



DISTRIBUZIONE CONTROLLATA	<input type="checkbox"/>	DISTRIBUZIONE NON CONTROLLATA	<input type="checkbox"/>
NUMERO IDENTIFICATIVO PERSONALE (Solo per distribuzione controllata)			

Verifica	Edizione	Revisione	Approvazione
Rappresentante della Direzione Ottavia Oldrini <i>Ottavia Oldrini</i>	10 07/02/2018	0 07/02/2018	PRES Ottavia Oldrini <i>Ottavia Oldrini</i>
Rappresentante SA8000 dei lavoratori Alloggio Vincenzo			

Sommario

RESPONSABILITÀ SOCIALE BILANCIO SOCIALE SA8000 ANNO 2017	1
1 PROFILO DELLA AIR PULLMAN SPA	3
1.1 Tipologia di servizi offerti	3
2 LA POLITICA AZIENDALE PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	4
3 IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	5
4 LAVORO INFANTILE.....	7
5 LAVORO OBBLIGATO.	8
5.1 dimissioni volontarie	8
5.2 clima aziendale	8
6 SALUTE E SICUREZZA	9
7 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	10
8 DISCRIMINAZIONI	11
8.1 donne in azienda	11
8.2 LAVORATORI CON DISABILITÀ IN AZIENDA	11
9 PRATICHE DISCIPLINARI.....	12
10 ORARIO DI LAVORO	13
11 RETRIBUZIONE	14
12 SISTEMA DI GESTIONE	15
12.1 Politica per la responsabilità Sociale	15
12.2 SOCIAL PERFORMANCE TEAM	15
12.3 IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI	15
12.4 MONITORAGGIO	15
12.5 COINVOLGIMENTO INTERNO E COMUNICAZIONE	15
12.6 GESTIONE E SOLUZIONE DEI RECLAMI	16
12.7 VERIFICA ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE	16
12.8 Azioni di rimedio – Azioni correttive	16
12.9 FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CAPACITÀ	16
12.10 CONTROLLO DEI FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI	16

1 PROFILO DELLA AIR PULLMAN SPA

AIR PULLMAN S.p.A. è costituita in forma di Società per Azioni ed ha sede legale Via Enrico Fermi ,9 -20090 Assago (MI), mentre la sede operativa è a Somma Lombardo via Giusti 74.

Opera nel campo degli autoservizi di linea e granturismo dal 1949.

Ha un parco automezzi che comprende autobus dell'ultima generazione utilizzati per il servizio di Linea Granturismo.

AIR PULLMAN S.p.A. venne fondata nel 1949 come AIR PULLMAN ATAL da Oldrini Ottavio, che, proprietario di una officina in Gallarate, intuì l'importanza che avrebbe assunto nel futuro il trasporto di persone sia nell'ambito industriale sia in quello turistico. Con l'acquisto di un autobus LANCIA 3/RO/PL iniziò il servizio di linea nella tratta Malpensa – Milano. Nel 1952 avvenne la trasformazione sociale in AIR PULLMAN S.p.A. e la realizzazione di un servizio urbano di collegamento tra i sobborghi di Gallarate.

La società opera i collegamenti tra l'aeroporto di Malpensa e la città di Milano e tra l'aeroporto di Malpensa e l'aeroporto di Linate e tra l'aeroporto di Orio al Serio e Milano Centrale. Questi collegamenti hanno assunto maggiore importanza con l'apertura dell'aeroporto di Malpensa 2000 (25 ottobre 1998) comportando un significativo aumento dei passeggeri trasportati e conseguentemente del programma di esercizio. La tipologia di utenza è composta da persone che si recano in aeroporto per proseguire il viaggio o persone che lavorano in aeroporto.

1.1 TIPOLOGIA DI SERVIZI OFFERTI

AIR PULLMAN S.p.A. collega l'Aeroporto di Malpensa con Milano Stazione Centrale con corse regolari ogni 20 minuti effettuando anche fermate intermedie a Milano Fiera.

AIR PULLMAN S.p.A. collega l'Aeroporto di Orio al Serio con Milano Stazione Centrale con corse regolari. Collega inoltre tra loro gli aeroporti di Malpensa e Linate. Dal novembre 2007 è attiva nel settore del Trasporto Pubblico Locale con linee facenti capo al deposito di Solaro.

Il parco macchine è composto da automezzi tutti di recente immatricolazione. I bus sono attrezzati anche per effettuare il trasporto di passeggeri con handicap.

Si riportano di seguito i dati identificativi dell'Azienda:

Ragione sociale:	AIR PULLMAN SPA
Sede legale e operativa:	Via Enrico Fermi ,9 -20090 Assago (MI)
Uffici:	Via Giusti 74 21019 Somma Lombardo (VA)
Telefono:	0331.258411
Fax:	0331.251777
E-mail:	airpullman@airpullman.com
Sito internet:	www.airpullman.com

2 LA POLITICA AZIENDALE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

Nel 2012 la Direzione di Air Pullman S.p.A. ha deciso di dotarsi di un Sistema di Gestione per la social accountability, allo scopo di:

- Sviluppare, mantenere e rafforzare politiche, procedure e prassi aziendali per gestire i processi, le attività e le situazioni che l'azienda stessa può controllare e/o influenzare al fine di rispettare 8 aspetti fondamentali:
 - Non utilizzare o sostenere il lavoro infantile,
 - Non utilizzare o sostenere il lavoro forzato,
 - Garantire un luogo di lavoro salutare e sicuro,
 - Non porre limiti alla libertà di associazione o adesione alle organizzazioni sindacali,
 - Non discriminare nessuno per nessun motivo,
 - Non utilizzare o sostenere pratiche disciplinari riconducibili a punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abusi verbali,
 - Adeguare l'orario di lavoro agli accordi nazionali,
 - Adeguare la retribuzione dei dipendenti agli accordi nazionali;
- Dimostrare alle parti interessate che le politiche, le procedure e le prassi aziendali sono conformi ai requisiti della Norma SA 8000/2014 riassunti nei seguenti punti:
 - 1. Lavoro infantile
 - 2. Lavoro obbligato
 - 3. Salute e sicurezza
 - 4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
 - 5. Discriminazione
 - 6. Procedure disciplinari
 - 7. Orario di lavoro
 - 8. Retribuzione
 - 9. Sistema di gestione.

Tali requisiti sono applicati alla totalità dell'azienda, in relazione alla collocazione geografica dei cantieri di lavoro ed alla tipologia di servizi erogati.

L'adozione di un sistema di gestione socialmente responsabile è considerata, dalla Direzione di Air pullman S.p.A., una decisione strategica in quanto può aiutare ad accrescere la soddisfazione delle parti interessate (Stakeholder) ed a far funzionare più efficacemente la propria organizzazione, attraverso l'individuazione e la gestione di numerose attività collegate tra di loro.

L'approccio suggerito dal sistema di gestione incoraggia a:

- analizzare i requisiti, le esigenze e le aspettative dei dipendenti, dei collaboratori, dei clienti, dei fornitori e comunque, di tutte le parti interessate, sia espresse e generalmente implicite o cogenti;
- definire i processi e le attività che contribuiscono ad ottenere un servizio "socialmente responsabile";
- tenere sotto controllo questi processi ed attività;
- stabilire ed attuare un processo di miglioramento continuo.

3 IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Nella iniziale fase di PIANIFICAZIONE del sistema, particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento dei principali stakeholder, affinché potessero partecipare attivamente nella realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà ed alla direzione aziendale.

I lavoratori dell'azienda: il loro coinvolgimento e la loro partecipazione all'implementazione del sistema, è stato reso possibile grazie a momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della Norma SA8000:2014, dei suoi requisiti e della portata pratica in azienda. La comprensione dell'importanza dell'adozione di un sistema di responsabilità sociale è stata facilitata dalla distribuzione di documentazione informativa chiara e comprensibile (politica aziendale, copia della norma, ecc.).

I clienti/committenti: l'attenzione che l'azienda riserva ai bisogni dei suoi clienti si è concretizzata nell'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo produttivo legato all'erogazione del servizio, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.

Le istituzioni: l'organizzazione afferma il proprio impegno a svolgere la propria attività nell'ottica del superamento della mera conformità legislativa e individua nelle varie istituzioni della pubblica amministrazione una parte interessata privilegiata nello svolgimento del proprio ruolo economico e sociale.

Durante la fase di pianificazione del sistema sono stati, inoltre, definiti i ruoli delle persone aventi l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla Norma SA8000:2014 nell'organigramma aziendale.

I lavoratori hanno eletto il proprio rappresentante SA8000:2014 affinché mediasse fra le esigenze di tutti i lavoratori e quelle della direzione aziendale.

Quest'ultima ha nominato un proprio rappresentante SA8000:2014, con il compito di assicurare il rispetto dei requisiti della norma.

L'implementazione del sistema di responsabilità sociale è così continuata, caratterizzandosi per i seguenti momenti di ADEGUAMENTO allo standard:

- a. Lavoro infantile: nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto i 18 anni e non siano soggetti all'obbligo scolastico, ad esclusione di apprendisti, di età comunque superiore ai 15 anni, impiegati in conformità ad idonei "schemi di apprendistato", approvati dalle istituzioni competenti.
- b. Lavoro obbligato: tutte le persone che l'azienda impiega prestano la loro attività lavorativa volontariamente.
- c. Salute e sicurezza: la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Sono utilizzati ed impiegate risorse adeguate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti ed infortuni sul lavoro o altre cause di pericolo.
- d. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.
- e. Discriminazione: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
- f. Procedure disciplinari: è in vigore un codice disciplinare che descrive l'iter da seguire in caso di pratiche disciplinari, nel rispetto dell'integrità personale ed al fine di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.
- g. Orario di lavoro: per il personale impiegato full-time e comunque in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali degli Autoferrotranvieri. L'eventuale lavoro straordinario può essere effettuato solo in circostanze economiche eccezionali e per brevi periodo.

- h. Retribuzione: ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza dignitosa.

Predisposizione di un piano di CONTROLLO fornitori/subappaltatori e subfornitori: sono definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard.

Definizione delle modalità di realizzazione del RIESAME interno, quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.

Adozione di un sistema di COMUNICAZIONE ESTERNA, per rendere noto alle parti interessate i dati relativi alle prestazioni aziendali, riguardanti i requisiti della norma.

Comunicazione ai lavoratori della possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare RECLAMO all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000:2014.

Il presente bilancio SA8000:2014 è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della direzione e di comunicazione esterna, ed è frutto della partecipazione delle parti sociali all'implementazione del sistema di responsabilità sociale.

Quindi, oltre a fornire alla direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno, facilita la conoscenza dei vari portatori di interesse della politica aziendale per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che l'azienda ha assunto, certificando il proprio sistema in conformità allo standard SA8000:2014.



4 LAVORO INFANTILE.

L'azienda non ha mai fatto ricorso, e non ha mai sostenuto l'appello ad attività lavorative infantili cioè svolte da bambini al di sotto dei 15 anni. A garanzia di ciò le pratiche di assunzione sono verificate ed approvate dalla Direzione nella loro totalità.

Per la gestione dei propri dipendenti contemporaneamente a quelli appartenenti alla catena di fornitura e dei propri clienti è stata predisposta un'apposita procedura (P. 06.3), nella quale sono descritti appropriati piani di rimedio da adottare per la gestione dei casi di bambini che dovessero ricadere nella definizione di lavoro infantile.

Tali piani forniscono sostegno principalmente alla frequenza scolastica dei bambini e prevedono che non vengano esposti a situazioni pericolose, insicure o nocive alla salute o tali da pregiudicare il loro sviluppo armonico.

Nel rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti, l'azienda ha sempre sostenuto l'importanza del lavoro come modalità di crescita e sviluppo personale, oltre che professionale, e di acquisizione di capacità tecniche. Ha sempre cercato, quindi di avvicinare i giovani al mondo aziendale, offrendo contratti di apprendistato che hanno favorito l'acquisizione di professionalità specifiche e il loro inserimento nel mondo del lavoro.

La Politica Sociale è da considerare esaustiva a riguardo dell'aspetto lavoro infantile in quanto si rifà alle convenzioni ILO

Azione di miglioramento	Responsabile attuazione	Data limite di attuazione	Target 2018
Mantenere l'attuale stato, al fine di evitare, anche per il futuro, sfruttamento del lavoro infantile			

5 LAVORO OBBLIGATO.

Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente, infatti l'azienda non ricorre all'utilizzo di lavoro forzato; pertanto l'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persona che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Inoltre nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o documenti di identità.

Azione di miglioramento	Responsabile attuazione	Data limite di attuazione	Target 2018
Mantenere l'attuale stato, al fine di evitare, anche per il futuro, forme di lavoro obbligato			

5.1 DIMISSIONI VOLONTARIE

AIR PULLMAN SPA si caratterizza per un turn over di dipendenti che dipende dal numero di dalle dimissioni e acquisizioni per nuovi servizi.

5.2 CLIMA AZIENDALE

Nel corso del 2017 è stato realizzato il monitoraggio sul clima aziendale per gli aspetti riguardanti i comportamenti socialmente accettabili in ambito aziendale

Dalle risposte non conformi ai criteri aziendali sono state generate delle azioni correttive/preventive col fine di eliminare e non far sorgere situazioni indesiderate

6 SALUTE E SICUREZZA

L'azienda si propone di ottenere, per i propri collaboratori, un ambiente di lavoro salubre e sicuro. L'RSPP (responsabile del servizio di prevenzione e protezione) è il signor Alessandro Oldrini, interno all'azienda, è stato inoltre nominato un RLS (rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza).

Azione di miglioramento	Responsabile attuazione	Data limite di attuazione	Target 2018
Aggiornamenti sulla sicurezza	GP	31/12/2018	Effettuazione per tutte le risorse della formazione prevista per aggiornamento nuova versione SA8000:2014



7 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta ed il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva (**vedi all. 3**).

L'azienda non ha mai interferito ed ostacolato in alcun modo il diritto alla contrattazione collettiva; ad oggi il 40% dei dipendenti è iscritto ai sindacati di competenza.

Il lavoro è remunerato, per tutti i dipendenti, secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di categoria vigente.

Azione di miglioramento	Responsabile attuazione	Data limite di attuazione	Target 2017
Informare il sindacati circa le azioni interne	GP	31/12/18	Inviare le comunicazioni a tutti i sindacati

8 DISCRIMINAZIONI

Air pullman s.p.a. garantisce pari opportunità a tutte le persone, in accesso o che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione. Il nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità, in relazione al ruolo da ricoprire.

L'accesso alla formazione è garantito, tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi ritenuti necessari.

Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.

L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

8.2 DONNE IN AZIENDA

L'organico è composto per il 98,75 da uomini mentre per 1.25 % da donne di cui la metà opera come bigliettaie e altra come impiegate.

ANNO 2017	TOTALE	UOMINI	DONNE
BIGLIETTAI	14	12	2
CARONNO	32	32	0
COLOGNO	63	63	0
PADERNO	3	3	0
SOLARO	157	157	0
SOMMA	55	53	2
TOTALE	324	320	4

L'organico è composto da 324 persone e molteplici figure professionali, la composizione è descritta nella seguente tabella:

FIGURA PROFESSIONALE	Dirigenti	Impiegati	Autisti	Meccanici	Bigliettai	TOT
Uomini						
<i>Caronno</i>			32			32
<i>Cologno</i>		1	62			63
<i>Paderno</i>			3			3
<i>Somma</i>	1	2	47	3		53
<i>Solaro</i>		9	139	9		157
<i>bigliettai</i>					12	12
Donne						
<i>Caronno</i>						0
<i>Cologno</i>						0
<i>Paderno</i>						0
<i>Somma</i>		2				2
<i>Solaro</i>						0
<i>bigliettai</i>					2	2
Totale						324

8.3 LAVORATORI CON DISABILITÀ IN AZIENDA

Air Pullman s.p.a. All'interno del suo organico presenta 1 persona con disabilità.

9 PRATICHE DISCIPLINARI

L'azienda si è sempre astenuta dal ricorrere e dal dare sostegno all'utilizzo di forme di punizione e coercizione mentale o fisica.

Eventuali contestazioni e pratiche disciplinari sono state gestite nel rispetto delle disposizioni di Legge in materia.

E' stato affisso in bacheca, presso la sede aziendale, stralcio della Legge 300 per quanto riguarda l'art.7 relativo alle modalità di gestione delle pratiche disciplinari.

Tale documento è stato inoltre distribuito a tutti i dipendenti in forza e verrà consegnato ai neoassunti, unitamente al contratto di lavori ed agli altri documenti consegnati all'atto dell'assunzione.

Nel corso del 2017 vi sono state 249 contestazioni disciplinari

Azione di miglioramento	Responsabile attuazione	Data limite di attuazione	Target 2018
Diminuire le azioni disciplinari del 5%	GP	31/12/18	Formazione continua ai dipendenti al fine di operare in modo corretto ed in tal modo diminuire le contestazioni a loro carico

10 ORARIO DI LAVORO

In relazione alla particolare tipologia di servizi erogati, Air pullman s.p.a. definisce diverse tipologie di orari di lavoro ordinario, in relazione agli appalti presso i quali sono impiegati i singoli lavoratori.

In contratti di appalto sottoscritti con i diversi committenti/clienti, definiscono, di massima, le fasce orarie in cui possono intervenire gli operatori per l'erogazione del servizio di trasporto.

Di conseguenza i turni di lavoro predisposti dai vari responsabili di servizio, sono in linea con i contratti di cui sopra e con la successiva attività di pianificazione del servizio.

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore sono concordate tra i lavoratori ed i responsabili di servizio.

Sono inoltre pianificate le ferie, i congedi ed i permessi vari.

Tutta la documentazione aziendale (cedolini paga, libri presenza, libri paga) evidenzia che eventuali ore supplementari (oltre il contratto) sono regolarmente gestite.

Azione di miglioramento	Responsabile attuazione	Data limite di attuazione	Target 2018
Usufruire al personale le ore di ferie arretrate	GP	31/12/18	Diminuire il carico di ore da usufruire in maniera più omogenea nell' arco dell' anno

11 RETRIBUZIONE

Air Pullman s.p.a. applica semplicemente gli accordi e i parametri della contrattazione nazionale di settore nulla di più perché non esistono accordi provinciali/particolari aggiuntivi per questo settore.

Sono sempre rispettati i minimi tabellari. Le retribuzioni così percepite sono in grado di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale. Le buste paga indicano chiaramente le varie voci costituenti il compenso e sono capite da tutti i dipendenti.

Azione di miglioramento	Responsabile attuazione	Data limite di attuazione	Target 2018
Mantenere lo stato attuale			



12 SISTEMA DI GESTIONE

12.1 POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Il documento che descrive la politica sociale è stato distribuito tramite pubblicazione sul sito internet .

12.2 SOCIAL PERFORMANCE TEAM

Air pullman s.p.a. costituisce un **Social Performance Team (SPT)** per applicare tutti gli elementi della SA8000:2014. Il team include una rappresentanza equilibrata di: a) **rappresentante(i) dei lavoratori SA8000**; e b) **management**

La responsabilità della conformità allo Standard è unicamente in capo al **Senior Management**.

12.3 IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI

Il **SPT (social Performance Team)** conduce periodicamente e in forma scritta delle valutazioni dei rischi (**vedi documento in excel per valutazione rischi con piani rimedio**) per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard. Il SPT inoltre suggerisce al Senior Management le azioni per affrontare i rischi individuati. Tali azioni hanno un ordine di priorità in base alla gravità dei rischi o al fatto che un ritardo potrebbe rendere impossibile la risoluzione del problema.

12.4 MONITORAGGIO

Il monitoraggio delle attività e dei risultati del Sistema, per dimostrarne l'efficacia rispetto ai requisiti legislativi, sindacali, della norma SA 8000 ed alla politica aziendale, avviene tramite:

- Gli audit interni e le interviste ; è stato condotto un audit interno al fine di verificare la conformità del sistema rispetto alla norma SA8000:2014 da parte di consulenti esterni qualificati ed indipendenti. Le non conformità rilevate e relative azioni correttive sono state prese in considerazione nel riesame della direzione e da parte di SP al fine della loro gestione.
- Riesame della direzione: è stato condotto un riesame della direzione al fine di verificare che tutti i requisiti della norma siano presi in carico
- Il monitoraggio degli indicatori prefissati ed aggiornati annualmente: in sede di riesame sono stati presi in carico gli indicatori aziendali al fine di valutare le performances aziendali riferite ai vari requisiti.
- Azioni pianificate a seguito analisi dei rischi .A seguito dell'analisi dei rischi sono state definite della azioni da eseguire per diminuire o eliminare i rischi individuati per i vari requisiti applicati alla realtà aziendale.

12.5 COINVOLGIMENTO INTERNO E COMUNICAZIONE

Per quanto riguarda specificatamente il presente sistema di gestione per la responsabilità sociale, Air pullman s.p.a. ha individuato un Senior Management per la norma SA 8000, che assicura il rispetto dei requisiti della norma stessa mentre le mansioni delle varie risorse coinvolte nel processo di gestione del sistema sociale sono definite nel mansionario aziendale.

Le parti interessate individuate da Air pullman s.p.a. s.r.l. sono:

- *I dipendenti;*
- *I clienti istituzionali e privati;*
- *I nostri fornitori e collaboratori esterni;*
- *Le organizzazioni sindacali ;*

Annualmente, il **Senior Management** rendiconta le prestazioni aziendali sul presente sistema, inerenti gli obiettivi, i risultati, l'andamento delle attività di monitoraggio interno e sui fornitori, alle parti interessate avvalendosi del *presente bilancio sociale che pubblica sul sito internet*.

12.6 GESTIONE E SOLUZIONE DEI RECLAMI

Per assicurare la conformità al presente requisito, Air pullman s.p.a. ha attivato un'apposita procedura per la gestione dei reclami e delle segnalazioni interne, in maniera da consentire ai lavoratori di segnalare eventuali episodi inerenti. (P.9.01 Gestione soddisfazione cliente)

12.7 VERIFICA ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE

Il Senior Management assicura che sia investigato, trattato e risposto a tutti rilievi mossi dai propri dipendenti e dalle altre parti interessate per ciò che riguarda la conformità/non conformità della politica e del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale ai requisiti della presente norma.

Le segnalazioni delle altre parti interessate possono pervenire all'azienda o direttamente all'Ente di Certificazione EUROCERT tramite lettera, telefono, e-mail, al SAI, dai Rappresentanti dei Lavoratori SA 8000, e sono inoltrate al Responsabile del sistema di gestione per SA 8000.

12.8 AZIONI DI RIMEDIO – AZIONI CORRETTIVE

Per l'individuazione delle problematiche è stato predisposto un questionario di monitoraggio del clima aziendale che è stato consegnato ad una parte dei dipendenti nel 2017, la sua compilazione è stata anonima e facoltativa.

Sono previsti per il restante personale altre azioni di monitoraggio del clima aziendale con consegna sempre in forma anonima nei prossimi mesi al personale restante.

Dai risultati dedotti sono emerse necessità di azioni di rimedio/correttive.

12.9 FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CAPACITA'

La formazione iniziale del personale circa la norma SA 8000:2014 le sue finalità ed obiettivi, nonché nel dettaglio circa il Sistema per la Responsabilità Sociale aziendale e la relativa organizzazione aziendale, avviene all'inizio del rapporto di lavoro tramite apposito incontro con il responsabile del Sistema di Gestione o suo delegato oppure tramite somministrazione di apposita informativa.

Nella presente fase di implementazione del sistema è in corso la prima formazione del personale mediante interventi dedicati.

La sensibilizzazione da parte di Air pullman s.p.a. avviene a cura del manager SA 8000 :2014 coadiuvato dall'ufficio personale nell'ambito di apposite riunioni con il personale o i loro rappresentanti, tramite comunicazioni interne o affissioni in bacheca.

12.10 CONTROLLO DEI FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI

Air pullman s.p.a. ha stabilito e mantiene attive procedure appropriate per la valutazione e la selezione dei fornitori (e dei sub-fornitori qualora anch'essi manifestino importanti criticità), sulla base delle loro capacità di soddisfare i requisiti della norma SA8000 (P8.04 Gestione approvvigionamento).

I fornitori con cui Futuro 2000 s.r.l. ha rapporti sono elencati in apposito Elenco Fornitori gestito dall'ufficio acquisti.

Sottoscrizione dell'impegno al rispetto di SA 8000

L'ufficio acquisti conserva le registrazioni dei fornitori definiti critici relative al loro impegno a:

- conformarsi ai requisiti sopra descritti;
- rispettare le leggi nazionali ed internazionali applicabili in materia;
- definire ed attuare tempestivamente azioni tese a risolvere eventuali non conformità a fronte dei punti della norma;
- accettare eventuali visite del nostro personale finalizzate a verificare il rispetto della SA8000;
- fornire informazioni sulla responsabilità sociale e sui rapporti con altri fornitori in merito ai prodotti o servizi forniti a Air pullman s.p.a.
- richiedere ai suoi fornitori che hanno impatto sui prodotti/servizi che ci fornisce a sottoscrivere con un impegno a conformarsi ai requisiti sopra descritti;

- rendersi disponibile per un dialogo aperto e costruttivo al fine di individuare progetti ed obiettivi di reciproca soddisfazione.

I fornitori, in funzione della loro criticità nella catena produttiva, vengono sottoposti ad un monitoraggio continuo mediante un controllo documentale; sono programmati per il 2017 anche delle visite di controllo presso i fornitori più critici, tutto allo scopo di verificare che anche da loro i principi etici vengono applicati e rispettati.