



BILANCIO SOCIALE



ANNO 2010

1

Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa

SOMMARIO

1. PRESENTAZIONE	4
2. INTRODUZIONE	6
2.1. ORGANIGRAMMA	7
3. LE RISORSE UMANE.....	9
3.1. LA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE	9
3.2. ETÀ MEDIA	9
3.3. RISORSE UMANE PER FASCE DI ETÀ IN PERCENTUALE SUL TOTALE DELLA FORZA LAVORO	10
3.4. ANZIANITÀ MEDIA.....	11
3.5. ANZIANITÀ LAVORATIVA DEL PERSONALE.....	11
3.6. CONTRATTI DI ASSUNZIONE.....	12
3.7. LAVORATORI EXTRACOMUNITARI	13
3.8. TASSO DI ASSENTEISMO	13
3.9. SELEZIONI.....	14
3.10. LE RELAZIONI INDUSTRIALI	14
3.11. PREVIDENZA COMPLEMENTARE	15
3.12. FORMAZIONE ED ADDESTRAMENTO	16
3.13. RISORSE UMANE PER TITOLO DI STUDIO.....	16
4. I PORTATORI DI INTERESSE (STAKEHOLDERS).....	19
4.1. SOCI, DIPENDENTI E MANAGEMENT	19
4.2. UTENZA E PUBBLICA OPINIONE	20
4.3. ISTITUZIONI E PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	20
4.4. ORGANIZZAZIONI SINDACALI.....	21
4.5. MASS MEDIA	21
4.6. GRUPPI AMBIENTALISTI E UMANITARI. ORGANIZZAZIONI NON GOVERNATIVE	22
4.7. FORNITORI.....	23
5. POLITICA.....	24
5.1. PREMessa.....	24
5.2. STRUTTURA SOCIETARIA.....	24
5.3. LINEE GUIDA	25
5.4. IMPEGNI DELLA DIREZIONE	27
6. REQUISITI DELLA NORMA SA8000.....	28
6.1. LAVORO INFANTILE	28
6.2. LAVORO OBBLIGATO.....	28
6.3. SALUTE E SICUREZZA	29
6.4. OBIETTIVI.....	30
6.5. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	30
6.6. DISCRIMINAZIONE.....	31
6.7. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI	32
6.8. ORARIO DI LAVORO.....	33
6.9. RETRIBUZIONE	33

Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa

6.10.	SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE	34
6.10.1.	<i>Riesame della direzione</i>	34
6.10.2.	<i>Formazione e sensibilizzazione</i>	35
6.10.3.	<i>Obiettivi</i>	35
6.10.4.	<i>Comunicazioni</i>	36
6.11.	FORNITORI	36
6.11.1.	<i>Obiettivi</i>	37
6.12.	ACCESSO ALLA VERIFICA	37
7.	AMBIENTE E CERTIFICAZIONI	38
8.	IL VALORE AGGIUNTO	40
8.1.	LA PRODUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO	41
8.2.	DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO	41
9.	IL CAPITALE E IL PRESTITO SOCIALE.....	43

Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa

1. PRESENTAZIONE

La nostra Cooperativa, nella convinzione che la valorizzazione del “fattore umano” sia un elemento indispensabile per una corretta crescita della Società, ha intrapreso da sempre il percorso delle Responsabilità Sociale e nel Febbraio 2004 ha ottenuto la certificazione secondo la norma SA8000.

Anche quest’anno CAP presenta il bilancio sociale, relativo all’anno 2010, con l’intento di comunicare alla comunità di *stakeholder* i valori etici che da sempre ispirano la propria gestione e i risultati etico - sociali conseguiti.

Mediante il presente documento ci proponiamo infatti di divulgare la nostra politica di responsabilità sociale e gli obiettivi che ci siamo dati in relazione ad essa, nonché di evidenziare il *trend* degli indicatori sociali adottati che saranno successivamente comparati con quelli di anni precedenti. Andremo inoltre ad analizzare tutti i requisiti della norma SA8000, dando evidenza, per ognuno di essi, dei dati quantitativi e qualitativi.

A garanzia della fedele rappresentazione da parte del bilancio sociale, il documento è sottoscritto dal legale rappresentante dell’Azienda e dal suo rappresentante dei lavoratori SA8000.

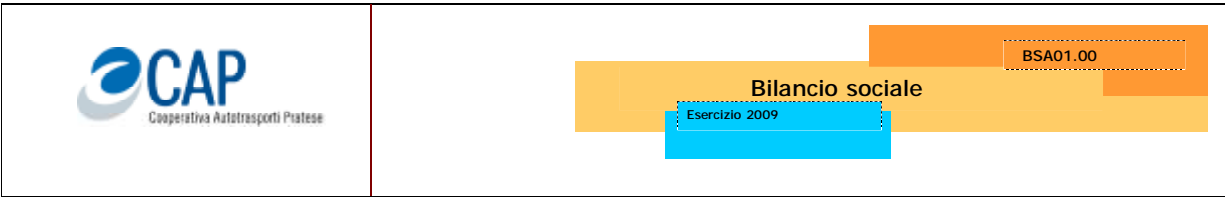
Nel novembre 2005, a seguito alla trasformazione del Consorzio Toscano Trasporti, nasce la Compagnia Toscana Trasporti srl, con un capitale sociale di € 1.000.000 così ripartito:

- soci pubblici (ATL spa, CLAP spa, COPIT spa, CPT spa), in misura pari al 51%
- soci privati (CAP srl, Lazzi spa), in misura pari al 49%

Essa svolge per le società socie tutti i compiti direzionali, di coordinamento e di indirizzo precedentemente svolti da ogni singola azienda, nei seguenti ambiti: affari generali, amministrazione e finanza, sistemi informatici, commerciale, personale, controllo di gestione.

Gli obiettivi perseguiti sono i seguenti:

Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa



- estendere l'area di intervento delle imprese socie in mercati esterni al territorio attualmente servito
- favorire l'espansione della società sul mercato allargato della mobilità

Il Presidente e Rappresentante Legale della Cooperativa Rag. Gori Giuseppe

Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa

2. INTRODUZIONE

Generalità

CAP--Società Cooperativa

P.zza Duomo, 18

59100 PRATO

Tel. 05746081

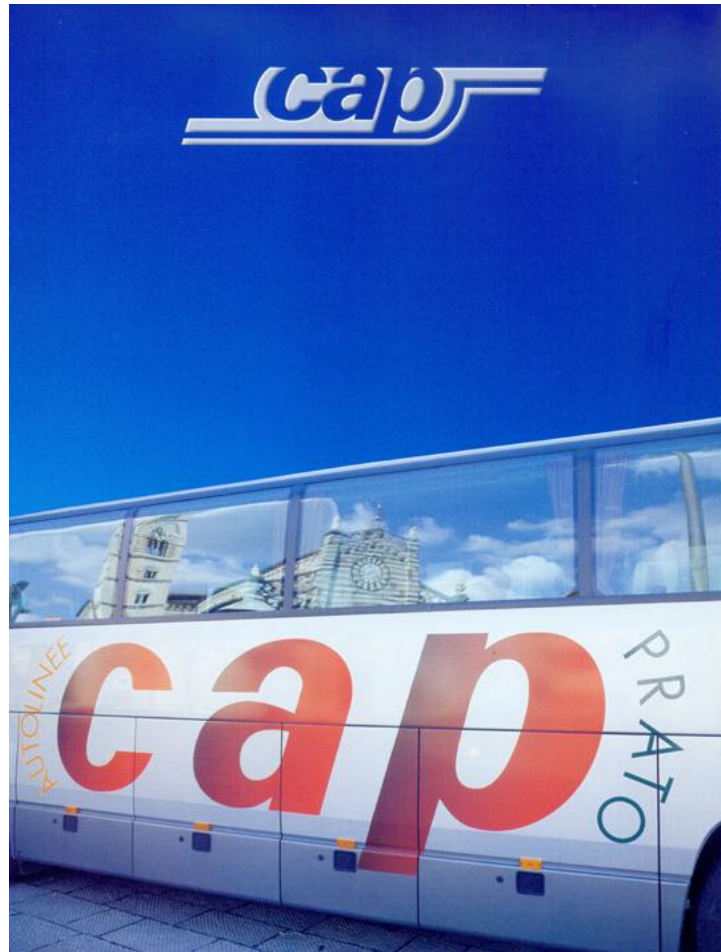
Telefax 057421038

Sito Internet:

www.capautolinee.it

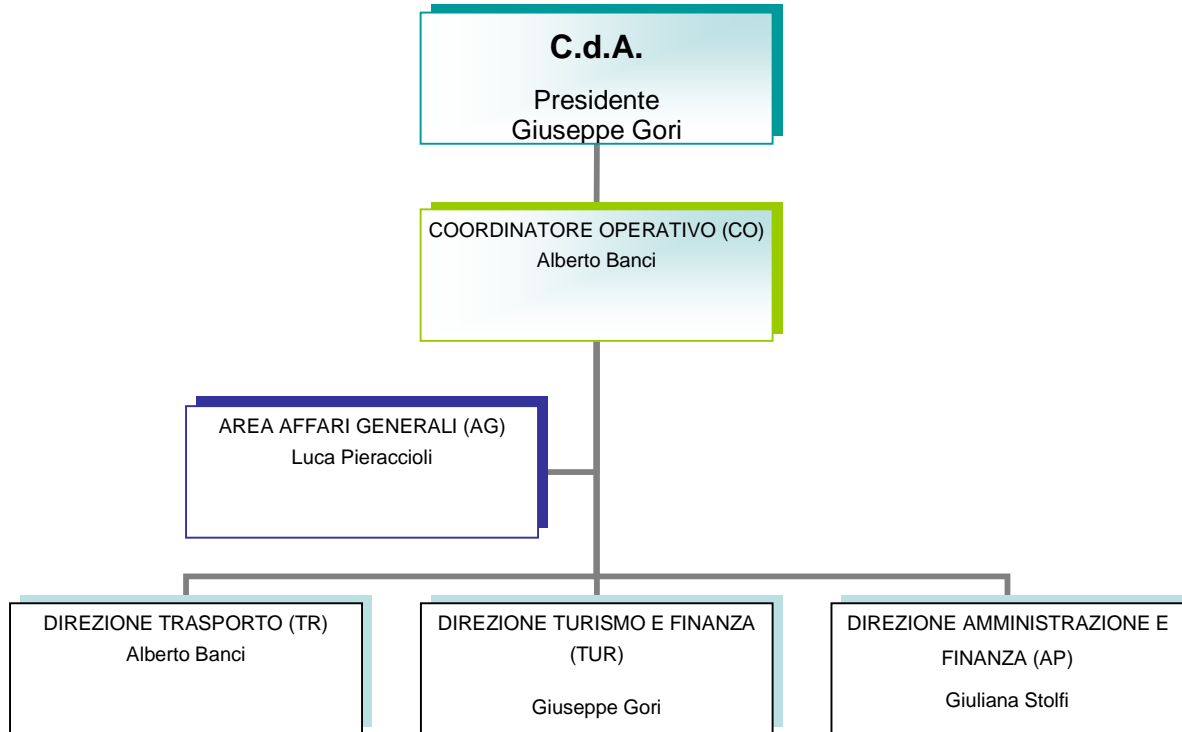
E-mail:

segreteria@capautolinee.it

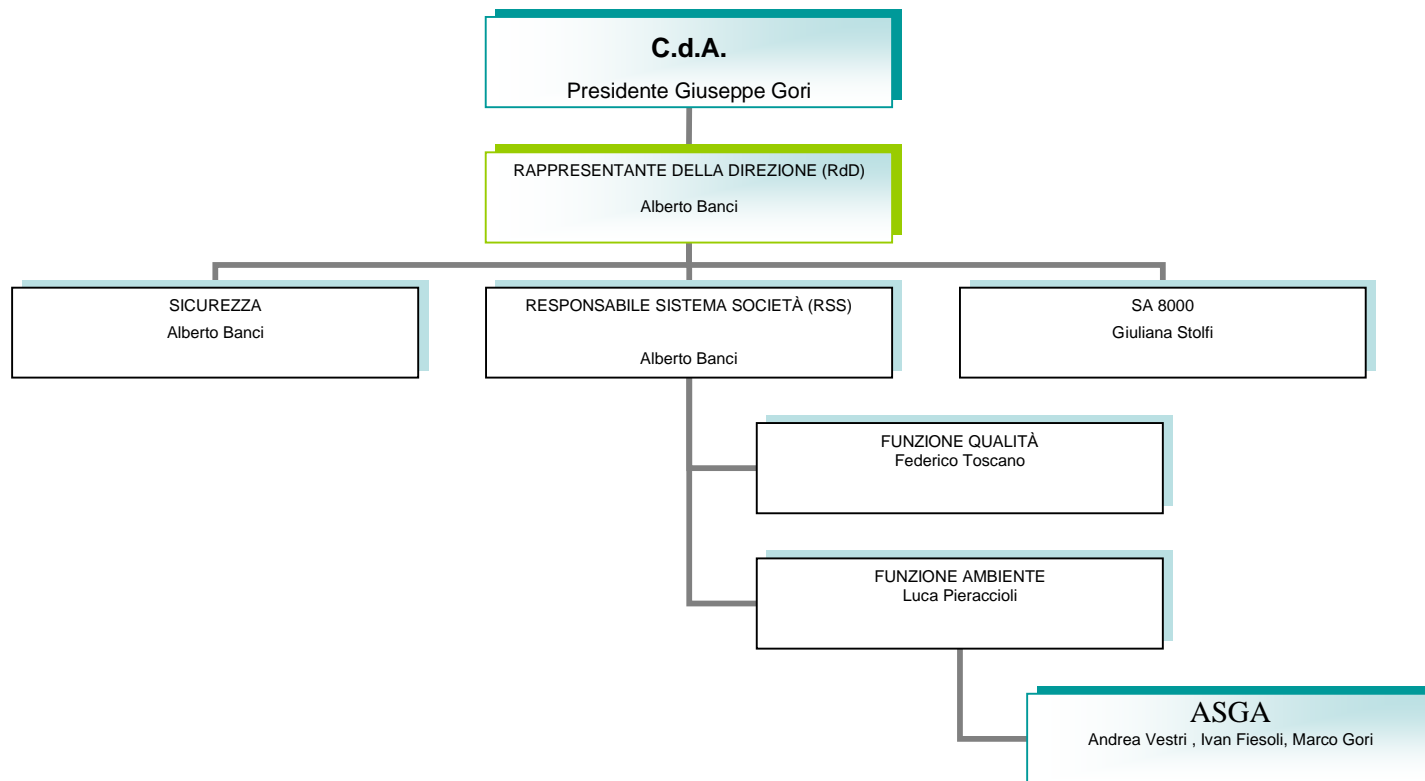


Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa

2.1. Organigramma



Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa



Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa

3. LE RISORSE UMANE

Da sempre CAP considera il proprio capitale umano, ovvero l'insieme delle conoscenze, delle esperienze e delle capacità dei suoi lavoratori, la risorsa fondamentale della Cooperativa, nonché il principale valore su cui fondare lo sviluppo dell'azienda stessa.

In questi ultimi anni, CAP ha posto particolare attenzione alla crescita delle risorse umane mediante cospicui investimenti nella formazione dei lavoratori, mossa dall'intento di aumentare le loro competenze, accrescerne la motivazione e migliorare la qualità generale dell'ambiente di lavoro.

3.1. *La composizione del personale*

L'organico di CAP, al 31-12-2010 è composto da 401 unità.

Il *turnover* complessivo (soggetti entrati + soggetti usciti) è sostanzialmente invariato rispetto all'anno precedente, essendo passato dalle 12 unità del 2009 alle 14 unità nel 2010.

Le cessazioni di lavoro registrate nel 2010 sono da imputarsi quasi integralmente per pensionamenti.

	in uscita	in entrata	<u>Totale turnover</u>
Operai	6	3	9
Impiegati, quadri, dirigenti	2	3	5
<u>TOTALI</u>	<u>8</u>	<u>6</u>	<u>14</u>

3.2. *Età media*

Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa

L'età media del personale si mantiene piuttosto bassa, a fine 2010 è di 41,07 anni; ciò grazie alla politica di assunzioni iniziata negli anni precedenti, con l'ingresso in azienda di persone giovani. Questo fenomeno ha permesso di mantenere un sostanziale equilibrio nella distribuzione tra le diverse fasce di età e, al contempo, ha garantito il necessario ricambio generazionale.

3.3. *Risorse umane per fasce di età in percentuale sul totale della forza lavoro*

	<u>2010</u>	<u>2009</u>	<u>2008</u>	<u>2007</u>	<u>2006</u>
Fino ai 25 anni	2,99%	2,2%	2%	2%	1%
dai 25 ai 35 anni	28,18%	27,45%	28%	28%	28%
dai 35 ai 50 anni	56,11%	55,39%	55%	55%	57%
oltre i 50 anni	12,72%	14,95%	15%	15%	14%

I dati sopra riportati evidenziano che i dati percentuali sono sostanzialmente immutati rispetto l'anno precedente e quindi si conferma quanto già emerso nella valutazione del 2009, ovvero che il personale di CAP è mediamente giovane, potendo collocare più di un quarto dei lavoratori nella fascia di età 25-35 anni e oltre la metà di essi nella fascia tra i 35 e 50 anni.

L'età media dei soci resta superiore rispetto a quella dei dipendenti, questo perché molti di coloro che hanno fatto il loro ingresso in Azienda da minor tempo, e che hanno manifestato il loro interesse ad assumere lo stato giuridico di socio, devono contemperare tali aspettative con gli impegni finanziari che la loro giovane età ed i progetti di vita privata, determinano. Il divario è pertanto destinato ad assottigliarsi, con il progressivo abbassamento dell'età media dei soci.

Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa

3.4. *Anzianità media*

Anche l'anno 2010 conferma una profonda stabilità di organico, elemento in forte controtendenza rispetto l'alto tasso di turnover tipico del mercato del lavoro in un periodo di profonda crisi nazionale ed internazionale. Si consolida quindi una delle caratteristiche peculiari della Cooperativa, la cui appartenenza ed alta fidelizzazione rappresenta un punto di forza da conservare e su cui costruire lo sviluppo futuro dell'Azienda.

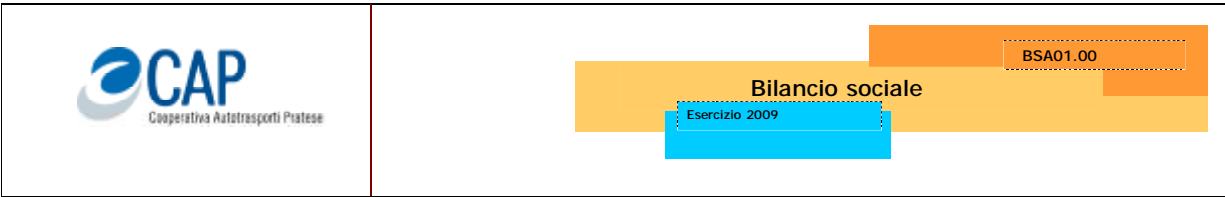
La prima causa dell'interruzione del rapporto di lavoro rimane di gran lunga il raggiungimento dei termini pensionistici, a testimonianza dell'alto grado di appartenenza dei lavoratori all'Azienda e alla Cooperativa.

3.5. *Anzianità lavorativa del personale*

	<u>2010</u>
da 0 a 5 anni	15,71%
da 5 a 10	25,19%
da 10 a 20	34,16%
da 20 a 30	17,71%
oltre i 30	7,23%

I lavoratori con oltre 30 anni di servizio si attestano al 7% dell'organico totale, mentre i dipendenti con anzianità fino a 5 anni raggiungono circa 1/6 dei lavoratori totali, consolidando il risultato ottenuto negli anni precedenti grazie al mantenimento di una accentuata politica di assunzione di giovani. A testimonianza dell'altro grado di fidelizzazione tra CAP e i suoi lavoratori, resta sostanzialmente invariata la percentuale dell'organico con un'anzianità di servizio che si attesta tra i 10 ed i 30 anni che quest'anno

Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa



raggiunge il 51,87%. La principale causa di cessazione di rapporto di lavoro è costituita, da sempre, dal pensionamento

3.6. *Contratti di assunzione*

Nel corso del 2010, CAP ha confermato la propensione ad assunzioni tramite contratti in apprendistato, che hanno rappresentato il 33,33% delle assunzioni totali. La restante percentuale è costituita da assunzioni con contratti a tempo determinato (50%) in sostituzioni di maternità, ed il restante 16,67% con contratti a tempo indeterminato. I contratti part-time interessano il 3,24% del totale e si riferiscono, per la quasi totalità dei casi, a persone di sesso femminile. CAP desidera infatti che le esigenze personali e familiari delle lavoratrici si sposino con le esigenze dell'Azienda e, a tale riguardo, adotta una politica di piena disponibilità nel valutare le richieste di prestazione lavorativa a tempo ridotto.

Come tutte le aziende che operano nell'ambito del trasporto pubblico di persone, l'organico complessivo ha una forte prevalenza del personale ad inquadramento operaio rispetto a quello impiegatizio.

Si consolida ulteriormente il costante e progressivo aumento del livello medio di scolarità del personale in forza, sia nel settore impiegatizio che in quello operaio, da cui deriva un'importante accrescimento del patrimonio di competenze e potenzialità.

Presenza femminile e distribuzione per mansione

La presenza di personale femminile, pari al 12,97% dell'organico complessivo, costituisce un dato che contraddistingue CAP, in quanto in controtendenza rispetto a quanto accade nel panorama delle aziende di trasporto pubblico italiane.

L'81,29% dei lavoratori ha mansioni in ambito operaio e per la restante parte in quello impiegatizio, comprese le agenzie di viaggi e turismo; tale distribuzione si mantiene sostanzialmente inalterata rispetto l'anno precedente.

Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa

3.7. Lavoratori extracomunitari

L'organico aziendale non conta personale di origine extracomunitaria.

3.8. Tasso di assenteismo

Nel corso del 2010 sono state registrate 675.469 ore di lavoro (pari a 103.918 giornate di lavoro) contro le 689.365 ore di lavoro (pari a 106.056 giornate di lavoro) del 2009 e le 683.552 ore di lavoro (105.162 giornate di lavoro) del 2008. Il 2010 vede dunque una leggera diminuzione, pari al 2% rispetto al 2009.

Le giornate di assenza per malattia sono state pari a 4.503 (29.270 ore) nel 2010, contro le 4.363 (28.360 ore) e le 3.711 (24.151 ore) nel 2008.

Le giornate di assenza per infortunio sono state pari a 364 (2.366 ore), contro le 339 (2.203 ore) nel 2009 e le 458 (2.977 ore) nel 2008.

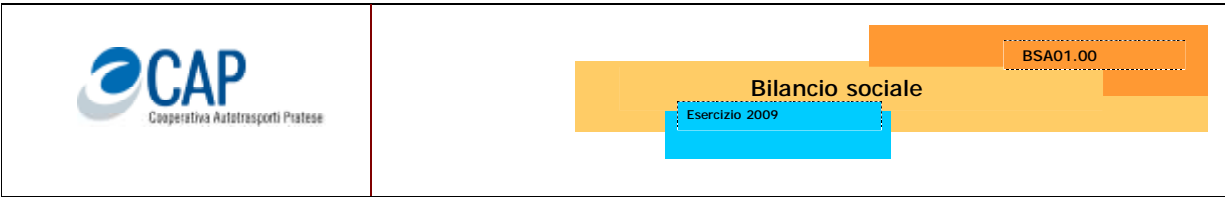
Le donazioni sangue hanno subito, negli anni, un sostanziale incremento passando, nel 2010, a 133 giorni (865 ore), contro le 119 giornate (773 ore) nel 2009 e 90 giornate (585 ore) nel 2008.

Le ore di assenza per sciopero sono state pari a 707,71 nel 2010, mentre nel 2009 erano pari a 510,49 e nel 2008 erano 1.374 ore.

L'andamento delle assenze per i periodi di aspettativa per il periodo 2008-2010 è stato il seguente:

Aspettativa	2010 Giornate	2010 ore	2009 Giornate	2009 Ore	2008 Giornate	2008 Ore
Personale	9	58,5	199	1.254	543	3.213
Facoltativa	829	5.389	1552	9.778	576	3.629
Salute	240	1.560	90	567	30	189
Inidoneità temporanea	0	0	3,02	19	0	0

Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa



Le giornate di assenza per maternità e allattamento nel 2010 sono state pari a 667, contro 646 nel 2009 e 515 nel 2008.

Nel complesso le giornate di assenza, per le causali considerate, sono passate dalle 1664 del 2008, alle 2.490 dalle 2009 e alle 1.745 del 2010.

3.9. Selezioni

Il reclutamento del personale avviene tramite il canale della segnalazione delle candidature da parte dei dipendenti e dei soci, attraverso contatti spontanei dei candidati o, infine, mediante annuncio di concorso su quotidiani locali e non. Altre fonti di contatto sono costituite dall'ambito scolastico ed universitario e dalle agenzie di lavoro interinale.

I candidati sono sottoposti a selezione mediante l'intervento di selezionatori professionisti esterni, integrato con il lavoro di commissioni interne all'azienda appositamente costituite su delibera consiliari.

3.10. Le relazioni industriali

Le relazioni con le organizzazioni sindacali si sostanziano in un sistema fitto ed articolato di applicazioni contrattuali, di momenti di informazione, confronto e appuntamenti negoziali.

A livello di applicazioni contrattuali, sono tre i CCNL applicati in cooperativa:

il CCNL Autoferrotranvieri, che interessa la maggioranza dei lavoratori

il CCNL per i Dipendente del Settore Turismo

il CCNL Dirigenti

Ai contratti collettivi nazionali si aggiunge una contrattazione collettiva di secondo livello, integrativa di quella nazionale.

Numerosi occasioni di incontro tra l'Azienda e le rappresentanze sindacali caratterizzano lo scenario della Cooperativa. In particolare, la Commissioni turni, composta da membri

Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa

delle sigle sindacali presenti in Azienda, svolge un fitto ed importante lavoro, coinvolgendo il Sindacato nelle scelte strategiche e tecniche della Cooperativa e fornendo occasioni di dialogo su altri temi che accompagnano lo sviluppo dell'impresa (politiche aziendali in materia di formazione, sicurezza, valorizzazione delle risorse umane, partecipazioni alle scelte della cooperativa ecc.)

Remunerazione delle risorse umane

	<u>Anno 2010</u>	<u>Anno 2009</u>	<u>Anno 2008</u>	<u>Anno 2007</u>
Salari e stipendi	13.654.788	13.763.360	13.162.314	13.921.317
Quota d'esercizio TFR	971.317	953.100	998.281	907.291
Oneri sociali	3.661.180	3.712.848	3.390.236	3.384.316
Altri costi	1.024.195	885.590	1.036.845	878.650
<u>Totale</u>	<u>19.311.480</u>	<u>19.314.898</u>	<u>18.587.676</u>	<u>19.091.574</u>

3.11. Previdenza complementare

Grande attenzione è dedicata al tema della previdenza complementare dei soci e dei dipendenti, CAP ha costituito infatti, nell'anno 1990, un Fondo Pensione per i propri soci lavoratori, regolarmente autorizzato dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Nel marzo 2002 è stato deliberato di estendere la partecipazione al Fondo Previdenziale anche ai dipendenti della Cooperativa e delle Società da essa controllate.

A fine 2004 il Fondo Pensione CAP presentava un numero di iscritti pari a 319 (contro le 398 unità di soci e lavoratori) e un patrimonio complessivo di Euro 4.211.514,82.

CAP ha trasferito le posizioni di ciascun iscritto al Fondo Nazionale *Cooperlavoro*, ovvero al fondo pensione dei lavoratori delle cooperative di lavoro, certa, in questo modo, di garantire agli iscritti risultati economici maggiori e sopportare rischi minori, in considerazione della crescente complessità che la buona gestione di un fondo pensione

Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa

comporta, raggiungendo, a fine 2010, il numero di 392 iscritti con un versamento di Euro 1.246.024,00=. Vi sono otto posizioni iscritte al fondo presso la Tesoreria dello Stato, presso l'INPS, per un totale di Euro 12.059, e due posizioni sono iscritte al PIP, piano individuale personale.

3.12. *Formazione ed addestramento*

Per CAP la formazione è diventata da diversi anni una leva gestionale indispensabile per far conoscere alla propria risorsa umana le linee di sviluppo intraprese dalla Cooperativa e per valorizzare ed accrescere i valori della cultura della “qualità del servizio” e della “centralità del cliente”, sottintesi e perseguiti nelle politiche e nelle scelte gestionali adottate da CAP negli ultimi anni.

La valorizzazione della propria “risorsa umana” interna, oltre a rappresentare un fattore decisivo e un apporto di valore aggiunto per il perseguimento della qualità del servizio, fattore strategico necessario per garantire lo sviluppo dell'azienda, permette soprattutto una maggiore specializzazione delle persone, l'accrescimento dell'identità aziendale e la condivisione di una cultura d'impresa centrata su valori come “l'eticità del lavoro”, a cui tendono le “attività socialmente responsabili” che CAP sta portando avanti.

Oltre alla formazione tradizionalmente svolta in aula, sono previste attività di addestramento ad ogni cambio di mansione, per l'utilizzo di nuova strumentazione, ecc. e di formazione in ingresso dei nuovi assunti, con percorsi personalizzati a seconda del settore/ruolo di destinazione.

3.13. *Risorse umane per titolo di studio*

	2010	2009	2008	2007	2006
Scuola dell'obbligo	74,56%	75,73%	76,23%	77,75%	78,52%
Diploma	22,20%	20,83%	20,34%	18,85%	18,32%
Laurea	3,24%	3,44%	3,43%	3,40%	3,16%

Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa

Dai dati sopra riportati si evince che più di un quinto della forza aziendale di CAP ha conseguito un diploma di scuola media superiore, nonostante la mansione prevalentemente svolta in Azienda, ovvero quella di *operatore di esercizio*, non richieda di esserne in possesso.

I lavoratori con diploma di laurea costituiscono circa un quinto dei lavoratori con mansione impiegatizia.

Principali eventi formativi

2006	
ore complessive di formazione	1.199
n.ro persone coinvolte	420
interventi più significativi	Formazione del personale interessato e dei nuovi assunto sui temi della sicurezza sul lavoro, ambiente ed SA 8000; formazione specifica sulla normativa relativa al D.L.vo 231/2001 (responsabilità amministrativa) e sulla privacy.

2007	
ore complessive di formazione	1.048
n.ro persone coinvolte	195
interventi più significativi	Formazione specifica sull'informatica di base per il personale del turismo e per il personale di controllo; formazione dei nuovi assunto sui temi della sicurezza sul lavoro, ambiente ed SA 8000

Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa

2008	
ore complessive di formazione	2.490
n.ro persone coinvolte	262
interventi più significativi	Formazione del personale interessato e dei nuovi assunti sui temi della sicurezza sul lavoro, ambiente ed SA 8000; percorso formativo specifico per l'ingresso in azienda dei nuovi assunti; partecipazione del personale di guida con contratto di apprendistato al corso "Volante amico", sui temi della sicurezza legati al ruolo, organizzato dalla Provincia di Firenze,

2009	
ore complessive di formazione	2.263
n.ro persone coinvolte	227
interventi più significativi	Formazione dei nuovi assunti sui temi della sicurezza sul lavoro, ambiente ed SA 8000; intervento formativo di stampo "manageriale" rivolto alle nuove leve aziendali mirato a trasmettere competenze di tipo "trasversali"

2010	
ore complessive di formazione	6.263
n.ro persone coinvolte	373
interventi più significativi	Intervento formativo, indirizzato ai preposti dei vari settori aziendali, mirato a far acquisire consapevolezza sul ruolo e le responsabilità manageriali; progetto formativo, finanziato dai fondi interprofessionali di "Fon-Coop, che ha avuto inizio a fine anno e che coinvolge quasi tutto il personale della cooperativa.

Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa

4. I PORTATORI DI INTERESSE (STAKEHOLDERS)

Gli stakeholders che sono stati coinvolti nel Sistema di responsabilità Sociale si dividono in interni ed esterni.

Stakeholders interni:

- Soci
- Dipendenti
- Management

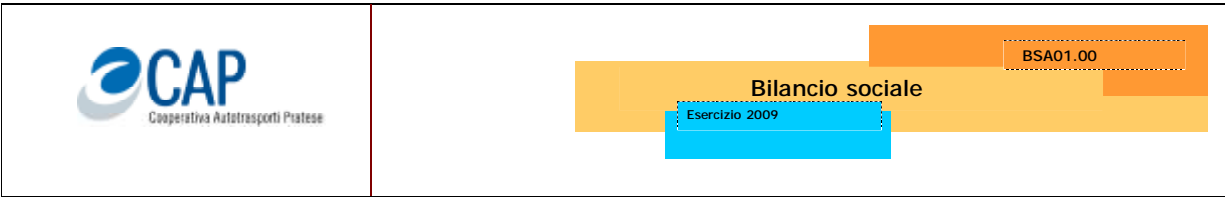
Stakeholders esterni:

- Utenti
- Pubblica amministrazione
- Fornitori
- Organizzazioni sindacali
- Opinione pubblica
- Mass media
- Gruppi ambientalisti ed umanitari
- Associazioni non governative



4.1. Soci, dipendenti e management

Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa



CAP ritiene che i lavoratori, siano essi soci o dipendenti, costituiscano alcuni degli interlocutori sociali più importanti, perché tra i primi ad avere un interesse nelle capacità produttive e di affermazione dell'Azienda.

Da alcuni anni si è incrementata presso CAP la figura del dipendente che si affianca a quella ormai storica del socio lavoratore. CAP si è impegnata a coinvolgere e responsabilizzare tutto il personale nelle attività di tutela della responsabilità sociale, mediante programmi di informazione e formazione del personale (incontri formativi condotti da personale interno opportunamente addestrato, diffusione di *newsletter* e circolari informative).

La parte manageriale ha promosso la collaborazione delle parti sindacali e del Rappresentante dei Lavoratori, dalle stesse nominato, nella stesura della politica di responsabilità sociale e nel continuo dialogo con i lavoratori sui temi della responsabilità sociale.

4.2. Utenza e Pubblica Opinione

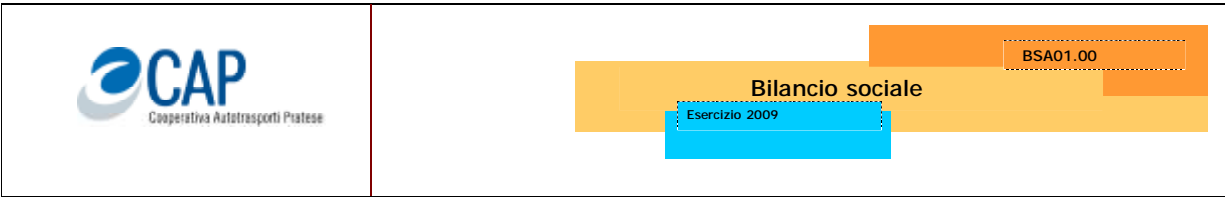
CAP è un'azienda storica per la città di Prato, simbolo di efficienza e laboriosità. Preservare questa reputazione e mantenere la credibilità raggiunta in una compagine sociale sempre più varia e complessa diviene per noi uno degli obiettivi primari.

Pensiamo che dare dimostrazione del rispetto dei diritti umani e dei lavoratori mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale sia un nostro preciso dovere nei confronti del bacino di utenza. Il nostro sito Internet e le apposite locandine disposte all'interno dei mezzi di trasporto descrivono il nostro impegno in questa direzione.

4.3. Istituzioni e Pubblica Amministrazione

Gli Enti istituzionale e la Pubblica Amministrazione hanno da sempre rivestito per CAP un ruolo di rilievo proprio in virtù del tipo di servizio da noi svolto; si ritiene pertanto che i rapporti con le Istituzioni, deputati, fra l'altro, al rispetto di specifici adempimenti (es. Enti

Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa



di previdenza, Enti di assistenza, Enti di controllo sulla sicurezza), possano beneficiare del rispetto dei requisiti di responsabilità sociale.

4.4. Organizzazioni sindacali

La partecipazione delle organizzazioni sindacali al progetto SA8000 si è concretizzata con la nomina del Rappresentante dei lavoratori, con la collaborazione alla stesura della politica sociale e, in modo particolare, con la diffusione tra i lavoratori delle tematiche affrontate dall'Azienda alla luce della responsabilità sociale da essa assunta.

La partecipazione delle OO.SS. è avvenuta in modo paritario e sostanzialmente unitario tra le sigle presenti.

4.5. Mass media

CAP "pubblicizza" la certificazione SA8000 tramite annunci a mezzo stampa o televisione locali, certa che il sempre vivo rapporto tra l'Azienda e la collettività possa continuare ad alimentarsi attraverso altri canali altrettanto incisivi (sito internet aziendale, utilizzo del marchio di certificazione sui titoli di viaggio e sulle carte stampate, capillare diffusione delle locandine informative SA8000 sugli autobus, esposizione in punti strategici dei locali aziendali, come Ufficio URP e biglietterie, di materiale informativo sul sistema di responsabilità sociale di CAP).

Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa



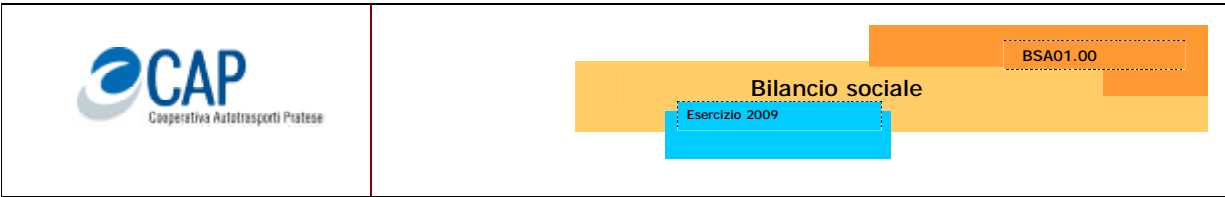
4.6. Gruppi ambientalisti e umanitari. Organizzazioni non governative

CAP è stata fra le prime Aziende del settore ad ottenere la certificazione ambientale, testimonianza di una profonda considerazione del rispetto territoriale e delle persone che vi abitano.

Ogni anno CAP si impegna a destinare un'importante somma di denaro a fini benefici e ad iniziative a scopi socio-culturale, spesso proposte dagli stessi lavoratori o da gruppi ed organizzazioni operanti nel territorio.

Dal 2003 CAP ha adottato una bimba abitante in Ecuador, per un periodo di 10 anni, assicurando un aiuto monetario che consentirà ad una organizzazione umanitaria fondata da una parrocchia pratese di provvedere al sostentamento della bambina e alla sua istruzione scolastica. La nostra speranza è che questo simbolico, ma concreto aiuto

Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa



contribuisca a ridurre il fenomeno del precoce inserimento dei bambini nelle attività lavorative.

4.7. Fornitori

In conseguenza del passaggio di alcune funzioni in service alla società CTT srl, l'attività di valutazione e qualifica viene effettuata dall'ufficio affari generali della CTT srl per quei fornitori che rientrano nell'ambito del Service; pertanto i processi di valutazione e qualifica di tali fornitori sono gestiti secondo quanto descritto nella procedura Gestione Acquisti di CTT. Nel caso CAP riscontri Non Conformità relative all'operato dei fornitori rispetto ai punti della norma SA8000, deve darne immediata comunicazione alla CTT srl.

Tutti i fornitori di CAP sono stati e saranno oggetto di verifiche e sensibilizzazioni riguardo ai temi della SA8000 da parte di personale CTT o CAP.

Tutti i fornitori qualificati sono inseriti in apposito elenco dei fornitori qualificati e saranno comunque oggetto di una visita ispettiva, programmata secondo priorità previste dal "documento di valutazione della criticità dei fornitori" che stabilisce la criticità degli stessi rispetto ai punti della norma SA8000.

Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa

5. POLITICA

5.1. Premessa

CAP crede che le sfide sociali, in un mercato sempre più ampio e globalizzato, possano essere affrontate in modo adeguato solo se i valori etici assumono un ruolo centrale nella strategie di un'azienda. Il consumatore, sempre più attento ai valori umani fondamentali, acquisisce una crescente consapevolezza non solo del tipo di servizio erogato ma anche di "come" esso viene sviluppato (fattori sociali, etici, ambientali, di salute e sicurezza).

In considerazione di questo aspetto e del valore sociale dei servizi erogati, CAP intende sostenere i valori umani ed assumere comportamenti "socialmente responsabili", gestendo la propria attività in modo corretto ed attento alle aspettative degli utenti/clienti;



per perseguire tale obiettivo l'impegno societario è rivolto al continuo miglioramento di tutti gli aspetti connessi alla responsabilità sociale.

5.2. Struttura societaria

La struttura societaria di CAP sorge in un contesto di mutualità e solidarietà tra i soci, di partecipazione democratica nella formazione delle volontà e delle scelte aziendali, di rispetto reciproco, principi che sono sempre stati difesi ed esaltati. Il numero dei soci a fine

Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa

2010 è pari a 323 sostanzialmente invariati rispetto agli anni precedenti. Il numero dei dipendenti è pari a 78 unità.

La struttura cooperativistica vuole essere mantenuta e sviluppata nel tempo anche nella convinzione che essa sia la più proficua ad assicurare il continuo rispetto dei fondamentali diritti sociali ed umani dei suoi lavoratori e la stessa esperienza cooperativa costituisca già di per sé un paradigma di responsabilità sociale.



L'essere al contempo lavoratore ed imprenditore mette inoltre la cooperativa nelle condizioni più idonee per realizzare una piena democraticità nei confronti di tutti i componenti dell'impresa, elemento che è alla base della filosofia della norma SA8000.

5.3. Linee guida

La politica aziendale per la gestione etica del personale si fonda sui seguenti capisaldi:

- Ø assoluta parità tra i sessi
- Ø assoluta parità di trattamento lavorativo tra soci lavoratori e dipendenti, nel rispetto dei contratti collettivi di lavoro e dei contratti integrativi aziendali
- Ø ricerca di dialogo aperto e collaborativo con le parti sindacali
- Ø nel pieno rispetto dello spirito di cooperazione e di solidarietà umana, impegno ad individuare per i lavoratori che si vengano a trovare nella condizione di inidoneità

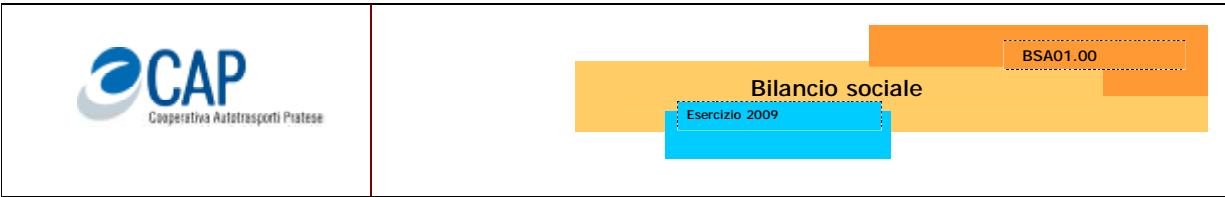
Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa

allo svolgimento delle mansioni assegnate, un'occupazione adatta alle residue capacità lavorative, che tenga conto del prestigio personale del lavoratore ed assicuri il riconoscimento del livello retributivo acquisito anche nei casi in cui il lavoratore sia chiamato a svolgere mansioni di livello inferiore

- Ø solidarietà nei confronti dei familiari di lavoratori deceduti o che hanno subito gravi infortuni attraverso una politica di collocazione lavorativa dei familiari stessi all'interno dell'azienda
- Ø disponibilità ad accogliere le richieste dei lavoratori che, sulla base delle proprie inclinazioni professionali, desiderano vedere cambiate la propria mansione e/o il percorso di carriera
- Ø promozione della partecipazione dei soci lavoratori alla vita societaria anche attraverso momenti di riunione assembleare.
- Ø promozione della formazione dei lavoratori sulle tematiche della cooperazione
- Ø promozione dell'aggiornamento professionale dei lavoratori
- Ø definizione di un budget da impiegare in iniziative di tipo sociale e umanitario
- Ø rinuncia al turismo di tipo sessuale
- Ø miglioramento degli ambienti di lavoro e del comfort degli autobus



Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa



5.4. Impegni della direzione

La direzione rende noto, con il presente documento, l'impegno a:

- conformarsi a tutti i requisiti della norma SA8000.
- mantenere la conformità a tutte le leggi ed i regolamenti vigenti in campo di responsabilità sociale di carattere locale, nazionale e sovranazionale, nonché il rispetto dei principi contenuti nelle Convenzioni ILO riportate nel § 4.5 del Manuale Responsabilità Sociale, nella Dichiarazione Universale dei diritti Umani, nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino e nella Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare le forme di discriminazione contro le donne.
- definire gli obiettivi e i traguardi cui l'azienda vuole tendere affinché sia raggiunto e mantenuto, nell'ambito del miglioramento continuo, un livello di efficienza delle prestazioni in relazione alla norma.
- perseguire un dialogo aperto con le parti interessate attraverso la comunicazione di tutte le informazioni necessarie per valutare e comprendere gli aspetti della responsabilità sociale.
- comunicare e rendere accessibile in forma comprensibile a tutto il personale la presente politica e renderla disponibile al pubblico.
- coinvolgere e responsabilizzare il personale, a tutti i livelli della gerarchia organizzativa, nelle attività di tutela della responsabilità sociale, mediante programmi di informazione e formazione del personale.

Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa

6. REQUISITI DELLA NORMA SA8000

6.1. Lavoro infantile

CAP non ammette l'impiego di lavoratori minorenni. Nel caso limite in cui l'azienda scoprisse di avere alle proprie dipendenze un lavoratore non maggiorenne, avendo questi falsificato i dati anagrafici, verrebbe adottato un provvedimento di immediata sospensione dell'attività lavorativa e ne sarebbe fatta denuncia alle autorità competenti in materia di lavoro, nonché alla Questura. L'Azienda si riserverebbe poi di convocare il lavoratore minorenne e i suoi genitori o tutori per cercare di comprendere le ragioni di tale gesto e assumere, se il caso, provvedimenti in aiuto.

Come d'uso da svariati anni, CAP ha offerto, anche per l'anno 2010, il servizio di trasporto per i bambini Saharawi, tramite l'associazione Zemla, ed il trasporto dei bambini di Chernobyl, tramite Legambiente di Prato.

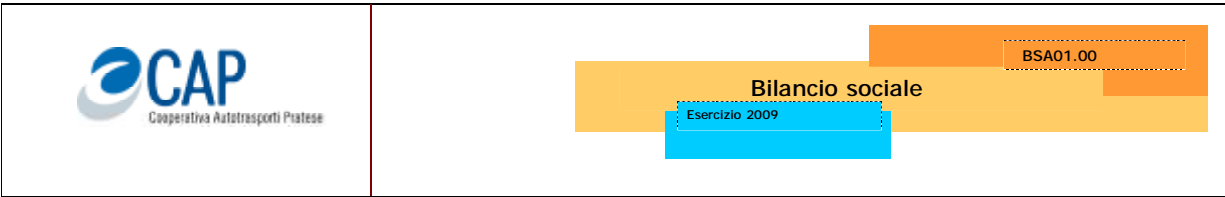
Cap ha poi preso parte all'iniziativa che l'hotel Raffello di Firenze (di proprietà della CAP) ha intrapreso con l'Ospedale Pediatrico Meyer di Firenze, denominata "Nido degli Angeli. Il progetto prevede che un'ala dell'albergo venga ristrutturata, in modo da creare un ambiente a misura di bambino, al fine di accogliere, a tariffa ridotta, i piccoli degenti ed i loro genitori provenienti da fuori Firenze ed a supportare così il reparto di oncematologia pediatrica che dispone di soli 12 posti letto.

6.2. Lavoro Obbligato

CAP non utilizza lavoro obbligato, né chiede al lavoratore di lasciare depositi o documenti di identità in originale all'atto dell'assunzione.

Di fronte a situazioni di improvvisa o temporanea necessità l'Azienda si riserva la possibilità di chiedere al lavoratore di prestare servizio in straordinario nei limiti dei termini

Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa



previsti dalla legge. Il lavoro straordinario pertanto, se prestato, deve risultare sempre dall'incontro tra la domanda dell'Azienda e la disponibilità del lavoratore.

6.3. Salute e sicurezza

Premesso che la CAP ottempera a tutti gli obblighi di legge previsti dal D. Lgs. 81/08 e tutte le successive modifiche ed integrazioni nonché tutte le normative di riferimento sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, il programma per il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza viene discusso periodicamente durante le riunioni periodiche e comunque i principi generali si articolano nei seguenti punti:

- a) viene svolta, da parte dei preposti, una verifica periodica delle misure di sicurezza;
- b) è prevista una revisione semestrale dello stato di applicazione delle normative riguardanti la sicurezza;
- c) è stato stabilito un programma di verifica periodica della valutazione dei rischi che verrà svolto in occasione della riunione periodica;

E' disponibile una valutazione dei rischi aggiornata e vengono periodicamente effettuate simulazioni delle emergenze come previste dal relativo Piano di Emergenza.

Sono stati nominati e formati i rappresentanti dei lavoratori e gli addetti alla squadra antincendio e pronto soccorso.

Tutti gli addetti sono stati oggetto di specifici corsi relativi ai temi sulla sicurezza sui luoghi di lavoro; ai nuovi assunti viene consegnata inoltre apposita documentazione informativa/didattica relativa alle specifiche mansioni.

Gli infortuni e le malattie sono costantemente monitorati in quanto una loro analisi permette di individuare le possibili cause e quindi attuare gli adeguati rimedi, laddove possibile.

Nella tabella successiva è evidenziato l'andamento delle assenze prodotte da malattie nel periodo dal 2006 al 2010

Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa

<u>Anno</u>	<u>gg infortuni</u>	<u>gg malattia</u>	<u>forza media personale</u>
2006	494	5.071	382
2007	417	3.883	390
2008	458	3.711	402
2009	353	4.363	403
2010	364	4.503	402

Nel corso dei sopralluoghi svolti dagli RLS congiuntamente con il RSPP ed il medico competente, vengono verificate anche le condizioni igieniche e gli ambienti di lavoro che risultano essere adeguati per lo svolgimento delle attività svolte.

La pulizia dei locali aziendali è affidata ad una ditta esterna.

Tutto il personale può accedere a servizi igienici separati fra uomini e donne e ha a disposizione appositi locali dove sono in distribuzione acqua e bevande calde.

6.4. Obiettivi

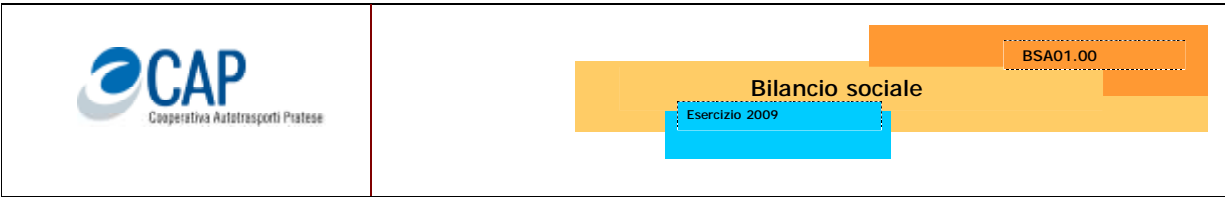
I principali obiettivi sono i seguenti:

- Aggiornare RSPP e ASPP con i corsi previsti dalla normativa vigente.
- Prosecuzione dell'attività di revisione della documentazione del sistema gestione sicurezza in previsione anche del trasferimento nella nuova sede.

6.5. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

CAP rispetta il diritto dei lavoratori di aderire ad organizzazioni sindacali di propria scelta e il diritto alla contrattazione collettiva. I rappresentanti sindacali non sono discriminati sul luogo di lavoro e possono comunicare liberamente con i propri associati. CAP mette a disposizione delle diverse sigle sindacali locali atti ad accogliere riunioni proprie e concede ai rappresentanti sindacali tutti i permessi da essi richiesti per l'espletamento del loro mandato, anche in misura superiore al numero massimo previsto per legge.

Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa



Le organizzazioni sindacali sono state investite dalla Direzione SA8000 del mandato di rinnovare la carica del Rappresentante dei Lavoratori SA8000, dopo 3 anni.

Alla fine del 2008 la percentuale dei lavoratori iscritti ad organizzazioni sindacali era pari al 78,54%, al termine del 2009 tale percentuale si attesta al 74,33%, mentre nel 2010 si incrementa e risulta pari al 75,31%.

I permessi sindacali usufruiti dai rappresentanti sono stati pari, nel 2008, a 1.865 ore, nel 2009 pari a 1.854 ore e nel 2010 risultano di 2.467 ore.

CAP ha sempre avuto una politica di apertura e scambio rispetto alle indicazioni e osservazioni mosse dai Sindacati, consapevole che il dialogo tra Azienda e lavoratori sia il mezzo più corretto ed idoneo per garantire una crescita interna costante che possa avere riflessi anche all'esterno

6.6. *Discriminazione*

CAP non esercita alcuna forma di discriminazione in relazione a razza, ceto, origine, religione, invalidità, sesso, età, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, pensiero politico.

CAP vanta un alto numero di presenze femminili nel suo organico, ben stabile da diversi anni oltre il 10% confermando una delle percentuali più alte nel settore, sia in Toscana, sia sul territorio nazionale. Nel dettaglio si precisa che, al termine del 2008 la percentuale dei lavoratori CAP costituita da donne era pari al 12,68%, è arrivata al 13,00% nel 2009 e nel 2010 si è attestata al 12,97%.

Allo stato attuale si rileva un contenzioso con due dipendenti per il riconoscimento dell'anzianità aziendale maturata in un'altra azienda di trasporto.

Le ore di sciopero sono state nell'anno 2010 pari a 707, mentre nel 2009 erano pari a 510, contro le 1375 ore nel 2008. Gli scioperi registrati nel 2008 erano da imputare alla questione del ritardo per il rinnovo del contratto nazionale di categoria.

Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa

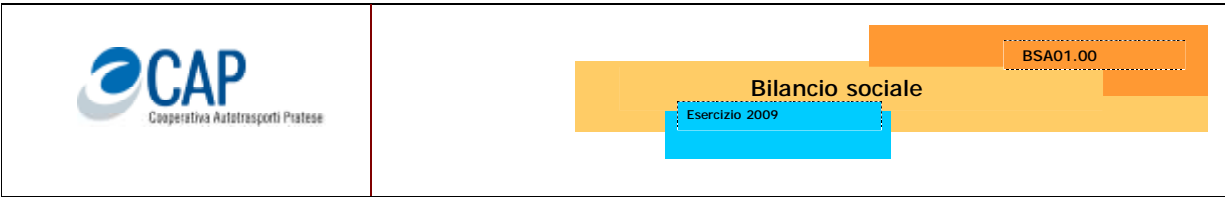


6.7. *Provvedimenti disciplinari*

CAP impartisce provvedimenti disciplinari nell'assoluto rispetto di quanto disposto dal Regio Decreto 148 del 1° gennaio 1931, dello Statuto dei Lavoratori Legge 300/70 e del Regolamento di Disciplina interno deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

Nell'anno 2010 sono state istituite 46 pratiche per provvedimenti disciplinari, contro le 57 pratiche del 2009 e le 76 del 2008; si rileva una diminuzione, rispetto allo scorso anno, pari al 15,38%, imputabile alla politica di intensificazione della sorveglianza, che avuto inizio nel 2008, su comportamenti non proprio "ortodossi" del personale, aventi finalità educative e non di mero controllo.

Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa



6.8. Orario di lavoro

CAP applica l'orario di lavoro previsto dai C.C.N.L. di appartenenza: autoferrotranvieri, dirigenti, dipendenti di aziende del settore turismo.

CAP è disponibile ad accogliere le richieste dei lavoratori ad effettuare prestazione lavorativa part-time in relazione a specifiche esigenze familiari e/o di salute. In particolare, in questi ultimi anni, la Cooperativa ha risposto positivamente alle richieste provenienti soprattutto dalle lavoratrici donne, di praticare orario di lavoro a tempo parziale, spesso a seguito di sopravvenute maternità.

A fronte di periodi di maggior necessità produttiva l'Azienda può chiedere prestazioni di lavoro straordinario nei limiti fissati dalla legge. Il lavoro straordinario è reso dal lavoratore in modo assolutamente volontario e regolarmente retribuito secondo gli standard contrattuali in vigore.

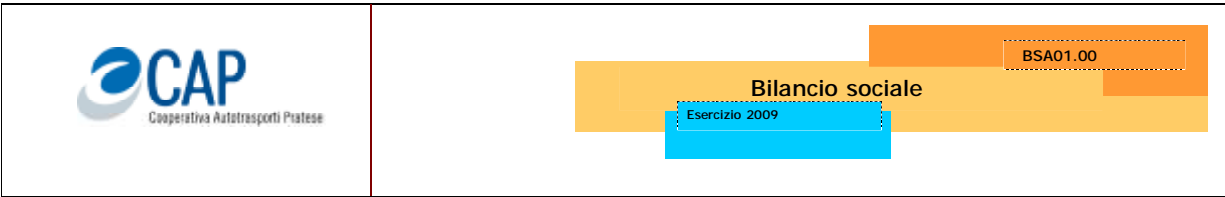
L'incontro tra le esigenze produttive aziendali e la disponibilità del lavoratore ha da sempre contraddistinto la nostra Azienda, espressione di un corretto equilibrio tra le parti. Obiettivo di CAP è mantenere questo rapporto di vicendevole disponibilità, nella convinzione che anche il consumatore finale ne sarà beneficiato.

6.9. Retribuzione

La retribuzione è calcolata in base al C.C.N.L. di appartenenza e al contratto integrativo vigente.

In data 30-04-2009 è stato raggiunto l'accordo per la definizione degli aspetti retributivi attualmente in vigore e per l'erogazione di una tantum a copertura dei periodi pregressi 2008-2009.

Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa



6.10. Sistema di gestione della Responsabilità Sociale

6.10.1. Riesame della direzione

Con cadenza annuale la Direzione CAP indice una riunione di riesame del sistema di responsabilità sociale.

Per permettere di effettuare il riesame in maniera efficace, DSA (Resp. SA8000 designato dalla Direzione) produce il documento Rapporto sulla situazione del sistema di responsabilità sociale che prende in considerazione i risultati dei monitoraggi, la situazione dei reclami, delle azioni correttive/preventive, delle attività di formazione e di comunicazione e lo stato degli obiettivi stabiliti nel precedente riesame.

Al seguito della discussione di riesame la Direzione emette il documento Politica ed obiettivi annuali per la responsabilità sociale nel quale si riportano le valutazioni relative a:

- indicatori di prestazione sociale
- efficacia ed adeguatezza del sistema
- situazione del parco fornitori
- valutazione dei reclami ricevuti ed eventuale richiesta di ulteriori indagini e/o comunicazioni alle parti interessate
- azioni correttive
- formazione e individuazione del nuovo piano di formazione e sensibilizzazione
- comunicazione esterna effettuata ed individuazione del nuovo piano di comunicazione
- raggiungimento degli obiettivi prestabiliti ed individuazione dei nuovi obiettivi da perseguire ivi comprese le responsabilità ed i tempi di attuazione.

Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa



6.10.2. Formazione e sensibilizzazione

La formazione e sensibilizzazione sui principi della norma SA8000 è annualmente pianificata e tutto il personale, nel corso degli anni, è stato formato riguardo a questi temi; per tutti i partecipanti ai corsi è inoltre stata attuata una verifica dell'apprendimento tramite opportuni test i cui esiti sono stati nella quasi totalità positivi.

Tutti i dipendenti hanno avuto comunicazioni sulla norma in generale ed in particolare sulla possibilità di inoltrare reclami, suggerimenti, ecc.

Il personale neo assunto viene preparato ai temi della responsabilità sociale.

6.10.3. Obiettivi

Continuare con le attività di sensibilizzazione e diffusione della conoscenza della normativa etica per il personale della Cooperativa.

Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa

Monitoraggio

Annualmente viene effettuata una verifica dello stato di attuazione nonché delle caratteristiche di efficienza ed efficacia del sistema di gestione della responsabilità sociale.

La metodologia di effettuazione di tale verifica si ispira a quella relativa agli audit dei sistemi di gestione della qualità e/o dell'ambiente e sono condotti da auditors qualificati attraverso opportuni corsi di formazione.



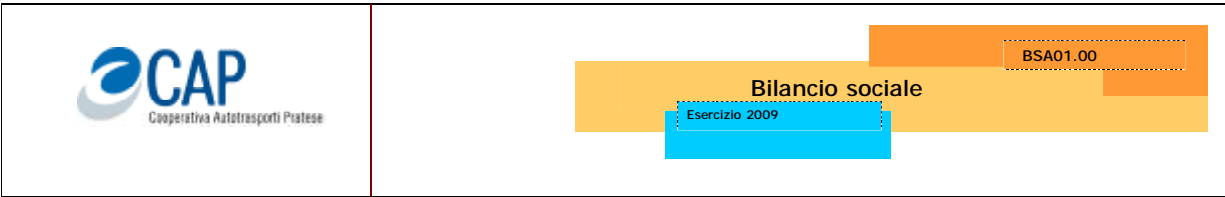
6.10.4. Comunicazioni

Annualmente viene redatto dall'Ufficio Personale e verificato dal Coordinatore Operativo un piano delle comunicazioni SA8000 relativo alle iniziative riguardanti il versante esterno ed interno dell'Azienda.

6.11. Fornitori

CAP e CTT hanno stabilito le modalità di selezione e valutazione dei fornitori mediante procedure che si basano sulla capacità di questi di rispettare i punti della norma SA8000; a tal fine sono stati inviati ai fornitori appositi questionari di autovalutazione, nei quali viene richiesto sia l'impegno a conformarsi ai requisiti della norma sia quello di consentire delle visite di sorveglianza.

Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa



6.11.1. Obiettivi

Effettuare, entro la fine 2010, visite a 3 fornitori, anche grazie alla sinergia con le altre Aziende del CTT o partecipate da CAP, per coinvolgerli sui temi della responsabilità sociale.

6.12. Accesso alla verifica

Al momento non risultano essere pervenute richieste di accesso al fine di verifica del sistema di responsabilità sociale avanzate da una o più parti interessate.

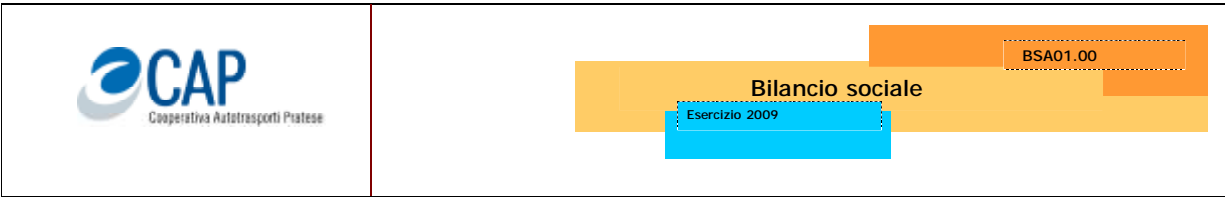
Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa

7. AMBIENTE E CERTIFICAZIONI

Lo sviluppo di una impresa si concentra sempre di più sulla capacità di avere tecnologie che migliorino l'impatto delle attività sull'ambiente. CAP è da sempre attenta ai temi ambientali sia per una riduzione degli impatti ambientali, che per una diffusione di una cultura del rispetto verso l'ambiente presso i propri lavoratori. Una riprova di questa "storica" attenzione all'ambiente è data dall'acquisizione della Certificazione secondo la norma UNI EN ISO 14001 che è stata ottenuta, contrariamente a quanto viene di norma fatto, prima della norma sulla qualità, UNI EN ISO 9001. Nel 2007, perseguendo il progetto avviato con la creazione della Compagnia Toscana Trasporti (CTT), la CAP ha puntato su un sistema integrato di gestione Qualità – Ambiente con l'obiettivo di realizzare forti sinergie con le altre aziende del gruppo CTT per quel che concerne la parte generale, così da poter concentrare le energie sulla gestione delle componenti più sensibili dei due sistemi. Con tale processo si è realizzato un unico manuale per descrivere la gestione dei processi aziendali, le relative responsabilità ed i criteri utilizzati per assicurare la rispondenza alle norme di riferimento. Nel 2010, con il sistema oramai a regime da oltre un anno rispetto all'operazione di razionalizzazione e semplificazione nell'ottica del progetto di gruppo, si è provveduto all'aggiornamento della documentazione in riferimento alle attività svolte; inoltre sono state effettuate le visite di rinnovo delle certificazioni Qualità ed Ambiente che si sono chiuse tutte con il rilascio del nuovo certificato ed in particolare per quanto riguarda la Qualità siamo passati alla normativa Uni En Iso 9001 aggiornata allo standard 2008.

Anche per quanto concerne la certificazione SA8000 è stato portato a termine, nell'anno 2010, il rinnovo del certificato, provvedendo dove necessario all'aggiornamento delle specifiche procedure che definiscono le regole a cui l'azienda ed il personale devono attenersi per il rispetto di quanto definito dalla norma SA8000.

Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa



Tutto il personale ha accesso al manuale ed alle procedure SA8000 di cui sopra, che sono disponibili presso alcune postazioni destinate allo scopo.

Per il sistema di gestione integrato Qualità – Ambiente e per quello di Responsabilità Sociale vengono definiti annualmente dalla Società, nell’ottica del miglioramento continuo che caratterizza ed accomuna gli stessi, gli obiettivi da conseguire, formalizzando un piano di gestione annuale, i cui risultati sono costantemente monitorati e rendicontati nel corso del riesame della direzione.

Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa

8. IL VALORE AGGIUNTO

Il valore aggiunto è l'aggregato contabile dato dalla differenza tra il valore dei ricavi e quello dei costi per l'acquisizione dei beni e servizi. Esso misura la ricchezza prodotta dall'azienda in un dato esercizio, con riferimento agli interlocutori – interni ed esterni – che partecipano alla sua distribuzione.

Il valore aggiunto è indice dell'efficienza dell'impresa, e la sua distribuzione ai diversi soggetti e nel territorio è un indicatore quantitativo del suo impatto sociale. Infatti l'azienda crea ricchezza con la sua produzione ma, non la tiene per sé, la distribuisce tenendo conto dei valori sociali che la contraddistinguono:

- LE PERSONE
- LO SCAMBIO MUALISTICO
- LA COOPERAZIONE
- LO SVILUPPO TERRITORIALE
- IL PATRIMONIO

I percettori del valore aggiunto prodotto dall'impresa, detratti gli ammortamenti e gli accantonamenti sono i titolari dei singoli fattori produttivi e lo Stato e precisamente:

- il lavoro remunerato con il salario al personale socio e non;
- il capitale remunerato con l'interesse: da banche, come pagamento degli interessi sul debito, e dai soci depositanti, come pagamento degli interessi sul prestito sociale;
- lo Stato che preleva le imposte attraverso i contributi sul costo del lavoro e imposte varie;
- l'utile distribuito ai soci, a titolo di dividendo del capitale sociale sottoscritto e versato dai soci operatori, e quale ristorno in forma di incremento gratuito del

Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa

capitale sociale dei soci cooperatori. Il 3% dell'utile è poi destinato al Fondo Promozione e Sviluppo della Cooperazione.

8.1. La produzione del Valore Aggiunto

Importi in migliaia di Euro	2010	2009	2008	2007	
Valore della produzione	37.630	39.179	39.493	40.011	Il valore aggiunto viene ripartito tra i vari stakeholder interni, esterni
Costi della produzione	- 15.090	-15.180	-17.336	-17.045	
Valore aggiunto lordo	22.540	23.999	22.157	22.966	
Saldo gestione accessoria	- 69	-78	-406	141	
Saldo componenti straordinari	1.626	-75	2.606	2.087	
Valore aggiunto globale lordo	24.097	23.846	24.357	25.194	
Ammortamenti e accantonamenti	- 2.167	-2.518	-2.640	-3.353	
Valore aggiunto globale netto	21.930	21.328	21.717	21.841	

e la Cooperativa stessa, destinando parte degli utili prodotti a riserva indivisibile e sostanziano la mutualità intergenerazionale.

Si rendono così evidenti le ricadute, in termini economici, verso i vari portatori di interesse, come dalla tabella a seguire.

8.2. Distribuzione del valore aggiunto

Importi in migliaia di Euro	2010	2009	2008	2007
Remunerazione risorse umane (1)	15.055	15.602	15.197	14.213
Remunerazione dei soci (2)	1.752	584	906	2.132

Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa

Riserve indivisibili	431	110	228	326
Tasse (3)	4.381	4.617	4.201	4.004
Risorse Enti Finanziatori (4)	187	293	1.063	1.050
Risorse al movim. coop. (5)	42	10	23	33
Ris.alle associaz.di categ. (6)	68	67	64	66
Risorse al territorio (7)	14	45	35	17
Totale Valore Aggiunto	21.930	21.328	21.717	21.841

- (1) Stipendi al personale dipendente
- (2) Quota di ritorno + remunerazione e rivalutazione capitale sociale + remunerazione del prestito + risorse destinate alle attività sociali
- (3) Imposte dirette ed indirette versate allo Stato
- (4) Banche o enti finanziatori
- (5) Fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione
- (6) Contributi associativi di categoria ai quali la cooperativa appartiene
- (7) Iniziative di solidarietà sociale a enti o associazioni + iniziative di carattere culturale e sportivo + donazioni.

Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa

9. II CAPITALE E IL PRESTITO SOCIALE

Il capitale sociale detenuto dai soci lavoratori ammonta ad Euro 11.821.800, rappresentativo di n. 323 soci, rispetto ad Euro 11.968.200, dell'anno precedente. Il capitale sociale si movimenta per effetto del recesso di 9 soci e l'incremento, per associazione, di 5 soci.

Il prestito sociale è una forma di finanziamento oneroso che i Soci erogano alla Cooperativa, la remunerazione del quale viene decisa e aggiornata periodicamente, secondo l'andamento dei tassi esterni, dal Consiglio di Amministrazione.

I rendimenti registrati lo connotano come una buona forma di investimento dei propri risparmi da parte dei Soci.

Importo in migliaia di Euro	2010	2009	2008
Totale versato	7.542	7.264	6.865

CAP Società Cooperativa è disponibile per ricevere segnalazioni, reclami e suggerimenti in forma scritta, inerenti i temi della responsabilità Sociale, al seguente indirizzo : CAP Società Cooperativa, Ufficio del Personale, Piazza Duomo, 18 – 59100 PRATO.



Il presente documento è di proprietà della CAP - Società Cooperativa. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa