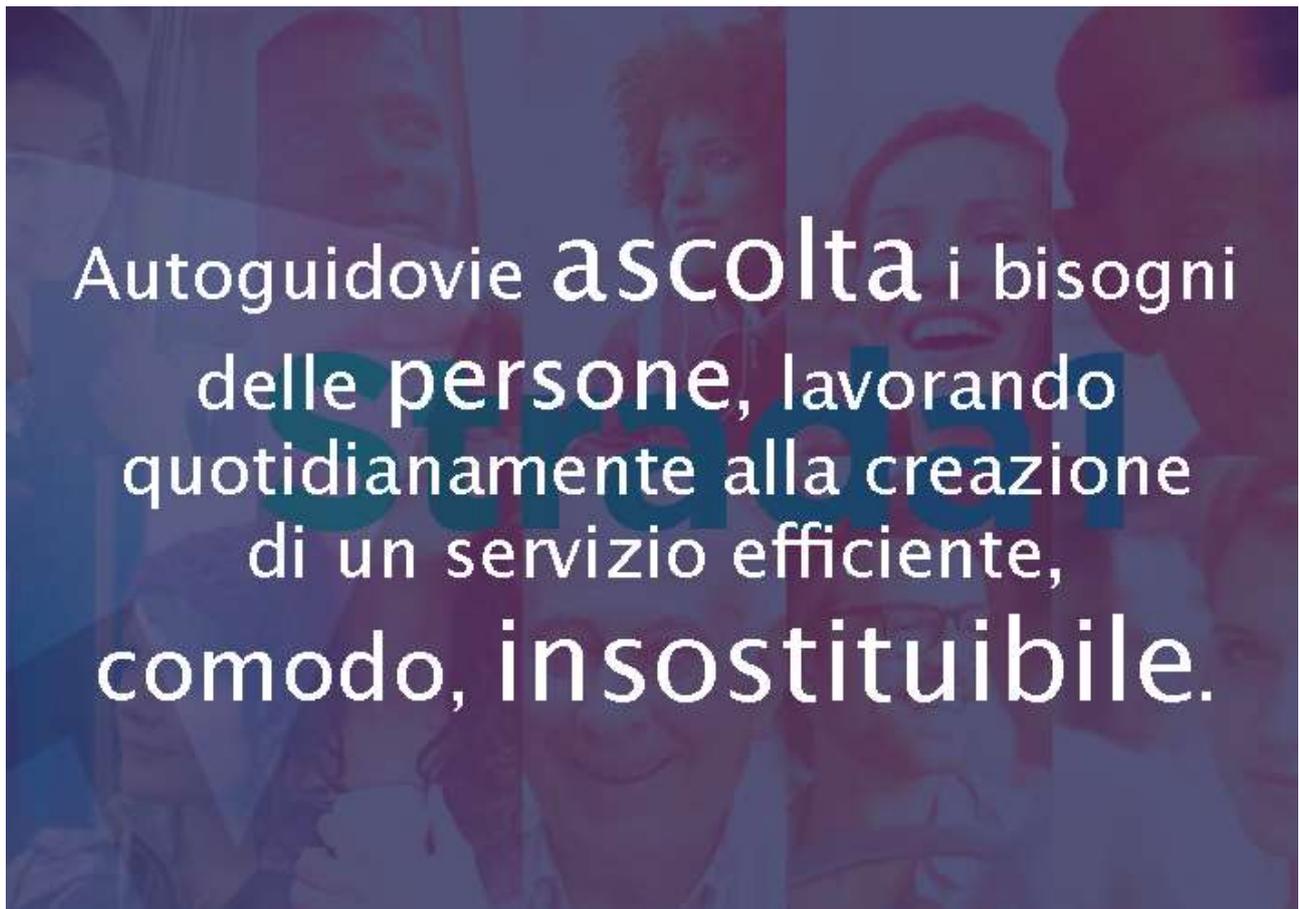


### 1. Chi siamo?

**Autoguidovie**, nata nel 1908, è una società per azioni a capitale privato che da più di 100 anni opera nel trasporto pubblico locale (Tpl) delle province di Cremona, Milano e Bergamo, Monza e Brianza, Bologna oltre che nell'area urbana di Milano, Crema e di diversi altri comuni come Melzo e San Donato.

Autoguidovie è leader nei servizi su gomma, forte delle joint venture con il gruppo FS, che la porta ad essere uno dei primi operatori del mercato italiano.

### 2. La nostra visione: "GUIDATI DA TE"



Autoguidovie crede in uno sviluppo attento alle persone, un servizio che sia ispirato dalle esigenze dei suoi clienti, un'organizzazione che valorizzi le sue persone. In questo ambito, si sviluppa il percorso di gestione per la responsabilità sociale.

### 3. La certificazione per la responsabilità sociale

Nell'aprile 2013 Autoguidovie ha ottenuto la certificazione SA 8000, standard internazionale che rispetto ai temi della responsabilità sociale si caratterizza per essere finalizzato al miglioramento delle condizioni di lavoro nell'azienda in primis e quindi in tutta la filiera coinvolta.

Per rispondere alla necessità di informare i propri stakeholder Autoguidovie ha deciso di pubblicare il presente rapporto per la sostenibilità. Nei paragrafi seguenti viene descritto l'impegno dell'azienda nel rispettare i requisiti della norma ed i risultati conseguiti.

#### 4. I nostri portatori di interesse

	<b>clienti</b>	<b>personale</b>	<b>Fornitori</b>	<b>enti locali</b>	<b>Territorio</b>	<b>ambiente</b>
<b>Argomenti e questioni rilevanti</b>	Affidabilità Safety e security Comfort Accessibilità Informazione	Crescita e sviluppo professionale Tutela della salute e sicurezza sul lavoro, sensibilizzazione su benessere e stili di vita	Trasparenza e correttezza	Equilibrio economico Qualità del servizio Soddisfazione dei clienti	Sviluppo del territorio Mobilità dei cittadini	Riduzione impatti ambientali diretti Cultura per il rispetto dell'ambiente
<b>Iniziative di dialogo e coinvolgimento</b>	Indagini di soddisfazione dei clienti Campagne di comunicazione a bordo e a terra (es. telecamere a bordo)	Relazioni industriali Performance management Iniziative di comunicazione interna Formazione Interviste SA 8000 Procedura per segnalazioni SA 8000 Incontri periodici	Piano di monitoraggio	Collaborazione con le amministrazioni locali	Collaborazione a iniziative sul territorio (da implementare) Incontri con i comitati cittadini (da implementare)	Campagne di comunicazione

## 5. RESPONSABILITA' SOCIALE: RAPPORTO DI RESPONSABILITA' SOCIALE.

### a. Lavoro infantile.

Nell'organico aziendale non sono presenti lavoratori minorenni; per la tipologia di servizio svolto da Autoguidovie, non sono disponibili posizioni che possano essere ricoperte da minorenni. Infatti per il personale viaggiante il requisito di ammissione, recentemente innalzato dal Codice Della Strada, è di 24 anni (requisito per patente D con CQC).

Attualmente l'età media della popolazione aziendale è di circa 39 anni. Il 52 % dei lavoratori è sotto ai 40 anni, di questi il 22% dei lavoratori ha meno di 30 anni. Il 48% dei lavoratori ha un'età superiore ai 40 anni. Il dipendente più giovane in azienda è nato nell'ottobre del 1991.

### b. Lavoro Obbligato.

Autoguidovie S.p.A. assicura che non siano presenti forme di lavoro obbligato e supporta in maniera trasparente le necessità economiche dei propri dipendenti, con schemi di prestito e anticipo del TFR. In particolare i prestiti sono disciplinati secondo il TU aziendale, mentre l'anticipo del TFR è valutato secondo la normativa vigente.

#### KPI 2014

**Prestiti:** % di richieste esaudite su richieste pervenute: 100%

**Anticipi TFR:** 88% di richieste esaudite su richieste pervenute.

### c. Salute e Sicurezza.

Il rappresentante della Direzione per la Sicurezza è il Datore di Lavoro, che si avvale della collaborazione dei dirigenti, preposti oltre che del supporto della funzione Immobili e del servizio di Protezione e Prevenzione per l'attuazione delle misure e degli interventi previsti.

Il Servizio di Protezione e Prevenzione è composto da RSPP, ASPP, medico competente, RLS, addetti al pronto soccorso ed alle emergenze.

La Valutazione dei Rischi (DVR) è periodicamente analizzata ed aggiornata in funzione delle attività svolta e dell'aggiornamento normativo.

La Direzione aziendale considera la formazione in materia di salute e sicurezza elemento imprescindibile che permette la salvaguardia e la tutela dei lavoratori e dei clienti. Tutto il nuovo personale viene accuratamente formato; anche oltre ai requisiti di legge. Tutti i nuovi autisti hanno sostenuto almeno 50 ore di addestramento pratico e teorico prima di andare in servizio con passeggeri a bordo.

Vengono monitorati i dati di sinistrosità per autista e, in caso di superamento dei target interni, vengono organizzati corsi individuali con istruttori di guida. L'obiettivo è di risolvere le dinamiche ricorrenti dei sinistri partendo dalla loro analisi e frequenza, lavorando sui comportamenti agiti.

Tra le iniziative formative sulla sicurezza sono organizzati gruppi di miglioramento coinvolgendo il personale operativo finalizzato ad individuare opportunità di miglioramento.

Da gennaio 2015 è stato certificato il sistema di gestione per la sicurezza, secondo lo standard OHSAS 18001, che permette una sistematizzazione delle attività e dei relativi controlli.

Autoguidovie S.p.A. in questi anni ha rinnovato il proprio parco automezzi, ad oggi risulta essere l'azienda di trasporto pubblico con il parco mezzi più giovane di tutta la Lombardia. Tutti i mezzi acquistati hanno dotazioni di sicurezza attiva e passiva all'avanguardia.

#### KPI

N. Sinistri passivi /su 100.000Km: 2,63 (anno 2012)

N. feriti gravi / 100.000Km= 0 (anno 2012)

N. feriti lievi / 100.000Km= 0,57 (anno 2012)

**d. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva.**

In azienda sono presenti varie sigle sindacali, a cui i dipendenti possono aderire in piena libertà ed autonomia.

**KPI**

N° di dipendenti iscritti ai sindacati / N° dipendenti in servizio: 64% (anno 2014)

**e. Discriminazione.**

Autoguidovie non ammette discriminazione sia in ambito di selezione del personale, sia nell'ambito aziendale. La direzione si assicura che non sussistano episodi nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceti sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione.

Attualmente il personale presente si divide tra viaggiante (83%) e non viaggiante (17%)

- Viaggiante: 83%
- Non viaggiante: 17%

Dall'analisi di un campione significativo di CV pervenuti per la posizione di operatore di esercizio emerge la seguente stratificazione:

PROVENIENZA	2014 %
SICILIA	28
MILANO	12
CALABRIA	16
PUGLIA	8
CAMPANIA	20
ROMANIA (EE)	8
ALBANIA	8

Ad oggi la ripartizione dei dipendenti in forza per area d'origine è la seguente:

REGIONE	%
LOMBARDIA	48%
CAMPANIA	17%
SICILIA	12%
PUGLIA	6%
CALABRIA	3%
NATI ALL'ESTERO	4%
ALTRO	10%

La gestione delle risorse umane in una azienda di trasporto pubblico è vitale, dato che il settore è tipicamente "labour intensive". Autoguidovie riconosce in questo una grande opportunità e ne ha fatto uno dei punti di forza della gestione delle risorse umane.

Elemento cardine è il colloquio di feedback annuale sulla valutazione della prestazione, strutturata a fronte di indicatori oggettivi e soggettivi, che riguarda tutto il personale presente in azienda. In funzione delle performance oggettive rilevate, viene determinato il premio di risultato annuale, secondo modalità concordate a livello di accordo aziendale.

I corsi di formazione sono organizzati per tutti i lavoratori.

#### KPI

% dipendenti oggetto del sistema di gestione della performance: 100% (anno 2014)

Ore di formazione (anno 2014):

ORE FORMAZIONE	2014
Personale Non Viaggiante	500
Operai	60
Viaggiante (ore teoria)	5.600
Viaggiante (ore pratica)	4.200

Beneficiari:

- 76% del personale viaggiante
- 54% del personale non viaggiante

#### e. Pratiche Disciplinari

Il contratto presente in Autoguidovie è quello AutoFerroTranvieri – ANAV e ogni dipendente ha tutti i riferimenti dell'Ufficio Personale e delle RSU per i chiarimenti del caso. All'assunzione viene consegnato al dipendente un fascicolo contenente tutte le norme comportamentali, informazioni sulla sicurezza e sulla privacy.

Tutto il personale è a conoscenza del Contratto e delle regole che definiscono le modalità per la gestione delle pratiche disciplinari.

La direzione comunica tali regole e ne monitora il rispetto. In particolare assicura che le eventuali somme trattenute a titolo di multa, conseguentemente all'applicazione di provvedimenti disciplinari, siano versate alla gestione INPS.

#### f. Procedura di Reclamo

Esiste una procedura per la gestione dei reclami interni, tramite cui è reso noto il numero di telefono di RINA tramite apposito avviso affisso nelle bacheche dei siti presenziati.

Al fine di facilitare le segnalazioni da parte del personale, è stata anche attivata una email dedicata, resa nota mediante newsletter aziendale e apposito comunicato affisso alle bacheche.

#### g. Orario di lavoro.

L'orario di lavoro da CCNL è di 39 ore settimanali.

Gli orari di lavoro del personale viaggiante è soggetto a turni di lavoro concordati tra la direzione e i lavoratori nell'ambito della Commissione turni.

#### h. Retribuzione.

L'azienda corrisponde ai lavoratori una retribuzione superiore ai minimi definiti nel Contratto Collettivo di settore, così come previsto negli accordi integrativi concordati con le parti sindacali.

I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso. Non viene attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare. L'ufficio Personale è disponibile per chiarimenti circa la lettura della busta paga. Inoltre, nell'ambito dei corsi formativi per l'apprendistato, è previsto un modulo dedicato su questo tema.

In aggiunta:

- sono organizzate delle giornate di presenza del personale dell'ufficio Paghe presso le UO.
- L'Ufficio Personale monitora le richieste di informazione, garantendo trasparenza sui tempi di risposta.

#### i. Sistema di Gestione.

- **Politica:**

La Politica vigente è pubblicata sul sito internet e nella intranet aziendale oltre che esposta nelle bacheche aziendali.

- **Riesame della Direzione:**

Il riesame verifica l'adeguatezza ed appropriatezza del presente sistema di gestione. Nel riesame sono richiamati gli aspetti critici su cui l'azienda si impegna al miglioramento come specificato nei richiamati Piani di Rimedio e come individuato negli obiettivi qui riportati.

- **Rappresentanti dell'Azienda**

Autoguidovie ha nominato il Rappresentante della Direzione per SA 8000 e per la sicurezza.

Sono stati individuati i 6 Rappresentanti dei Lavoratori per Sa 8000 i cui riferimenti sono esposti nelle bacheche aziendali.

- **Pianificazione e Implementazione**

Il personale viene formato su SA 8000. Ad oggi è stato formato l'89% del personale.

Sono periodicamente effettuate interviste interne per verificare il clima e la percezione dei lavoratori rispetto ai temi di Sa 8000. Sono periodicamente monitorati indicatori per ciascun aspetto della norma. I Rappresentanti dei Lavoratori per Sa 8000 sono informati dell'andamento di tali indicatori e coinvolti nella loro analisi.

- **Controllo dei fornitori/subappaltatori e subfornitori**

Esiste un piano di monitoraggio che ha individuato fornitori critici, da sottoporre a verifiche nei prossimi mesi, fornitori mediamente critici a cui viene chiesta la sottoscrizione di un impegno a conformarsi a Sa 8000, fornitori poco critici cui viene inviata una informativa.

- **Comunicazione interna**

E' assicurata tramite la newsletter interna, oltre che tramite incontri formativi dedicati.