro.

E' quindi mera statistica se nel totale degli infortuni, al diminuire dell'incidenza di una tipologia si ha il conseguente aumento di un'altra, nello specifico quella con gli automezzi, anche in presenza di una stabilità del numero di incidenti.

Settori di incidenza infortuni

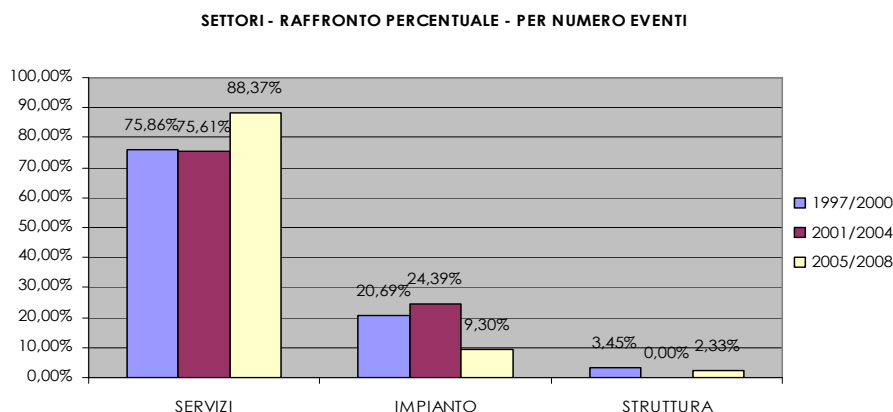
I seguenti grafici descrivono la situazione attuale:




L'ultima "torta" a destra rappresenta la suddivisione di tutto il personale A.E.R. così da rendere maggiormente leggibile l'incidenza sui tre diversi settori aziendali:

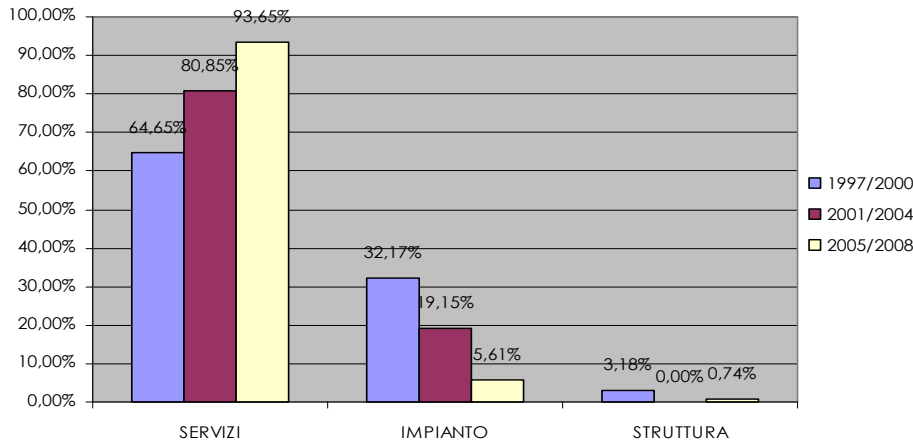
- Servizi sul territorio
- Impianto di termodistribuzione
- Struttura / Uffici

Di seguito si mostra l'evoluzione degli infortuni per quadrienni, sia per numero eventi che per totale dei giorni, in modo da verificare l'eventuale efficacia dei rimedi nei diversi settori.



 Ambiente Energia Risorse S.p.A.	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2008	Data	30.1.2009

SETTORI - RAFFRONTO PERCENTUALE - PER TOTALE GIORNI



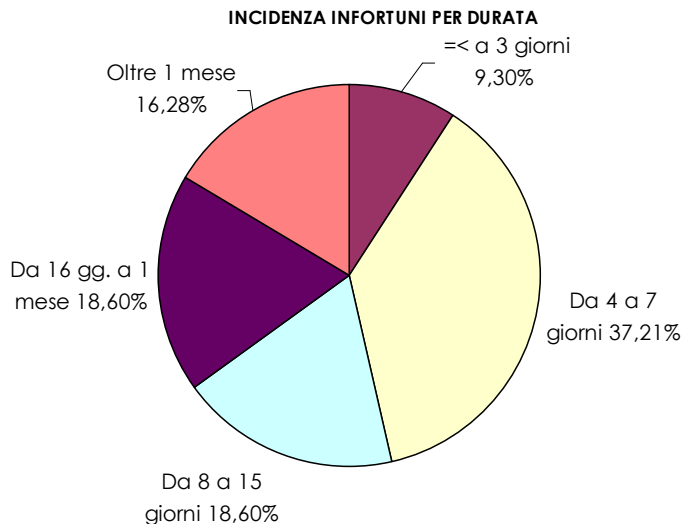
Si rileva con soddisfazione la diminuzione dell'incidenza di infortuni presso l'impianto motivandola con l'intensa attività rivolta sia alla formazione rivolta a tutti gli addetti sugli aspetti legati alla sicurezza specifici dell'impianto che al miglioramento delle strutture e strumenti di lavoro.

Di contro l'aumento percentuale sul settore servizi lo si può facilmente legare all'analisi delle tipologie di infortuni dove l'aumento delle cause di incidente per ferimento con il contenuto dei sacchi e con gli automezzi (analizzate al titolo precedente) si può facilmente legare alle mansioni specifiche del settore.

E' comunque difficile prevedere una strategia per poter migliorare anche sui servizi, facendo già molto per ottenere i presenti risultati.

Durata infortuni

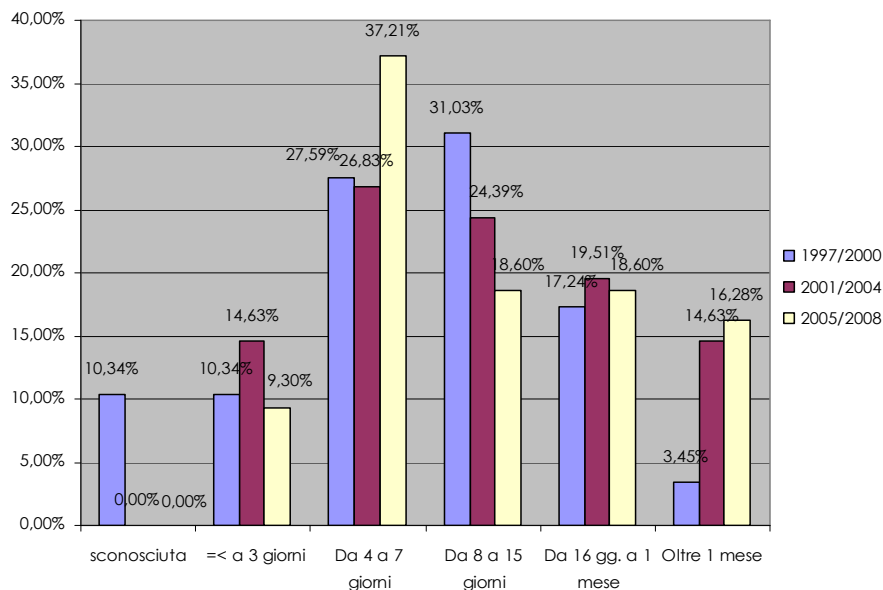
Situazione attuale:



Il dato confortante nella tabella di raffronto che segue è la diminuzione degli infortuni da 8 a 15 giorni a favore di quelli da 4 a 7 giorni mentre rimangono stabili quelli di media entità da 16 giorni a 1 mese.

Purtroppo si rileva un aumento di quelli di lunga durata che però abbiamo riscontrato essere spesso legati a patologie latenti dei lavoratori coinvolti (Es. lombosciatalgie, ernie) che emergono a seguito dell'infortunio.

RAFFRONTO PERCENTUALE - PER DURATA INFORTUNI

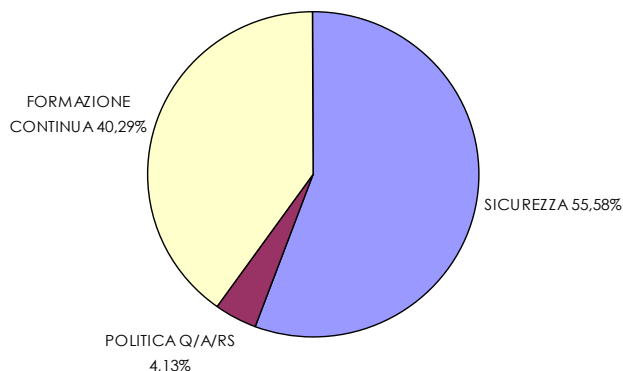


Formazione


PER ARGOMENTO	TOTALI	SICUREZZA	POLITICA Q/A/RS	FORMAZIONE CONTINUA
NUMERO CORSI	100,00%	28,13%	9,38%	62,50%
CORSI REALIZZATI	32	9	3	20
CORSI PREVISTI	36	10	3	23
RAPPORTO PREV. / REAL.	88,89%	90,00%	100,00%	86,96%
ORE FORMAZIONE	100,00%	55,58%	4,13%	40,29%
ORE REALIZZATE	2591	1440 (1)	107	1044
ORE PREVISTE	2853	1680	107	1066
RAPPORTO PREV. / REAL.	90,82%	85,71%	100,00%	97,94%

(1) 240 ore di formazione sulla Sicurezza con argomento "La movimentazione dei carichi" è slittato al 2009

ARGOMENTI OGGETTO DELLA FORMAZIONE PER ORE DI FORMAZIONE



I grafici sopra riportati parlano da soli riguardo al peso che viene dato alla formazione riguardante la sicurezza; tutti i corsi e le ore sono stati oggetto di verifica con esito positivo.

 Ambiente Energia Risorse S.p.A.	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2008	Data	30.1.2009

L'obiettivo 2008 di non superare i 3 richiami annui in materia di sicurezza è stato ampiamente atteso non avendone erogato nessuno, come si può vedere dall'analisi al successivo punto 6.

OBIETTIVI 2009

REQUISITO NORMA	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET (Valore di riferimento)	PROGRAMMA			
				AZIONE / ATTIVITÀ	RISORSE	TEMPI	RESPONSABILE
3	Costruzione palazzina di Incisa	Tempistica fasi di realizzazione	Inizio lavori di costruzione	1. Contratto con Comune Incisa per cessione area	Presidente	31 dic. 2009	Presidente
				2. Predisposizione documenti per individuazione impresa cui affidare i lavori	Resp. Servizi Territorio e addetto progettazioni	Entro 2 mesi dall'approvazione del progetto	Direzione
				4. Inizio dei lavori di costruzione	€ 90.000,00	31 dic. 2009	Direzione
3	Contenere gli infortuni	Incidenza sul totale delle assenze	Inferiore al 1%	Corretta applicazione del DVR	RSPP	Entro dic. 2009	RSPP
3	Maggiore consapevolezza dei lavoratori alla gestione della sicurezza in azienda	Formazione	50% di tutta la formazione	Aggiornamento e formazione di tutto il personale	Resp. Formazione e RSPP	31 dic. 2009	RSPP

4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Analisi

ISCRITTI OO.SS.	% Iscritti	N.ro Iscritti	N.ro medio Dip.
2006	36,74%	33	90
2007	26,89%	27	100
2008	32,49%	34	104,5


In A.E.R. S.p.A. esiste una R.S.U. (Rappresentanza Sindacale Unitaria) liberamente eletta dai lavoratori e formata da 5 componenti di cui: 3 in rappresentanza dei lavoratori sui servizi territoriali, 1 di quelli presso l'impianto ed 1 per gli uffici.

Da sempre A.E.R. S.p.A. favorisce il confronto con le parti sindacali, accogliendo le richieste da queste formulate in merito allo svolgimento di incontri con R.S.U. e Rappresentati Territoriali delle OO.SS. per analizzare e discutere la situazione aziendale.

Analogamente A.E.R. S.p.A. favorisce lo svolgimento delle assemblee del personale, nel pieno rispetto della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e del vigente CCNL.

Onde facilitare la partecipazione di tutto il personale alle Assemblee ex Legge 300/1970, infatti, queste vengono di norma svolte in entrambe le sedi operative sia di Scopeti che di Incisa in locali appositamente allestiti e messi a disposizione dall'Azienda.

Da parte sua A.E.R. S.p.A. convoca regolarmente le OO.SS. con cadenza almeno annuale per informarle sull'andamento aziendale ed ogni qualvolta lo richiedano eventi di particolare incidenza nei confronti dei lavoratori.

 ambiente Energia Risorse S.p.A.	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2008	Data	30.1.2009

Nel 2008 sono stati siglati almeno 4 importanti Accordi sindacali regolanti alcuni particolari aspetti del lavoro, oltre a quello per l'erogazione del premio di risultato.

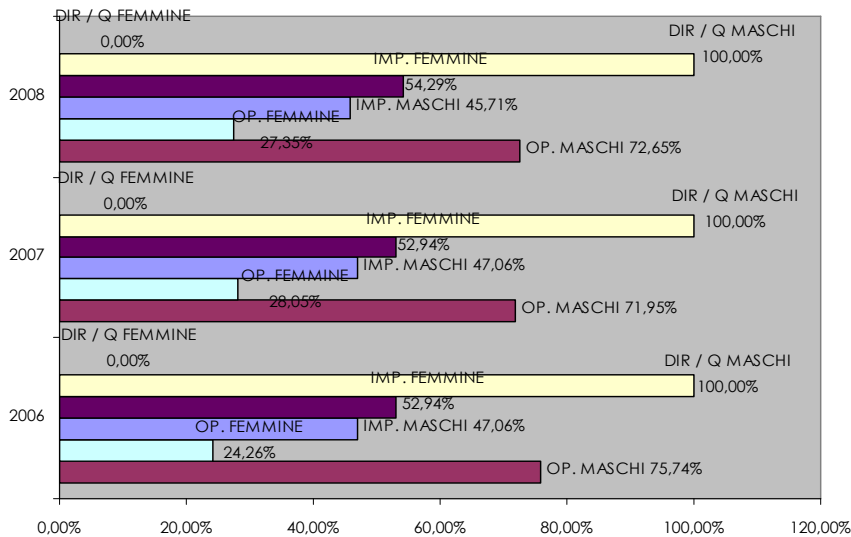
OBIETTIVI 2009

REQUISITO NORMA	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET (Valore di riferimento)	PROGRAMMA			
				AZIONE / ATTIVITÀ	RISORSE	TEMPI	RESPONSABILE
4	Miglioramento comunicazione con i sindacati di riferimento	Numero incontri	Almeno 1 volta l'anno	Convocazione per informare sull'andamento aziendale	Resp. Personale	31 dic. 2009	Direzione

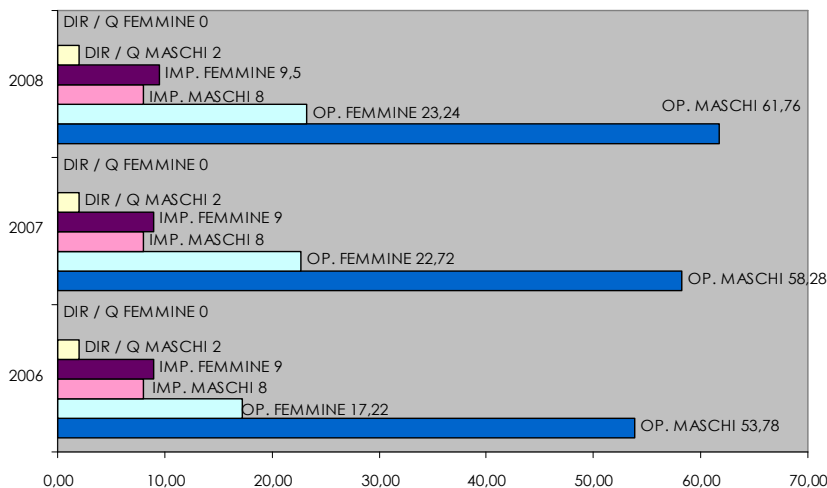
5. DISCRIMINAZIONE

Genere


QUALIFICA LAVORATORI PER SESSO - DATO PERCENTUALE



QUALIFICA LAVORATORI PER SESSO- DATO NUMERICO

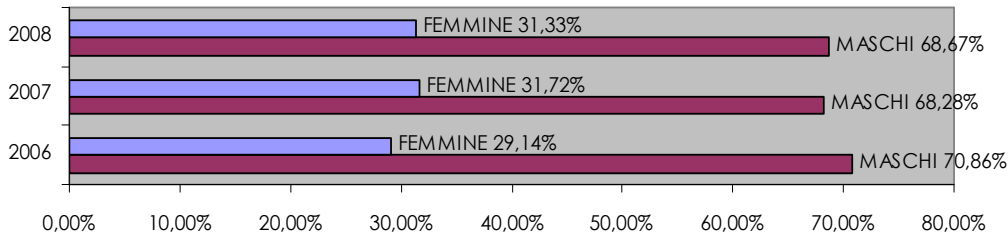


Si nota chiaramente che la percentuale di personale di sesso femminile si concentra soprattutto nell'ambito impiegatizio, per esempio nel 2008 si hanno i seguenti dati percentuali:

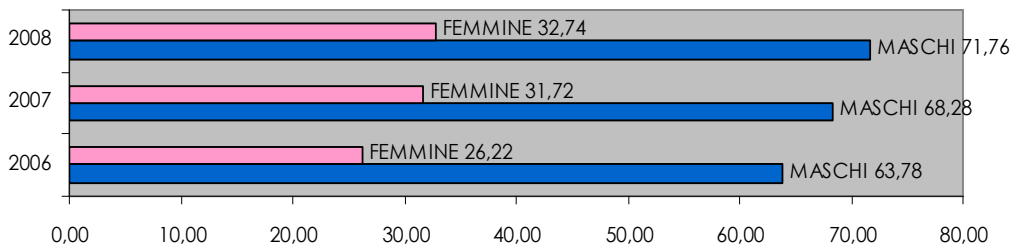
 Ambiente Energia Risorse S.p.A.	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2008	Data	30.1.2009

Impiegati Maschi 45,71%
 Impiegati Femmine 54,29%
 mentre prevale quello maschile nel settore operativo, per esempio nel 2008:
 Operai Maschi 72,65%
 Operai Femmine 27,35%
 e non vi è presenza di personale femminile fra Quadri e Dirigenti che rimane stabilmente al 100% maschile con due lavoratori.

GENERE SESSUALE - DATO PERCENTUALE



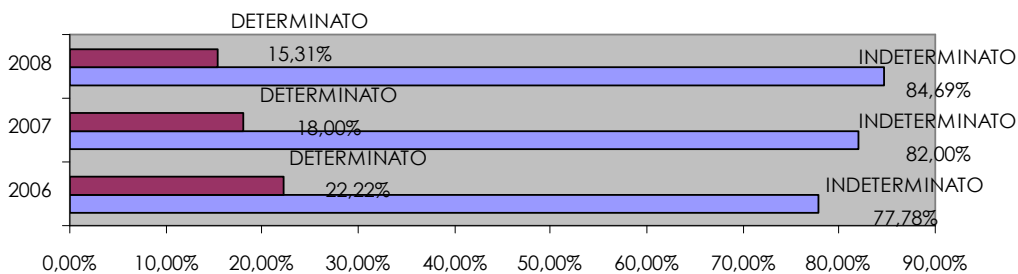
GENERE SESSUALE- DATO NUMERICO



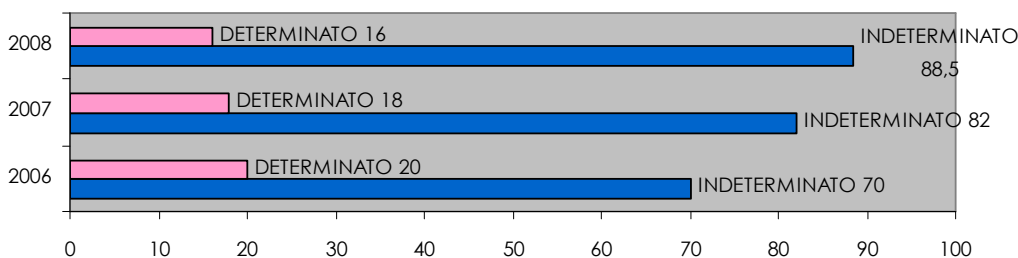
Un dato confortante è l'aumento, fino a superare il 30%, della percentuale del totale del personale di sesso femminile, il cui ulteriore aumento si ritiene difficilmente auspicabile, stante le caratteristiche dei servizi svolti da A.E.R.


Contratto di lavoro

TIPOLOGIA CONTRATTO DI LAVORO - DATO PERCENTUALE



TIPOLOGIA CONTRATTO DI LAVORO - DATO NUMERICO



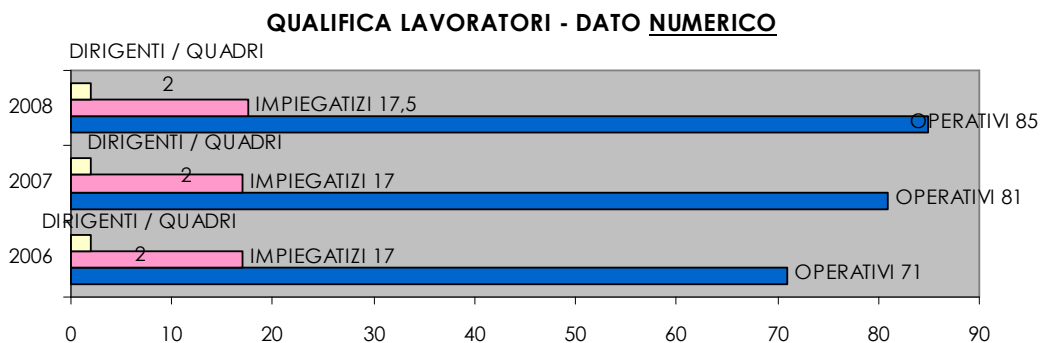
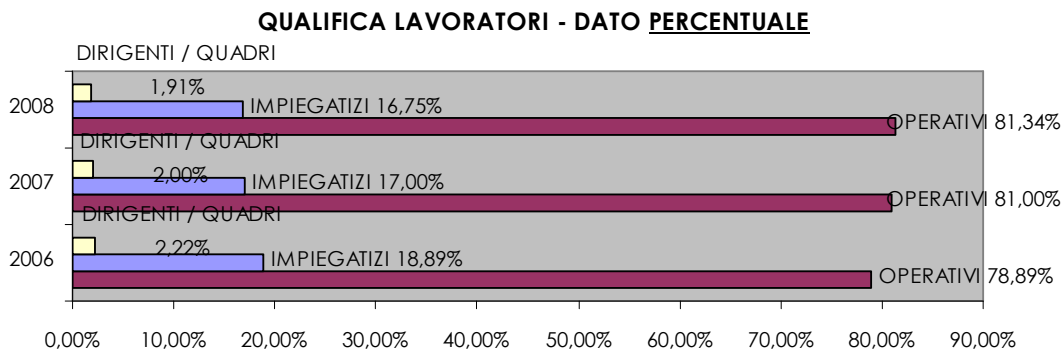
	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2008	Data	30.1.2009

CONTRATTI TRASFORMATI DA TEMPO DETERMINATO A TEMPO INDETERMINATO		
Totale assunti a Tempo Determinato da A.E.R.	125	
Di cui trasformati in Fissi	38	30,40%

I grafici e la tabella sopra riportati parlano da sé riguardo alla tendenza di A.E.R. di stabilizzare la posizione lavorativa dei propri dipendenti. Il ricorso al personale a tempo determinato dipende da tre macro motivazioni:

1. sostituzione di personale in ferie, malattia ed altre assenze contemplate dalla legge o dal CCNL
2. svolgimento di servizi in periodi di particolare picco lavorativo (Es. carnevale)
3. svolgimento di servizi di nuova istituzione non ancora definitivamente inseriti nei contratti di servizi con i Comuni e quindi incerti per il futuro

Qualifica dei lavoratori




E' interessante notare come salgono sia il numero che la percentuale dei lavoratori operativi e scendono quelli degli impiegati, ma ciò si spiega facilmente grazie allo svolgimento di sempre più nuovi servizi a fronte di una struttura gestionale che non segue proporzionalmente l'aumento delle attività operative, sebbene nel 2008 sia stata leggermente incrementata.

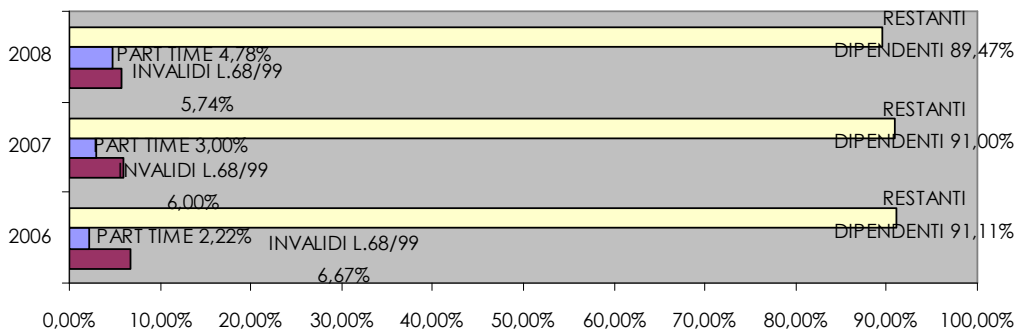
Categorie particolari di lavoratori

A.E.R. S.p.A. non ha mai fino ad ora negato la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (part time), come si rileva dall'aumento negli ultimi tre anni.

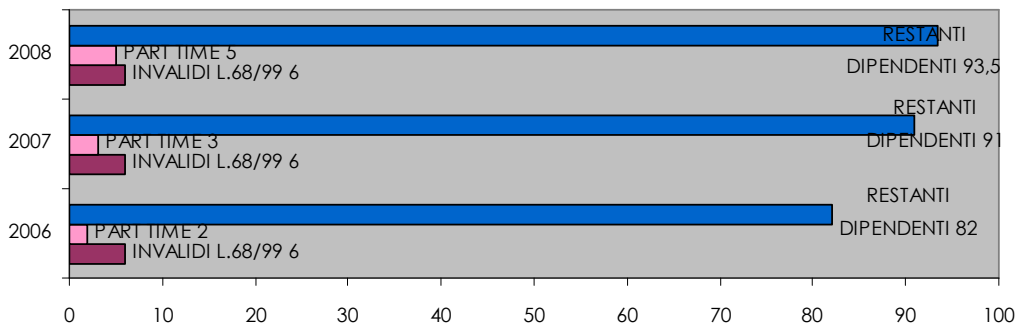
Attualmente lavorano in A.E.R. n. 6 persone iscritte nelle liste delle categorie protette ex Legge n. 68/1999 con diverse percentuali di invalidità compatibile con i servizi da questi svolti; a tale riguardo A.E.R. rispetta fedelmente ciò che impone la normativa impiegandone un numero pari al 7% del totale dei lavoratori (la tabella del dato percentuale può non corrispondere al 7% perché, ai fini del computo, alcune tipologie di lavoratori vengono decurtati dal numero totale).

	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2008	Data	30.1.2009

CATEGORIE PARTICOLARI - DATO PERCENTUALE



CATEGORIE PARTICOLARI- DATO NUMERICO



Lavoratori stranieri

Al momento in A.E.R. vi è un solo lavoratore di origine marocchina, ma per rendere comprensibile l'assenza di lavoratori stranieri in Azienda si pone l'accento sull'importanza della conoscenza della lingua italiana a causa della tipologia dei servizi svolti che implicano un rapporto diretto quotidiano con gli utenti / cittadini, rappresentando quindi il primo, e a volte unico, contatto che questi hanno con l'Azienda.


Non si può pertanto immaginare che tale personale di front line abbia difficoltà a dialogare con chi ha invece bisogno di estrema trasparenza e chiarezza.

Parere dei lavoratori

Dall'esito dei questionari consegnati ai dipendenti nel 2008 in attuazione del piano degli obiettivi ed analizzati nel dettaglio al punto 2, si è potuto verificare che non sono stati riscontrati episodi di discriminazione per cui necessitano azioni volte a combatterla.

OBIETTIVI 2009

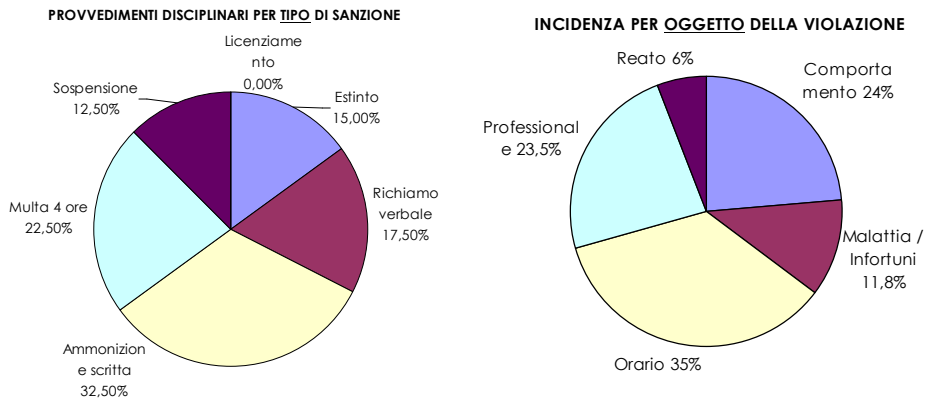
REQUISITO NORMA	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET (Valore di riferimento)	PROGRAMMA			
				AZIONE / ATTIVITÀ	RISORSE	TEMPI	RESPONSABILITÀ
5	Miglioramento per tutte le categorie di lavoratori	Personale femminile	Almeno 30%	Monitorare in tempo reale la situazione occupazionale	Resp. SA8000	31 dic. 2009	Resp. SA8000
		Lavoratori over 50	Almeno 15%				
		Trasformazione contratti a tempo determ. / fissi	Almeno 4 trasformazioni				

 ambiente Energia Risorse S.p.A.	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2008	Data	30.1.2009

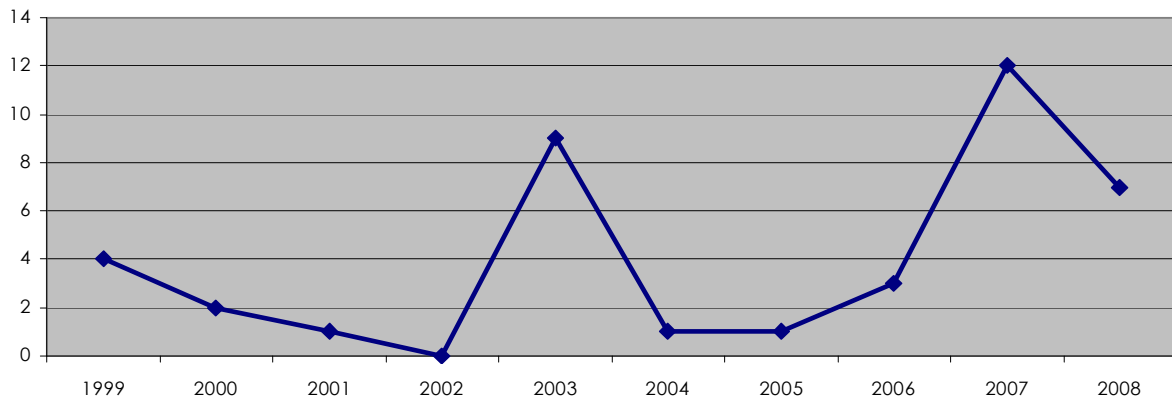
6. PROCEDURE DISCIPLINARI

In questo ambito rientra anche il comportamento che l'Azienda deve tenere nei confronti dei propri lavoratori i quali non devono essere sottoposti ad alcun tipo di vessazione né fisica né verbale, preservando la loro dignità.

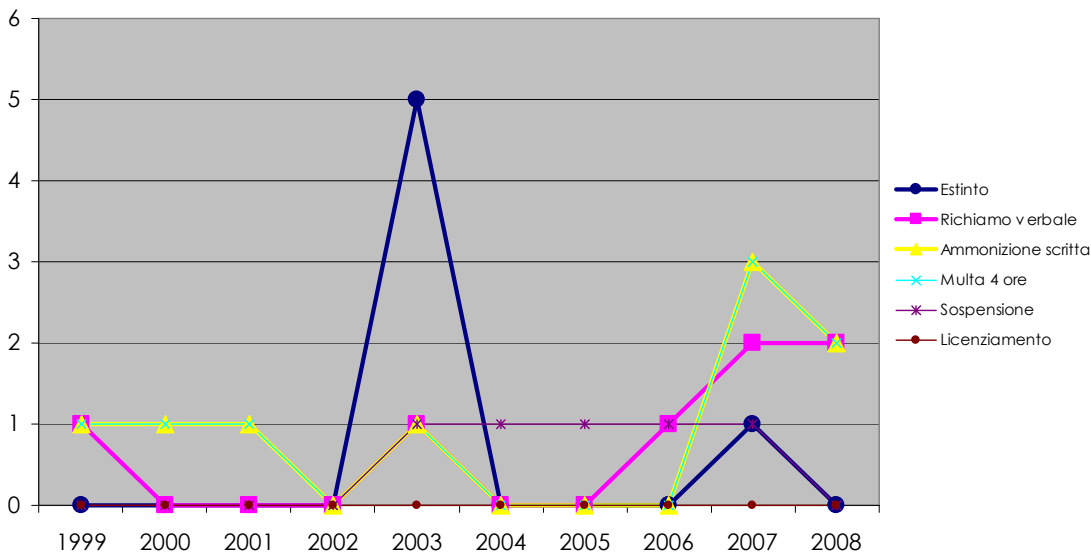
Provvedimenti disciplinari




ANDAMENTO PROCEDURE DISCIPLINARI PER NUMERO TOTALE



ANDAMENTO PROCEDURE DISCIPLINARI PER TIPOLOGIA



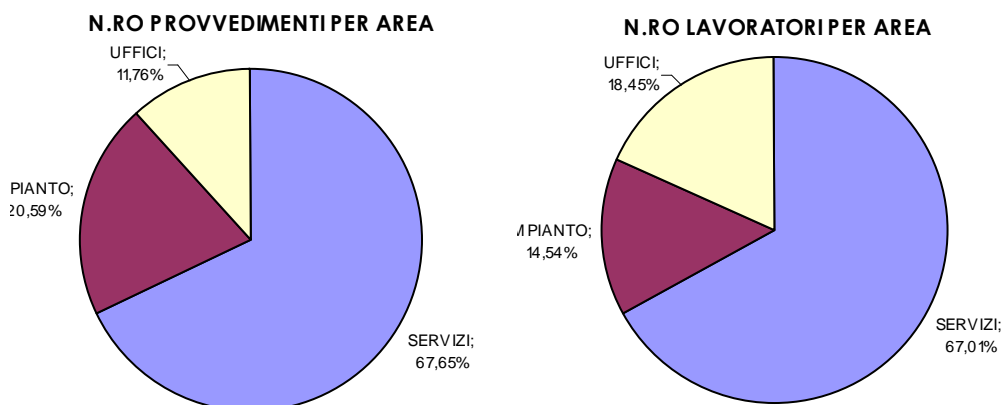
	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2008	Data	30.1.2009

Nel 2003 appare una anomalia in quanto sono state contestate 5 violazioni disciplinari a cui poi non è seguito alcun provvedimento per scelta dell'allora Direzione e quindi si sono estinte; si è comunque ritenuto utile indicarle ai fini statistici.

Nel 2008 è stato istituito il registro dei richiami verbali, come previsto nel piano obiettivi, al fine di monitorare e gestire anche tali provvedimenti, di cui comunque A.E.R. ha sempre tenuto traccia, sebbene in altra forma.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	TOTALE
Estinto	0	0	0	0	5	0	0	0	1	0	6
Richiamo verbale	1	0	0	0	1	0	0	1	2	2	7
Ammonizione scritta	2	1	0	0	1	0	0	1	5	3	13
Multa 4 ore	1	1	1	0	1	0	0	0	3	2	9
Sospensione	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	5
Licenziamento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE	4	2	1	0	9	1	1	3	12	7	40

Appare comunque un buon risultato l'andamento e la tipologia di provvedimenti intrapresi dall'Azienda dal 1999 ad oggi; noi interpretiamo il dato come una buona gestione aziendale del rapporto con i dipendenti.




OBIETTIVI 2009

REQUISITO NORMA	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET (Valore di riferimento)	PROGRAMMA			
				AZIONE / ATTIVITÀ	RISORSE	TEMPI	RESPONSABILITÀ
6	1. Monitoraggio di tutti i provvedimenti 2. Monitoraggio comportamento dei responsabili	1. Contestazioni disciplinari 2. Segnalazioni del personale	1. 90% delle contestazioni portate a termine 2. 100% segnalazioni gestite e risolte	Monitorare e gestire in tempo reale le azioni disciplinari	Resp. Personale	31 dic. 2009	Direzione

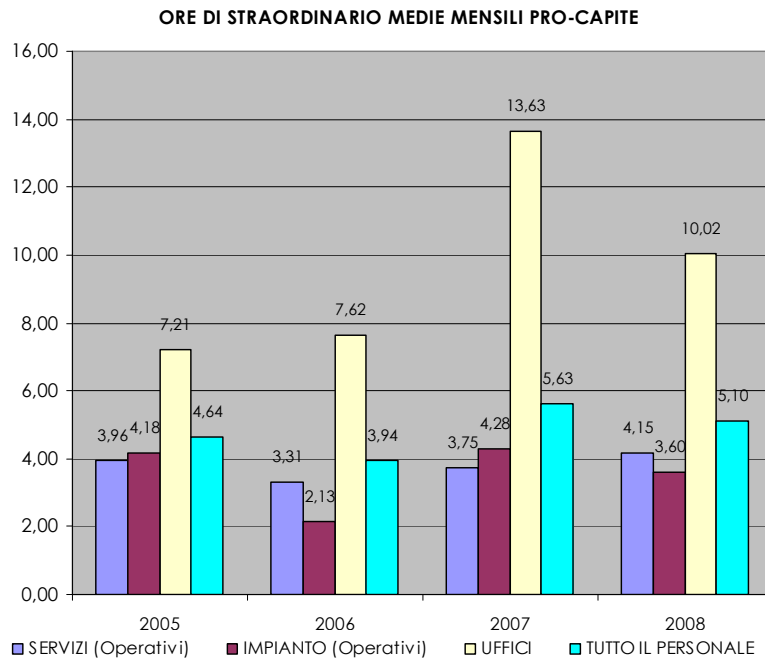
7. ORARIO DI LAVORO

A.E.R. S.p.A. applica l'orario di lavoro regolato dal vigente CCNL Federambiente e da specifici accordi sindacali stipulati in applicazione della contrattazione aziendale.

	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2008	Data	30.1.2009

Lavoro straordinario

Il ricorso al lavoro straordinario avviene solo in caso di necessità comprovata ed è il risultato dell'incontro fra la domanda aziendale e la disponibilità del lavoratore.



Come si può chiaramente vedere le medie mensili di straordinario pro-capite non hanno mai superato le 6 ore, avvicinandoci solo nel 2007, anno che ha visto il trasferimento della sede sia amministrativa che operativa da Sieci a Scopeti, con un'evidente incidenza del personale di coordinamento e degli uffici, rientrando in ranghi più modesti già nel 2008.


E' precisa intenzione dell'Azienda non gravare con lavoro straordinario il personale operativo, soprattutto a garanzia della sua sicurezza.

Ferie, permessi

A.E.R. S.p.A. non permette che i propri lavoratori rinuncino ad almeno 4 settimane di ferie ogni anno, concedendo la fruizione dei rimanenti giorni a disposizione fino al 31 maggio dell'anno successivo; da qui si spiega la diversa incidenza delle assenze per ferie e permessi nel corso degli anni, che tuttavia gravita sempre tra il 9% ed il 10%, a conferma che i lavoratori godono di quanto è loro concesso dal CCNL.

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	TOTALE
Assenze Extra Ferie	5,46%	4,99%	6,93%	6,08%	10,68%	7,86%	8,38%	8,18%	8,78%	7,18%	7,35%	7,44%
Ferie e Permessi	9,62%	11,09%	10,54%	10,19%	9,73%	9,39%	9,73%	10,35%	9,73%	10,01%	9,18%	9,96%
Totale	15,08%	16,09%	17,47%	16,26%	20,42%	17,26%	18,10%	18,53%	18,50%	17,19%	16,53%	17,40%

Il 1998 è piuttosto approssimativo in quanto l'Azienda aveva da poco incrementato il proprio personale di un considerevole numero di lavoratori e non vi era ancora una gestione analitica dello specifico istituto contrattuale.

	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2008	Data	30.1.2009

Nel 1999 e 2000 le assenze per ferie sono maggiori anche perché c'erano molti residui del 1997 e 1998 che hanno lasciato "postumi" nei due anni successivi, invece nel 2008 le assenze per ferie diminuiscono anche perché il nuovo CCNL ha ridotto le ferie a disposizione.

Il vigente CCNL consente ai lavoratori, su loro richiesta, di commutare le ore di straordinario in riposi compensativi (cosiddetta Banca delle Ore); in questo contesto A.E.R., contrariamente ad altre aziende simili, permette ai lavoratori di optare in qualsiasi momento dell'anno e per la percentuale desiderata di straordinario da destinare alla Banca delle Ore, derogando talvolta anche ai limiti dati dal CCNL sulla loro concessione, laddove lo consenta il regolare svolgimento dei servizi. In caso contrario si applicano le regole dettate dal CCNL.

Riposi

A.E.R. applica fedelmente la normativa vigente in materia di riposi sia giornalieri che settimanali concedendo in questo ultimo caso, in presenza di lavoro domenicale, il riposo compensativo in altra giornata a fronte di un riconoscimento economico.

Parere dei lavoratori

Anche in questo contesto, dall'esito dei questionari consegnati ai dipendenti nel 2008 in attuazione del piano degli obiettivi ed analizzati nel dettaglio al punto 2, si è potuto verificare che non sono stati riscontrati pareri di scontento tali da necessitare azioni volte a risolverlo.

OBIETTIVI 2009

REQUISITI TO NORMA	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET (Valore di riferimento)	PROGRAMMA			
				AZIONE / ATTIVITÀ	RISORSE	TEMPI	RESPONSABILE
7	1. Straordinario	1. n.ro ore personale operativo	1. Non superare le 6 ore di straordinario mensile medio	1. Monitoraggio trimestrale	Resp. Personale	31 dic. 2009	Direzione
	2. Ferie	2. n.ro settimane (tutto il personale)	2. Fruire di almeno 4 settimane nell'anno	2. Piano Ferie Aziendale e sua attuazione			

8. RETRIBUZIONE


Analisi

L'Azienda garantisce a tutti i dipendenti l'applicazione della normativa di settore vigente relativa al trattamento retributivo e contributivo-assistenziale, assicurando le adeguate maggiorazioni per ogni tipo di istituto contrattuale (straordinari, lavoro festivo, notturno, ecc.).

Nella busta paga sono specificate tutte le voci retributive, contributive e di inquadramento affinché i lavoratori possano in ogni momento verificare la regolarità della propria posizione.

A.E.R. ha sempre divulgato apposite istruzioni per una più facile lettura della busta paga, e nel 2008, in attuazione del piano obiettivi, è stata emanata l'Istruzione Operativa ISA-01 che spiega anche come leggere il riepilogo mensile delle presenze e l'uso del badge magnetico.

Nel 2008 A.E.R. S.p.A. ha siglato con le OO.SS. il nuovo accordo quadriennale riguardante la corresponsione del premio di produttività (contrattazione di secondo livello) che garantisce un riconoscimento economico a tutti i propri dipendenti a tempo indeterminato secondo i seguenti

	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2008	Data	30.1.2009

parametri variabili: assenze, applicazione di sanzioni disciplinari, area di appartenenza e valutazioni.

OBIETTIVI 2009

REQUISITI TO NORMA	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET (Valore di riferimento)	PROGRAMMA			
				AZIONE / ATTIVITÀ	RISORSE	TEMPI	RESPONSABILE
8	Favorire una migliore comprensione della busta paga	Formazione erogata	Tutti i lavoratori	Aggiornamento dell'Istruzione ISA-01 alle modifiche del Libro Unico	Resp. Personale	Nella busta paga di due mesi successivi all'aggiornamento	Direzione

9. SISTEMI DI GESTIONE

A.E.R. S.p.A. gestisce un sistema integrato Qualità, Ambiente e Responsabilità Sociale scelto volontariamente per migliorare le proprie performances nei rispettivi ambiti di applicazione:

1. Soddisfazione dei clienti serviti
2. Tutela dell'Ambiente
3. Responsabilità Sociale nei confronti dei lavoratori


La Società ha già ottenuto le certificazioni ISO 9001, ISO 14001 ed EMAS (un ulteriore riconoscimento in materia ambientale) mentre è in corso di ottenimento la certificazione SA 8000 per la Responsabilità Sociale.

Formazione

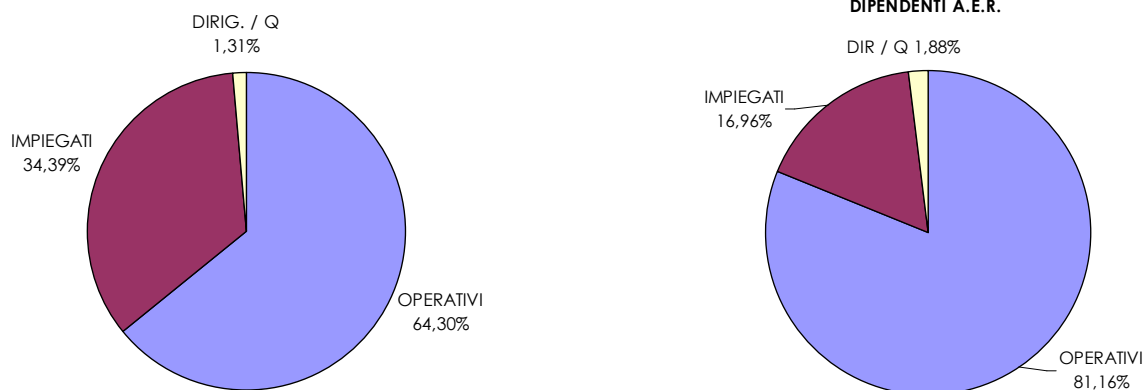
Nel corso del 2008 è stato attuato un progetto formativo complessivo molto ambizioso che ha coinvolto tutto il personale di A.E.R. e mirato in gran parte alla sicurezza ed alla specializzazione professionale di alcune figure (vedi grafici al punto 3), sia operative che impiegatizie, come si evince dalla tabella sotto riportata.

TOTALI	PREVISIONE TOTALE	NON EFFETTUATA	EFFETTUATA
NUMERO CORSI	36	4	32
RAPPORTO PREV./REAL.	100,00%	11,11%	88,89%
ORE FORMAZIONE	2853	262	2591
RAPPORTO PREV. / REAL.	100,00%	9,18%	90,82%

PER CATEGORIA LAVORATORI	TOTALI	OPERATIVI	IMPIEGATI	DIRIG. / Q
NUMERO CORSI	100,00%	35,00%	55,00%	10,00%
CORSI REALIZZATI	40	14	22	4
CORSI PREVISTI	44	16	24	4
RAPPORTO PREV./REAL.	90,91%	87,50%	91,67%	100,00%
ORE FORMAZIONE	100,00%	64,30%	34,39%	1,31%
ORE REALIZZATE	2591	1666	891	34
ORE PREVISTE	2853	1916	903	34
RAPPORTO PREV. / REAL.	90,82%	86,95%	98,67%	100,00%

	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2008	Data	30.1.2009

ORE DI FORMAZIONE PER CATEGORIA LAVORATORI



La "torta" a destra rappresenta la suddivisione di tutto il personale A.E.R. così da rendere maggiormente leggibile l'incidenza della formazione sui tre diversi settori aziendali:

- Operativi
- Impiegati
- Dirigenti e Quadri

Monitoraggio del sistema


Nel corso del 2008 è stato attuato un monitoraggio del sistema di Responsabilità Sociale tramite un Piano di Verifiche Ispettive Interne regolarmente rispettato e verificabile mediante idonei verbali da cui si evince che sono state effettuate tre verifiche che hanno fatto emergere n. 14 Raccomandazioni e n. 17 Non Conformità a seguito delle quali sono state aperte le corrispondenti Azioni Correttive le quali sono a loro volta state totalmente attuate, chiuse e risultate efficaci.

Riguardo ai fornitori è stata avviata una procedura che subordina la stipula di tutti i nuovi contratti alla presentazione di una serie di documenti e di impegni attestanti la conformità alla Norma SA 8000.

In ambito di formazione tutto il personale dipendente, anche a tempo determinato, ha ricevuto idonea informazione sul sistema integrato Qualità, Ambiente e Responsabilità Sociale debitamente verificata mediante test finali.

OBIETTIVI 2009

REQUI SITO NORMA	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET (Valore di riferimento)	PROGRAMMA			
				AZIONE / ATTIVITÀ	RISORSE	TEMPI	RESPONSABILE
9	Sistema di responsabilità sociale	Certificazione integrata	Ottenere certificazione integrata	Completamento dell'iter per ottenere la certificazione	Resp. Q/A e SA8000	31 dic. 2009	Resp. QA e SA8000
	Monitoraggio fornitori	Fornitori verificati	Verifiche dirette presso almeno 5 Cooperative (più critiche)	Verifiche dirette o azioni formative al fornitore in ambito di Responsabilità	Resp. SA8000 e RSPP	31 dic. 2009	Resp. SA8000
	Formazione del personale	1. 1.500 ore totali 2. di cui in materia di sicurezza	1. 90% delle ore pianificate 2. 50% delle ore totali	Formazione tramite corsi sia interni che esterni	Resp. Personale	31 dic. 2009	Resp. SA8000

	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2008	Data	30.1.2009

10. RECLAMI E SUGGERIMENTI

Analisi

Nel 2008 è stato predisposta una procedura attraverso la quale tutto il personale dipendente può effettuare reclami o suggerimenti, in forma anonima o palese, relativamente a cause di non conformità inerenti l'applicazione della Norma SA 8000, così come, con diverse modalità, in ambito di Qualità e di Ambiente.

L'invio delle segnalazioni SA 8000 può avvenire mediante apposite cassette postali poste in ciascuna sede aziendale, che vengono periodicamente controllate dal Responsabile dei Lavoratori per la SA 8000, o consegnandole direttamente a questo ultimo.

Tutte le segnalazioni vengono quindi trasmesse al Rappresentante della Direzione per la SA 8000 e da questo analizzate, unitamente allo stesso Rappresentante dei Lavoratori, per individuare idonei percorsi per la loro soluzione.

La procedura delle segnalazioni ha avuto inizio nell'Aprile 2008, al 31 dicembre 2008 è pervenuto un totale di 12 segnalazioni, la quasi totalità inerenti la sicurezza (escluse 2 che riguardavano argomenti di carattere ricreativo), di cui 8 hanno già avuto la soluzione mentre per le restanti 4, tutte con la stessa motivazione, l'Azienda ha già da tempo preso idonei provvedimenti non potendo però chiuderle definitivamente se non con il supporto delle amministrazioni comunali.

OBIETTIVI 2009

REQUISITO O NORMA	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET (Valore di riferimento)	PROGRAMMA			
				AZIONE / ATTIVITÀ	RISORSE	TEMPI	RESPONSA BILE
Reclami e suggerimenti	Favorire una migliore gestione delle segnalazioni	Segnalazioni tramite Mod.81	1. n. 15 segnalazioni in ambito sicurezza 2. 75% segnalazioni risolte entro 3 mesi	Monitorare e gestire in tempo reale le segnalazioni	Resp. Personale	31 dic. 2009	Direzione

Rufina, 30.1.2009

Il Presidente
f.to Silvano Longini

Il Direttore
f.to Giacomo Erci