



# IL BILANCIO SOCIALE DI CAT SPA Anno 2007



*cura di:*

**Funzione Qualità e Responsabilità Sociale di CAT**



## **Premessa**

La realizzazione di economie finalizzate all'accrescimento della competitività sembra essere divenuto il nuovo e indiscutibile dogma del mercato globale. Se la ricerca di efficienza rappresenta un obiettivo imprescindibile per qualsiasi azienda, differenti possono essere le modalità attraverso le quali tale ricerca si realizza. Specialmente nei paesi in via di sviluppo, dove minori sono le tutele esistenti nell'ambito del mondo del lavoro, è presente il rischio che le politiche di contenimento dei costi si effettuino esclusivamente a danno dei soggetti sociali più deboli. Proprio da questi paesi è scaturita la richiesta di aumentare la sfera dei diritti attraverso la verifica di come si realizzano determinate economie di scala. Le aziende, e il discorso è particolarmente valido per i soggetti che gestiscono servizi pubblici, debbono garantire che nello svolgimento della propria attività vengano debitamente considerati temi quali la discriminazione, i diritti di associazione, il rispetto dei contratti nazionali, gli orari di lavoro, la difesa dell'infanzia e dell'adolescenza, la questione salariale tanto quanto i temi relativi alla salubrità dei luoghi dove l'attività lavorativa si svolge e all'impatto ambientale che essa determina. Nell'attuale scenario le imprese sono chiamate ad un impegno nella definizione di precise strategie socio economiche, da inserirsi in un contesto di accresciuta sensibilità e attenzione per la costruzione di un sistema che ponga il concetto di persona al centro del proprio edificio di valori.

## **Il ruolo di CAT SPA**

CAT SpA, in quanto azienda di erogazione del servizio di trasporto pubblico locale di persone nella provincia di Massa-Carrara, ha sempre avuto la consapevolezza di rivestire un "ruolo sociale" sul territorio di sua competenza.

La consapevolezza di questo "ruolo sociale" scaturisce principalmente:

- dalla natura pubblica del prodotto fornito, che è costituito dall'erogazione di un servizio di trasporto strutturato in moda tale da garantire un efficiente e costante presenza del servizio nella Provincia (non facilitato dalle caratteristiche morfologiche della regione), permettendo quindi il collegamento di località dislocate in ambiti territoriali anche montani, non agevoli e semplici da raggiungere (Lunigiana e Fosdinovo), con gli insediamenti della zona costiera (Massa, Carrara e Montignoso);

- dall'impegno ed esigenza nel fornire un servizio che sia usufruibile a tutta la popolazione nella sua complessa eterogeneità, confermato da una politica aziendale molto attenta al recepimento e al soddisfacimento delle esigenze esterne di un utente/cliente sempre più esigente e consapevole;

- da una sensibilità del vertice aziendale volta a garantire sempre modalità di lavoro interne non solo conformi ai vincoli legislativi. Inoltre tale impegno è comprovato, nel corso della storia, da una serie di decisioni e scelte intraprese a vantaggio dei dipendenti quali:

- la politica del recupero e della reintegrazione degli autisti inidonei al servizio di guida;
- prediligere l'utilizzo di contratti di formazione lavoro rispetto ad altri meno favorevoli ai lavoratori (es: contratti di apprendistato),
- non effettuare discriminazioni sessuali nei confronti del sesso femminile anche nella mansione di guida,
- garantire turni di guida per gli autisti non frammentati nel corso della giornata (agevolando in questo modo anche esigenze di part-time di lavoratrici donne),

- la partecipazione attiva a problematiche di impatto sociale ed etico quali quelle legate all'inquinamento ambientale. In tal senso l'azienda si è mobilitata cercando di:

- garantire un parco autobus in continuo rinnovamento per abbassarne l'età media e aumentare il numero di mezzi dotati a basso impatto ambientale;
- dalla realizzazione e rispetto di un piano della manutenzione degli impianti aziendali;
- dal continuo monitoraggio e rispetto di tutto ciò che riguardano le prescrizioni legislative in termini ambientali e di sicurezza sui luoghi di lavoro;

Per queste e altre motivazioni il CAT ha deciso di rendere evidente e sistematizzato questo suo continuo e costante impegno etico e sociale attraverso l'adozione di un sistema di gestione volontario rispondente ai requisiti SA8000. Tale sistema è stato certificato da DNV Italia nell'anno 2002 e successivamente rinnovato nel corso del 2005.

Il CAT è inoltre convinto del fatto che, così facendo, potrebbe rappresentare un esempio e quindi partecipare attivamente all'implementazione di un meccanismo di certificazione etica a catena, con ricaduta su altre imprese, che per motivi di concorrenzialità e mantenimento delle quote di mercato, si vedrebbero necessariamente stimolate e coinvolte in questa nuova tipologia di certificazione e quindi di miglioramento anche sul fronte etico sociale.

È inoltre importante ricordare un'altra forte motivazione verso l'adozione e il mantenimento del sistema di Responsabilità sociale ossia che, nell'ambito dell'evoluzione del mercato del TPL verso una graduale e progressiva liberalizzazione, la regione Toscana ha spinto affinché le Amministrazioni provinciali inserissero la certificazione di Responsabilità Sociale come requisito aggiuntivo per la partecipazione alle gare per l'acquisizione del servizio pubblico di TPL.

Cat giunge dunque alla costruzione e divulgazione del suo secondo Bilancio Sociale dopo un percorso che ha visto l'organizzazione aziendale impegnata a procedere all'implementazione di un sistema integrato di gestione aziendale certificato secondo le norme ISO 9001, e SA8000. In particolare alcune delle principali azioni messe in campo per la Responsabilità Sociale, sono state: la strutturazione di un sistema di gestione e monitoraggio dei dati relativi al personale aziendale, la sistematizzazione di indagini di clima interno per la rilevazione delle percezioni diffuse in azienda, un confronto iniziale con gli stakeholders locali e una continua azione di divulgazione dei principi della SA8000, un monitoraggio e una sensibilizzazione dei nostri fornitori, la conseguente stesura di procedure.

In questo contesto il Bilancio Sociale diventa dunque uno strumento che comunica agli attori interessati le modalità di attuazione all'interno e all'esterno dell'impresa dei requisiti della SA8000, conferendo trasparenza alle attività dell'impresa stessa.

Specificamente nel settore del Trasporto Pubblico Locale, al cui interno la riforma ha inserito modalità di gestione orientate ad una forte riduzione dei costi, le tutele del personale appaiono una tematica non del tutto scontata e sulla quale è opportuno dedicare tempi e risorse; in particolare la possibilità di costruire un pannello di controllo che dia conto di tutti "i numeri" dell'Azienda rispetto alle proprie persone e di far emergere all'interno della struttura le problematiche ritenute più critiche dalle stesse persone dell'Azienda favorisce l'avvio di azioni

di interpretazione dei numeri e di attivazione di azioni di miglioramento. Il significato più profondo di questo percorso sta nelle modalità in cui esso è stato costruito che hanno visto la struttura aziendale, i fornitori e gli stakeholders locali apportare contributi di chiarezza e di progettazione cui CAT ha poi dato seguito.

Il Bilancio Sociale diventa in tal senso il documento che, consente di dare visibilità ai risultati ottenuti dal CAT rispetto alle modalità di gestione delle risorse umane aziendali e dei rapporti con i fornitori.

## **Indice**

### **1. Gestione e crescita delle persone**

- a) La popolazione aziendale: dimensioni, tipologie, sviluppi
- b) L'orario di lavoro (numero medio ore di straordinario per tipologia di personale)
- c) Personale inidoneo e relativo reimpiego
- d) Le attività formative realizzate recentemente, coinvolgimento per sistema integrato

### **2. Garanzia della salute e sicurezza**

- a) L'andamento del Numero infortuni divisi anche per tipologia
- b) L'acquisto di dotazioni di sicurezza del personale
- c) La formazione
- d) Il trasferimento

### **3. Comunicazione interna ed esterna**

- a) Gli strumenti utilizzati

### **4. Libertà di associazione, rappresentatività e contrattazione collettiva**

- a) Le sigle sindacali esistenti, e la loro rappresentatività in termini di iscritti
- b) Rappresentanti aziendali dei sindacati, della SA 8000, della sicurezza
- c) La dimensione dei permessi sindacali
- d) Locali a disposizione, strumenti di comunicazione dedicati, disponibilità per incontri con la direzione.

### **5. Presidio e sensibilizzazione dei fornitori**

- a) Le iniziative per il coinvolgimento e il monitoraggio dei fornitori

### **6. Distribuzione e aggiornamento**

## 1 Gestione e crescita delle persone

L'Azienda, prima con la certificazione ISO 9001, poi con la certificazione di Responsabilità Sociale (SA 8000) e le successive azioni per il miglioramento del Sistema Integrato, si è dotata di una politica con obiettivi chiari e definiti che ha cercato di perseguire condividerne e ridefinire adeguandoli alle mutevoli esigenze aziendali. Lo strumento per il perseguimento di obiettivi è un sistema di gestione in cui le persone hanno un ruolo centrale. Investire sul proprio capitale umano, attraverso l'attivazione di una serie di strumenti che favoriscono la crescita (dalla formazione iniziale, a quella continua e specialistica) e altri che facilitano il confronto tra le persone (indagine di clima, comunicazione interna, confronti con i vertici aziendali), consentendo una crescita professionale e personale delle risorse umane, rappresenta una leva fondamentale per garantire il mantenimento e, nel tempo, l'accrescimento del proprio potenziale competitivo.

I dati di seguito riportati rappresentano la struttura dell'Azienda.

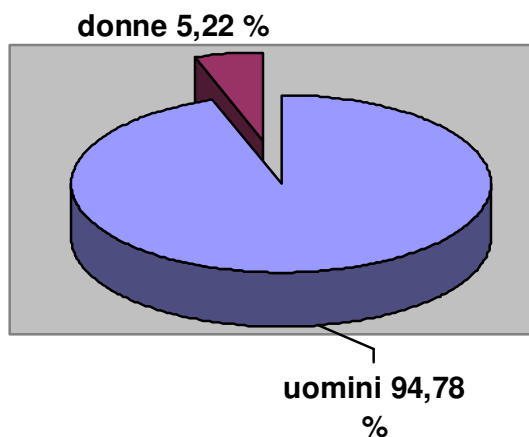
### A) La popolazione aziendale

#### I) La popolazione aziendale (intesa come forza media utilizzata nel corso dell'anno)

	Anno 2005	Anno 2006
Dirigenti	1	1
Quadri	4	3
Impiegati	23	19
Personale di esercizio	183	183
Personale di officina	33	24
totale	244	230

#### II) Suddivisione del personale per sesso e per settore

Settori aziendali	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Totale</i>
Uffici	4	19	23
Manutenzione	-	24	24
Personale viaggiante	8	175	183
totale	12	218	230



### III) Et  e anzianit  media dipendenti CAT

Settori aziendali	<i>Et� media 2004</i>	<i>Anzianit� media di servizio 2004</i>	<i>Et� media 2006</i>	<i>Anzianit� media di servizio 2006</i>
Uffici	47	21	48	20,74
Manutenzione	37	12	40	11,69
Personale viaggiante e di verifica	40	12	41	12,84

### IV) Personale stagionale assunto CAT

Settori aziendali	<i>Anno 2005</i>	<i>Anno 2006</i>
Uffici	0	0
Manutenzione	0	0
Personale viaggiante	0	9

### B) L'orario di lavoro e le ore di straordinario

<b>Settori aziendali</b>	<b>Numero ore settimanali</b>	<b>Numero ore straordinario medio mensili Anno 2004</b>	<b>Numero ore straordinario medio mensili anno 2006</b>
<b>Uffici</b>	<b>39</b>	<b>169</b>	<b>32,5</b>
<b>Manutenzione</b>	<b>39</b>	<b>99</b>	<b>34,88</b>
<b>Personale viaggiante</b>	<b>39</b>	<b>679</b>	<b>241,33</b>

### **C) Personale inidoneo e relativo reimpiego CAT \***

<b>Settori aziendali</b>	<b>Inidonei temporanei 2006</b>	<b>Inidonei definitivi 2006</b>	<b>Totale inidonei anno 2006</b>	<b>Totale inidonei reimpiegati in altre mansioni</b>
<b>Personale viaggiante</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>8</b>

**\* Personale riscontrato inidoneo, dall'Ufficio Compartimentale Sanitario delle Ferrovie dello Stato, alla mansione di guida per motivi di salute**

Commento - Nel corso dell'anno ci sono state variazioni in termini di riqualificazioni interne che hanno portato ad un complessivo aumento del personale di guida con diminuzione unità di officina e terziarizzazione attività di pulizia interna con riqualifica dei pulitori ad autisti. Dai dati complessivi l'organico risulta diminuito a causa di pensionamenti.

In termini di politica del personale si è cercato di stabilizzare situazioni precarie o provvisorie infatti 14 autisti stagionali sono stati assunti a tempo indeterminato part-time, con rinnovo di due risorse con contratto a progetto.

Inoltre dall'analisi delle ore totali di straordinario effettuate dai dipendenti CAT si evince la forte politica di contenimento degli stessi con una netta diminuzione registrata in tutti i settori aziendali.

Inoltre tra il personale aziendale risultano essere presenti n.3 persone diversamente abili per una delle quali è stato attrezzato apposito ufficio.

## D) Le attività di formazione

### INDICATORI FORMAZIONE - ANNO 2005-2006

Attività Formativa	N. Partecipanti	Tot. ore corso	Costo corso	ore dedicate Ambiente	ore dedicate Qualità	ore dedicate SA 8000	ore dedicate Sicurezza (I.626)	altro	tot. ore
1 - ADDETTI ALLA MANUTENZIONE - OPERATORI DI ESERCIZIO : AMBIENTE, SICUREZZA E RESPONSABILITÀ SOCIALE	215	261	22700	57	38	38	128	0	261
2 - FORMAZIONE INTERNA: 4 RAPPRESENTANTI SA8000	4	4	410	0	0	4	0	0	4
3 - OPERATORI DI OFFICINA:GESTIONE SOFTWARE COMMESSE	3	8	1340	0	0	0	0	8	8
4 - OPERATORI DI OFFICINA, ANTINCENDIO D.M. 10/03/98	13	8	1540	0	0	0	0	8	8
5. SALA OPERATIVA: DEPOT	3	6	240	0	0	0	0	6	6
1. VERIFICATORI: TITOLI DI VIAGGIO	16	6	1560	0	0	0	0	6	6
2. - IMPIEGATI: SA8000	18	2	485	0	0	2	0	0	2
3. - OFFICINA:ZF ECOMAT 2	3	16	960	0	0	0	0	16	16
<b>TOTALE</b>	<b>275</b>	<b>311</b>	<b>29235</b>	<b>57</b>	<b>38</b>	<b>44</b>	<b>128</b>	<b>44</b>	<b>311</b>

Anno 2005

A. 2006

*Commento* – nel corso dell'anno 2005 e 2006 tutte le attività formative pianificate sono state regolarmente svolte (con qualche modifica rispetto a quelle del 2006 per motivi organizzativi) con grande impegno dell'azienda soprattutto in merito al corso erogato a tutti gli autisti e operatori di officina (per un totale di 215 dipendenti) che sono stati richiamati in aula compatibilmente con l'erogazione del servizio e che quindi hanno richiesto un notevole lavoro organizzativo .

Dall'analisi dei dati si evince che nel corso dei due anni sono stati messi in formazione 275 allievi, per un totale di 311 ore di formazione; le tematiche affrontate sono state l'Ambiente (18,33%), la Qualità (12,22%) la SA 8000 (14,15%), la Sicurezza (41,16%) e altro (14,15%). Tutti i corsi sono stati finanziati dall'Azienda per un totale di Costi complessivi stimabili in circa € 6.535, ad eccezione del corso per gli autisti e operai (su tutto il Sistema Integrato CAT, Sicurezza e Codice della Strada) che è stato co-finanziato dalla Amministrazione Provinciale con i Fondi Sociali Europei.

## **2. Garanzia della salute e sicurezza**

Il CAT garantisce ai propri lavoratori condizioni di lavoro salubre e sicuro nel rispetto della legislazione italiana in materia, ossia principalmente del Decr. Leg. 626/94 e successive modifiche. L'azienda, sino a Giugno 2007 aveva individuato il Responsabile RSPP nella figura del Responsabile Impianti, inoltre sono stati rinnovati i rappresentanti responsabili della sicurezza RLS: Viaggi Alessandro, Marcucetti Micheli, Marchi Massimiliano. Nel corso del 2007 è stato nominato RSPP un Consulente esterno e a seguito delle dimissioni del Responsabile Impianti, è stato nominato un nuovo Responsabile Impianti che ha seguito il necessario corso di formazione. Risulta inoltre responsabile della redazione e dei successivi aggiornamenti del documento di "valutazione dei rischi" specifico per la tipologia di lavoro svolto dall'azienda (aggiornato al 2007).

In merito alla formazione sulle tematiche di salute e sicurezza, l'azienda ha predisposto apposito manuale specifico per la figura degli autisti, da consegnare al momento dell'inserimento in azienda, così come vengono consegnati agli addetti di officina (che insieme agli autisti sono le risorse potenzialmente più soggette a possibili rischi) tutti gli opuscoli e altra documentazione attinente, nonché i relativi aggiornamenti, che vengono forniti da apposita società di consulenza. In azienda, l'applicazione della legge di riferimento 626, viene frequentemente inserita come argomento nei corsi di formazione svolti a rotazione a tutto il personale. Il Resp. Impianti rimane a disposizione degli addetti di officina per la necessaria assistenza relativamente all'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale che vengono resi disponibili a tutti gli operai.

In azienda esistono evidenza dell'applicazione di tutte le disposizioni legislative quali: corretta identificazione delle uscite di sicurezza, presenza di materiale di pronto soccorso, estintori correttamente mantenuti (presenti anche sulle vetture), il medico competente è facilmente reperibile, istruzioni operative per l'utilizzo delle attrezzature di officina.

Il Resp. Impianti è tenuto costantemente aggiornato sulle nuove modifiche legislative di settore. Il personale di officina è inoltre annualmente soggetto a visite mediche organizzate dall'azienda, il personale impiegatizio ogni 2 anni e gli autisti a visite periodiche in base all'età presso l'ufficio compartimentale sanitario delle Ferrovie dello Stato a Pisa (a 30/35/40/45/47/49/51/53/55/57/59 anni).

### A) L'andamento del Numero infortuni divisi anche per tipologia

Settori aziendali	Anno 2006	Tipologia e cause Anno 2006
Uffici	0	
Manutenzione	2	Uso attrezzi da lavoro
Personale viaggiante	20	n.1 per sinistro stradale, n.1 uso attrezzi dda lavoro, n.2 per spostamento casa-lavoro n.16 varie (es: scivolamento)

### B) L'acquisto di dotazioni di sicurezza del personale

Tutto il personale di officina è dotato di appositi Dispositivi di Protezione Individuale ossia: scarpe antiscivolo, guanti occhiali caschi visiera per le mole, cuffie e tappi. Il personale di officina è formato per il corretto utilizzo degli stessi.

### C) La Formazione

In azienda la tematica relativa alla Legge 626 viene quasi sempre inserita nei vari corsi di formazione organizzati. E' cura del RSPP informare il Responsabile della Formazione al fine di organizzare eventi formativi in caso di aggiornamenti normativi o in caso di acquisto di nuove attrezzature rivolti al personale coinvolto.

## 3. Comunicazione interna ed esterna

Nella seguente tabella vengono riportati i principali strumenti e canali di comunicazione attivi in azienda, con i relativi destinatari e periodicità.

	Destinatari	Strumento di comunicazione	Periodicità
1.	Dipendenti CAT	<b>CAT INFORMA</b> mensile in busta paga e utilizzo bacheche aziendali	Mensile
2.	Utenti	Indagine di <b>customer satsfaction</b> e restituzione dei risultati	Annuale
3.	Conducenti di linea	Rendere disponibile ai conducenti e a tutti i neoassunti l'estratto delle <b>procedure di riferimento</b>	Al momento dell'assunzione
4.	Dipendenti CAT	Modulo di segnalazione <b>reclami anonimi</b>	Mensile in busta paga
5.	Rappresentante dei lavoratori e Commissione SA8000	<b>Incontri</b> con il rappresentante della Direzione per la SA 8000	All'occorrenza

6.	Dipendenti CAT	Indagine di <b>clima interno</b> e restituzione risultati	Ogni due anni
7.	Utenti	<b>Libretto orario</b> estivo/invernale	2 volte l'anno
8.	Utenti	<b>Carta dei servizi</b> anno in corso	Annuale
9	Utenti, dipendenti e stakeholders esterni	<b>Bilancio Sociale</b>	Annuale
10.	UTENTI e Istituzioni	<b>Comunicati</b> stampa/relazioni informative mirate (comuni-Provincia)	Occasionale
11.	Utenti	<b>Sito</b> Internet "www.catspa.it"	Continuativa
12.	Personale interno	<b>Sito</b> Internet "www.catspa.it" con apposita password personale per accedere al Servizio	Continuativa

#### 4. Libertà di associazione, rappresentatività e contrattazione collettiva

##### A) Le sigle sindacali esistenti e la loro rappresentatività

Numero di deleghe per organizzazione sindacale		
Organizzazioni sindacali	Anno 2004	Anno 2006
Filt-Cgil	86	76
Fit-Cisl	51	37
Uil -Trasporti	35	31
Federquadri	4	3
<b>TOTALI</b>	<b>176</b>	<b>147</b>

Organizzazioni sindacali che hanno partecipato alla elezione della RSU anno 2006	N. componenti
Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uil-Trasporti, CUB	9
Rappresentanti della sicurezza 626/94	3

## B) Rappresentanti aziendali dei sindacati, della SA 8000, della sicurezza.

Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU)

<b>Filt – C.G.I.L.</b>	<b>Fit – C.I.S.L.</b>	<b>U.I.L. Trasporti</b>	<b>CUB</b>
<b>RAPPRESENTANTI I R.S.U. – CCNL 23/07/1976</b>	<b>RAPPRESENTANTI R.S.U. – CCNL 23/07/1976</b>	<b>RAPPRESENTANTI R.S.U. – CCNL 23/07/1976</b>	<b>RAPPRESENTANTI R.S.U. – CCNL 23/07/1976</b>
Cucurnia Daniele Bracci Gianluca Pucciarelli Gianni Dell'Amico Basilio	Mannini Luca	Nardini Alberto Benassi Stefano	Sozzi Franco Malatesta Agostino

Rappresentanti Sicurezza (legge 626/94)

<b>Responsabile Sicurezza</b>	<b>R.S.P.P.</b>	<b>R.L.S.</b>
Dott. Maurizio Varese	Dott. Sergio Veneziani	Viaggi Alessandro Marcuccetti Michele Marchi Massimiliano

Rappresentanti SA8000

<b>Responsabile Sistema</b>	<b>Rappresentante Direzione</b>	<b>Rappresentante dei Lavoratori</b>	<b>Commissione SA8000</b>
Amministratore Delegato	Ceccarelli Dino	Viaggi Alessandro Marcuccetti Marchi	Nardini A.(conducente) Tongiani M.(conducente) Dalle Lucche D.(meccanico) Rebecchi A.(impiegato)

Nel corso dell'anno 2005 sono stati rinominati, mediante elezione diretta da parte dei dipendenti (conformemente alla Norma SA8000), i membri della Commissione SA8000. La nuova Commissione successivamente è stata formata dall'Azienda, attraverso apposito corso di formazione.

## C) I Permessi sindacali

La tabella seguente illustra il numero delle ore di permessi sindacali retribuiti che CAT ha erogato negli anni 2004 e 2006

Organizzazione sindacale	Ex. art.27 punto a,3 C.C.N.L.	Ex. art.27 punto a,3 C.C.N.L.
	23/7/1976	23/7/1976
	Anno 2004	Anno 2006
CGIL, CISL e UIL	n.ore	
	312	429

#### **D) Locali a disposizione, strumenti di comunicazione dedicati, disponibilità per incontri con la direzione**

CAT mette a disposizione delle organizzazioni sindacali gli spazi necessari alla loro attività. Sia la RSU aziendale, che le OO.SS territoriali e la Commissione SA 8000 possono utilizzare locali aziendali che sono comunque a disposizione dei dipendenti.

Tali attività vengono inoltre sostenute anche tramite la messa a disposizione di altri beni strumentali come fax e fotocopiatrici e bacheche posizionate presso i punti di incontro del personale.

LOCALE	Mq disponibili	Tipologia e disponibilità	N° bacheche RSU
Direzione Avenza – Via Giovan Pietro	16 mq	Sala riunioni – sempre disponibile previa richiesta	N° 1
Stabilimento Massa – Via Catagnina	35 mq	Sala autisti – sempre disponibile	N° 2
Stabilimento Aulla – Loc. Ragnaia	16 mq	Sala dipendenti – sempre disponibile	N° 1
Aulla capolinea – Piazza Nenni	-	-	N° 1

### **5. Presidio e sensibilizzazione dei fornitori**

#### **A) Le iniziative per il coinvolgimento e il monitoraggio dei fornitori**

L'implementazione di un sistema di responsabilità sociale (SA 8000) passa attraverso il presupposto della diffusione degli stessi temi che l'azienda ha sviluppato internamente anche sull'esterno e quindi sulla propria catena fornitore-subfornitore. In questo senso l'Azienda, tramite il proprio responsabile ha provveduto, per il pregresso, a richiedere a tutti i fornitori il rilascio di una autodichiarazione del rispetto delle tematiche oggetto della normativa SA 8000 e la contestuale disponibilità ad essere oggetto di verifiche da parte di CAT. Ad oggi l'autodichiarazione è documento integrante ed indispensabile per l'iscrizione all'Albo aziendale dei Fornitori.

L'attività di verifica presso i fornitori, ad oggi, rappresenta un impegno preponderante dell'Ufficio Approvvigionamenti con la collaborazione dello Staff Gestione Integrata.

#### **Riepilogo dati controllo sui fornitori al 2006**

N°totale fornitori CAT	100
N. autodichiarazioni inviate	58
N. risposte ricevute	46
N. fornitori verificati	38

#### **6. Distribuzione e aggiornamento del Bilancio Sociale**

Il presente documento verrà aggiornato periodicamente e distribuito a:

- *istituzioni locali territoriali (Regione, Provincia e Comuni) nella doppia veste di clienti e committenti;*
- *ASL, INAIL, INPS, Organizzazioni Sindacali, Associazioni dei Consumatori accreditate dalla Regione Toscan ( ACU , ADICONSUM, ADOC, FEDERCONSUMATORI ED UTENTI TOSCANA, LEGA CONSUMATORI ACLI, CONFCONSUMATORI, UNC, ADUSBEF, MOVIMENTO CONSUMATORI, CITTADINANZATTIVA TOSCANA ONLUS, CODACONS TOSCANA, MOVIMENTO DIFESA DEL CITTADINO);*
- *utenti, cittadini e dipendenti tramite inserimento nel sito-internet: [www.catspa.it](http://www.catspa.it).*