
	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2010	Data	31.1.2011

BILANCIO SA 8000



















ANNO 2010





















0.0	31.1.2011	Emissione Iniziale	f.to Paola Franci	f.to Paola Franci	f.to Giacomo Erci
Revisione	Data	Motivo	Redatto (Resp. Direz. SA 8000)	Verificato (Resp. Direz. SA 8000)	Approvato (Direzione)


 Ambiente Energia Risorse S.p.A.	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2010	Data	31.1.2011










INDICE


INTRODUZIONE	5
PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ 	5
ORGANICO AZIENDALE 	7
POLITICA DI QUALITA', AMBIENTE, RESPONSABILITA' SOCIALE E SICUREZZA	8
REQUISITI RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000	11
1. LAVORO INFANTILE E MINORILE 	11
OBIETTIVI 2010	11
COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER FASCE DI ETÀ 	11
OBIETTIVI 2011	12
2. LAVORO FORZATO E OBBLIGATO 	12
OBIETTIVI 2010	12
DEPOSITI ED ANTICIPI STIPENDIO 	13
CONTENZIOSI IN AZIENDA 	13
INDAGINE SUL "CLIMA" INTERNO 	13
OBIETTIVI 2011	13
3. SALUTE E SICUREZZA 	14
OBIETTIVI 2010	14
INTRODUZIONE ED ANALISI SINTETICA 	14
ANALISI ASSENZE ED ANDAMENTO INFORTUNI 	15
TIPOLOGIE DI INFORTUNI 	17
SETTORI DI INCIDENZA INFORTUNI 	19
DURATA INFORTUNI 	19
FORMAZIONE SU SALUTE E SICUREZZA 	21

 Ambiente Energia Risorse S.p.A.	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2010	Data	31.1.2011

OBIETTIVI 2011		21
4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA		22
OBIETTIVI 2010		22
ANALISI 		22
ATTIVITÀ SINDACALE 		23
OBIETTIVI 2011		23
5. DISCRIMINAZIONE 		23
OBIETTIVI 2010		23
MODALITÀ DI ASSUNZIONE E CONTRATTO DI LAVORO 		23
QUALIFICA DEI LAVORATORI    		25
GENERE  vs. 		26
CATEGORIE PARTICOLARI DI LAVORATORI  		27
LAVORATORI STRANIERI 		28
PARERE DEI LAVORATORI 		28
OBIETTIVI 2011		28
6. PROCEDURE DISCIPLINARI 		28
OBIETTIVI 2010		28
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI 		29
OBIETTIVI 2011		30
7. ORARIO DI LAVORO 		30
OBIETTIVI 2010		30
LAVORO STRAORDINARIO 		30
FERIE, PERMESSI 		32

 Ambiente Energia Risorse S.p.A.	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2010	Data	31.1.2011

RIPOSI 	33
PARERE DEI LAVORATORI 	33
OBIETTIVI 2011	33
8. RETRIBUZIONE 	33
OBIETTIVI 2010	33
ANALISI 	33
OBIETTIVI 2011	34
9. SISTEMI DI GESTIONE 	34
OBIETTIVI 2010	34
MONITORAGGIO DEL SISTEMA 	34
FORMAZIONE 	35
OBIETTIVI 2011	37
10. RECLAMI E SUGGERIMENTI 	37
OBIETTIVI 2010	37
ANALISI 	38
OBIETTIVI 2011	38

	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2010	Data	31.1.2011

INTRODUZIONE

PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ



1975 – Nasce il Consorzio per la gestione della fase di incenerimento dei rifiuti presso l’Impianto di Selvapiana costituito dai Comuni di Pontassieve, Rufina (nel cui territorio si trova l’impianto) e Pelago ai quali si aggrega successivamente il Comune di Dicomano

1990 – L’impianto viene chiuso per effettuare rilevanti opere di adeguamento alla normativa.

1995 – Riapertura dell’Impianto di incenerimento a seguito dei lavori di ristrutturazione ed adeguamento normativo.

1996 – Nasce il Consorzio per i Servizi della Tutela Ambientale - C.S.T.A., azienda consortile pubblica composta dalle quattro amministrazioni suddette a cui si aggiungono di lì a poco i Comuni di Londa e di San Godenzo.

1998 – In Febbraio l’attività del Consorzio si allarga alla gestione dell’intero ciclo di igiene urbana: raccolta e smaltimento rifiuti, compresa la raccolta differenziata e la pulizia degli spazi pubblici.

2000 – il 1° Giugno, dalla trasformazione del Consorzio Servizi Tutela Ambientale, nasce A.E.R. Ambiente Energia Risorse S.p.A.
In Luglio viene messo in gara il 10% delle azioni della società ad uno o più partner privati, dove i criteri fondamentali di scelta sono la ricerca di adeguati requisiti tecnici e finanziari.

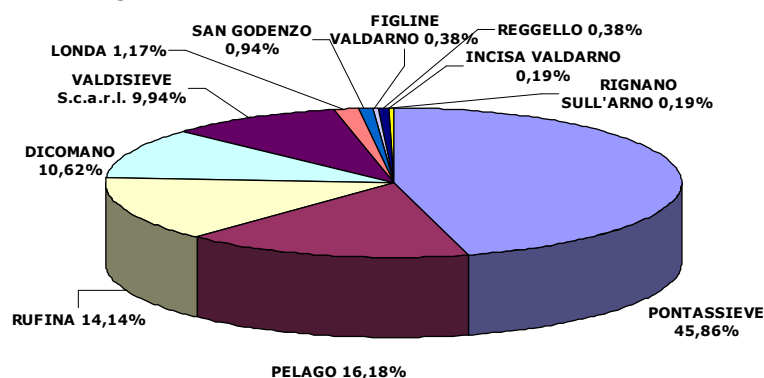
2001 - La gara suddetta si conclude il 2 maggio con l'attribuzione di azioni alle seguenti società:


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

2002 - Entrano nella compagine azionaria anche i Comuni del Valdarno Fiorentino: Rignano sull'Arno, Incisa in Val d'Arno, Figline Valdarno e Reggello con contestuale affidamento dei servizi ambientali.

2003 - 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 riacquisite dai soci.

2009 – In Dicembre il socio privato aumenta la propria partecipazione in A.E.R. S.p.A. dal 5,26% al 9,94% e quindi dal 31 dicembre 2009 la composizione societaria risulta la seguente:



 Ambiente Energia Risorse S.p.A.	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2010	Data	31.1.2011

In un'ottica di adeguamento alle normative di settore, gli assetti societari potranno subire ulteriori evoluzioni, che al momento però non siamo in grado di determinare.

In Marzo l'Azienda effettua la scissione del ramo aziendale relativo alla parte impiantistica costituendo la società A.E.R. Impianti S.r.l. che così acquisisce la nuda proprietà dell'attuale impianto di incenerimento e la titolarità dell'AIA (Autorizzazione Integrata Ambientale) per l'ampliamento dell'impianto di termovalorizzazione.

Costituzione, con le altre Aziende dell'ATO Toscana Centro, della Società Consortile Helios per partecipare alla futura gara per l'affidamento dei servizi nello specifico ambito territoriale.

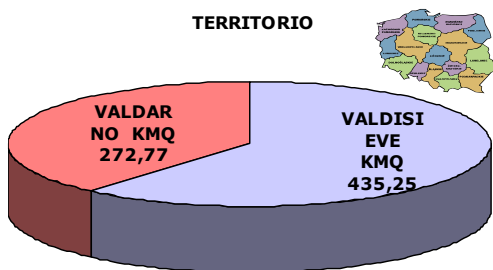
2010 – Il 1° Settembre si interrompe l'attività dell'impianto di termodistruzione in attesa che A.E.R. Impianti S.r.l. quantifichi le opere di manutenzione da effettuare per renderlo nuovamente operante in regime di piena sicurezza. Nel frattempo sta andando avanti l'iter tecnico-amministrativo necessario per dare avvio alle opere di ampliamento dell'impianto. Non è ancora facile prevedere quando avranno inizio dette opere, al cui termine ricomincerà l'attività lavorativa con le nuove modalità di termovalorizzazione.



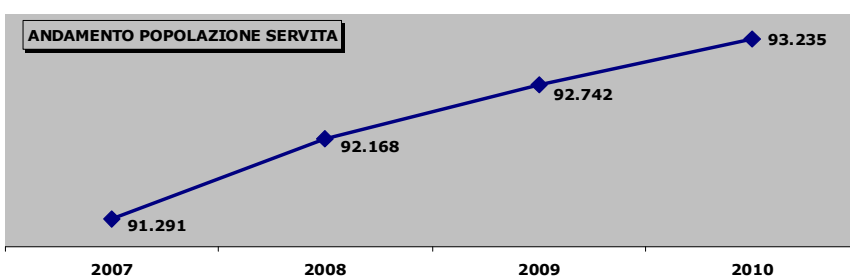
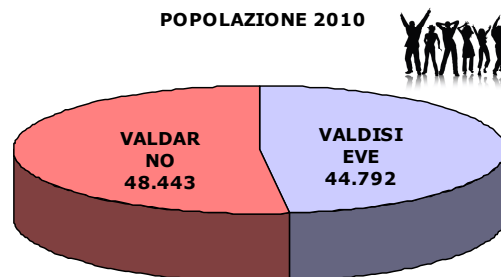
TERRITORIO ED ABITANTI SERVITI


COMUNE	Km2	ABITANTI 2007	ABITANTI 2008	ABITANTI 2009	ABITANTI 2010
PONTASSIEVE	114,44	20.789	20.762	20.814	20.709
PELAGO	54,78	7.497	7.668	7.636	7.703
RUFINA	45,68	7.488	7.511	7.474	7.461
DICOMANO	61,76	5.585	5.626	5.676	5.777
LONDA	59,4	1.833	1.851	1.877	1.874
SAN GODENZO	99,19	1.274	1.286	1.268	1.268
VALDISIEVE	435,25	44.466	44.704	44.745	44.792
FIGLINE VALDARNO	71	6.070	6.129	6.252	17.050
REGGELLO	54,15	15.652	15.934	16.089	16.296
RIGNANO S/ARNO	121,22	8.371	8.535	8.669	8.758
INCISA VALDARNO	26,4	6070	6129	6.252	6.339
VALDARNO	272,77	46.825	47.464	47.997	48.443
TOTALE A.E.R.	708,02	91.291	92.168	92.742	93.235

TERRITORIO



POPOLAZIONE 2010



 Ambiente Energia Risorse S.p.A.	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2010	Data	31.1.2011

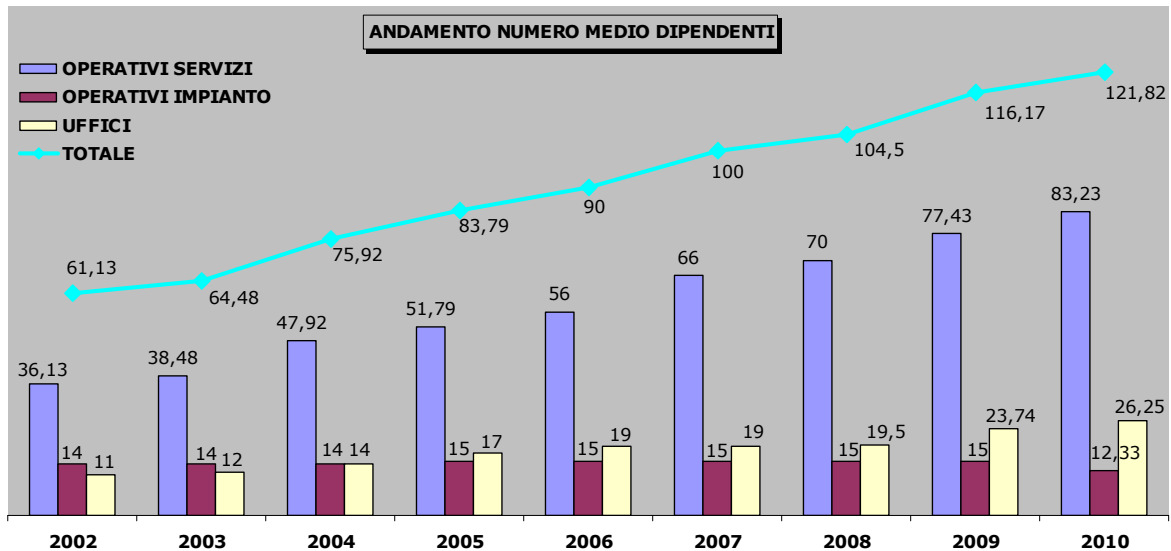
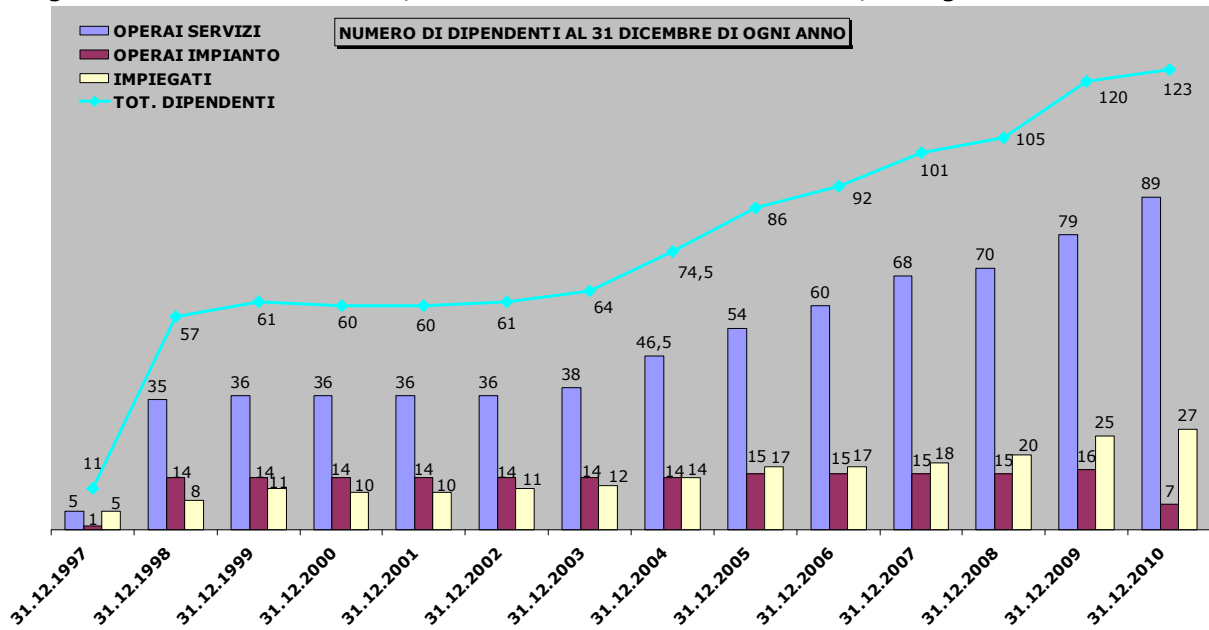


ORGANICO AZIENDALE



Riguardo al rapporto con i propri dipendenti A.E.R. S.p.A. applica il Contratto di Lavoro Collettivo Nazionale Federambiente rivolto alle aziende che svolgono servizi di igiene ambientale.

L'organico aziendale ha subito, fino dalla istituzione del C.S.T.A., la seguente evoluzione.




Più avanti analizzeremo nel dettaglio la composizione dell'organico aziendale, ma intanto possiamo dare delle macro interpretazioni dei dati sopra esposti.



OPERATIVI SERVIZI

L'incremento di questa categoria si spiega facilmente con il maggior numero di servizi svolti dall'Azienda di anno in anno, soprattutto nell'ambito delle raccolte differenziate con la modalità del porta a porta, che richiedono un maggior impiego di risorse umane.

 Ambiente Energia Risorse S.p.A.	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2010	Data	31.1.2011

OPERATIVI IMPIANTO



D'altra parte nel 2010 avviene un consistente calo nel settore operativo dell'impianto, a causa della sua chiusura per dare avvio alle opere di ampliamento e realizzazione del nuovo termovalorizzatore.

Rimangono presso l'impianto solo gli addetti alla stazione di trasferimento dei rifiuti ed alla stazione ecologica.

IMPIEGATI



2009 - Grazie al notevole sviluppo della società, il settore viene integrato con: due ispettori ambientali, un coordinatore per i servizi di manutenzione del verde pubblico e due addetti amministrativi.

2010 - L'incremento avviene nell'ambito della progettazione dei servizi tecnici con l'assegnazione di circa due nuove unità.

POLITICA DI QUALITA', AMBIENTE, RESPONSABILITA' SOCIALE E SICUREZZA

Alla base delle scelte compiute in questo ambito c'è la volontà di dar vita ad un'azienda che abbia una chiara propensione alla soddisfazione dei propri clienti (comuni e cittadini), alla sostenibilità, alla cura dell'ambiente, alla soddisfazione e sicurezza dei lavoratori.

Attualmente A.E.R. sta gestendo un **sistema integrato** che comprende le seguenti certificazioni:



Anno 2005 – Ottenimento della certificazione per il sistema di gestione qualità ai sensi della Norma **ISO 9001**



Anno 2007 – La certificazione Qualità viene integrata con quella per il sistema di gestione ambientale ai sensi della Norma **ISO 14001** e con la registrazione **EMAS** (un ulteriore prestigioso riconoscimento in materia ambientale)




Anno 2009 – Il sistema integrato Qualità e Ambiente viene ulteriormente integrato con la certificazione per il sistema di gestione della Responsabilità Sociale secondo la Norma **SA 8000**

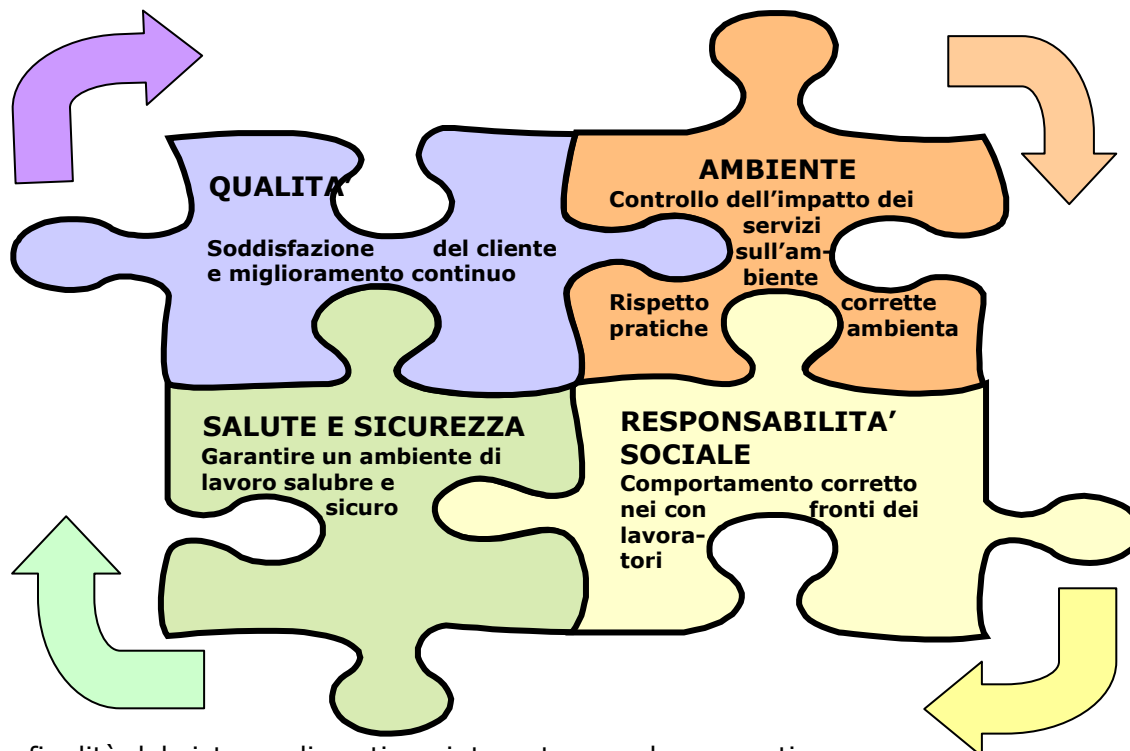
Con tale sistema integrato si sono introdotti in Azienda meccanismi di gestione che hanno elevato il livello delle nostre pratiche ambientali ed etiche, consapevoli degli impegni che ci attendono ma fiduciosi che essi rappresentino le aspettative delle Istituzioni e dei cittadini.



Come anticipato nel Bilancio dello scorso anno, il naturale compimento di questo sistema è l'adeguamento allo Standard **OHSAS 18001**, unica certificazione volontaria esclusa dal sistema integrato, che stabilisce i requisiti per la gestione della **sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro**, già ampiamente affrontata in ambito di Responsabilità Sociale.

Il percorso è già in avanzato stato di attuazione e si conta di ottenere la certificazione entro l'anno 2011, forse già nel primo semestre.

 Ambiente Energia Risorse S.p.A.	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2010	Data	31.1.2011



La finalità del sistema di gestione integrato sono le seguenti:

- ⇒ dimostrare che l'Azienda è in grado di fornire con regolarità servizi che ottemperino alle aspettative del cliente ed al rispetto dei requisiti in campo ambientale, in materia di responsabilità sociale e di salute e sicurezza;
- ⇒ accrescere la **soddisfazione** del cliente tramite l'applicazione efficace del sistema, incluse le attività per il miglioramento continuo;
- ⇒ dimostrare un buon livello di comportamento nei confronti dell'**ambiente**, controllando l'impatto delle attività e servizi di A.E.R. su di esso;
- ⇒ sviluppare, mantenere e rafforzare politiche e procedure per gestire le situazioni in ambito di **responsabilità sociale**;
- ⇒ dimostrare alle parti interessate che le politiche, procedure e prassi adottate da A.E.R. sono conformi ai requisiti previsti in materia di responsabilità sociale ed ambientale;
- ⇒ migliorare le prestazioni in materia di qualità, ambiente, responsabilità sociale e **salute e sicurezza** dei lavoratori attraverso l'applicazione del sistema di gestione integrato;
- ⇒ garantire ai propri dipendenti un ambiente di lavoro salubre e sicuro, adottando sistemi atti a prevenire ogni rischio dipendente dall'attività svolta dall'Azienda, in ottica di miglioramento continuo.

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. a partire dal 25/03/2009 ha operato una scissione del ramo aziendale istituendo la società AER Impianti S.r.l., che è stata formata attraverso il conferimento di ramo di Azienda Aer S.p.A. riguardante gli Impianti con particolare riferimento all'ampliamento dell'impianto di termovalorizzazione de I Cipressi dotato di nuovi sistemi di riduzione delle emissioni e di recupero energetico, la nuda proprietà dei terreni e dell'Inceneritore attuale, nel Comune di Rufina.

A.E.R. S.p.A. rimane titolare del vecchio impianto di incenerimento rifiuti e gestore dei servizi di igiene urbana e degli altri servizi connessi sul territorio.

Gli obiettivi di A.E.R. per il triennio 2010-2012 sono di seguito descritti:

- **Conformità legislativa:** rispettare, nello svolgimento di tutte le attività, la normativa cogente (nazionale e locale) e le altre prescrizioni sottoscritte da AER ricercando la collaborazione con le autorità in modo trasparente,

	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2010	Data	31.1.2011

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.


- **Soddisfazione del cliente:** *soddisfazione delle aspettative del cliente -in termini di efficacia ed efficienza- sui servizi erogati ottimizzando il servizio di raccolta differenziata e ultimando la realizzazione dell' Ecocentro il Burchio.*
- **Tutela dell'Ambiente:**
 - ✓ *elaborazione di un'analisi ambientale iniziale volta all'identificazione degli aspetti ambientali diretti ed indiretti derivanti dall'attività dell'azienda;*
 - ✓ *aggiornamento continuo della valutazione degli aspetti ambientali significativi;*
 - ✓ *monitoraggio e controllo finalizzato alla riduzione dell'inquinamento soprattutto per quanto riguarda gli aspetti ambientali significativi come le emissioni in atmosfera da raggiungere attraverso l'acquisto di mezzi aziendali a basso consumo e il contenimento della produzione dell'energia attraverso l'installazione di pannelli fotovoltaici.*
- **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.*
- **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.*
- **Formazione ed addestramento:** *aumentare la consapevolezza e la qualificazione del personale per gli aspetti ambientali, di qualità e di responsabilità sociale attraverso un piano di formazione e di addestramento facendo attenzione anche agli aspetti che si possono verificare in caso di emergenza.*
- **Gestione dei reclami:** *registrazione e gestione dei reclami pervenuti suddividendoli per tipologia in relazione al servizio offerto.*
- **Comunicazione e sensibilizzazione:**
 - ✓ *comunicare le proprie prestazioni ambientali, i propri obiettivi attraverso la pubblicazione della dichiarazione ambientale e della presente politica ambientale;*
 - ✓ *sensibilizzare cittadini, fornitori, clienti sulle tematiche relative alla qualità, all'ambiente ed alla responsabilità sociale con particolare riferimento alle utenze commerciali/artigianali e/o industriali in merito alla gestione dei rifiuti attraverso la realizzazione di campagne informative.*
- **Rispetto dei criteri di Responsabilità Sociale:** *tutelare i diritti dei propri lavoratori e garantire il rispetto dei criteri di responsabilità sociale mediante:*
 - ✓ *il miglioramento della soddisfazione del dipendente;*
 - ✓ *il miglioramento degli aspetti legati alla sicurezza nei luoghi di lavoro impegnandosi al contenimento degli infortuni;*
 - ✓ *il miglioramento della comunicazione con i sindacati per la tutela del lavoratore;*
 - ✓ *l'astensione da pratiche 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 lavoratori, punendo con provvedimenti disciplinari qualsiasi atto di coercizione, offesa lesiva 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;*
 - ✓ *il sostegno economico ad organizzazioni a favore dei bambini.*

Tutte le funzioni dell'organizzazione sono coinvolte a rispettare l'attuazione di questi principi. La direzione, inoltre, assicura che la presente politica è documentata, attuata e mantenuta attiva, diffusa a tutto il personale e ai fornitori. La presente politica viene, inoltre, resa pubblica con la pubblicazione sul sito dell'azienda www.aerweb.it.

Rufina, 01.03.2010

Il Presidente
Silvano Longini

Il Direttore
Giacomo Erco

 Ambiente Energia Risorse S.p.A.	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2010	Data	31.1.2011

REQUISITI RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000



1. LAVORO INFANTILE E MINORILE

OBIETTIVI 2010							
REQUISITO NORMA	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET (VALORE DI RIFERIMENTO)	PROGRAMMA			
				AZIONE / ATTIVITA'	RISORSE	TEMPI	RESPONSABILE
1	Sostegno economico a organizzazioni a favore di bambini	Contributi da erogare	1. € 150,00 2. € 2.500,00	1. Acquisto biglietti Unicef 2. Donazioni diverse	€ 2.650,00	31 dic 2010	Direzione

A.E.R. S.p.A. esclude l'utilizzo di lavoro infantile ed anche di quello minorile.



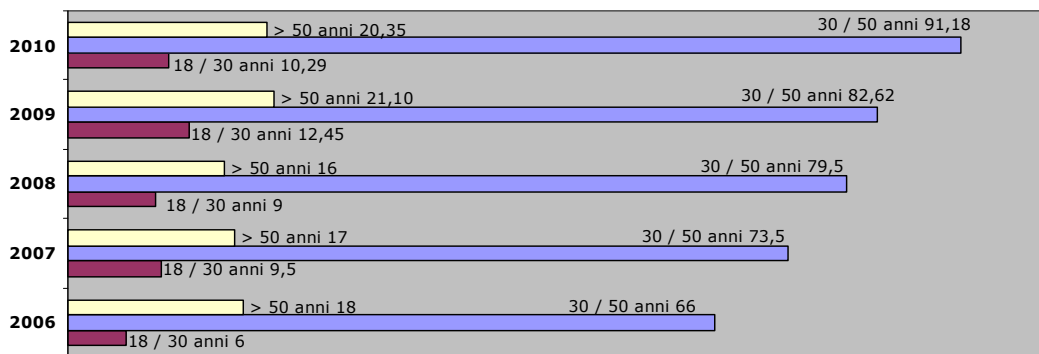
All'interno del processo di controllo della catena dei fornitori viene riservata particolare attenzione alla individuazione di lavoro infantile nelle ditte esterne che operano per conto dell'Azienda, tramite anche le segnalazioni sia esterne che del proprio personale.



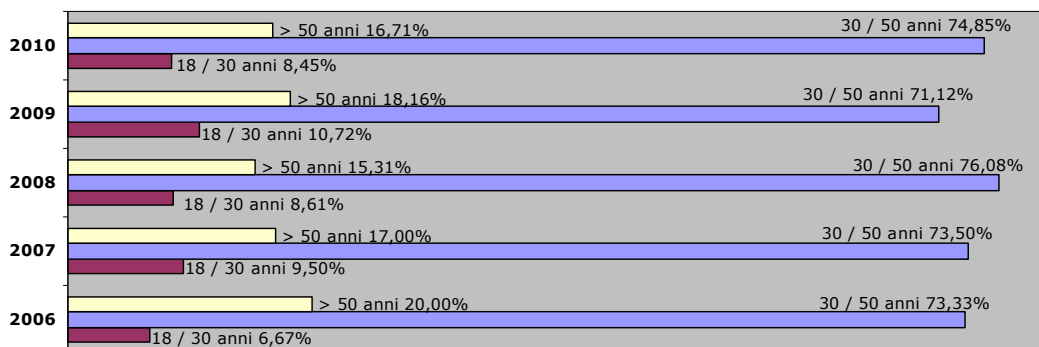
COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER FASCE DI ETÀ


ETA'	2006	2007	2008	2009	2010
18 / 30 anni	6	9,5	9	12,5	10,5
30 / 50 anni	66	73,5	79,5	82,5	91
> 50 anni	18	17	16	21	20,5
Totale	90	100	104,5	116	122

ETA' - DATO NUMERICO



ETA' - DATO PERCENTUALE



 Ambiente Energia Risorse S.p.A.	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2010	Data	31.1.2011



C'è un evidente aumento della fascia 30 / 50, dovuto soprattutto alle nuove assunzioni, e sappiamo già che già dal prossimo anno numerosi lavoratori passeranno da questo range a quello degli > 50.



Può facilitare l'interpretazione dei dati ricordare che negli ultimi due anni la Direzione di A.E.R. ha favorito l'assunzione di lavoratori over 40 con carichi familiari rimasti senza occupazione a causa del difficile momento di recessione economica verificatosi negli ultimi tempi.



INIZIATIVE A CARATTERE SOCIALE

Da anni A.E.R. S.p.A., anziché dare ai lavoratori (i quali aderiscono all'iniziativa) il consueto "pacco natalizio", devolve il corrispondente importo a varie fondazioni benefiche, che quest'anno sono state:



Unicef: gadgets natalizi € 650,00



Fondazione Tommasino Bacciotti: biglietti natalizi € 300,00



Meyer: donazione di € 200,00

Nel corso dell'anno:



A.S.D. Ciclistica Valdisieve: sponsor per l'avviamento dei ragazzi allo sport € 1.000,00



Associazione Don Bosco: adesione iniziativa per i bambini del Mato Grosso. Non sappiamo l'importo che l'associazione è riuscita a raccogliere.




Detto ciò siamo soddisfatti nel constatare che l'obiettivo 2010 è stato rispettato.

OBIETTIVI 2011							
REQUISITO O NORMA	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET (Valore di riferimento)	PROGRAMMA			
				AZIONE / ATTIVITÀ	RISORSE	TEMPI	RESPONSABILE
1	Sostegno economico a organizzazioni a favore di bambini	Contributi da erogare	€ 2.700,00	Donazioni diverse	€ 2.700,00	31 dic 2011	Direzione



2. LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

OBIETTIVI 2010							
REQUISITO NORMA	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET (VALORE DI RIFERIMENTO)	PROGRAMMA			
				AZIONE/ATTIVITÀ	RISORSE	TEMPI	RESPONSABILE

 Ambiente Energia Risorse S.p.A.	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2010	Data	31.1.2011

2	Miglioramento della soddisfazione e del dipendente	Valutazione e del professionista incaricato	Superiore a 2 (su una votazione da 0 a 3)	Nuovo questionario sullo stress da lavoro correlato	RSPP e Resp. SA8000	31 dic. 2010	RSPP e Resp. SA8000
---	--	---	---	---	---------------------	--------------	---------------------

DEPOSITI ED ANTICIPI STIPENDIO



A.E.R. S.p.A. non richiede al proprio personale depositi cauzionali, documenti di identità in originale, non concede prestiti ai propri dipendenti e comunque non compie nessun'altra azione che possa rendere il dipendente assoggettato all'Azienda.

CONTENZIOSI IN AZIENDA



In 13 anni di attività l'Azienda ha avuto un solo contenzioso in ambito lavorativo, ormai chiuso.

INDAGINE SUL "CLIMA" INTERNO



In Aprile una professionista abilitata è stata incaricata di fare un'indagine volta a valutare lo "stress da lavoro correlato" ai sensi del D.Lgs. 81/2008 su salute e sicurezza, come era stato previsto nel piano obiettivi.



Per rendere quanto più chiari possibile gli esiti dell'indagine si ritiene utile riportare integralmente le conclusioni della professionista:

"Gli indici oggettivi (assenteismo, lettere di richiamo, dimissioni) e gli esiti della sorveglianza sanitaria non mostrano situazioni di grave rischio stress, ma i risultati del questionario indicano più aree a medio e medio-alto indice di rischio, coerentemente con le informazioni ottenute dai colloqui effettuati all'interno dell'azienda e dall'analisi dell'ambiente lavorativo, in particolare con la situazione specifica dell'inceneritore (N.d.R. che sta fermando l'attività), che causa certamente disagio e aumenta il rischio stress per i lavoratori che ne sono direttamente interessati."



L'impianto ha interrotto l'attività il 1° settembre, dopo che era stata effettuata l'indagine, ed i lavoratori ivi impiegati sono stati ricollocati su altri servizi interni all'azienda.




A chiusura di anno possiamo senza dubbio riportare che i timori di questi lavoratori, causa dello stress riferito dalla professionista, sono stati completamente fugati in quanto ognuno di essi ha trovato la propria collocazione soddisfacente e ne è prova la mancata presenza di segnalazioni di alcun tipo.



Permane purtroppo il disagio dei lavoratori sulla sede di Incisa Valdarno a causa dei ritardi nella realizzazione dei nuovi spogliatoi, di cui parleremo ampiamente nel presente documento.

OBIETTIVI 2011							
REQUISITO NORMA	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET (Valore di riferimento)	PROGRAMMA			
				AZIONE / ATTIVITÀ	RISORSE	TEMPI	RESPONSABILITÀ
2	Miglioramento della soddisfazione	Valutazione del professionista	Aggiornamento verifica rischio	Incarico al professionista	RSPP e Resp. SA8000	31 dic. 2011	RSPP e Resp. SA8000

 Ambiente Energia Risorse S.p.A.	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2010	Data	31.1.2011

	del dipendente	incaricato	stress			
--	----------------	------------	--------	--	--	--



3. SALUTE E SICUREZZA

OBIETTIVI 2010							
REQUISITI TO NORMA	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET (VALORE DI RIFERIMEN TO)	PROGRAMMA			
				AZIONE / ATTIVITÀ	RISORSE	TEMPI	RESPONSAB ILE
3	Costruzione palazzina di Incisa	Tempistica fasi di realizzazione	Inizio lavori di costruzione	1. Inizio demolizione edificio esistente	Resp. Servizi Territorio e progettazione	28 feb. 2010	Resp. Serv. Territ. e progettaz.
				2. Contratto con Comune Incisa per cessione area	Presidente	31 mar. 2010	Presidente
				3. Ottenimento concessione edilizia	Resp. Servizi Territorio e progettazione	31 mar. 2010	Direzione
				4. Predisposiz. documenti per individuazione impresa cui affidare i lavori	Resp. Servizi Territorio e progettazione	Entro 2 mesi dalla concessione edilizia	Direzione
				5. Inizio dei lavori di costruzione	€ 90.000,00	31 dic. 2010	Direzione
3	Contenere gli infortuni	Incidenza sul totale delle assenze	Inferiore al 0,8%	Corretta applicazione del DVR	RSPP e Resp. SA8000	31 dic. 2010	RSPP
3	Contenere gli infortuni da sollevament	Incidenza sul totale degli infortuni	Inferiore al 20%	Adeguate formazione	Resp. Formazione e RSPP	31 dic. 2010	Resp. Formazione e RSPP



INTRODUZIONE ED ANALISI SINTETICA


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 e mettendo 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 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 gli idonei monitoraggi sulla sua attuazione.



La situazione di maggiore criticità all'interno dell'Azienda è ancora presso la sede di Incisa Valdarno dove i locali adibiti a spogliatoi per il personale, pur dotati di tutto quanto previsto per legge, devono essere migliorati dal punto di vista igienico sanitario, ed infatti sono in corso le procedure per la costruzione di una palazzina idonea a questo uso, ma si stanno accumulando ritardi a causa del complesso iter di approvazione da parte dei soggetti preposti.

 Ambiente Energia Risorse S.p.A.	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2010	Data	31.1.2011

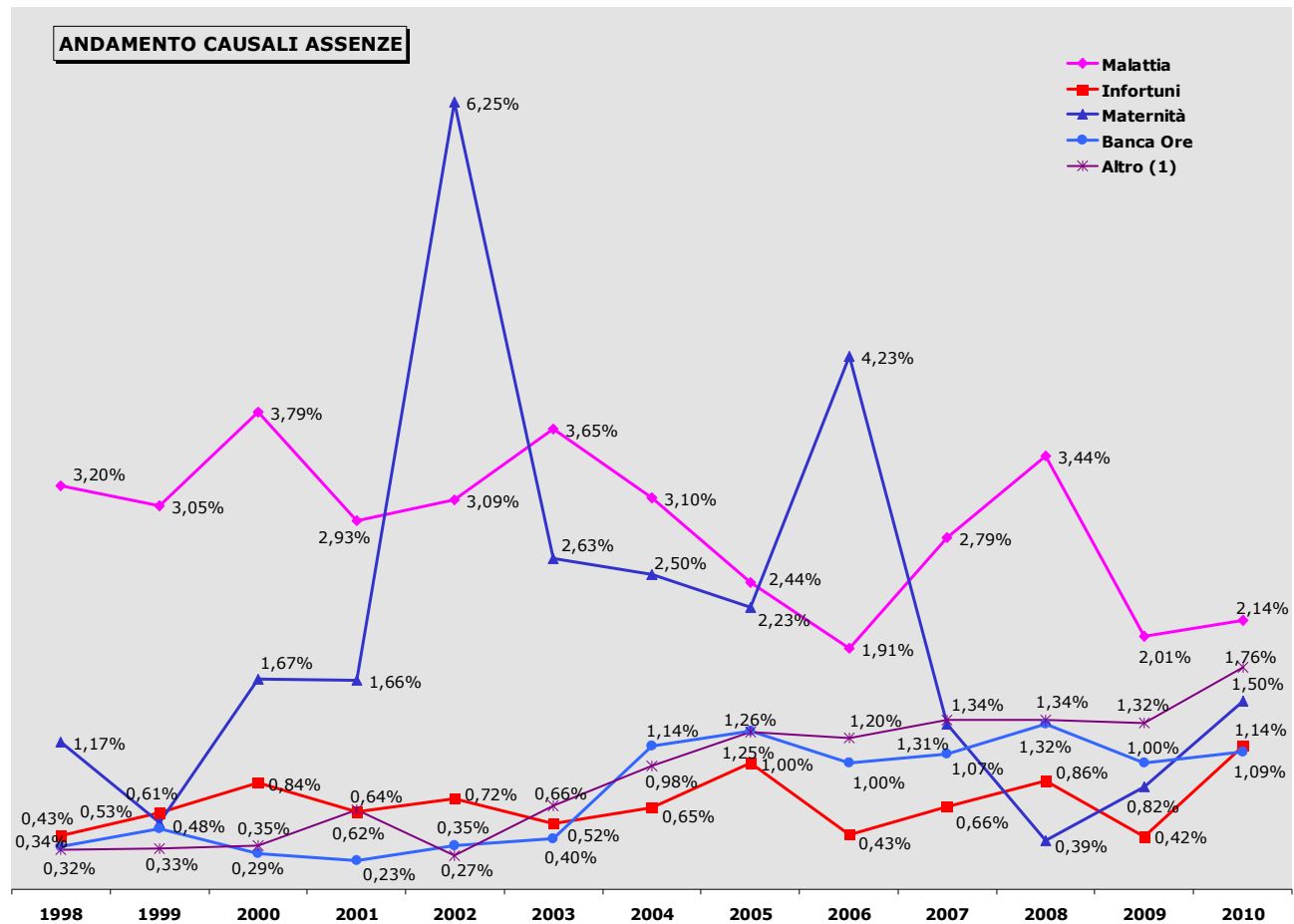


Segnaliamo il costante aumento delle raccolte con la modalità del PORTA A PORTA che, per le sue specifiche caratteristiche, soprattutto la ricorrente movimentazione manuale dei carichi, potrebbe comportare un peggioramento per la salute dei lavoratori, di cui comunque l'Azienda si è già fatta carico con gli opportuni strumenti (Es. formazione mirata), che analizzeremo più avanti nel presente documento.

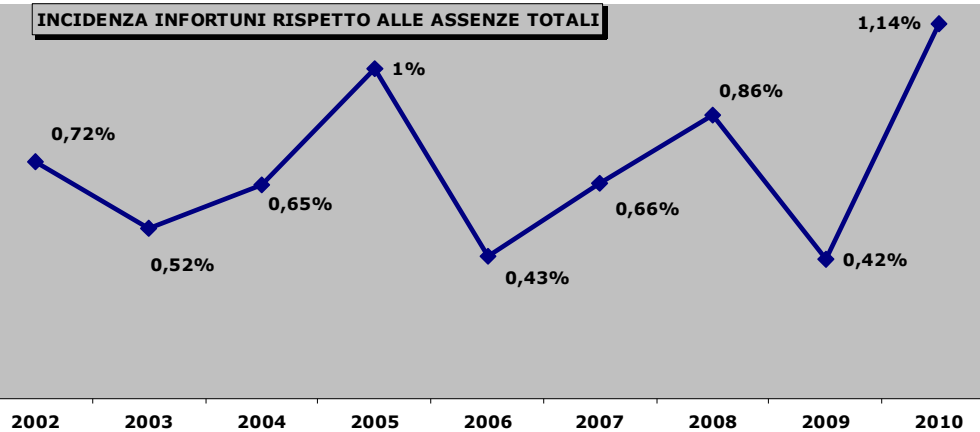


ANALISI ASSENZE ED ANDAMENTO INFORTUNI

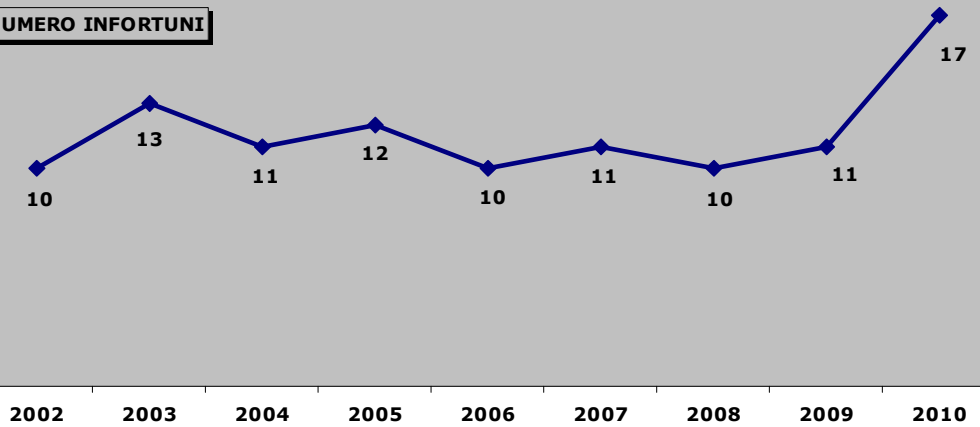
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Malattia	3,79%	2,93%	3,09%	3,65%	3,10%	2,44%	1,91%	2,79%	3,44%	2,01%	2,14%
Infortuni	0,84%	0,62%	0,72%	0,52%	0,65%	1,00%	0,43%	0,66%	0,86%	0,42%	1,14%
Maternità	1,67%	1,66%	6,25%	2,63%	2,50%	2,23%	4,23%	1,31%	0,39%	0,82%	1,50%
B / Ore	0,29%	0,23%	0,35%	0,40%	1,14%	1,26%	1,00%	1,07%	1,32%	1,00%	1,09%
Altro	0,35%	0,64%	0,27%	0,66%	0,98%	1,25%	1,20%	1,34%	1,34%	1,32%	1,76%
Totale	6,93%	6,08%	10,68%	7,86%	8,38%	8,18%	8,78%	7,18%	7,35%	5,57%	7,62%
Ferie	10,54%	10,19%	9,73%	9,39%	9,73%	10,35%	9,73%	10,01%	9,18%	9,00%	8,52%
Totale	17,47%	16,26%	20,42%	17,26%	18,10%	18,53%	18,50%	17,19%	16,53%	14,57%	16,14%



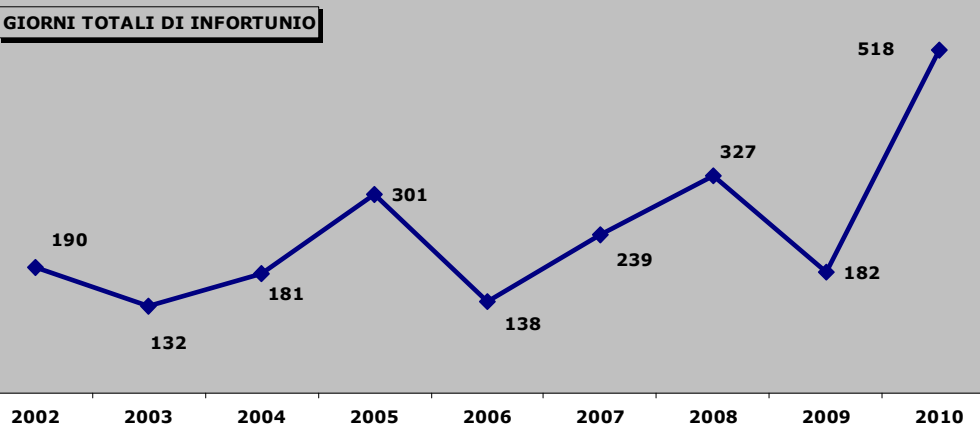
INCIDENZA INFORTUNI RISPETTO ALLE ASSENZE TOTALI



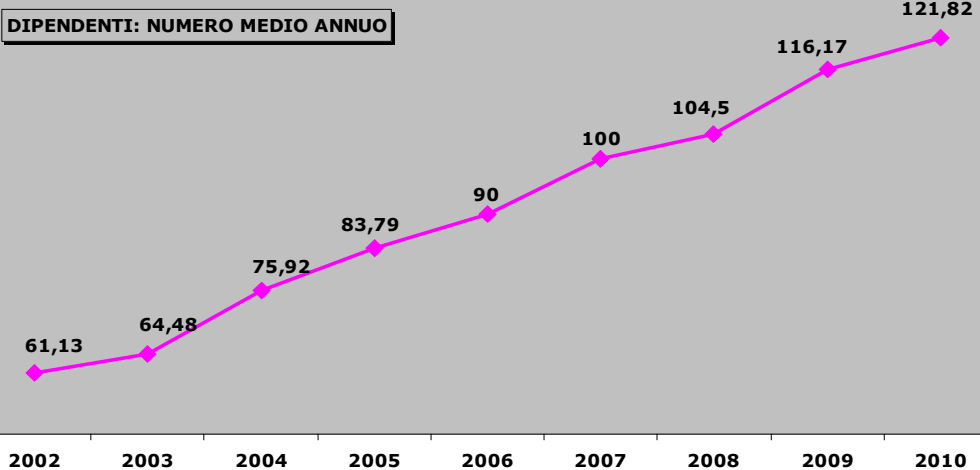
NUMERO INFORTUNI




GIORNI TOTALI DI INFORTUNIO



DIPENDENTI: NUMERO MEDIO ANNUO









 Ambiente Energia Risorse S.p.A.	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2010	Data	31.1.2011

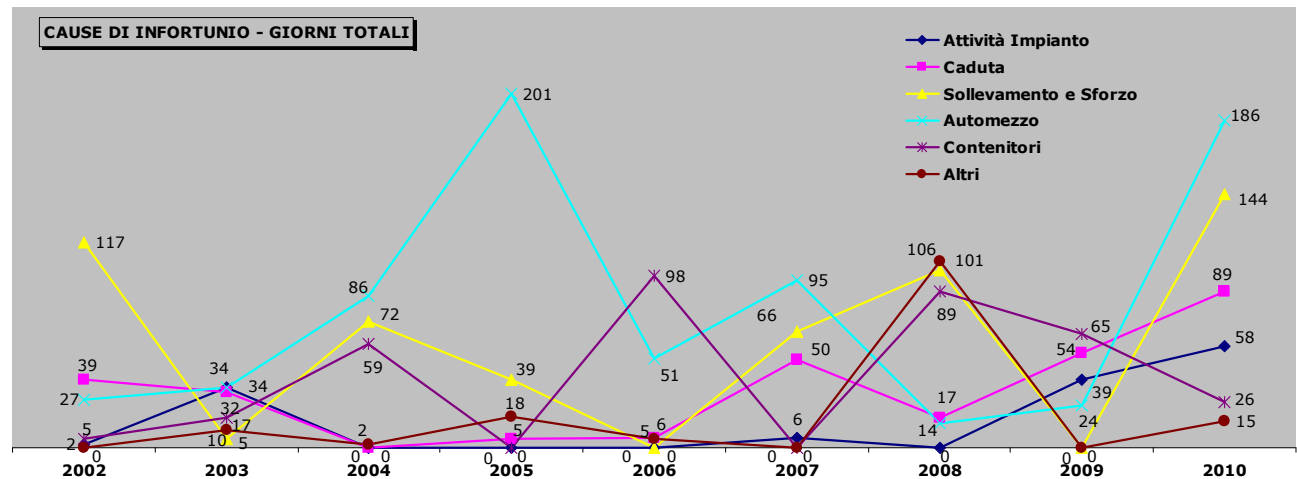
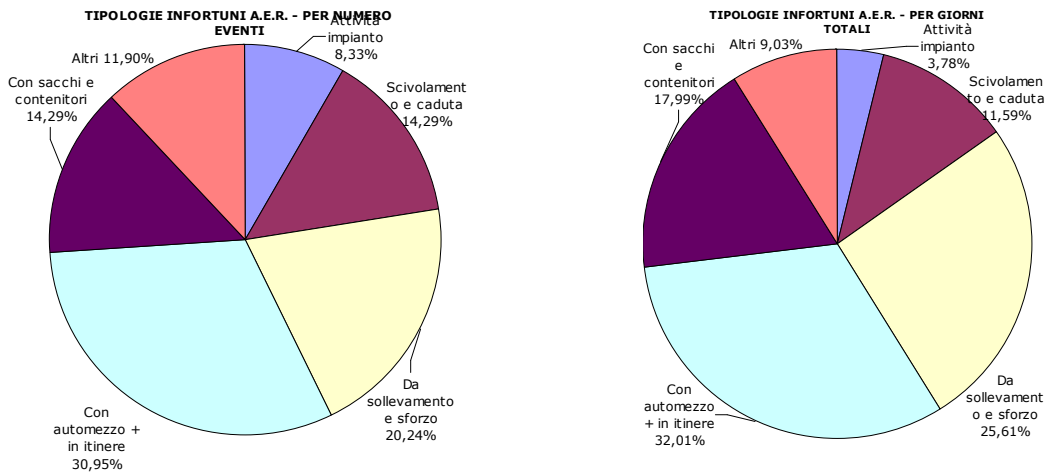
Vediamo ora nel dettaglio le caratteristiche di questo importante fattore che incide sul lavoro.

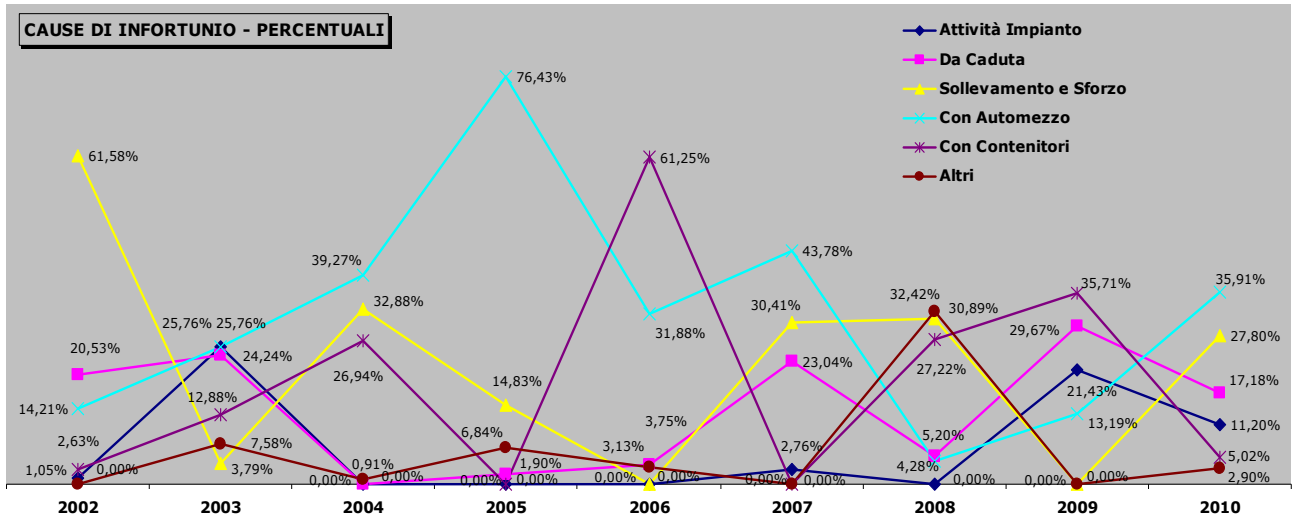
TIPOLOGIE DI INFORTUNI

Le tipologie prese in esame sono:

1. ATTIVITA' IMPIANTO 
2. SCIVOLAMENTO E CADUTA 
3. DA SOLLEVAMENTO E SFORZO 
4. CON AUTOMEZZO E IN ITINERE 
5. CON SACCHI E CONTENITORI 
6. ALTRI 

 Situazione totale dal 2002 ad oggi:





Il primo grafico riporta l'andamento dei giorni totali, che ricordiamo deve essere letto considerando anche l'aumento del personale dipendente, quindi suggeriamo di tenere a portata di mano anche i grafici relativi all'andamento medio dei dipendenti.

Il secondo grafico riporta invece l'andamento in percentuale delle diverse tipologie, ottenuta elaborando i giorni, ed è sicuramente più oggettivo ed indicativo del fenomeno.

IN PERCENTUALE



IN DIMINUZIONE

Con contenitori



STABILI:

Nessuno



IN AUMENTO

Attività impianto
Scivolamento e caduta al suolo
Con automezzo
Sollevamento e sforzo
Altri



IN GIORNI



IN DIMINUZIONE

Attività impianto
Con contenitori
Scivolamento e caduta al suolo

STABILI:

Nessuno

IN AUMENTO:

Con automezzo
Sollevamento e sforzo
Altri

ANALISI




C'è un aumento generalizzato su tutte le tipologie di infortuni.



L'aumento della categoria di incidenti dovuti a SOLLEVAMENTO E SFORZO non è una novità, considerato che sono in costante aumento le raccolte con la modalità del porta a porta, che, è ormai provato, innalzano l'incidenza di questo tipo di infortunio.



Aumento anche degli infortuni causati dall'uso degli AUTOMEZZI nonostante un parco mezzi totalmente rinnovato e tutte le misure atte a prevenire pericoli, ma teniamo a

 Ambiente Energia Risorse S.p.A.	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2010	Data	31.1.2011

precisare che l'uso dell'automezzo è l'attività esclusiva di almeno 20 lavoratori con mansioni di conducente, ma anche gli operatori, circa 60, occupano buona parte del loro orario lavorativo sugli automezzi di servizio, anche in questo caso in virtù dell'aumento dei servizi di raccolta con modalità porta a porta.

Rientrano inoltre per legge fra gli infortuni sul lavoro gli incidenti stradali per raggiungere la sede di lavoro (cosiddetti "in itinere"), che non riteniamo possano essere imputati a carenze aziendali; nel 2010 si è verificato un solo evento "in itinere", ma con una durata di 92 giorni.



L'aumento degli infortuni senza precisi riferimenti, i cosiddetti ALTRI, non sappiamo bene come commentarlo, visto che non ci è consentita un'analisi precisa mirata alla prevenzione, se non la pratica di agire in ottica generale di sicurezza che è già nostro preciso intento.



Sono in aumento in giorni con contestuale rilevante diminuzione percentuale, gli incidenti da SCIVOLAMENTO E CADUTA, il che può portarci a pensare che abbia avuto un certo peso nella diminuzione dell'incidenza percentuale la particolare attenzione che da tempo A.E.R. dedica alla scelta delle calzature antinfortunistiche.



Anche nella tipologia ATTIVITA' IMPIANTO si rileva aumento in giorni con contestuale diminuzione percentuale. Tuttavia l'analisi qui è inutile in quanto si tratta di un infortunio avvenuto nel 2009 che ha interessato anche il 2010 per tutti i 58 giorni totali: in realtà nel 2010 non ci sono stati infortuni rientranti in questa tipologia.



L'unica diminuzione in assoluto è sugli infortuni causati dal maneggio dei CONTENITORI dei rifiuti (cassonetti, sacchi), risultato molto positivo visto che, con l'avvento delle nuove modalità di raccolta porta a porta, avrebbe potuto subire un incremento a causa dell'aumento del contatto diretto dei lavoratori con i contenitori di rifiuti, soprattutto sacchetti.



SETTORI DI INCIDENZA INFORTUNI

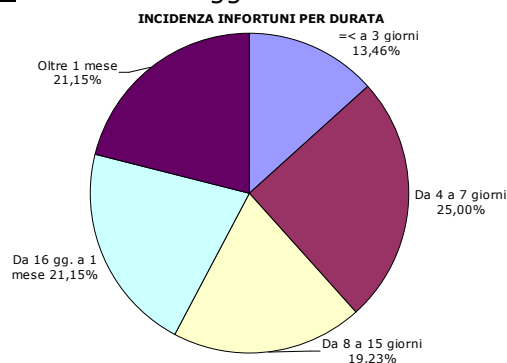
Gli anni scorsi veniva effettuata un'analisi degli infortuni per settori, prendendo in esame le tre aree aziendali: **servizi territoriali, impianto ed uffici**, ma con la nuova organizzazione aziendale, che vede l'impianto chiuso da Settembre, il dato sarebbe sicuramente falsato e quindi fino a che l'impianto non riavvierà la propria attività non tratteremo più questa analisi.




DURATA INFORTUNI

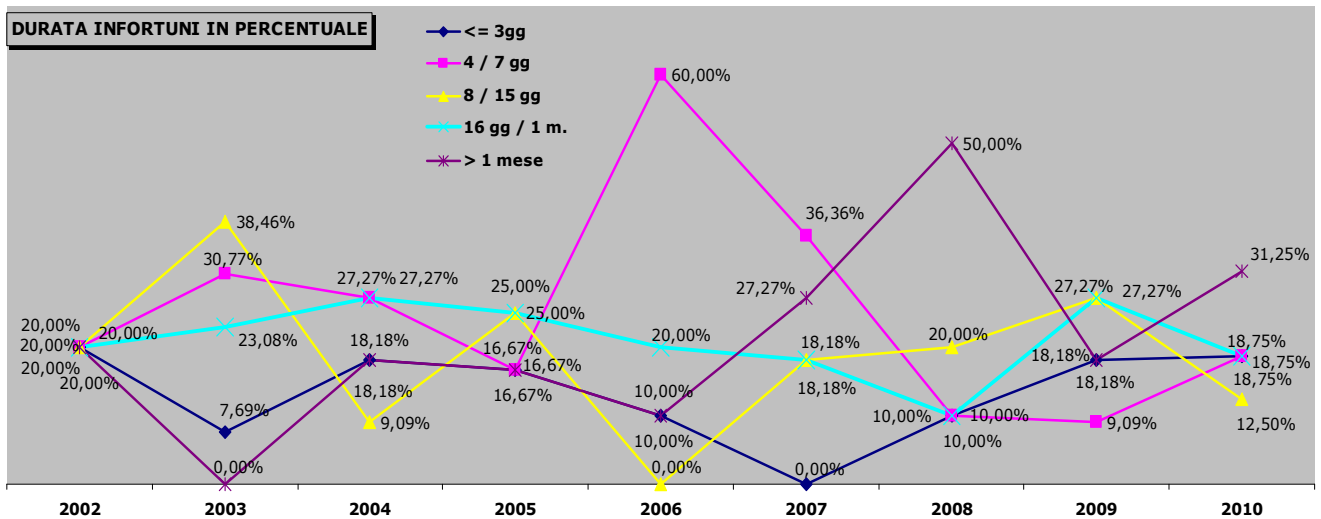
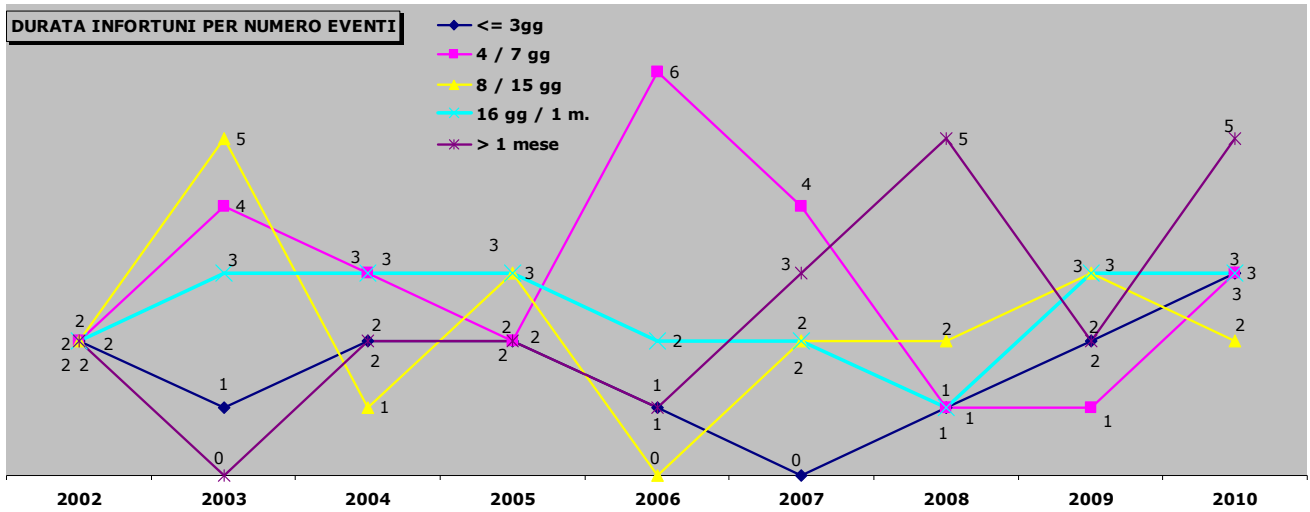


Situazione totale dal 2002 ad oggi:



 Ambiente Energia Risorse S.p.A.	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2010	Data	31.1.2011

Per questa analisi viene preso come riferimento il numero degli eventi e non dei giorni.



Il primo grafico riporta l'andamento del numero di eventi, che ricordiamo deve essere letto considerando anche l'aumento del personale dipendente, quindi suggeriamo di tenere a portata di mano anche i grafici relativi all'andamento medio dei dipendenti.

Il secondo grafico riporta invece l'andamento in percentuale, ottenuta elaborando il numero degli eventi, ed è sicuramente più oggettivo ed indicativo del fenomeno.

IN PERCENTUALE



IN DIMINUZIONE:
8 / 15 giorni
16 giorni / 1 mese



STABILI:
<= 3 giorni




PER EVENTI



IN DIMINUZIONE:
8 / 15 giorni

STABILI:
16 giorni / 1 mese

 Ambiente Energia Risorse S.p.A.	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2010	Data	31.1.2011



IN AUMENTO:

4 / 7 giorni
> 1 mese

IN AUMENTO:

<= 3 giorni
4 / 7 giorni
> 1 mese




FORMAZIONE SU SALUTE E SICUREZZA

FORMAZIONE	TOTALI	Di cui: SICUREZZA
ORE PREVISTE	1675	883
ORE FORMAZIONE PREVISTE	100,00%	52,72%
ORE REALIZZATE	1443	584
RAPPORTO PREV. / REAL.	86,15%	66,14%
RAPPORTO SICUREZZA / TOTALE		40,47%



La parziale attuazione del piano annuale di formazione sulla sicurezza è dovuto al ritardo nell'approvazione del piano di formazione finanziata che ha comportato lo slittamento ai primi mesi del 2011 della formazione sulla Movimentazione Manuale dei Carichi, per circa 100 ore, il che farà innalzare la percentuale di formazione destinata a salute e sicurezza al **44,33%**, più vicino all'obiettivo del 50% (Requisito 9).

OBIETTIVI 2011							
REQUISITO NORMA	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET (Valore di riferimento)	PROGRAMMA			
				AZIONE / ATTIVITÀ	RISORSE	TEMPI	RESPONSABILE
3	Costruzione palazzina di Incisa	Tempistica fasi di realizzazione	Stati di avanzamento (vedi a dx)	1. Contratto con Comune Incisa per cessione area	Presidente	31 mar. 2011	Presidente
				2. Ottenimento concessione edilizia	Resp. Servizi Territorio e progettazione	30 giu. 2011	Direzione
				3. Predisposiz. documenti per individuazione impresa cui affidare i lavori	Resp. Servizi Territorio e progettazione	Entro 2 mesi dalla concessione edilizia	Direzione
				4. Inizio dei lavori di costruzione	Resp. Servizi Territorio e progettazione	31 dic. 2011	Direzione
	Contenere gli infortuni	Incidenza sul totale delle assenze	Inferiore al 1%	Corretta applicazione del DVR	RSPP e Resp. SA8000	31 dic. 2011	RSPP
	Formazione	Ore	Almeno 4 ore medie per ciascun lavoratore operativo	Piano annuale della formazione	RSPP e Resp. SA8000	31 dic. 2011	RSPP

 Ambiente Energia Risorse S.p.A.	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2010	Data	31.1.2011



4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

OBIETTIVI 2010							
REQUISITO NORMA	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET (Valore di riferimento)	PROGRAMMA			
				AZIONE / ATTIVITA'	RISORSE	TEMPI	RESPONSABILE
4	Miglioramento comunicazione con i sindacati	Numero accordi siglati	Almeno 2 dei 4 in sospeso	Svolgimento incontri per siglare gli accordi	Resp. Personale	31 dic. 2010	Direzione

ANALISI



Per informazione si riporta il numero degli iscritti ai Sindacati, sebbene non riteniamo nostro compito analizzarne le evidenze; possiamo solo dire che prendiamo atto delle iscrizioni compiendo gli adempimenti conseguenti, senza che l'iscrizione comporti alcuna azione interna, soprattutto di carattere discriminatorio.

ISCRITTI OO.SS.	% Iscritti	N.ro Iscritti	N.ro medio Dip.
2006	36,67%	33	90
2007	27,00%	27	100
2008	32,38%	34	105
2009	29,31%	34	116
2010	33,66%	41	122




Fino al 2008 in A.E.R. S.p.A. esisteva 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.

Non avendo svolto le elezioni alla scadenza delle R.S.U., dal 2009 le Organizzazioni Sindacali delle sigle presenti in Azienda hanno nominato i propri rappresentanti a formare la R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale) che è attualmente composta da 3 membri di cui: 1 in rappresentanza dei lavoratori sui servizi territoriali, uno per l'impianto ed uno per gli uffici.



A.E.R. S.p.A. favorisce da sempre il confronto con le parti sindacali, accogliendo le richieste di incontri sia con le R.S.A. che con i Rappresentati Territoriali delle OO.SS. per analizzare e discutere la situazione aziendale, così come favorisce lo svolgimento delle assemblee del personale, nel pieno rispetto dello Statuto dei Lavoratori e del CCNL.

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.

	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2010	Data	31.1.2011



ATTIVITÀ SINDACALE

In previsione della chiusura dell'impianto propedeutica alle opere di ampliamento, il 2010 ha visto una crescente preoccupazione nei lavoratori ivi assegnati ed un grande impegno da parte dell'Azienda per operare una riorganizzazione totale dell'azienda, finalizzata soprattutto al ricollocazione di questi lavoratori su altri servizi.



Infatti nel corso del 2010 sono stati effettuati 7 incontri fra Azienda e OO.SS., oltre a 3 assemblee dei lavoratori e molti incontri informali fra le varie parti (azienda, lavoratori, RSA, OO.SS.), e sono stati siglati 5 accordi sindacali regolanti diversi aspetti del lavoro, in piena attuazione del piano obiettivi.

Il più complesso di essi riguarda proprio la programmazione dell'attività aziendale dall'inizio del 2010 fino alla riapertura dell'impianto I Cipressi e comporta rilevanti ripercussioni sia per i lavoratori dell'impianto stesso, che sull'intera attività aziendale.

OBIETTIVI 2011							
REQUISITO NORMA	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET (Valore di riferimento)	PROGRAMMA			
				AZIONE / ATTIVITÀ	RISORSE	TEMPI	RESPONSABILE
4	Miglioramento comunicazione con i sindacati	Numero accordi siglati	Almeno 3	Svolgimento incontri per siglare gli accordi	Resp. Personale	31 dic. 2011	Direzione




5. DISCRIMINAZIONE

OBIETTIVI 2010							
REQUISITO NORMA	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET (Valore di riferimento)	PROGRAMMA			
				AZIONE / ATTIVITÀ	RISORSE	TEMPI	RESPONSABILE
5	Miglioramento per le categorie di lavoro precario	Trasformazione di:		Monitorare in tempo reale la situazione occupazionale	Resp. SA8000	31 dic. 2010	Resp. SA8000
		1. Co.Co.Pro. in contratto dipendente indeterminato	1. Almeno 1 trasformazione				
		2. Contratti T.Det. con lav. dipend. Anziché somministrati	2. Non appena lo consente la normativa				



MODALITÀ DI ASSUNZIONE E CONTRATTO DI LAVORO

Fino a che è stato reso possibile dalla legge, la gestione delle risorse umane è stata, per precisa scelta della Direzione, interamente condotta all'interno dell'Azienda con assunzione diretta del personale e rigida applicazione delle norme legislative e con modalità operative interne chiaramente dettagliate nel Regolamento Interno del Personale condiviso dalle Organizzazioni Sindacali.

 ambiente Energia Risorse S.p.A.	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2010	Data	31.1.2011



Tuttavia nel corso del 2009 sono entrate in vigore normative che hanno portato l’Azienda ad una situazione di estrema incertezza in merito alle modalità da applicare per il reclutamento del proprio personale.

In questa incertezza normativa, quindi, si è cominciato a fare ricorso al lavoro in somministrazione, consentito per legge, limitatamente ai rapporti a tempo determinato, assicurandosi che comunque il trattamento applicato ai lavoratori fosse uguale ai dipendenti A.E.R.



A metà del 2010 non era ancora stato chiarito l’ambito normativo definitivo e quindi la Direzione ha operato la scelta di tornare ad assumere direttamente, come si era prefissata nel piano obiettivi, fino a che in Ottobre è stato definitivamente stabilito, con il D.P.R. 168/2010, che le aziende che svolgono servizi di carattere pubblico locale possono assumere solo tramite selezioni ad evidenza pubblica, per gestire le quali sono necessarie molte risorse: economiche, umane, di tempo.



Durante tutto il 2010 A.E.R. ha fatto un’attenta analisi del proprio organico affinché i posti vacanti potessero essere coperti definitivamente senza il ricorso a personale precario.



Così in Settembre ha predisposto le lettere di assunzione a tempo indeterminato per 20 lavoratori, di cui 10 a tempo pieno e 10 a part time ciclico per coprire i periodi necessari alla concessione delle ferie o per picchi di attività ricorrenti (carnevale), facendole precedere da una selezione riservata al personale che aveva prestato servizio a tempo determinato presso l’Azienda negli ultimi 12 mesi.



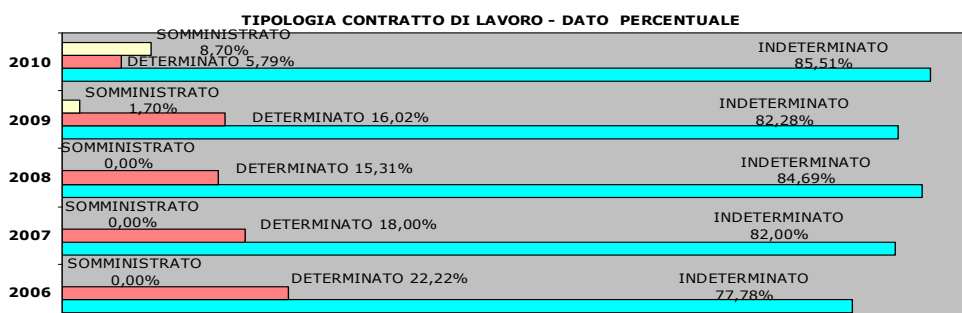
Oltre alle suddette assunzioni, in gennaio una collaboratrice a progetto è stata assunta a tempo indeterminato, come da piano obiettivi, inserendola nel settore della progettazione dei servizi aziendali.




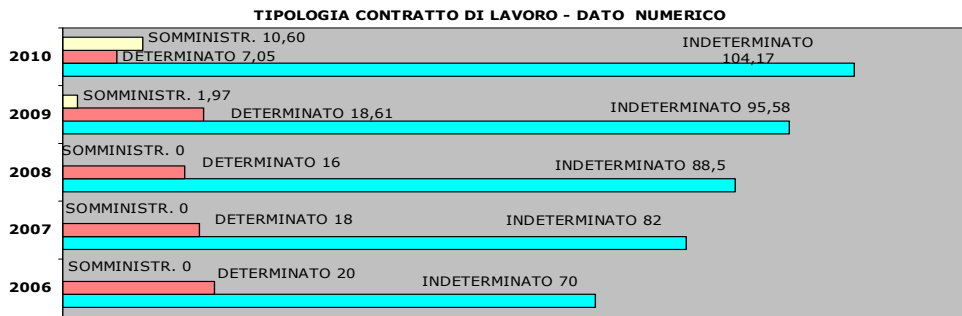
Pertanto a fine 2010 l’organico fisso di A.E.R. può dirsi completo e le eventuali necessità di personale a tempo determinato, ormai limitate a poche sostituzioni di lunghi assenti non prevedibili, vengono assegnate ai part time ciclici nei periodi di sospensione dell’attività oppure tramite ricorso al lavoro in somministrazione.

Ricordiamo infatti che il ricorso al personale A TEMPO DETERMINATO, durante l’attività ordinaria dell’Azienda, dipende in sostanza da tre macro motivazioni:

1. sostituzione di personale in ferie, malattia ed altre assenze previste per 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.



 Ambiente Energia Risorse S.p.A.	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2010	Data	31.1.2011



CONTRATTI TRASFORMATI DA TEMPO DETERMINATO A TEMPO INDETERMINATO			
	2008	2009	2010
Totale assunti a Tempo Determinato da A.E.R.	142	157	172
Di cui trasformati in Fissi	47	55	76
	33,10%	35,03%	44,19%

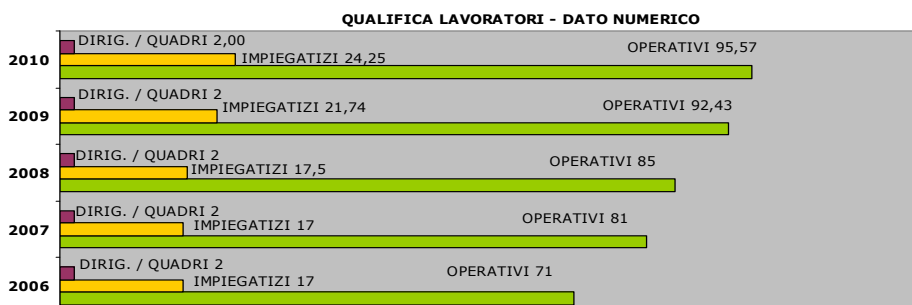
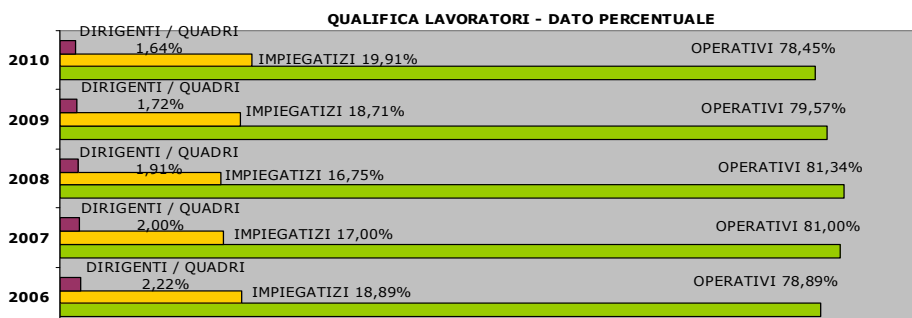



I grafici e la tabella sopra riportati parlano da sé riguardo alla politica avuta fino ad ora di stabilizzare la posizione lavorativa dei propri dipendenti, adottando regole e criteri ben definiti mediante procedure di selezione oggettivamente rilevabili dagli atti aziendali.

Purtroppo sappiamo già fin da ora che nel futuro prossimo non sarà possibile migliorare ulteriormente questo risultato, viste le numerose assunzioni effettuate nel 2010 che, come detto, hanno assestato definitivamente l'organico aziendale.



QUALIFICA DEI LAVORATORI



 Ambiente Energia Risorse S.p.A.	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2010	Data	31.1.2011



E' interessante notare come, pur salendo il numero dei lavoratori operativi scende la percentuale; ciò si spiega facilmente con il rafforzamento della struttura gestionale che si è potenziata sia in ambito amministrativo che tecnico (vedi paragrafi precedenti).



Negli anni scorsi infatti si è avuto un rilevante incremento del personale operativo grazie allo svolgimento di sempre maggiori nuovi servizi, mentre quello impiegatizio non ne ha seguito proporzionalmente l'aumento.

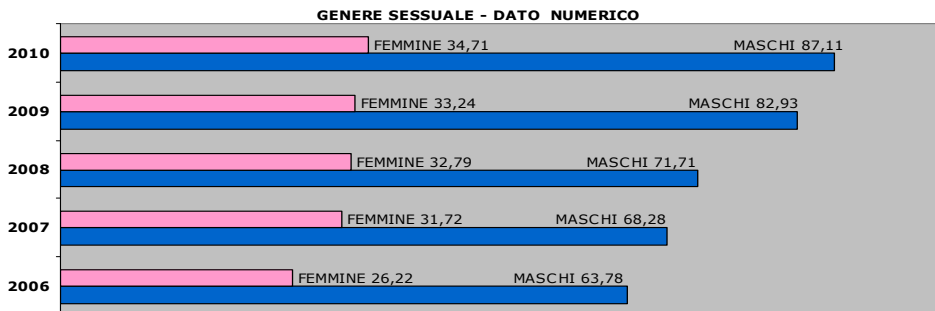
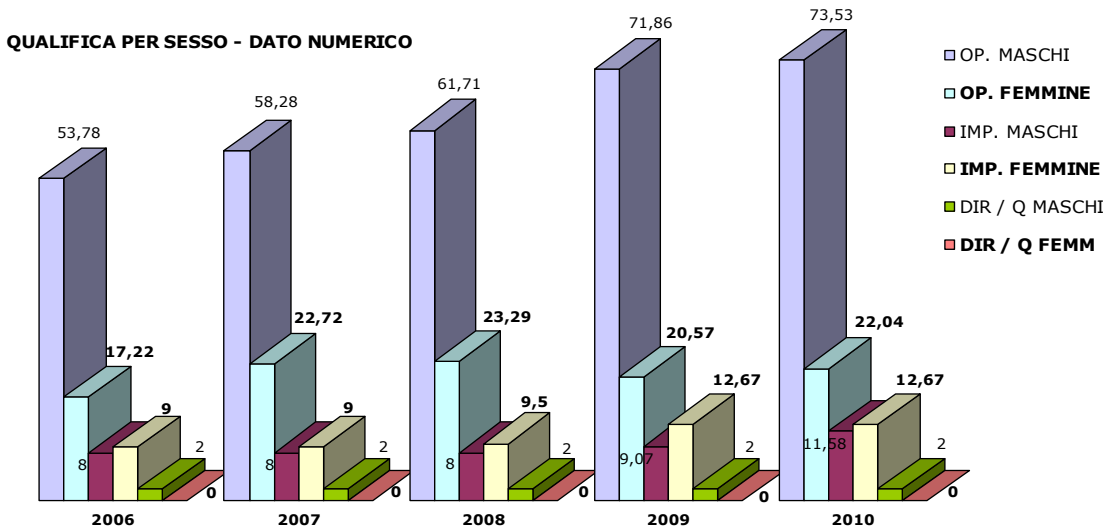


E' evidente che a lungo andare la struttura sia tecnica che amministrativa ha cominciato a risentirne, fino a quando, a partire dalla fine del 2008 si è reso necessario adeguarla alle nuove esigenze dello sviluppo aziendale.

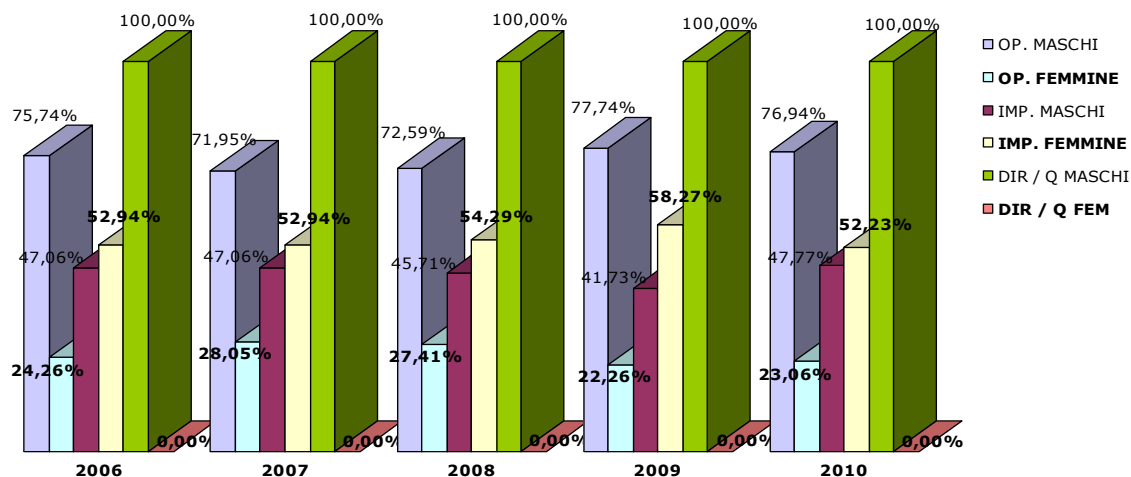
GENERE + vs. 



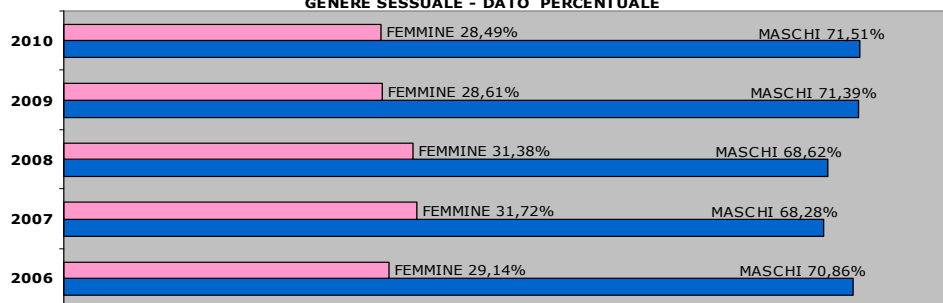
Non ci eravamo posti obiettivi riguardanti il genere sessuale, ma riteniamo comunque utile e doveroso riportare l'analisi occupazionale anche sotto questo aspetto, sebbene si ritenga difficilmente attuabile un aumento del personale femminile, che come vediamo è sempre rimasto piuttosto stabile nelle percentuali, stante le caratteristiche dei servizi svolti da A.E.R.




QUALIFICA PER SESSO - DATO PERCENTUALE




GENERE SESSUALE - DATO PERCENTUALE

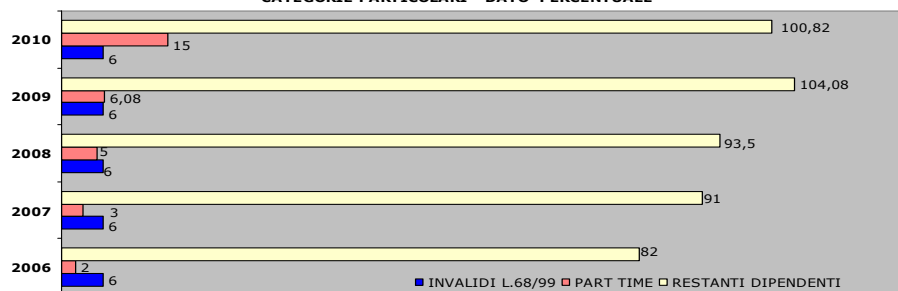



CATEGORIE PARTICOLARI DI LAVORATORI

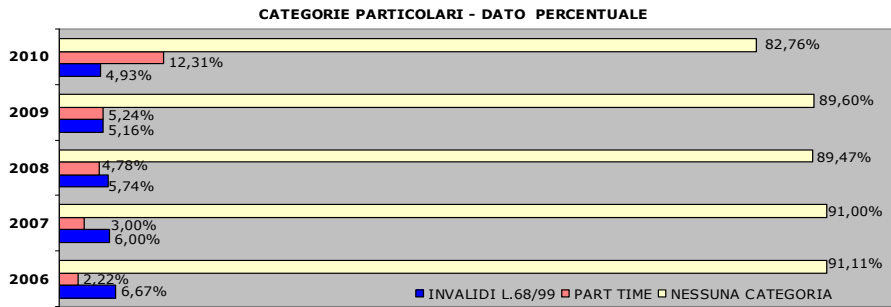
 Attualmente lavorano in A.E.R. n. 6 persone iscritte nelle liste delle categorie protette ex Legge n. 68/1999 (invalidi) con diverse percentuali di INVALIDITÀ compatibili con i servizi da questi svolti, nel totale rispetto della quota che impone la normativa, pari al 7% del totale dei dipendenti da cui decurtare: dirigenti, invalidi, precari con contratti inferiori a 9 mesi, autisti.

 A.E.R. S.p.A. non ha mai negato la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (PART TIME), anche in forma temporanea.

CATEGORIE PARTICOLARI - DATO PERCENTUALE



 Ambiente Energia Risorse S.p.A.	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2010	Data	31.1.2011



Salta agli occhi l'aumento di personale con orario part time dovuto, come già illustrato all'assunzione di 10 lavoratori con orario part time ciclico che coprono le sostituzioni nei periodi di ferie o nei picchi di attività ripetuti (carnevale, maggiori servizi estivi, ecc.).



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 cosiddetto di front line abbia difficoltà a dialogare con chi ha invece bisogno di estrema trasparenza e chiarezza.



PARERE DEI LAVORATORI




Dall'esito dell'indagine effettuata in attuazione del piano degli obiettivi ed analizzati nel dettaglio al punto 2, non sono stati riscontrati episodi di stress da discriminazione.

OBIETTIVI 2011							
REQUISITO NORMA	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET (Valore di riferimento)	PROGRAMMA			
				AZIONE / ATTIVITÀ	RISORSE	TEMPI	RESPONSABILE
5	Miglioramento per tutte le categorie	Lavoratori ex Legge 68/1999 (invalidi)	Almeno un nuovo lavoratore computato fra le quote	Monitorare in tempo reale la situazione occupazionale	Resp. SA8000	31 dic. 2011	Resp. SA8000
		Lavoratori a P.T. ciclico	Trasformare almeno un lavoratore a tempo pieno appena si rende vacante il posto	Monitorare in tempo reale la situazione occupazionale	Resp. SA8000	31 dic. 2011	Resp. SA8000



6. PROCEDURE DISCIPLINARI

OBIETTIVI 2010							
REQUISITO NORMA	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET (Valore di riferimento)	PROGRAMMA			
				AZIONE / ATTIVITÀ	RISORSE	TEMPI	RESPONSABILE
6	1. Monitorare provvedimenti	1. Contestazioni disciplinari	1. 100% contestazioni portate a termine	Monitorare e gestire in tempo reale	Resp. Uff. Personale	31 dic. 2010	Direzione

 Ambiente Energia Risorse S.p.A.	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2010	Data	31.1.2011

	2. Monitorare comportamenti o dei responsabili	2. Segnalazioni del personale	2. Meno di 2 segnalazioni sul comportamento dei responsabili	le azioni disciplinari			
--	--	-------------------------------	--	------------------------	--	--	--



PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Si potrebbe da pensare che un basso numero di provvedimenti corrisponde ad un buon risultato, così come potrebbe valere l'equazione "molte sanzioni = cattiva azienda".

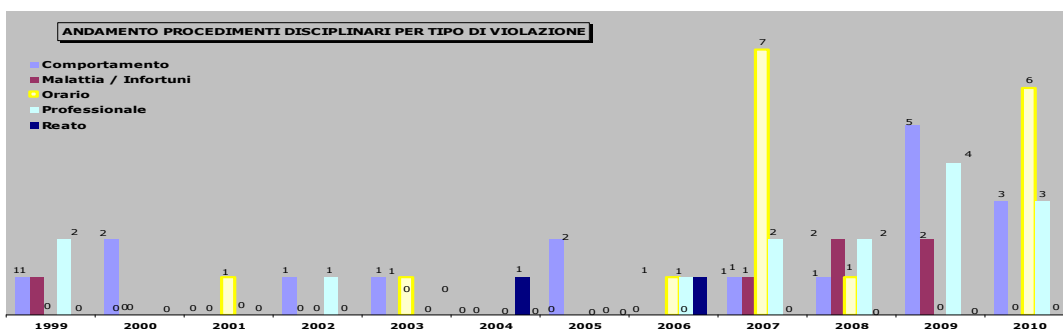
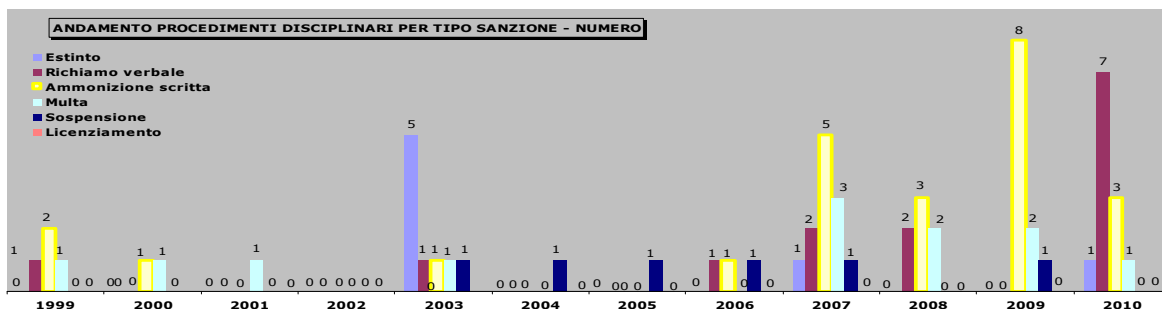
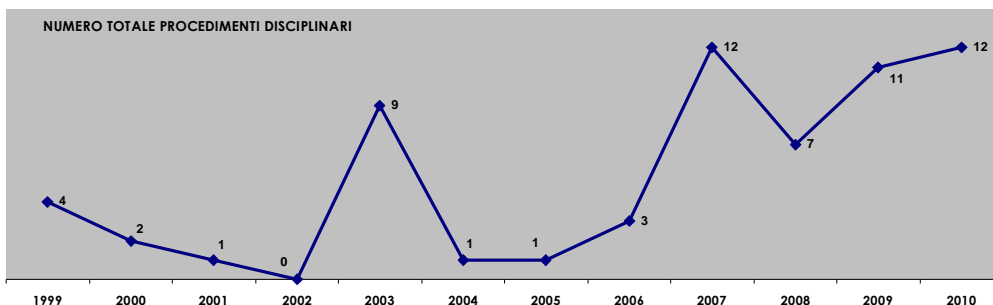



Noi vorremmo invece interpretare quanto avviene come una speciale attenzione verso l'operato dei propri dipendenti in relazione alla qualità dei servizi svolti, in un'ottica di Qualità, Ambiente, Responsabilità Sociale e Sicurezza, cui hanno corrisposto sanzioni di tipo più ammonitorio che punitivo, come si evince dal secondo grafico.

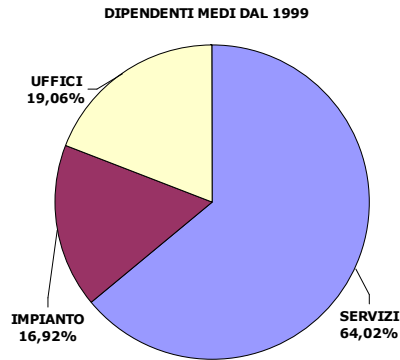
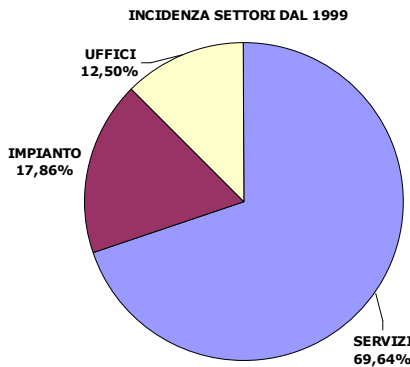
Alla luce di questo si può notare che è proprio dal 2007, da quando cioè stato avviato il percorso integrato Qualità, Ambiente, Responsabilità Sociale e Sicurezza, che A.E.R. ha iniziato a ricorrere maggiormente allo strumento disciplinare.



Comunque sia, nel 2010 tutte le contestazioni sono state portate a termine nei tempi prescritti e nei riguardi dei responsabili è stato emesso un solo provvedimento, nel pieno rispetto del piano obiettivi.



 Ambiente Energia Risorse S.p.A.	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2010	Data	31.1.2011



OBIETTIVI 2011							
REQUISITO NORMA	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET (Valore di riferimento)	PROGRAMMA			
				AZIONE / ATTIVITÀ	RISORSE	TEMPI	RESPONSABILE
6	Monitorare provvedimenti	Contestazioni disciplinari	100% contestazioni portate a termine	Monitorare le azioni disciplinari	Resp. Uff. Personale	31 dic. 2011	Direzione

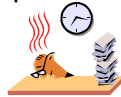


7. ORARIO DI LAVORO

OBIETTIVI 2010							
REQUISITO 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 5 ore di straordinario mensile medio	1. Monitoraggio trimestrale	Resp. Uff. Personale	Ogni trimestre	Direzione
	2. Ferie	2. n.ro giorni residui tutto il personale	2. Almeno 80% dei lavoratori con meno di 6 giorni residui a fine anno	2. Attuazione Piano Ferie e monitoraggio in tempo reale		31 dic. 2010	



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.



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.

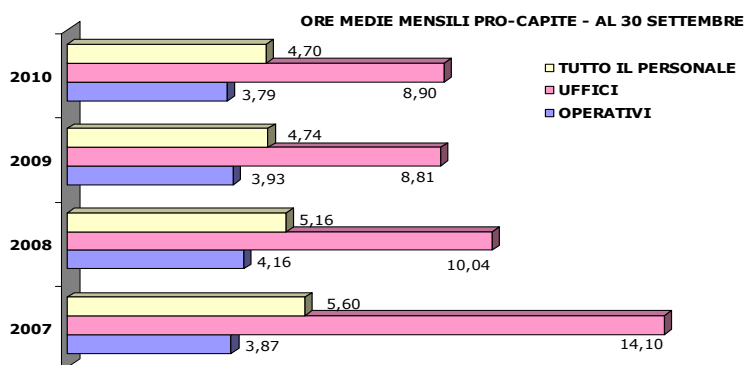
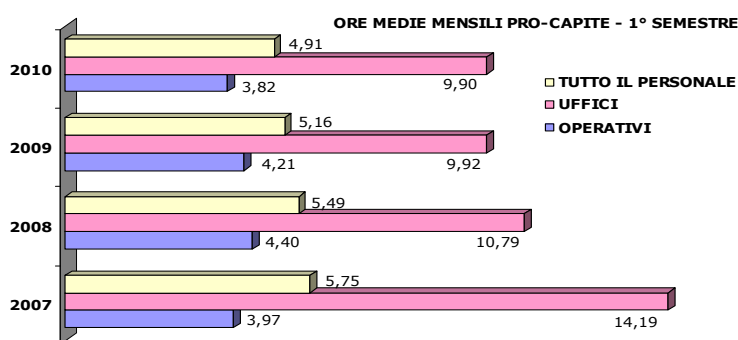
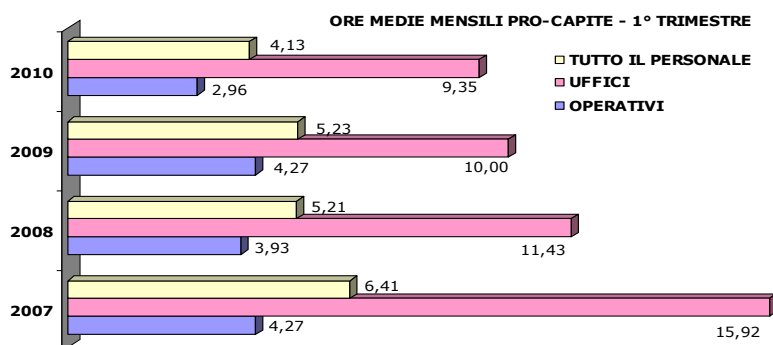


I grafici che seguono sono il frutto del monitoraggio trimestrale del lavoro straordinario effettuato dalla Direzione con il preciso intento di tenere sotto controllo il fenomeno.

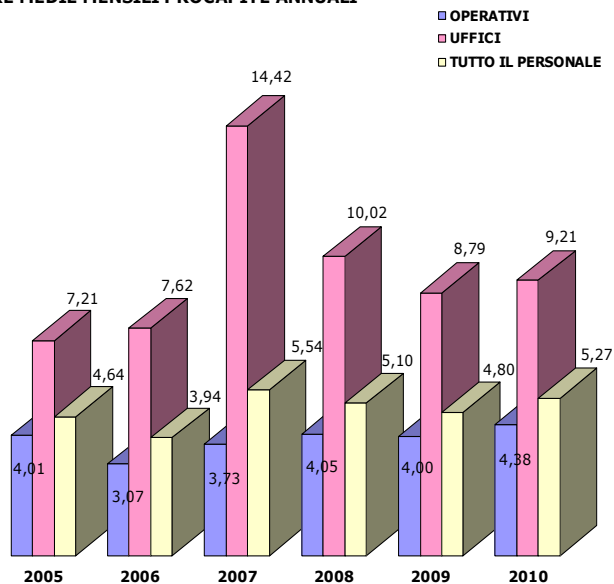



L'Azienda infatti non intende gravare con lavoro straordinario soprattutto il personale OPERATIVO, principalmente a garanzia della sua sicurezza, così come non nega, a chi si mette

a disposizione, l'opportunità di svolgere del lavoro straordinario nei limiti di legge e del buon senso, quando se ne presenta la necessità.



ORE MEDIE MENSILI PROCAPITE ANNUALI



 Ambiente Energia Risorse S.p.A.	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2010	Data	31.1.2011



La media mensile pro-capite di straordinario del personale operativo è ampiamente sotto le 5 ore in ogni trimestre, nel pieno rispetto del piano obiettivi.

L'aumento di straordinario del personale operativo rilevato a fine anno è in gran parte dovuto alle ore di lavoro supplementare effettuate dai lavoratori in part time ciclico nel periodo di sospensione per le sostituzioni degli assenti.



Crediamo interessante spiegare cosa ha causato l'unico vero picco del grafico: infatti nel 2007 l'Azienda ha trasferito la propria sede, prima quella amministrativa e successivamente quella operativa, da Sieci a Scopeti con ripercussioni soprattutto nel settore Uffici che ne ha curato tutti gli aspetti organizzativi.



FERIE, PERMESSI

A.E.R. S.p.A. non permette che i propri lavoratori rinuncino ad almeno 4 settimane di ferie ogni anno, di cui almeno 2 consecutive, concedendo la fruizione dei rimanenti giorni a disposizione fino al 31 maggio dell'anno successivo.



Per verificare il rispetto del piano obiettivi 2010 l'Azienda ha riscontrato che solo il **13%** dei lavoratori chiude il 2010 con più di 6 giorni residui di ferie, dei quali, tra l'altro, il **5%** motivati da lunghe assenze che non hanno consentito loro di fruirne.

Quindi l'**87%** dei lavoratori chiude l'anno con meno di 6 giorni residui, in pieno rispetto del piano.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Assenze Extra Ferie	6,93%	6,08%	10,68%	7,86%	8,38%	8,18%	8,78%	7,18%	7,35%	5,57%	7,62%
Ferie e Permessi	10,54%	10,19%	9,73%	9,39%	9,73%	10,35%	9,73%	10,01%	9,18%	9,00%	8,52%
Totale	17,47%	16,26%	20,42%	17,26%	18,10%	18,53%	18,50%	17,19%	16,53%	14,57%	16,14%




Dal 2008 le assenze per FERIE subiscono un calo, facilmente spiegabile perché il nuovo CCNL del 30.6.2008 ha ridotto le ferie a disposizione dei lavoratori: i dipendenti al 30.4.2003, che ne avevano 31, ora ne hanno 28, mentre tutti gli assunti dal 1.5.2003, che ne avevano 28, ora ne hanno 26; da qui si spiega la diversa incidenza delle assenze per ferie e permessi nel corso degli anni, che tuttavia gravita sempre attorno al 9%, a conferma che i lavoratori godono di quanto è loro concesso dal CCNL.

A queste vanno poi aggiunti tre giorni di PERMESSO, maturati in virtù di alcune festività soppresse, che consentono al lavoratore di assentarsi anche per porzioni di giornata e che vengono liquidati se non fruiti entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione.



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,

 Ambiente Energia Risorse S.p.A.	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2010	Data	31.1.2011

derogando talvolta anche ai limiti dettati 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 congruo riconoscimento economico.

PARERE DEI LAVORATORI



Anche in questo contesto, dall'indagine più volte citata, in attuazione del piano degli obiettivi ed analizzata nel dettaglio al punto 2, si è potuto verificare che non sono stati riscontrati motivi di scontento.

OBIETTIVI 2011							
REQUISITO NORMA	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET (Valore di riferimento)	PROGRAMMA			
				AZIONE / ATTIVITÀ	RISORSE	TEMPI	RESPONSABILE
7	Straordinario	Tutto il personale	Non superare le 6 ore media di straordinario trimestrale	Monitoraggio trimestrale	Resp. Uff. Personale	Ogni trimestre	Direzione
	Ferie	Piano ferie	Regole più elastiche	Adeguamento Accordo sulle Ferie	Resp. Uff. Personale	28 feb. 2011	



8. RETRIBUZIONE

OBIETTIVI 2010							
REQUISITO NORMA	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET (Valore di riferimento)	PROGRAMMA			
				AZIONE / ATTIVITÀ	RISORSE	TEMPI	RESPONSABILE
8	Favorire comprensione busta paga e rapporto di lavoro	Formazione a tutti	Aggiornamento documenti in caso di novità	Aggiornamento Istruzione ISA-01 e/o Regolamento del Personale	Resp. Uff. Personale	Busta paga di due mesi successivi l'aggiornamento	Direzione


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.) e stipulando appositi accordi sindacali laddove la normativa è lacunosa oppure per migliorare il trattamento minimo previsto dal CCNL.



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 ed inoltre sono sempre state divulgate apposite istruzioni per una più facile lettura della busta paga che sono altresì riportate sul Regolamento Interno del Personale.

 Ambiente Energia Risorse S.p.A.	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2010	Data	31.1.2011



A tale proposito l'obiettivo 2010 è stato centrato con l'emissione in Giugno della Revisione 1 del Regolamento Interno del Personale, con le variazioni ed integrazioni necessarie a seguito di rilevanti modifiche legislative e dei nuovi accordi aziendali siglati nell'anno.



Ogni quadriennio A.E.R. S.p.A. sigla con le OO.SS. l'accordo 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 parametri variabili: assenze, sanzioni disciplinari, area di appartenenza e valutazioni.

OBIETTIVI 2011							
REQUISITO NORMA	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET (Valore di riferimento)	PROGRAMMA			
				AZIONE / ATTIVITÀ	RISORSE	TEMPI	RESPONSABILE
8	Favorire comprensione busta paga e rapporto di lavoro	Formazione a tutti	Aggiornamento documenti in caso di novità	Aggiornamento Istruzione ISA-01 e/o Regolamento del Personale	Resp. Uff. Personale	Busta paga di due mesi successivi l'aggiornamento	Direzione



9. SISTEMI DI GESTIONE

OBIETTIVI 2010							
REQUISITO NORMA	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET (Valore di riferimento)	PROGRAMMA			
				AZIONE / ATTIVITÀ	RISORSE	TEMPI	RESPONSABILE
9	Sistema QARS integrato con OHSAS	Procedure integrate	Avviare procedure per la OHSAS 18001	Avvio dell'iter per ottenere la certificazione	Resp. QA e SA8000 e RSPP	31 dic. 2010	Resp. QA e SA8000
	Monitoraggio fornitori	Fornitori verificati	Continuare le verifiche ad almeno 3 fornitori più critici	Verifiche dirette o azioni formative al fornitore in ambito di SA8000	Resp. SA8000 e RSPP	31 dic. 2010	Resp. SA8000
	Formazione del personale	1. 1.500 ore pianificate 2. di cui in materia sicurezza	1. 90% delle ore pianificate 2. 50% delle ore totali	Formazione tramite corsi sia interni che esterni	Resp. Uff. Personale	31 dic. 2010	Resp. SA8000


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

1. Soddisfazione dei clienti serviti - ISO 9001
2. Tutela dell'Ambiente - ISO 14001 ed EMAS
3. Responsabilità Sociale nei confronti dei lavoratori - SA 8000

Nel 2010 l'Azienda ha lavorato per completare il sistema con lo Standard OHSAS 18001 per la Salute e Sicurezza dei lavoratori ed a fine anno le procedure sono quasi totalmente integrate.

MONITORAGGIO DEL SISTEMA



 Ambiente Energia Risorse S.p.A.	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2010	Data	31.1.2011



Il monitoraggio dei fornitori è sempre un generalizzato punto critico del sistema della Responsabilità Sociale e comunque l'Azienda ha già individuato un proprio sistema di gestione del fenomeno, sebbene ciò comporti un notevole impegno di risorse, tramite dettagliata lista di controllo corredata di piano di monitoraggio.



Innanzitutto viene applicata una procedura che subordina la stipula di tutti i contratti alla presentazione di una serie di documenti e di impegni attestanti la conformità ai requisiti richiesti dalla Norma SA8000, che la Direzione ha ritenuto essere un'azione sufficiente per quei fornitori con fattori di criticità minore nei riguardi dei requisiti SA8000.



Diverso è il comportamento nei confronti dei fornitori più "critici", quelli cioè con implicazioni di carattere sociale più marcate quali, ad esempio, i fornitori di servizi in outsourcing (raccolta ingombranti, carta, ecc.) che impiegano un certo numero di lavoratori a servizio di questa Azienda (molto ricorrenti sono le cooperative sociali).



Per questi, fermo restando la presentazione dei documenti sopra descritti, A.E.R. ha previsto un piano di verifiche dirette presso le sedi delle Società, effettuate con modalità analoghe alle verifiche ispettive interne, mediante un piano di monitoraggio annuale.



Nel 2010 sono scaduti molti dei contratti con i fornitori dell'Azienda e quindi sono state avviate le procedure di gara per individuare gli eventuali nuovi fornitori; è per questo che è stata effettuata una sola delle 3 visite previste nel Piano delle Verifiche Ispettive Interne 2010.

C'è però da dire che questo fornitore si ritiene particolarmente critico considerato gli sono stati affidati molti servizi di recupero e smaltimento.

Attendiamo gli esiti delle gare per redigere il nuovo piano di monitoraggio dei fornitori.

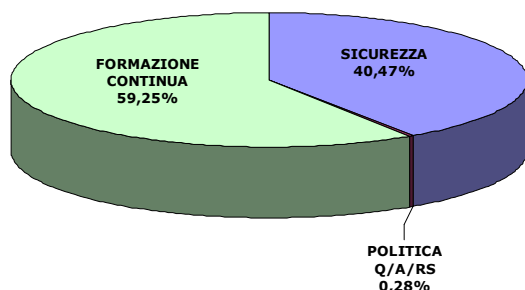


FORMAZIONE

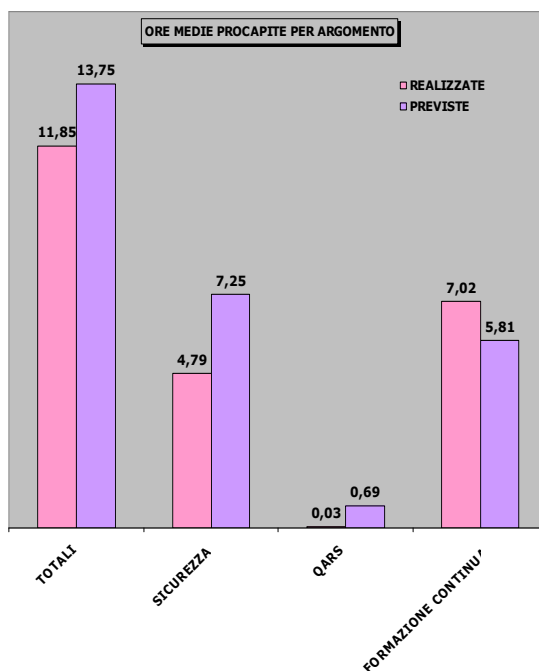
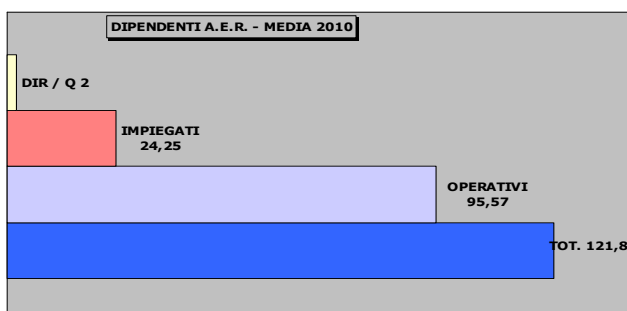
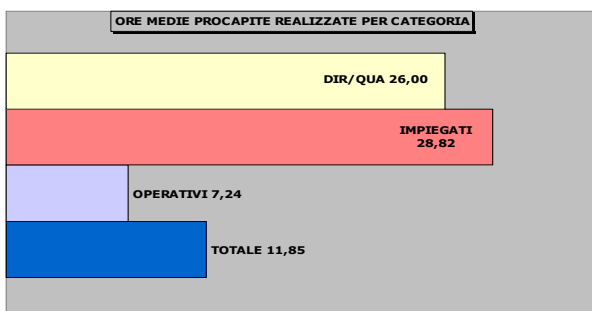
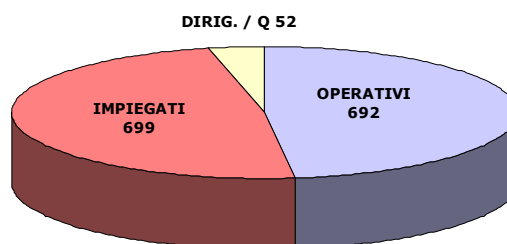
ARGOMENTO	SICUREZZA	QARS	CONTINUA	TOTALE
	52,72%	5,01%	42,27%	100%
PREVISTE REV. 0 PIANO	883	84	708	1675
	40,47%	0,28%	59,25%	100%
EFFETTUATE	584	4	855	1443
Effettuate / Previste	66,14%	4,76%	120,76%	86,15%
<i>SIMULAZIONE CON +</i>	<i>44,33%</i>	<i>0,26%</i>	<i>55,41%</i>	<i>100%</i>
<i>100 ORE SLITTATE 2011</i>	<i>684</i>	<i>4</i>	<i>855</i>	<i>1543</i>
<i>Effettuate / Previste</i>	<i>77,46%</i>	<i>4,76%</i>	<i>120,76%</i>	<i>92,12%</i>

SETTORE	OPERATIVI	IMPIEGATI	Q/DIR	TOTALE
	59,16%	38,45%	2,39%	100%
PREVISTE REV. 0 PIANO	991	644	40	1675
	47,96%	48,44%	3,6%	100%
EFFETTUATE	692	699	52	1443
Effettuate / Previste	69,83%	108,54%	130,00%	86,15%

ARGOMENTI OGGETTO DI FORMAZIONE




ORE DI FORMAZIONE PER CATEGORIA LAVORATORI



Nei grafici cerchiamo di dare un quadro di immediata lettura sulle medie procapite di formazione sia per argomento che per categoria di lavoratori, ricordando che i dati di partenza sono: **1443 ore di formazione totale effettuata a n. 122 lavoratori di cui: 2 dirigenti/quadri + 24 impiegati + 96 operativi.**



Purtroppo l'obiettivo di realizzare almeno il 90% della formazione prevista non è stato centrato appieno in quanto, come già detto nel paragrafo riguardante la formazione sulla sicurezza, si è verificato un ritardo nell'approvazione del piano di formazione finanziata che ha

 Ambiente Energia Risorse S.p.A.	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2010	Data	31.1.2011

comportato lo slittamento di alcuni corsi, per circa 100 ore, ai primi mesi del 2011 e che, quando realizzati, innalzeranno la percentuale al **92,12%**.

Ciò significa che per la formazione su salute e sicurezza si arriverà al **44,33%**, più vicino all'obiettivo del 50% (Vedi anche Requisito 3).



Preme sempre fare presente che tutti i corsi effettuati sono stati oggetto di verifica con esito positivo, o direttamente da parte dei docenti tramite test finali o mediante verbale della Direzione che attesti l'efficacia o meno di quanto appreso dai lavoratori durante la formazione.



Tutto il personale dipendente, anche a tempo determinato, riceve normalmente idonea informazione anche sul sistema integrato Qualità, Ambiente, Responsabilità Sociale e sicurezza, sebbene nel 2010 ciò sia avvenuto in modo molto limitato, non essendo intervenute novità tali da dover ricorrere nuova formazione o ad aggiornamenti.



Per concludere questo argomento ci preme aprire una parentesi riguardante i costi per la formazione che la normativa in vigore dà la possibilità di finanziare tramite contributi a valere su fondi appositamente costituiti con l'obiettivo di migliorare la preparazione dei lavoratori, soprattutto in materia di salute e sicurezza.


E' evidente che anche A.E.R., in un'ottica di efficienza e di rispetto per i cittadini su cui gravano i costi aziendali, predilige l'utilizzo di forme di formazione finanziata, precisando che comunque garantisce l'attuazione del piano formativo a prescindere dalla approvazione dei finanziamenti.

OBIETTIVI 2011							
REQUISITO NORMA	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET (Valore di riferimento)	PROGRAMMA			
				AZIONE / ATTIVITÀ	RISORSE	TEMPI	RESPONSABILE
9	Sistema QARS integrato con OHSAS	Procedure integrate	Certificazione OHSAS 18001	Certificazione	Resp. QA e SA8000 e RSPP	31 dic. 2011	Resp. QA e SA8000
	Monitoraggio fornitori	Fornitori verificati	Continuare verifiche ad almeno 2 NUOVI fornitori critici (in attesa gare)	Verifiche dirette o azioni formative al fornitore in ambito di SA8000	Resp. SA8000 e RSPP	31 dic. 2011	Resp. SA8000
	Formazione del personale	Ore di formazione	90% delle ore pianificate	Formazione sia interna che esterna	Resp. Uff. Personale	31 dic. 2011	Resp. SA8000



10. RECLAMI E SUGGERIMENTI

OBIETTIVI 2010							
REQUISITO NORMA	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET (Valore di riferimento)	PROGRAMMA			
				AZIONE / ATTIVITÀ	RISORSE	TEMPI	RESPONSABILE
Segnalazioni	Migliore gestione delle segnalazioni esterne	Segnalazioni degli stakeholder	Tenere registrazione delle segnalazioni	Alla prima segnalazione pervenuta istituire il registro	Resp. Uff. Personale	31 dic. 2010	Direzione

 Ambiente Energia Risorse S.p.A.	Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000	Rev.	0
	BILANCIO SA 8000 – ANNO 2010	Data	31.1.2011

ANALISI



A partire dal 2008 è stata messa in atto 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'inoltro delle segnalazioni SA 8000 può avvenire mediante apposite cassette di tipo postale poste in ciascuna sede aziendale, che vengono periodicamente controllate dal Responsabile dei Lavoratori per la SA 8000, o consegnandole direttamente a quest'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.

Nel corso del 2010 sono pervenute **20** segnalazioni, di cui **14** riguardanti il requisito salute e sicurezza, nessuna delle quali ha generato non conformità, ma hanno comunque attivato un processo, ancorché meno complesso, per la loro soluzione.

Infatti **17** hanno già avuto soluzione, mentre le restanti **3** sono state regolarmente gestite trasmettendole alle rispettive figure interessate le quali hanno avviato il percorso per la loro soluzione.



Nonostante il sistema delle segnalazioni funzioni molto bene, come si rileva anche dai rapporti di sorveglianza del CISE, si è comunque percepito che i lavoratori con sede a Incisa Valdarno risentono della lontananza dalla sede dell'Azienda e quindi, a partire dalla fine del 2010, è stato stabilito che il Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 si rechi con cadenza mensile presso la sede del Valdarno così da avere un contatto più diretto con i lavoratori.



Non sono pervenute segnalazioni dagli stakeholders e quindi non abbiamo ritenuto necessario istituire il registro di cui al piano obiettivi.

OBIETTIVI 2011							
REQUISITO NORMA	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET (Valore di riferimento)	PROGRAMMA			
				AZIONE / ATTIVITÀ	RISORSE	TEMPI	RESPONSABILE
Segnalazioni	Migliore gestione delle segnalazioni esterne	Segnalazioni degli stakeholders	Tenere registrazione delle segnalazioni	Alla prima segnalazione pervenuta istituire il registro	Resp. Uff. Personale	31 dic. 2011	Direzione

Rufina, 31.01.2011

Il Presidente
f.to Silvano Longini

Il Direttore
f.to Giacomo Erci