

## Bilancio Sociale 2020 CAP Società Cooperativa



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

## SOMMARIO

<b>1. PRESENTAZIONE .....</b>	<b>4</b>
<b>2. INTRODUZIONE.....</b>	<b>8</b>
2.1 ORGANIGRAMMA.....	9
<b>3. LE RISORSE UMANE.....</b>	<b>11</b>
3.1. LA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE .....	11
3.2. ETÀ MEDIA .....	11
3.3. RISORSE UMANE PER FASCE DI ETÀ IN PERCENTUALE SUL TOTALE DELLA FORZA LAVORO .....	12
3.4. ANZIANITÀ MEDIA .....	13
3.5. ANZIANITÀ LAVORATIVA DEL PERSONALE.....	13
3.6. CONTRATTI DI ASSUNZIONE .....	14
3.7. PRESENZA FEMMINILE E DISTRIBUZIONE PER MANSIONE.....	14
3.8. LAVORATORI EXTRACOMUNITARI .....	14
3.9. TASSO DI ASSENTEISMO .....	15
3.10. SELEZIONI .....	16
3.11. LE RELAZIONI INDUSTRIALI .....	16
3.12. PREVIDENZA COMPLEMENTARE.....	17
3.13. FORMAZIONE ED ADDESTRAMENTO.....	18
3.14. RISORSE UMANE PER TITOLO DI STUDIO .....	19
<b>4. I PORTATORI DI INTERESSE (STAKEHOLDERS) .....</b>	<b>23</b>
4.1. SOCI, DIPENDENTI E MANAGEMENT .....	23
4.2. UTENZA E PUBBLICA OPINIONE.....	24
4.3. ISTITUZIONI E PUBBLICA AMMINISTRAZIONE .....	25
4.4. ORGANIZZAZIONI SINDACALI .....	25
4.5. MASS MEDIA .....	26
4.6. GRUPPI AMBIENTALISTI E UMANITARI. ORGANIZZAZIONI NON GOVERNATIVE.....	29
4.7. FORNITORI .....	30
<b>5. POLITICA .....</b>	<b>30</b>
5.1. PREMessa.....	30
5.2. STRUTTURA SOCIETARIA .....	31
5.3. LINEE GUIDA .....	32
5.4. IMPEGNI DELLA DIREZIONE .....	33
<b>6. REQUISITI DELLA NORMA SA8000 .....</b>	<b>34</b>
6.1. LAVORO INFANTILE .....	34
6.2. LAVORO OBBLIGATO .....	34
6.3. SALUTE E SICUREZZA.....	35
6.4. OBIETTIVI.....	36
6.5. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA .....	37
6.6. DISCRIMINAZIONE .....	38

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

6.7.	PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI .....	38
6.8.	ORARIO DI LAVORO .....	38
6.9.	RETRIBUZIONE.....	39
6.10.	SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE .....	39
6.10.1.	<i>Riesame della direzione</i> .....	39
6.10.2.	<i>Obiettivi annuali responsabilità sociale</i> .....	40
6.10.3.	<i>Formazione e sensibilizzazione</i> .....	41
6.10.4.	<i>Obiettivi</i> .....	42
6.10.5.	<i>Comunicazioni</i> .....	42
6.11.	FORNITORI .....	42
6.11.1.	<i>Obiettivi</i> .....	42
6.12.	ACCESSO ALLA VERIFICA.....	43
<b>7.</b>	<b>AMBIENTE E CERTIFICAZIONI.....</b>	<b>43</b>
<b>8.</b>	<b>IL VALORE AGGIUNTO .....</b>	<b>45</b>
8.1.	LA PRODUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO .....	46
8.2.	DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO .....	47
<b>9.</b>	<b>IL CAPITALE ED IL PRESTITO SOCIALE .....</b>	<b>48</b>

*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 della 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 2020, 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 degli 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.

Cap Autolinee (Cap Scarl - Consorzio Autotrasporti Pratese) è la società consortile che si interfaccia con gli Enti Locali per la gestione del trasporto pubblico.

Il Socio Unico è Cap Cooperativa, i cui soci a loro volta sono anche lavoratori che per la maggior parte vanno a ricoprire le posizioni di personale viaggiante di guida.

Ad oggi Cap conta una flotta di più di 200 autobus, compresi mezzi urbani, suburbani e interurbani, nonché gli scuolabus con cui svolge il servizio scolastico per il Comune di Prato e i mezzi per i servizi di noleggio.

CAP è socia al 35% della Società mista pubblico-privata di Tpl CTT Nord, che svolge il servizio di trasporto pubblico nelle province di Massa Carrara, Pisa, Lucca e Livorno e vi esprime per statuto, in quanto socio privato, l’Amministratore Delegato. Con questo importante investimento nel settore del Tpl dei territori sopra elencati CAP si pose l’obiettivo di costituire insieme agli Enti Pubblici un’unica Società, con l’obiettivo di coordinare l’attività nei territori di riferimento per dare risposte mirate a soddisfare la domanda di mobilità dei cittadini. In questo ambito per l’ottimizzazione delle risorse sono stati coordinati i compiti direzionali e di coordinamento ed indirizzo, precedentemente svolti da ogni singola azienda, nei seguenti ambiti: affari generali, amministrazione e finanza, sistemi informatici, commerciale, personale, controllo di gestione, in coerenza con gli obiettivi della CAP. Gli obiettivi perseguiti sono i seguenti:

- Ottimizzare le risorse del gruppo.

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

- Estendere l'area d'intervento del settore del Tpl anche a mercati esterni al territorio attualmente servito.
- Favorire l'espansione della società sul mercato allargato della mobilità.

CAP aderisce, ed esprime il Presidente, a MOBIT Scarl, il Consorzio costituito assieme a TIEMME, Busitalia, CTT Nord, AGI, Copit e TT, per partecipare alla gara regionale indetta per l'assegnazione del servizio di Tpl in Toscana, ed all'interno del Consorzio ha seguito i ricorsi ed i contenziosi seguiti all'aggiudicazione della gara stessa al concorrente Autolinee Toscane.

Nell'anno 2020, CAP ha continuato a svolgere il servizio di trasporto pubblico nella Provincia di Prato sulla base di atti d'obbligo disposti dalla Regione Toscana per far fronte all'incertezza legata alla Gara Unica Regionale, allora ancora in attesa di pronunce definitive da parte dei Tribunali sui ricorsi presentati.

Il 2020 è stato fortemente e tristemente caratterizzato dall'esplosione della pandemia mondiale da Covid-19 che ha profondamente minato la quotidianità delle persone. Anche i settori dove CAP opera hanno subito le pesanti conseguenze della crisi epidemiologica.

Con l'emanazione da parte del Governo Italiano del lockdown generalizzato su tutto il territorio nazionale, la chiusura delle scuole, il ricorso allo smart working e agli ammortizzatori sociali da parte delle imprese, il trasporto pubblico locale ha visto crollare il numero di passeggeri e, conseguentemente, di ricavi da titoli di viaggio, nonostante non sia mai stato soppresso un singolo giorno di servizio.

In scia alle difficoltà del trasporto pubblico, anche la manutenzione grandi flotte bus ha visto una contrazione del lavoro, dovuta ad un minore impiego di mezzi e di incidentalità.

Il settore forse più colpito a livello nazionale è stato il turismo con un azzeramento verticale delle prenotazioni dall'estero ed una fortissima riduzione anche dei viaggi interni al perimetro italiano.

Nonostante le numerose difficoltà incontrate, CAP non ha smesso di impegnarsi in tutti i settori per poter garantire il lavoro e la sicurezza ai propri soci e dipendenti. Sin dagli albori della crisi sanitaria, CAP si è profusa per fornire al proprio personale in servizio kit di protezione personale e dispositivi di prevenzione (mascherine, gel lavamani e igienizzanti per le postazioni di lavoro) e ha raddoppiato l'impegno per la pulizia e sanificazione degli autobus. Si è lavorato in sinergia con le Amministrazioni per fornire una comunicazione puntuale e diffusa circa le modalità di utilizzo del servizio in sicurezza e per consentire, con l'avvicinarsi del nuovo anno scolastico, il rientro a scuola almeno ad una percentuale degli studenti del territorio.

Con il parziale allentamento delle misure restrittive in estate, abbiamo potuto allestire un programma di tour estivi per i nostri clienti del turismo, basato principalmente su mete nazionali e con autobus Gran Turismo di ultima

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

generazione allestiti per garantire maggiore distanza e sicurezza a bordo oltre che aumentare il comfort per i nostri passeggeri. Si è colto l'occasione dello stop generale al settore turistico anche per completare i lavori di ammodernamento dell'Hotel Raffaello che nel 2021 ha visto la sua riapertura in una veste completamente rinnovata, assolutamente in linea con gli standard di accoglienza e comfort del livello 4 stelle.

Anche le tecnologie hanno avuto un ruolo importante nel poter mantenere vivo il mondo del lavoro in Cooperativa nonostante le difficoltà. Con il diffondersi dello smart working, CAP ha dotato i propri dipendenti di una piattaforma per la comunicazione da remoto che ha permesso, tramite chat e videocall, di portare avanti il lavoro quotidiano anche a distanza. Sui mezzi sono stati installati contapasseggeri per poter informare preventivamente i passeggeri dei tassi di riempimento a bordo bus, sono stati aperti nuovi canali social per aumentare i punti di contatto con i propri clienti ed è entrato a regime un sistema di comunicazione interna ai soci e dipendenti dell'azienda.

Dopo la positiva esperienza della CapAcademy, esportata anche nei territori di società consorelle, abbiamo potuto festeggiare l'assunzione dei primi allievi usciti dalla scuola che hanno preso servizio sulle linee urbane di Prato. Il progetto CapAcademy non ha potuto avere una seconda edizione a causa della pandemia. Molti altri eventi sul territorio cui CAP ha da sempre partecipato come partner non sono stati svolti nell'edizione 2020 a causa della crisi sanitaria. CAP ha però riconfermato l'impegno con il progetto Pensiero di Natale, arrivato alla sua seconda edizione, e che anche nel 2020 ha riscosso un enorme successo tra gli istituti primari del territorio con oltre 130 classi partecipanti. A cavallo tra il 2020 e il 2021, CAP ha lanciato la campagna "Insieme per la tua Città", una serie di immagini e slogan con cadenza mensile che avevano l'intento di comunicare alla città di Prato un messaggio di fiducia e vicinanza in un momento storico drammaticamente unico.

Oltre a ciò, CAP, nel rispetto della sua vena cooperativistica, ha riformulato la tradizionale stenna di Natale per i soci ed i lavoratori, convertendo il tradizionale pacco, in un aiuto concreto alle famiglie dei lavoratori. Infine, è stata riproposta la Befana della CAP, un momento dedicato ai figli della comunità aziendale che negli anni aveva perso la propria essenza più pura.

Nell'ambito dei rapporti associativi con istituzioni, enti ed associazioni, è sempre molto forte il nostro impegno nei confronti di Confcooperative sia a livello regionale sia nazionale, dove rappresentiamo l'associazione in qualità di Consigliere nella Federazione Produzione e Lavoro Nazionale con delega al trasporto persone. Il Presidente della Cap, dal 2016, è anche Presidente di Confcooperative Toscana Nord, la nuova organizzazione nata dalla fusione delle unioni provinciali di Confcooperative di Firenze, Prato, Pistoia, Massa Carrara e Arezzo e Vice Presidente

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

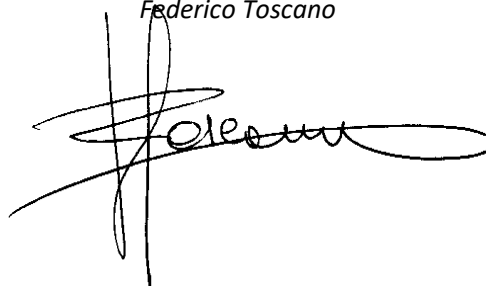
Vicario di Confcooperative Toscana e nel CAIPET, comitato nazionale istituito tra Confcooperative ANCST - Lega, Confartigianato, FISA CNA, ANAV per la gestione con le istituzioni delle problematiche riguardanti il trasporto di persone e il turismo. Inoltre esprimiamo nella persona del Presidente, un consigliere nel Fondo di Previdenza complementare denominato Previdenza Cooperativa (ex Cooperlavoro) a partire da lunedì 13 maggio 2019 ed un consigliere in Power Energia, società di sistema di ConfCooperative nell'ambito della distribuzione di energia (elettrica e gas) alle imprese. Esprimiamo inoltre un consigliere in Confindustria Nazionale, nel settore ANAV oltre a rappresentare la Presidenza Regionale ANAV nella persona del Presidente.

A giugno 2021, il Consiglio di Stato ha rigettato il ricorso presentato da Mobit (consorzio cui fa parte CAP) avverso l'aggiudicazione della Gara unica per il tpl toscano ad Autolinee Toscane – RATP. Con questa pronuncia si chiude un iter durato oltre 5 anni e che, di fatto, vede Autolinee Toscane subentrare nel servizio tpl alle storiche aziende del territorio. Il periodo estivo è stato propedeutico ad avviare l'iter per il passaggio dei beni e del personale al nuovo gestore che, a partire dal 1 novembre 2021, dovrebbe prendere ufficialmente il servizio.

CAP ha perso il proprio core business che da oltre 75 anni le aveva permesso di diventare una vera e propria istituzione cittadina, oltre a diventare società di riferimento per un gruppo di 20 aziende in 4 business diversi. CAP Cooperativa non scomparirà a seguito della pronuncia del Consiglio di Stato, bensì rivolgerà maggiore forza e impegno nei business rimasti, rimanendo vigile alle nuove sfide del mercato.

*Il Presidente della Cooperativa*

*Federico Toscano*



Prato, 22 settembre 2021

*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

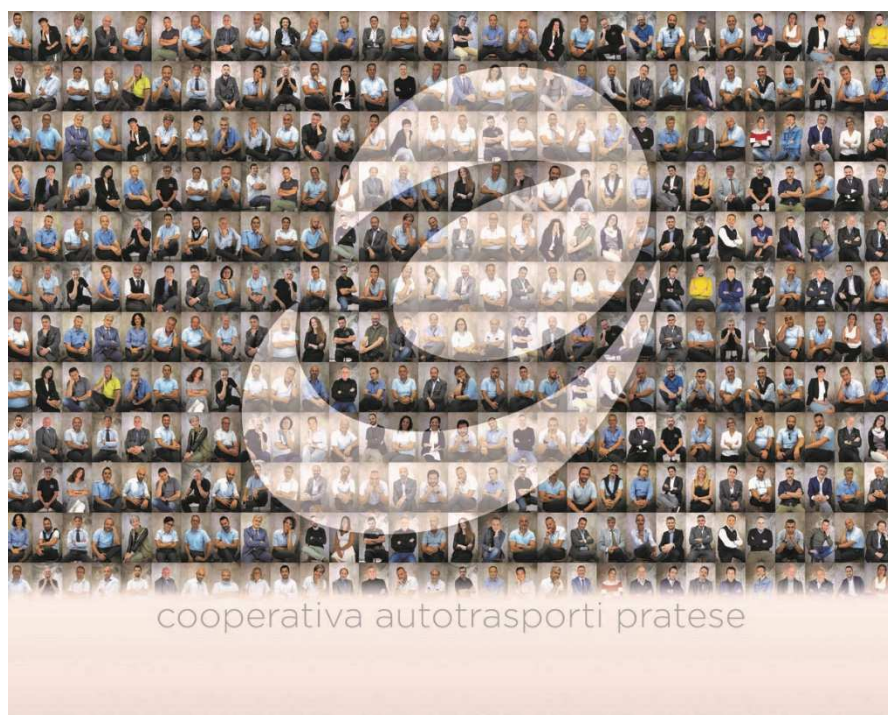
Tel. 05746081

Telefax 057421038

Sito Internet:

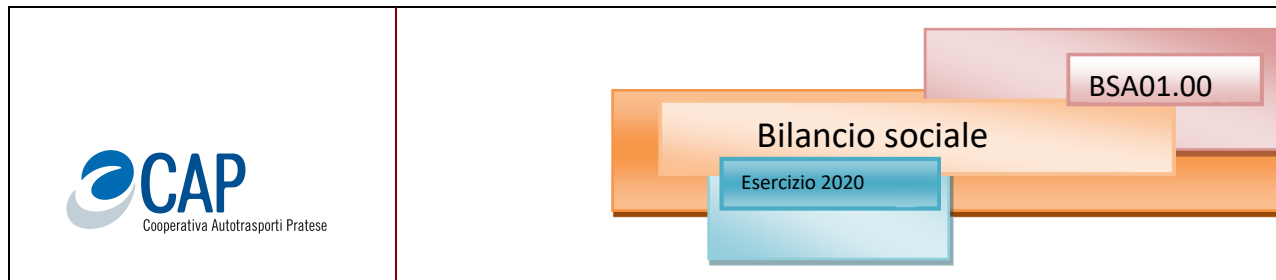
[www.capautolinee.it](http://www.capautolinee.it)

E-mail: [segreteria@capautolinee.it](mailto:segreteria@capautolinee.it)



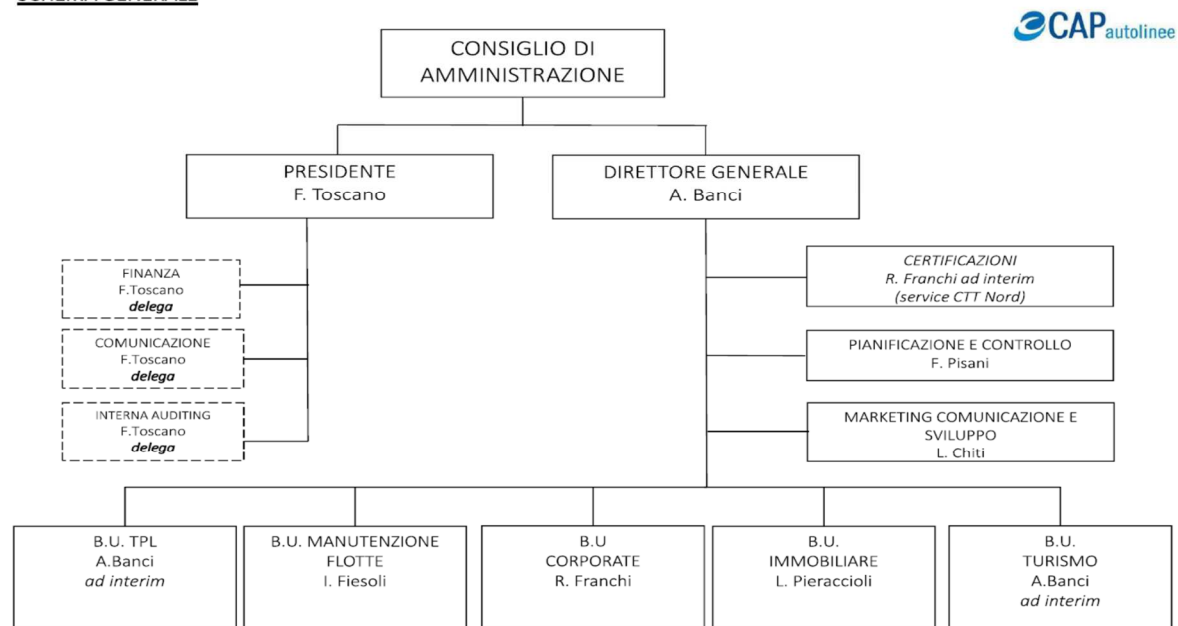
*Il presente documento è di proprietà della **CAP - Società Cooperativa**. e non può essere riprodotto senza autorizzazione scritta della stessa*





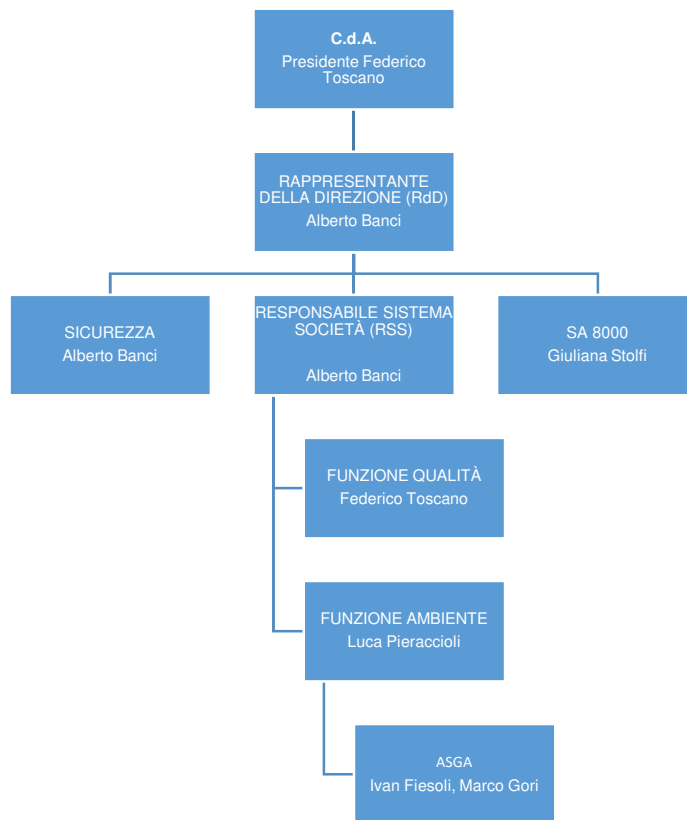
## 2.1 Organigramma

### SCHEMA GENERALE



Organigramma CAP – allegato DO n. \_4\_/2021 – decorrenza 01.01.2021

*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 31.12.2020 è composto da 496 unità.

Il *turnover* complessivo (soggetti entrati + soggetti usciti, senza considerare i trasferimenti interni) passa dalle 59 unità del 2019 alle 37 unità nel 2020.

Le cessazioni di lavoro registrate nel 2020 sono da imputarsi per la maggior parte a pensionamenti.

	in uscita	in entrata	<u>Totale turnover</u>
Operai	18	10	28
Impiegati, quadri, dirigenti	8	1	09
<b><u>TOTALI</u></b>	<b><u>26</u></b>	<b><u>11</u></b>	<b><u>37</u></b>

#### 3.2. Età media

L'età media del personale si attesta ad un livello medio, difatti a fine 2020 è di circa 46,5 anni, dato sostanzialmente stabile rispetto al 2019, questo per effetto delle uscite nel corso dell'anno e delle contemporanee assunzioni nel personale di guida di manutenzione ed amministrativo. Questo fenomeno ha permesso, di mantenere un sostanziale equilibrio nella distribuzione tra le diverse fasce di età e, al contempo,

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

ha garantito il necessario ricambio generazionale. Attualmente una lettura dei dati più approfondita permette di rilevare una leggera diminuzione del personale nella fascia di età fino ai 50 anni, si assiste difatti altresì, come previsto negli anni passati a fronte dell'innalzamento dell'età pensionabile, ad una crescita del personale nella fascia oltre i 50 anni a discapito del personale nella fascia 35-50.

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

	età media							
	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
fino ai 25 anni	0,81%	0,78%	1,05%	0,21%	0,21%	0,65%	0,22%	0,00%
25 - 35 anni	9,48%	10,31%	11,95%	12,29%	10,92%	12,10%	15,33%	17,90%
35 - 50 anni	50,00%	51,56%	57,02%	57,71%	56,93%	61,34%	60,48%	60,70%
oltre i 50 anni	39,72%	37,35%	29,77%	29,79%	31,93%	25,92%	23,97%	21,40%

In questa fase si sta mantenendo una sostanziale stabilizzazione dell'età media del personale, si può dunque ipotizzare che il turn over generazionale che ha ripreso vigore in questi ultimi anni sia andato parzialmente a compensare l'innalzamento dell'età pensionabile. Significativo il fatto che CAP dal 2010 collochi stabilmente oltre il 50 % del personale nella fascia tra i 35 e 50 anni. Altresì significativa la tendenza che si registra sulla fascia d'età oltre i 50 anni, dove la percentuale di occupati è in sensibile e costante aumento rispetto agli anni pregressi.

L'età media dei soci risulta solo leggermente superiore rispetto a quella dei dipendenti (48,99 anni), questo anche perché a seguito dell'istituzione del socio speciale, molti di coloro che hanno fatto il loro ingresso in azienda da minor tempo, hanno manifestato il loro interesse ad assumere lo stato giuridico di socio, riuscendo a sostenere la quota associativa nonostante gli impegni finanziari che la loro giovane età ed i progetti di vita privata, determinano.

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

### 3.4. Anzianità media

L'anno 2020 ha visto una leggera flessione dell'organico di CAP, in controtendenza con gli anni precedenti. Oltre al turnover del personale di guida ulteriori innesti si sono verificati nella Direzione Manutenzione e nella funzione di staff MarComDev con l'ingresso di alcune figure professionali avvenuto mediante assunzioni mirate di personale qualificato. La sostanziale stabilità dell'organico è condizionata sia dall'incertezza legata alle procedure di gara, sia dalle vicende legate all'evoluzione della pandemia da Covid-19 e dalle conseguenti ricadute negative sui vari settori produttivi; tali congiunture hanno portato ad una programmazione delle assunzioni volta unicamente alla copertura del fisiologico turnover aziendale. Contemporaneamente le uscite sono legate, nella maggior parte dei casi, al raggiungimento dei termini pensionistici, consolidando quindi una delle caratteristiche peculiari della Cooperativa, la cui appartenenza ed alta fidelizzazione all'Azienda da parte del personale rappresenta da sempre un punto di forza della Cooperativa.

### 3.5. Anzianità lavorativa del personale

	<u>2020</u>
da 0 a 5 anni	22,18 %
da 5 a 10	04,03 %
da 10 a 20	33,06 %
da 20 a 30	28,63 %
oltre i 30	12,10 %

I lavoratori con oltre 30 anni di servizio sono leggermente in aumento, questo nonostante l'effetto delle uscite per pensionamento, continua inoltre l'incremento dei dipendenti con anzianità fino a 5 anni, a testimonianza della rinnovata politica di assunzioni dell'Azienda. Risulta in leggera diminuzione la percentuale dell'organico con un'anzianità di servizio tra i 10 ed i 30 anni che quest'anno si attesta intorno al 61%. La principale causa di cessazione di rapporto di lavoro è costituita, da sempre, dal pensionamento.

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

### *3.6. Contratti di assunzione*

Nel corso del 2020, CAP ha rafforzato il proprio organico principalmente nella Direzione TPL con personale di guida, nella Direzione Manutenzione Flotte attraverso selezioni mirate di personale qualificato operaio ed amministrativo e nella Funzione di Staff Marketing Comunicazione e Sviluppo. Si sono effettuate sia assunzioni a tempo determinato sia a tempo indeterminato.

I contratti part-time interessano il 2,82% 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.

### *3.7. Presenza femminile e distribuzione per mansione*

La presenza di personale femminile, si attesta al 14,92% dell'organico complessivo, risultando in leggera diminuzione rispetto all'anno precedente.

Circa il 36% delle lavoratrici ha mansioni in ambito operaio mentre circa il 64% in quello impiegatizio, comprese le agenzie di viaggi e turismo, percentuali sostanzialmente stabili rispetto all'anno 2019.

### *3.8. Lavoratori extracomunitari*

L'organico aziendale conta 3 lavoratori di origine extracomunitaria con cittadinanza italiana.

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

### 3.9. Tasso di assenteismo

Nel corso del 2020 sono state registrate 771.969 ore di lavoro (pari a 118.764 giornate) registrando, sostanzialmente a causa degli effetti conseguenti la pandemia da Covid-19, una flessione rispetto all'anno 2019 in cui sono state registrate 819.855 ore di lavoro (pari a 126.132 giornate), contro le 772.884 ore di lavoro (pari a 118.905 giornate) del 2018, le 763.284 ore di lavoro dell'anno 2017 (pari a 117.428 giornate), e le 761.005 ore di lavoro (pari a 117.078 giornate di lavoro) del 2016. Il 2020 vede dunque una diminuzione pari a circa il 5,80% rispetto al 2019, tale diminuzione è conseguente alla flessione dei livelli di produzione intervenuta, se pur con impatti differenziati, in ogni area di business aziendale, in conseguenza degli effetti sociali e normativi derivanti dall'evoluzione della pandemia da Covid-19.

Le giornate di assenza per malattia sono state pari a 7.405 (48.133 ore), contro le 5.640 (36.660 ore) del 2019, le 6.510 (42.315 ore) del 2018, le 5.639 (36.654 ore) del 2017, e le 5.326 del 2016 (34.619 ore). Si registra pertanto un aumento sul numero complessivo pari al 31 %.

Le giornate di assenza per infortunio tendono, sul numero complessivo, a diminuire (circa il 58 %) e sono pari a 198 (1.287 ore), contro le 472 (3.068 ore) del 2019, le 348 (2.262 ore) del 2018, le 556 del 2017 (3.614 ore) e le 260 del 2016 (1.690 ore).

Le donazioni sangue sono sostanzialmente stabili rispetto all'anno precedente attestandosi nel 2020 alla quota di 134 giornate (871 ore) rispetto alla quota di 135 giornate (878 ore) del 2019, la quota di 136 giornate (884 ore) del 2018, la quota di 175 giornate (1.138 ore) del 2017 e contro la quota di 163 giornate del 2016 (1.060 ore).

Nel 2020 non si sono verificate ore di assenza per sciopero, rispetto a quanto verificatosi nel 2019 anno in cui sono state pari a 699,24 ore, legate sia ad eventi di carattere nazionale che aziendale, in aumento rispetto le 158,23 del 2018, e contro le 250,59 del 2017, mentre nel 2016 non si sono registrati scioperi.

L'andamento delle assenze per i periodi di aspettativa per il periodo 2015-2018 è stato il seguente:

Aspettativa	2020	2020	2019	2019	2018	2018	2017	2017
	giornate	Ore	giornate	Ore	giornate	Ore	giornate	ore
personale	1.197	7.781	1.345	8.743	1.679	10.914	698	4.537
facoltativa	541	3.517	585	3.803	610	3.965	552	3.588
salute	0	0	0	0	0	0	0	0

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

inidoneità temporanea	05	33	14	91	0	0	0	0
-----------------------	----	----	----	----	---	---	---	---

Nel 2020 si segnalano 147 giornate di assenza per maternità e allattamento, un dato in sensibile diminuzione rispetto a quanto registrato nel 2019, quando si attestava a 955 giornate, ed anche rispetto a quanto registrato nel 2018 quando si attestava a 308 giornate, nel 2017 si registravano 693 giornate e nell'anno 2016 548 giornate.

Nel complesso le giornate di assenza per aspettativa/maternità cui sopra, per le causali considerate, sono passate dalle 1.507 del 2016, alle 1.943 del 2017, alle 2.597 del 2018, alle 2.900 del 2019 ed alle 1.890 del 2020.

### 3.10. 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 annunci di bandi di selezione su siti web, social e quotidiani locali e non. Altre fonti di contatto sono costituite dall'ambito scolastico e universitario e dalle agenzie di lavoro interinale.

I candidati sono sottoposti a selezione mediante l'intervento di commissioni interne all'azienda appositamente costituite ed a seconda delle opportunità integrato da selezionatori professionisti esterni.

### 3.11. 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 Commercio per i Dipendenti della Direzione Turismo

il CCNL Dirigenti

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

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



Numerosi occasioni di incontro tra l’Azienda e le rappresentanze sindacali caratterizzano lo scenario della Cooperativa. In particolare, la Commissioni turni, composta da membri 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.), conseguentemente alle misure di sicurezza relative alla gestione del rischio Covid-19 nell’anno 2020 si è vista l’istituzione di un ulteriore momento di confronto, attraverso la costituzione del cd. Comitato Covid, ambito nel quale l’Azienda, l’RSPP ed i delegati in seno al comitato delle Organizzazioni Sindacali condividevano tematiche sulla gestione del rischio e sulle conseguenti misure preventive da adottare.

#### Remunerazione delle risorse umane:

	2020	2019	2018	2017	2016
salari e stipendi	15.525.774	18.155.084	17.066.240	16.006.329	16.117.395
quota d'esercizio TFR	1.141.847	1.170.683	1.149.586	1.149.461	1.124.838
oneri sociali	4.901.916	5.251.447	4.929.248	4.857.255	4.723.511
altri costi	156.391	147.560	171.342	337.873	248.353
<b>TOTALE</b>	<b>21.725.928</b>	<b>24.724.774</b>	<b>23.316.416</b>	<b>22.350.918</b>	<b>22.214.097</b>

### 3.12. 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.

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

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*, dal 2018 *Previdenza Cooperativa*, 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 comporta, raggiungendo, a fine 2020, il numero di 345 iscritti, si segnala anche la presenza di 49 iscritti presso il fondo di previdenza complementare autoferrotranvieri Priamo, vi sono infine 95 posizioni iscritte al fondo della Tesoreria dello Stato presso l'INPS e 7 posizioni iscritte ai PIP, piani individuali personali.

### *3.13. 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.

Di particolare valore per la soluzione dei problemi legati al reclutamento di giovani figure di conducenti di linea e manutentori sul territorio, è il progetto "Cap Academy", nel quale Cap, attraverso una formazione interna di sei mesi, da attuarsi tramite la formula del tirocinio, forma e qualifica fino a 20 figure di età compresa dai 21 ai 26 anni allo svolgimento delle mansioni di conducente di linea ed addetto alla manutenzione; il percorso formativo, nel quale i tirocinanti frequentano anche i corsi per il conseguimento

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

delle necessarie patenti e qualifiche professionali, vede l'azienda fornire ai soggetti una panoramica completa sulle diverse dimensioni aziendali, qualificando i soggetti e fornendogli gli strumenti per una rapida collocazione sul mercato del lavoro. Il progetto, strutturato con la collaborazione della Provincia di Prato e del Centro per l'impiego, è formulato come una vera e propria "accademia" aziendale per la preparazione al lavoro nel trasporto pubblico. Finalità non secondaria del progetto è quella di dare una riqualificazione alla figura di autista sia agli occhi dei giovani, che vedranno in esso una concreta opportunità per il futuro, sia agli occhi di un'utenza che potrà usufruire di autisti altamente competenti e formati. Il progetto ha visto la sua prima attuazione nell'anno 2019 e nel corso del 2020 si è verificato l'ingresso dei primi due autisti qualificatisi attraverso tale percorso formativo.

### 3.14. Risorse umane per titolo di studio

	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014
<b>Scuola dell'obbligo</b>	62,90%	64,13%	66,60%	69,38%	71,22%	73,00%	73,92%
<b>Diploma</b>	29,64%	28,07%	27,73%	25,42%	23,95%	23,11%	21,77%
<b>Laurea</b>	7,46%	7,80%	5,67%	5,21%	4,83%	3,89%	4,09%

Dai dati sopra riportati si evince che più di un terzo della forza aziendale di CAP ha conseguito almeno 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 il 38 % dei lavoratori con mansione impiegatizia.

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

### Principali eventi formativi

2020	
<b>ore complessive di formazione</b>	8.278
<b>n.ro persone coinvolte</b>	301
<b>Interventi più significativi</b>	<p>Nel corso dell'anno le attività formative hanno subito un'inevitabile rallentamento in seguito alle difficoltà organizzative e normative legate al periodo emergenziale, nonostante questo sono comunque proseguiti, anche adattando le modalità di erogazione al nuovo contesto, i consueti programmi rivolti alla formazione iniziale e l'aggiornamento del personale sulle tematiche relative alla sicurezza sui luoghi di lavoro. Ulteriori interventi formativi sono stati mirati ad argomenti tecnici specifici (personale amministrativo, delle risorse umane, dell'ufficio acquisti e commerciale e personale manutentivo). Il 2020 ha visto inoltre il compimento di un progetto formativo, finanziato dal fondo interprofessionale Foncoop per l'aggiornamento del CQC Persone del personale viaggiante, che ha fornito corsi specifici presso le autoscuole convenzionate sul territorio a tutto il personale di guida, tali corsi, oltre alle materie d'insegnamento ministeriale, hanno visto la partecipazione di specialisti in comunicazione e prevenzione dalle aggressioni, al fine di migliorare costantemente il livello d'interazione con l'utenza e la sicurezza dei lavoratori a bordo dei mezzi.</p>
2019	
<b>ore complessive di formazione</b>	7.391
<b>n.ro persone coinvolte</b>	210
<b>Interventi più significativi</b>	<p>Oltre al già citato CapAcademy, che ha visto l'interessamento di diversi ambiti formativi e diversi ambiti produttivi, il 2019 ha visto un rilevante impegno relativo alla formazione del personale di Direzione sulle materie 231 e Privacy, dati i recenti aggiornamenti intervenuti in campo legislativo. Tramite il finanziamento del fondo interprofessionale Foncoop ha preso l'avvio il piano formativo per il rinnovo della CQC per il personale viaggiante. Ulteriori interventi</p>

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

formativi hanno riguardato specifici ambiti specialistici del personale Corporate e tecnico manutentivo. Ha preso inoltre il via una serie di interventi formativi destinati alla prevenzione delle aggressioni a bordo per il personale viaggiante ed indirizzati ad un complessivo miglioramento delle modalità di comunicazione con la clientela. È importante rilevare come nel 2019 abbiano avuto inizio due master universitari rivolti a figure direttive aziendali inerenti la sicurezza sul lavoro ed il Tpl.

**2018**

<b>ore complessive di formazione</b>	6.155
<b>n.ro persone coinvolte</b>	134
<b>Interventi più significativi</b>	Nel corso dell'anno ha avuto luogo un rilevante piano formativo finanziato con il fondo interprofessionale Foncoop ed in stretta collaborazione con la Pricewaterhousecooper che ha coinvolto personale della direzione ai vari livelli e reparti, ed ha visto alcuni macro interventi su tematiche generali riguardanti, i valori della Società Cooperativa, e su tematiche specifiche inerenti alla redazione di documenti di programmazione pluriennale sia economica sia organizzativa (organizzazione del personale, business plan, bilancio). Ulteriori interventi formativi sono stati mirati ad argomenti tecnici specifici (personale amministrativo, delle risorse umane, dell'ufficio acquisti e commerciale e soprattutto personale manutentivo). Il 2018 ha visto l'avvio di un progetto formativo, sempre finanziato dal fondo interprofessionale Foncoop per l'aggiornamento del CQC Persone del personale viaggiante, fornendo corsi specifici presso le autoscuole convenzionate sul territorio a tutto il personale di guida.

**2017**

<b>ore complessive di formazione</b>	1.466
<b>n.ro persone coinvolte</b>	84
<b>Interventi più significativi</b>	Proseguimento e conclusione del piano formativo finanziato con Foncoop attivato nel 2016 e rivolto a tutte le famiglie professionali con

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

	macro interventi rivolti al personale turistico, noleggiatori e di adeguamento alla normativa sulla sicurezza. Ulteriori interventi formativi sono stati mirati ad argomenti tecnici specifici per personale amministrativo e manutentivo.
--	--

2016	
<b>ore complessive di formazione</b>	3.208
<b>n.ro persone coinvolte</b>	232
<b>Interventi più significativi</b>	Attivazione di un piano formativo finanziato su Foncoop rivolto a tutte le famiglie professionali. Gli interventi principali hanno riguardato il personale di guida ed il turismo. Altri interventi mirato hanno riguardato il personale del settore manutentivo e la formazione per la sicurezza.

*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.

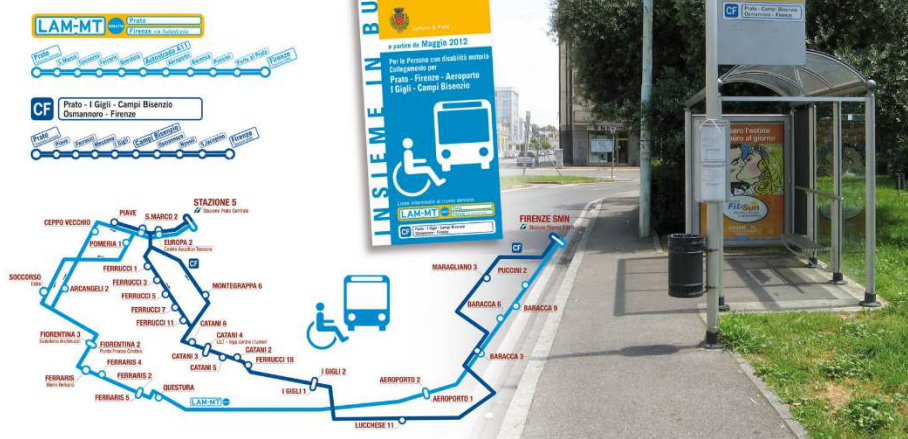
### Stakeholders interni:

- Soci
- Dipendenti
- Management

### Stakeholders esterni:

- Utenti clienti
- Pubblica amministrazione
- Forze dell'ordine
- Scuole
- Fornitori
- Organizzazioni sindacali
- Opinione pubblica
- Mass media
- Gruppi ambientalisti ed umanitari
- Associazioni non governative

**INSIEME IN BUS**  
maggiore attenzione alle persone con disabilità motoria.



### 4.1. Soci, dipendenti e management

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

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

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.



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



La comunicazione con il cliente viene gestita direttamente dagli uffici URP di Prato e Firenze. Per aumentare le opportunità di dialogo con la clientela, CAP si avvale anche di una convenzione sottoscritta con il Comune di Prato e gli altri enti relazionali della Provincia riguardo al coordinamento tra i rispettivi URP per lo scambio di dati nell'ottica di fornire un miglior servizio ai cittadini.

Sono periodicamente svolti analisi e sondaggi rivolti alla clientela con l'obiettivo di comprenderne le tendenze. Oltre a ciò, sono stati condotti importanti approfondimenti sulla mobilità dolce e la necessaria integrazione con linee forti e aperte all'intermodalità, su possibili collaborazioni per lo sviluppo di servizi di collegamento casa-lavoro e su coordinati progetti di lotta all'evasione.

### *4.3. Istituzioni e Pubblica Amministrazione*

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

Nell'ambito di tali rapporti vi è da rilevare tutto il lavoro di coordinamento, monitoraggio e aggiornamento delle linee guida di utilizzo del trasporto pubblico da quando si è scatenata la pandemia da Covid-19. CAP, Enti pubblici e Prefetture sono state in contatto continuo al fine di poter offrire una mobilità sicura ai cittadini anche nei momenti più difficili.

Insieme al Comune di Prato, inoltre, si è lavorato per realizzare e presentare alcuni progetti per richiedere fondi europei e nazionali per l'ammodernamento dei sistemi di trasporto pubblico di massa, facendo prevalere scelte green e sostenibili.

### *4.4. Organizzazioni sindacali*

La partecipazione delle organizzazioni sindacali al progetto SA8000 è testimoniata dalla nomina del Rappresentante dei lavoratori, che partecipa al Social Performance Team, e dalla 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.

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

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 il proprio sito internet ed i social network oltre che tramite la stampa e le newsletter, certa che il sempre vivo rapporto tra l’Azienda e la collettività possa continuare ad alimentarsi attraverso altri canali altrettanto incisivi (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 sito web è diviso nella sezione AZIENDA, VIAGGIA CON NOI, PARLA CON NOI e NOTIZIE.

Le parti “viaggia con noi” è stata completamente rinnovata con la nuova sezione “Calcola Tariffa” che permette agli utenti di poter conoscere i prezzi dei propri viaggi in base alle esigenze. La sezione “Parla con noi” è di relazione e ascolto della clientela, con la possibilità per l’utente di inviare suggerimenti, reclami e richieste di informazioni direttamente online. La parte delle notizie riguarda aspetti di avvisi e news su deviazioni, traffico e particolari modifiche del servizio e notizie “In evidenza” o comunicati stampa che raccontano iniziative, eventi, storie aziendali, avvenimenti interni o esterni di particolare interesse.

Sui canali social sono riportati contenuti con rubriche calendarizzate speculari a quelle del sito web. Inoltre i Social Network contribuiscono a creare una maggiore interazione reciproca con gli utenti e la possibilità, al contempo, di informare, comunicare e instaurare un rapporto fiduciario con essi. Nel corso dell’anno 2020, CAP ha ampliato la propria presenza social con l’apertura del canale LinkedIn grazie al quale ha già intrapreso alcune campagne di selezione personale.

La newsletter è invece dedicata a chi ha espressamente dato il consenso per ricevere materiale promozionale e pubblicitario online tramite un form apposito o dopo la sottoscrizione di Carta Mobile in biglietteria. La newsletter aggiorna gli utenti sulle principali novità del servizio, su promozioni ed eventi, su iniziative e progetti.

Su Facebook è presente ed attivo il gruppo “Cap 1945 storia di una città” nel quale i membri si scambiano e condividono materiale fotografico d’epoca relativo alla Cooperativa. L’archivio aziendale digitale di tutto il materiale fotografico raccolto negli anni è ospitato invece nel sito della cooperativa [www.cap1945.it](http://www.cap1945.it).

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

Nel corso dell'ultimo anno, al fine di migliorare la connettività e accorciare le distanze tra le diverse sedi di CAP e delle aziende del gruppo, è stato implementato un nuovo strumento: Webex. La piattaforma consente di organizzare meeting e videochiamate tra numerosi utenti e prevede anche uno strumento di chat interno. Anche Whatsapp sta diventando uno strumento prezioso per la comunicazione interna alla Cooperativa: grazie alla creazione di liste broadcast, la Cooperativa è in grado di informare i soci e i dipendenti delle iniziative messe in campo, degli ordini di servizi, delle agevolazioni e convenzioni e molto altro.

### Siti web

Sito	Data apertura	Sessioni	Utenti	Visualizzazioni di Pagina	Utenti medi giornaliere	Durata Sessione media	Pagine medie per sessione
Cap Autolinee	A regime a fine 2014	257.000	130.500	706.000	357	00:02:25	2,76
Cap 1945	Settembre 2015; si veicolano notizie di cooperativa	4.300	3.700	22.500	10	00:01:29	5,21

I valori sono riferiti al periodo 1/01/2020-31/01/2020

### Facebook

Profilo	Data apertura	Numero post medi	Mi piace totali alla pagina	Mi piace sulla pagina periodo di riferimento	Visualizzazioni
Cap Autolinee	Dicembre 2014	300	5.300	2.000	180.000 ca

I valori sono riferiti al periodo 1/01/2020-31/01/2020

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

**Twitter**

Profilo	Data apertura	Tweet	Following*	Follower totali	Follower nel periodo di riferimento	Menzioni	Visualizzazioni
Cap Autolinee	Gennaio 2015	280	212	725	2	35	18.000 ca

\*abbiamo scelto di seguire profili istituzionali, testate giornalistiche, enti locali, politici, associazioni di rilievo nel territorio e non i singoli utenti privati del servizio.

*I valori sono riferiti al periodo 1/01/2020-31/12/2020*



*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.

La crisi epidemiologica ha di fatto annullato tutte le iniziative ed eventi sul territorio e per la comunità cui CAP era solita partecipare. Non per questo CAP ha smesso di dare sfogo al proprio animo cooperativistico fortemente votato alla beneficenza e alla vicinanza.

CAP ha riconfermato l'impegno con il progetto Pensiero di Natale, arrivato alla sua seconda edizione, e che anche nel 2020 ha riscosso un enorme successo tra gli istituti primari del territorio con oltre 130 classi partecipanti. A cavallo tra il 2020 e il 2021, CAP ha lanciato la campagna "Insieme per la tua Città", una serie di immagini e slogan con cadenza mensile che avevano l'intento di comunicare alla città di Prato un messaggio di fiducia e vicinanza in un momento storico drammaticamente unico.

Oltre a ciò, CAP, nel rispetto della sua vena cooperativistica, ha riformulato la tradizionale stenna di Natale per i soci ed i lavoratori, convertendo il tradizionale pacco, in un aiuto concreto alle famiglie dei lavoratori. Infine, è stata riproposta la Befana della CAP, un momento dedicato ai figli della comunità aziendale che negli anni aveva perso la propria essenza più pura. Proprio sotto le feste di Natale, CAP ha lasciato un'offerta all'Emporio della Solidarietà, ente benefico che aiuta le famiglie più in difficoltà.

Nel corso del 2021, infine, con il progressivo allentamento delle misure contenitive dell'epidemia, CAP ha potuto offrire la propria partnership al Campionato di Giornalismo, promosso dal quotidiano La Nazione e indirizzato ai ragazzi delle scuole superiori e all'organizzazione dell'arrivo delle Mille Miglia a Prato.

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



#### 4.7. Fornitori

L'attività di valutazione e qualifica dei fornitori viene effettuata dall'ufficio Affari Generali; pertanto i processi di valutazione e qualifica degli stessi sono gestiti secondo quanto descritto nella procedura Gestione Acquisti. Tutti i fornitori di CAP sono stati e saranno oggetto di verifiche e sensibilizzazioni riguardo ai temi della SA8000 da parte di personale CTT Nord 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.

## 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 nelle 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).

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

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. Al 31 dicembre 2020 gli addetti CAP sono 496. I soci lavoratori complessivi sono 287 di cui 279 attivi presso la nostra Cooperativa e 8 attivi in aziende partecipate, 16 sono i soci dimissionari nel 2020.

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 alla base della filosofia della norma SA8000.

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



### 5.3. Linee guida

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

- assoluta parità tra i sessi
- assoluta parità di trattamento lavorativo tra soci lavoratori e dipendenti, nel rispetto dei contratti collettivi di lavoro e dei contratti integrativi aziendali
- ricerca di dialogo aperto e collaborativo con le parti sindacali
- 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 allo svolgimento delle mansioni

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



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.

- 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
- 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
- promozione della partecipazione dei soci lavoratori alla vita societaria anche attraverso momenti di riunione assembleare.
- promozione della formazione dei lavoratori sulle tematiche della cooperazione
- promozione dell'aggiornamento professionale dei lavoratori
- definizione di un budget da impiegare in iniziative di tipo sociale e umanitario
- rinuncia al turismo di tipo sessuale
- miglioramento degli ambienti di lavoro e del comfort degli autobus

#### *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.

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

- 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.

## 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.

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

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

### 6.3. Salute e sicurezza

Premesso che la CAP ottempera a tutti gli obblighi di legge previsti dal D. Lgs. 81/08 e s.m.i. nonché a 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 durante le riunioni periodiche i cui 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;

È 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.

Preso atto dell'evolversi della situazione epidemiologica e tenuto conto del quadro normativo nazionale ai fini del contrasto e contenimento del virus SARS-Cov-2, l'azienda ha elaborato e messo in atto un Protocollo aziendale per la gestione del rischio biologico da Covid-19 al fine di tutelare la salute e incrementare nei propri ambienti di lavoro l'efficacia delle misure precauzionali di contenimento per contrastare l'epidemia.

Attraverso l'adozione del Protocollo suddetto, l'azienda ha fornito (e tuttora continua a farlo) una informazione adeguata sulla base delle mansioni e dei contesti lavorativi, con particolare riferimento al complesso delle misure adottate cui il personale deve attenersi, in particolare sul corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale (DPI) per contribuire a prevenire ogni possibile forma di diffusione di contagio, ed ha fornito (e tuttora fornisce) altresì una comunicazione adeguata agli utenti del servizio di trasporto e ai terzi che entrino in contatto con l'azienda riguardo alle regole di comportamento generale da

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

osservare. Con lo scopo di garantire l'applicazione, verifica e adeguamento delle regole del Protocollo di regolamentazione, è stato istituito in Azienda un Comitato Covid con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e degli RLS"

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 ed infortuni nel periodo dal 2012 al 2020.

<u>Anno</u>	<u>gg infortuni</u>	<u>gg malattia</u>	<u>forza media personale</u>
2012	575	4.296	448
2013	382	3.961	453
2014	564	4.498	458
2015	702	4.929	462
2016	260	5.326	469,50
2017	556	5.639	476,08
2018	348	6.510	481,08
2019	472	5.640	507,42
2020	198	7.405	503,67

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, ASPP, Preposti e Dirigenti con i corsi previsti dalla normativa vigente.

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

- Prosecuzione dell'attività di revisione della documentazione del sistema gestione sicurezza.
- Ottimizzazione della gestione della documentazione delle attrezzature di lavoro delle officine.

### *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.

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

Al termine del 2016 la percentuale dei lavoratori iscritti ad organizzazioni sindacali era pari al 57,77%, nel 2017 in controtendenza con gli anni precedenti si è registrato un lieve aumento con il 59,17% degli iscritti, nell'anno 2018 è risultato stabile, attestandosi al 59,33 % mentre nel 2019 si è registrata una diminuzione, con una percentuale degli iscritti del 56,34%, per l'anno 2020 il dato risulta in sensibile aumento con il 62,10% dei lavoratori iscritti alle organizzazioni sindacali.

I permessi sindacali usufruiti dai rappresentanti sono stati pari, nel 2016 a 4.614 ore, nel 2017 a 4.787 ore, nel 2018 a 3.904 ore, nel 2019 a 3.052 ore, nel 2020 risultano essere di 4.151 ore.

Non si sono verificati scioperi nel corso dell'anno 2020, mentre nel corso del 2019 le ore di sciopero sono state pari a 699,24 in aumento rispetto al 2018 nel quale sono state pari a 158,23, e rispetto al 2017 nel quale sono state pari a 250,59, mentre nell'anno 2016 sono state pari a 0 (zero). Gli scioperi registrati negli anni precedenti sono da imputare in via principale al mancato rinnovo del contratto nazionale di categoria e/o a questioni di carattere nazionale, mentre nel 2019 sono principalmente riferite a questioni di carattere aziendale, nello specifico su temi di organizzazione del lavoro e remunerazione legata al premio di risultato. 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.

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

## *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 12% confermando una delle percentuali più alte nel settore, sia in Toscana, sia sul territorio nazionale. Nel dettaglio si precisa che, al termine del 2015 la percentuale dei lavoratori CAP costituita da donne era pari al 12,53%, nel 2016 risultava pari al 12,61 %, nel 2017 aumentava attestandosi al 15,00%, nel 2018 risultava pari al 15,30%, per gli anni 2019 e 2020 il dato si mantiene sostanzialmente stabile, attestandosi rispettivamente al 15,01% ed al 14,92%.

## *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 2020 sono state istruite 40 pratiche (contestazioni) per provvedimenti disciplinari contro le 49 del 2019, le 40 del 2018, le 34 pratiche del 2017, le 51 pratiche del 2016, le 39 pratiche del 2015 e le 43 pratiche del 2014; si rileva pertanto una sensibile diminuzione rispetto lo scorso anno, sintomo di una politica di sorveglianza su comportamenti non proprio "ortodossi" del personale, aventi finalità educative e non di mero controllo.

## *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

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

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 normativa vigente. 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 28/11/2015 è stato siglato l'accordo nazionale di rinnovo del Ccnl autoferrotranvieri, che ha disciplinato sia aspetti normativi che retributivi. Sotto questo ultimo profilo si registra l'erogazione di una quota una-tantum - del valore di 600 € al parametro 175 - suddivisa in due tranche, e con l'aumento della retribuzione globale - del valore di 100 € al parametro 175 - suddivisa in tre tranche, di cui l'ultima ad ottobre 2017. Sono in corso di svolgimento tavoli di trattativa fra le organizzazioni sindacali e datoriali per la stipula dell'accordo di rinnovo del C.C.N.L. scaduto dal 31/12/2017.

## **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.

A 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:

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

- 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.

### 6.10.2. Obiettivi annuali responsabilità sociale

Il documento “politica ed obiettivi annuali per la responsabilità sociale” del 10.02.2021 riporta i seguenti obiettivi per l’anno 2021:

	Obiettivo	Responsabile	Tempo finale
	Inserimento nuovi profili qualificati nel personale di guida, per far fronte alle uscite per pensionamento ed alla riorganizzazione delle turnazioni	Il Direttore	30/06/2021
	Prosieguo della ri-organizzazione del settore manutentivo mediante assunzioni di nuovo personale	Il Direttore	31/12/2021
	Collaborazione con l’istituto Buzzi e gli altri Istituti del territorio al fine di stabilizzare l’inserimento di tirocinanti nel settore manutentivo	Il Direttore	31/12/2021
	Campagna di comunicazione legata ai valori della Cooperativa e della città	Il Presidente	31/12/2021
	Rivisitazione del sito internet della Cooperativa	Il Presidente	31/12/2021

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



	Realizzazione nuova grafica coordinata aziendale	Il Direttore	31/12/2021
	Ampliamento della diffusione della newsletter "notizie in movimento" per aggiornamenti sul mondo del trasporto pubblico locale	Il Presidente	31/12/2021
	Implementazione di un sistema di messaggistica interna per la comunicazione a soci e dipendenti	Il Direttore	31/12/2021
	Realizzazione dell'evento un PRATO di Libri	Il Presidente	30/06/2021
	Rinnovo della convenzione con Avis per l'istituzione di giornate di donazione sangue dedicate ai soci e dipendenti della cooperativa	Il Presidente	31/12/2021
	Progetto "Pensieri di Natale", "Fermata d'Autobus" e "Amico Bus" rivolti agli studenti degli Istituti scolastici Provinciali	Il Presidente	31/12/2021
	Sviluppo di un profilo LinkedIn aziendale	Il Direttore	31/12/2021
	Sviluppo progetto e-commerce per il settore turistico	Il Presidente	31/12/2021
	Budget annuale di 20.000 euro per il finanziamento di progetti con scopi benefici	Il Presidente	31/12/2021

### 6.10.3. 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 ricevuto comunicazioni sulla norma in generale ed in particolare sulla possibilità di inoltrare reclami, suggerimenti, ecc.

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

Il personale neo assunto viene inoltre preparato ai temi della responsabilità sociale attraverso specifici corsi iniziali.

#### **6.10.4. Obiettivi**

L'obiettivo principale che si pone la Cooperativa è sicuramente quello di proseguire le attività di sensibilizzazione e diffusione della conoscenza della normativa etica per il personale della Cooperativa e di provvedere ad un continuo monitoraggio sul funzionamento del sistema sociale.

Proprio per questo 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.

#### **6.10.5. 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 ha 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.

#### **6.11.1. Obiettivi**

Effettuare, entro la fine 2021, visite a due fornitori, per coinvolgerli sui temi della responsabilità sociale.

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

### 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.



## 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

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

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 2013, con il sistema oramai a regime da oltre tre anni 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 mantenimento delle certificazioni Qualità ed Ambiente che si sono chiuse tutte con la conferma del certificato.



Per quanto concerne la certificazione SA8000 nell'anno 2019, CAP ha ottenuto il rinnovo del certificato fino al 17.02.2022, 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. 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.

Per quanto riguarda la materia in oggetto la Business Unit TPL ha portato avanti alcune attività legate alla ricerca e allo sviluppo. La più significativa è stata la possibilità di testare per le strade di Prato e degli altri territori di competenza del gruppo, alcuni bus elettrici delle principali case costruttrici mondiali. La prima esperienza si è avuta nel gennaio 2020, quando è arrivato a Prato l'E--Citaro di Mercedes--Evobus. Il bus 100% elettrico è rimasto in città per i test per circa 2 settimane. CAP ha voluto cogliere l'occasione per attivare, parallelamente, un dibattito con gli stakeholder della città circa la scelta di switchare verso la mobilità elettrica. È per questo che sono stati organizzati alcuni eventi dedicati a scuole di ogni ordine e grado,

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

professionisti, tecnici e amministrazioni culminati con la partecipazione al seminario sulla sostenibilità organizzato da ConfCooperative a Firenze e al quale ha partecipato anche il Ministro dell’Ambiente Costa.



## 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

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

- 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 cooperatori, e quale ristoro in forma di incremento gratuito del 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	2020	2019	2018	2017	2016
Valore della produzione	47.196	58.722	53.303	49.398	44.048
Costi della produzione	-18.953	-26.923	-24.369	-22.270	-16.829
<b>Valore aggiunto lordo</b>	<b>28.243</b>	<b>31.799</b>	<b>28.934</b>	<b>26.628</b>	<b>27.219</b>
Saldo gestione accessoria	-412	1.076	854	711	573
Saldo componenti straordinari	-	-	-	-	-

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

<b>Valore aggiunto globale lordo</b>	<b>27.822</b>	<b>32.875</b>	<b>29.788</b>	<b>27.339</b>	<b>27.792</b>
Ammortamenti e accantonamenti	-3.291	-4.470	-3.033	-2.600	-2.827
<b>Valore aggiunto globale netto</b>	<b>24.531</b>	<b>28.405</b>	<b>26.755</b>	<b>24.739</b>	<b>24.965</b>

Il valore Aggiunto viene ripartito tra i vari *stakeholder* interni, esterni 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	2020	2019	2018	2017	2016
Remunerazione risorse umane (1)	17.493	18.792	17.886	17.986	17.693
Remunerazione dei soci (2)	382	1.596	1.265	392	656
Riserve indivisibili	339	925	1.250	331	536
Imposte e tasse (3)	5.362	5.975	5.513	5.285	5.308
Risorse Enti Finanziatori (4)	835	983	669	606	664
Risorse al movim. coop. (5)	10	28	39	10	17
Ris.alle associaz.di categ. (6)	94	79	120	120	85
Risorse al territorio (7)	17	27	12	9	6
<b>Totale Valore Aggiunto</b>	<b>24.531</b>	<b>28.405</b>	<b>26.755</b>	<b>24.739</b>	<b>24.965</b>

(1) Stipendi al personale dipendente

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

- (2) Quota di ristorno + 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.



## 9. IL CAPITALE ED IL PRESTITO SOCIALE

Il capitale sociale detenuto dai soci lavoratori ammonta ad Euro 12.770.300.

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	2020	2019	2018	2017
Totale versato	4.773	5.123	5.423	5.751

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



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, sul sito aziendale: [www.capautolinee.it](http://www.capautolinee.it) e tramite mail all'indirizzo di posta elettronica [SA8000@capautolinee.it](mailto:SA8000@capautolinee.it)



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