avr
È domani.

BILANCIO SOCIALE

SA 8000

anno 2023

Sommario

1. Introduzione ... 3
2. IDENTITÀ ... 4
2.1 Chi siamo ... 4
2.2 Ambiti di attività ... 4
2.3 Politica di Responsabilità Sociale ... 5
2.4 Struttura organizzativa e Responsabilità ... 7
2.5 Parti interessate ... 8
3. REQUISITI DELLA NORMA SA8000 E RISULTATI CONSEGUITI ... 9
3.1 Lavoro infantile ... 9
3.2 Lavoro obbligato ... 9
3.3 Sicurezza e salute ... 10
3.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva ... 12
3.5 Discriminazione ... 12
3.6 Procedure disciplinari ... 13
3.7 Orario di lavoro ... 14
3.8 Retribuzione ... 15
4. Sistema Di Gestione Della Responsabilità Sociale ... 15
4.1 Politica di Responsabilità Sociale ... 15
4.2 Social Performance Team: Rappresentanti della leadership e dei lavoratori ... 16
4.3 Pianificazione ed implementazione ... 16
4.4 Riesame della Direzione ... 16
4.5 Verifiche ispettive interne ed esterne ... 17
4.6 Controllo dei fornitori ... 17
4.7 Formazione ... 17
4.8 Problematicità ed azioni correttive ... 19
4.9 Comunicazione interna ed esterna ... 20
4.10 Accesso alla verifica e registrazioni ... 21
5. OBIETTIVI RAGGIUNTI ... 21

1. Introduzione

Negli ultimi anni AVR S.p.A. ha rivolto la sua attenzione al miglioramento continuo delle proprie prestazioni ed al fine di preparare l'organizzazione ad affrontare mercati sempre più complessi, l'azienda ha implementato un **Sistema di Gestione Integrato (SGI)** conforme alle norme ISO 9001:2015 (qualità), ISO 14001:2015 (ambiente), ISO 45001:2018 (sicurezza), SA 8000:2014 (etica); inoltre l'azienda ha ulteriormente implementato il sistema relativamente alle Norme ISO 39001:2017 (sicurezza stradale), ISO 18295-1:2017 (Centri di Contatto), ISO 30415:2021 – UNI/PdR125 (parità di genere) e ISO 37001:2016 (anticorruzione), nominando anche la Responsabile di Prevenzione della Corruzione (RPC), e gestisce le proprie attività seguendo la Linea Guida UNI ISO 26000:2020 (responsabilità sociale).
Al Sistema di Gestione Integrato si affianca il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Modello 231 o MOG)** adottato ai sensi del D.lgs. n. 231/2001. Il Modello 231 ha lo scopo di rafforzare e tenere costantemente monitorata la struttura organizzativa e il sistema di controlli interni della Società al fine di prevenire la commissione dei reati che possono comportare la responsabilità amministrativa della Società, qualora tali reati siano posti in essere nell'interesse o a vantaggio della Società stessa e siano compiuti da un soggetto «apicale» con funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o da un soggetto «sottoposto» alla sua direzione o vigilanza.
Al monitoraggio e alla verifica dell'aggiornamento e della corretta applicazione del MOG sovrintendono i nominati membri (uno interno e due esterni) dell'Organismo di Vigilanza (OdV).
In particolare, grazie alla **certificazione Etica e di Responsabilità Sociale**, AVR S.p.A. si impegna ad andare oltre il rispetto delle normative vigenti e ad integrare le problematiche sociali ed ambientali nella strategia, nell'operatività quotidiana e nei rapporti con gli stakeholders di riferimento.
Il presente documento si prefigge l'obiettivo di assolvere al bisogno d'informazione e trasparenza nei confronti di tutte le parti interessate (stakeholders) allo scopo di:

- ✓ rendere nota la Politica di responsabilità sociale dell'azienda;
- ✓ permettere una maggiore conoscenza degli impegni che AVR S.p.A. si assume in ambito di responsabilità sociale adeguandosi allo standard SA8000;
- ✓ fornire alla Direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- ✓ evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

I princìpi che guidano la redazione del Bilancio SA8000 sono i seguenti:

- ✓ *periodicità*: il Bilancio SA8000 è stato strutturato in modo da poter essere aggiornato e pubblicato annualmente;
- ✓ *rilevanza e significatività:* i risultati aziendali vengono presentati attraverso l'utilizzo di informazioni e indicatori che permettano di descrivere in modo puntale la conformità rispetto ai requisiti SA8000;
- ✓ *comprensibilità, completezza ed accuratezza:* le informazioni e i dati che il Bilancio SA8000 presenta coprono tutti i requisiti della norma SA8000 e sono esposti in modo da essere chiari e comprensibili a tutte le parti interessate;
- ✓ *comparabilità*: dove possibile, gli indicatori riportati nel Bilancio SA8000 vengono comparati con quelli di almeno i due periodi precedenti e con indicatori di settore;
- ✓ *fedele rappresentazione:* il Bilancio SA8000 è approvato dalla Direzione, che si assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute.

Il Bilancio SA8000 si struttura in tre parti:

1. la parte prima illustra l'identità aziendale, le principali attività, la Politica di Responsabilità Sociale approvata dalla Direzione e la struttura organizzativa posta in essere da AVR S.p.A.;
2. la seconda parte descrive, per ciascun requisito della norma SA8000, le azioni e le attività poste in essere dall'azienda per garantirne il rispetto e la conformità;
3. la terza parte descrive il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale implementato e il Piano di Miglioramento

Il Bilancio SA8000 si rivolge a tutti gli stakeholders di AVR S.p.A**.** (clienti, fornitori, dipendenti, istituzioni, sindacati, ecc.) e la sua diffusione è garantita attraverso la pubblicazione dello stesso sul sito web dell'organizzazione.

2. IDENTITÀ

2.1 Chi siamo

AVR S.p.A. è un'azienda a capo di un gruppo che opera nei settori dell'igiene urbana, delle gestioni, manutenzioni e costruzioni di strade e opere in verde, degli impianti di selezione, trattamento e stoccaggio rifiuti e delle bonifiche di siti contaminati. Nata nel 1966, l'azienda si è nel tempo qualificata e consolidata quale interlocutore unico e diretto in grado di offrire servizi specializzati su tutto il territorio nazionale.

2.2 Ambiti di attività

AVR S.p.A. è un'impresa che si occupa di opere e servizi per le strade e per l'ambiente.
Nel **settore stradale** AVR realizza ed esegue in modo diretto e autonomo opere e servizi per la gestione, la manutenzione e la costruzione di strade urbane, extraurbane e autostrade, tra cui edilizia stradale (interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria e realizzazione di pavimentazioni, giunti di dilatazione e opere d'arte), segnaletica orizzontale, verticale e luminosa, impianti di illuminazione ed impianti idraulici, sicurezza stradale (installazione e ripristino dei dispositivi di ritenuta stradali), servizi di viabilità, sorveglianza, pronto intervento, operazioni invernali nonché servizi di governo tra cui progettazione, pianificazione, programmazione, controllo e rendicontazione delle attività eseguite anche grazie all'utilizzo di un complesso Sistema Informativo. AVR dispone inoltre di Call Center localizzati e specializzati, di una Sala Controllo centrale che consente un'operatività in tempo reale h24 per 365 giorni all'anno, di una Sala Radio che coordina in tempo reale tramite Sistema informativo le informazioni relative alla viabilità e ai lavori stradali.
Nell'ambito dei propri contratti AVR abbina alle capacità operative e gestionali competenze amministrative e legali applicate all'intero ciclo delle responsabilità e delle attività derivanti dalla custodia di un bene (sinistri passivi e attivi, manomissioni, concessioni, etc.). AVR ha introdotto inoltre tra i servizi offerti i rilievi stradali ad alto rendimento dotandosi di un veicolo dedicato equipaggiato per il rilievo e analisi dati relativi alla sede stradale.
Nel **settore ambientale** AVR svolge servizi di igiene urbana (raccolta e trasporto rifiuti, spazzamento, gestione centri di raccolta, etc.). Svolge inoltre interventi di bonifica e pronto intervento ambientale a fronte di sversamenti e perdite di carico a seguito di incidenti, protezione e riqualificazione ambientale, servizi per la realizzazione e la manutenzione di aree a verde, arredo urbano e ingegneria naturalistica. Da maggio 2016, AVR ha inoltre approfondito la presenza nel settore dei rifiuti grazie alla gestione di un impianto di selezione, trattamento e stoccaggio rifiuti presso il sito di Guidonia (RM).

2.3 Politica di Responsabilità Sociale

La Politica Aziendale Integrata (relativa non solo alla Responsabilità sociale ma rivolta anche alla Qualità, alla Sicurezza, alla Sicurezza stradale ed all'Ambiente) di AVR S.p.A. si fonda infatti su dei **principi che riteniamo essere elementi portanti della valorizzazione e della redditività odierna e futura dell'azienda:**

- la Soddisfazione dei nostri Clienti e l'acquisizione della loro vision come obiettivi fondamentali alla base dell'impegno quotidiano e della professionalità di tutte le persone che operano in azienda;
- la tutela dell'Ambiente come uno dei criteri che concorrono al processo decisionale aziendale, non solo a garanzia della conformità legislativa ma per una più ampia eco-sostenibilità dell'azienda nel suo complesso;
- il ragionevole e costante miglioramento delle attività di prevenzione e protezione in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, perché la garanzia di un lavoro sicuro è il primo obbligo che la nostra azienda assume nei confronti dei propri dipendenti, sia di Sicurezza stradale, perché da ormai diversi anni l'azienda opera sui principali assi viari del Paese ed è consapevole della rilevanza che possono avere le proprie azioni in termini di sicurezza stradale degli utenti;
- l'applicazione e la promozione di una conduzione aziendale socialmente responsabile nella convinzione che la nostra azienda possa concretamente partecipare al miglioramento del contesto sociale di cui è parte.

Sulla spinta di tali principi che animano la vita quotidiana aziendale, AVR S.p.A. si impegna a:

- ✓ *promuovere il miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali, di salute e sicurezza sul lavoro, di sicurezza stradale e di responsabilità sociale, che della qualità dei lavori/servizi offerti al fine di garantire la prevenzione dell'inquinamento, degli infortuni e delle malattie lavorative, degli infortuni e degli incidenti su strada, il rispetto dei diritti dei lavoratori, la soddisfazione del cliente e il raggiungimento dei requisiti del CC attraverso la continua formazione e specializzazione del proprio personale;*
- ✓ *rispettare le prescrizioni legali e di altro tipo applicabili a tutti i propri ambiti di operatività compresi i regolamenti internazionali in materia di etica del lavoro e le loro interpretazioni;*
- ✓ *informare e formare tutto il personale sul Sistema di Gestione Integrato e sulla sua applicazione all'interno dell'azienda affinché tutti partecipino attivamente al raggiungimento degli obiettivi dimostrando coinvolgimento e consapevolezza su quanto acquisito;*
- ✓ *acquisire la vision del committente tramite l'analisi e la conoscenza del settore dei CCC, effettuando ricerche di mercato e analizzando i feedback periodicamente ricevuti;*
- ✓ *progettare, realizzare e gestire il servizio del CCC tramite una pianificazione strategica, individuando gli indicatori di prestazione di volta in volta più idonei e tenendo in debito conto le richieste del committente e le interazioni tra utenti e operatori;*
- ✓ *garantire l'affidabilità dei materiali, delle tecniche e delle tecnologie proposte ai propri clienti per soddisfare le loro esigenze;*
- ✓ *definire le responsabilità e le strutture in modo trasparente le modalità di interazione;*
- ✓ *promuovere e attuare il miglioramento continuo dei propri servizi al fine di garantire la soddisfazione del committente;*
- ✓ *promuovere il miglioramento continuo e della qualità delle proprie prestazioni attraverso la continua formazione e specializzazione del proprio personale al fine di garantire la soddisfazione del committente;*

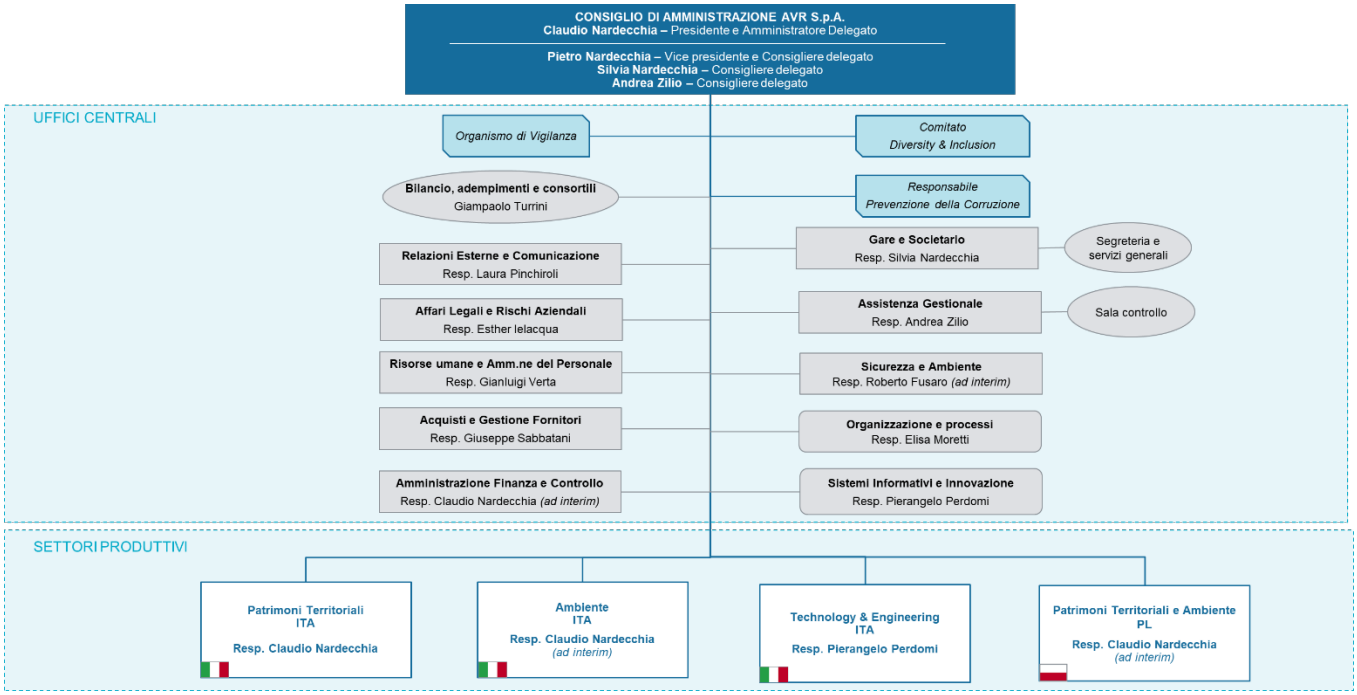
- ✓ *promuovere e attuare il miglioramento continuo dei servizi offerti e della qualità delle proprie prestazioni attraverso la continua formazione e specializzazione del proprio personale al fine di garantire la soddisfazione del committente;*
- ✓ *formare il personale affinché lo stesso sia in grado di identificare e ridurre gli impatti sull'ambiente derivanti dalle proprie attività, promuovendo ad ogni livello un diffuso senso di responsabilità verso l'ambiente, anche con iniziative mirate;*
- ✓ *progettare, realizzare e gestire le proprie Sedi tenendo in debito conto le prescrizioni legali, le interazioni con i vari comparti ambientali, con i lavoratori e con il contesto territoriale al fine di tenere sotto controllo e minimizzare gli impatti sull'ambiente e i rischi per i lavoratori, e gli utenti stradali;*
- ✓ *promuovere la raccolta differenziata, il riciclo, il risparmio energetico e l'utilizzo delle fonti rinnovabili di energia sia verso i propri dipendenti che verso terzi, anche con iniziative mirate;*
- ✓ *formare il personale affinché lo stesso sia in grado di identificare e prevenire i rischi connessi alle proprie attività, promuovendo ad ogni livello un diffuso senso di responsabilità verso la propria salute e sicurezza e quella dei propri colleghi;*
- ✓ *garantire la sicurezza delle dotazioni e attrezzature affidate al proprio personale prediligendo l'acquisto di dotazioni e attrezzature all'avanguardia in termini di salute e sicurezza sul lavoro, se disponibili a costi economicamente accettabili;*
- ✓ *eliminare, quale obiettivo a lungo termine, o comunque ridurre l'incidenza degli eventi mortali o con lesioni gravi derivanti da incidenti occorsi sulla rete stradale di competenza;*
- ✓ *garantire un costante e continuo miglioramento della sicurezza stradale nei tratti di competenza a tutela e garanzia dell'utenza, mediante il mantenimento degli elevati standard qualitativi in essere di assistenza e manutenzione, l'adeguamento al progresso della tecnica, la formazione e l'aggiornamento dei propri collaboratori, la manutenzione dei propri veicoli e il monitoraggio del rispetto da parte dei propri dipendenti e dei dipendenti dei propri subappaltatori operatori su strada delle norme sulla sicurezza stradale;*
- ✓ *promuovere il rispetto da parte degli utenti delle norme sulla sicurezza stradale, in particolare del codice della strada, anche attraverso campagne di sensibilizzazione, perché crediamo che il coinvolgimento di tutti gli stakeholders sia la chiave per assicurare un efficace sistema di prevenzione dei sinistri stradali;*
- ✓ *incoraggiare, per quanto è consentito dal peso commerciale di AVR, i fornitori, subappaltatori e collaboratori a promuovere ed a investire a loro volta nell'adozione di un comportamento socialmente responsabile;*
- ✓ *garantire ai propri dipendenti il diritto di associazione, la giusta retribuzione e il rispetto degli standard di settore in materia di orario di lavoro;*
- ✓ *opporsi ad ogni forma di lavoro infantile o forzato, sfruttamento, ritorsione, discriminazione e all'applicazione di provvedimenti disciplinari non aderenti ai CCNL adottati;*
- ✓ *comunicare con i clienti, i fornitori e con la popolazione per migliorare la sicurezza, la gestione ambientale e il rispetto dei diritti fondamentali dell'uomo e del lavoratore;*
- ✓ *sostenere i valori dell'inclusione e non discriminazione e della parità di genere globale, per valorizzare e tutelare le pari opportunità sul luogo di lavoro;*
- ✓ *comunicare con i clienti, i fornitori e con la popolazione per migliorare la sicurezza, la gestione ambientale e il rispetto dei diritti fondamentali dell'uomo e del lavoratore;*
- ✓ *riesaminare periodicamente tale politica al fine di garantirne la costante conformità e coerenza con la natura, le dimensioni e le caratteristiche degli aspetti ambientali, di salute e sicurezza, di sicurezza stradale e di etica sociale propri dell'organizzazione, comprese le modifiche alle prescrizioni legali e di altro tipo applicabili.*

Tali principi costituiscono il quadro di riferimento stabilito dalla Direzione per definire e riesaminare gli obiettivi e i traguardi aziendali riportati nel programma di AVR S.p.A. per il quale la Direzione si impegna a dedicare ed investire con continuità nel tempo adeguate risorse umane e finanziarie. Al fine di divulgare la politica ed attivare un'efficace comunicazione, AVR S.p.A. si impegna a riportare la politica e gli obiettivi sul proprio sito web e sul sistema di intranet aziendale, oltre a sensibilizzare e coinvolgere le aziende a cui vengono affidati processi *outsourcing*. Per il raggiungimento di tali obiettivi tutta l'organizzazione di AVR S.p.A. si impegna a contribuire attraverso le sue unità in termini di supporto operativo e formazione.

Si segnale, infine, che sui medesimi canali su richiamati (intranet e sito web) è altresì consultabile il Codice Etico di AVR S.p.A., documento posto a corredo del Modello Organizzativo *ex* D.lgs. n. 231/2001, che, in piena sintonia con la Politica aziendale e con la norma volontaria SA8000, costituisce la carta fondamentale dei diritti e doveri morali della Società e dei suoi stakeholders e identifica le responsabilità etico-sociali di ogni partecipante alla vita sociale. Il Codice Etico riporta delle chiare linee di condotta che tutti sono tenuti a seguire nel perseguimento dell'interesse primario aziendale e nell'intenzione di rendere impossibile la circostanza che chi compia un atto illecito o ingiusto possa dirsi giustificato dal perseguimento dell'interesse aziendale. È per questo motivo che i destinatari del Codice Etico sono prima di tutti gli Amministratori, il Collegio Sindacale, tutti gli altri Organi di Controllo ed i dipendenti e si estende anche ai collaboratori (stabili o a tempo determinato) che a qualsiasi titolo vengono in contatto con AVR S.p.A. Oltre a ribadire i valori del Gruppo (Qualità e Persone; Flessibilità; Sostenibilità; Responsabilità ed Innovazione) ed i suoi principi etici (Legalità; Correttezza; Non Discriminazione; Riservatezza; Diligenza e Buona Fede; Lealtà; Integrità e Trasparenza; Rispetto; Nessun Conflitto di Interessi), detta delle chiare linee guida di comportamento per perseguirli e prevede un efficacie sistema sanzionatorio nel caso in cui il Codice venisse violato.

2.4 Struttura organizzativa e Responsabilità

Si riportano di seguito gli organigrammi rappresentanti la struttura organizzativa e funzionale di AVR S.p.A. e del Gruppo AVR nel suo complesso.



2.5 Parti interessate

Con l'espressione "parti interessate" si fa riferimento a tutti quei soggetti che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l'azienda stessa, che si concretizza in una serie di aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc.
Gli stakeholders individuati da **AVR S.p.A** possono essere divisi in due categorie: **interni ed esterni**.
Tra gli **stakeholders interni** vanno annoverati il Consiglio di amministrazione (4 componenti), il Collegio Sindacale (3 componenti effettivi + 2 supplenti) e tutto il personale dipendente. Rispetto agli stakeholders interni la responsabilità sociale dell'impresa si manifesta e si afferma nel garantire il rispetto delle regole, nel coinvolgimento e nella fiducia reciproca, in un clima aziendale idoneo a favorire la maggior tutela possibile dei dipendenti e dei collaboratori, nella volontà di favorire la crescita di competenze di ciascuno.
Principali **stakeholders esterni** sono invece i clienti (prevalentemente pubblici), i fornitori, le istituzioni pubbliche, gli enti di attestazione/certificazione, gli istituti di credito, i sindacati.
Rispetto agli stakeholders esterni la responsabilità sociale si esplicita in maniera variegata e in relazione ai ruoli che ciascuno di essi assume e che può essere sintetizzata nella consapevolezza di interagire con un'impresa la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e resa esplicita anche attraverso il Bilancio SA 8000:

- ✓ **Clienti** - L'azienda considera il cliente come un partner con cui lavorare per la soddisfazione non solo delle sue esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, di reciproco rispetto e di fiducia.
- ✓ **Fornitori** - L'azienda ha strutturato un sistema di selezione e qualifica, monitoraggio e sensibilizzazione dei propri fornitori chiedendo agli stessi di avere rispetto delle regole e degli impegni che la norma SA 8000 richiede di soddisfare. Sono stati identificati i settori più critici relativamente agli aspetti della Responsabilità Sociale e a tutti i fornitori critici è stata chiesta la sottoscrizione di una lettera di impegno al rispetto dei principali principi etici.
- ✓ **Istituti di credito –** Nel novero dei fornitori abbiamo voluto selezionare ed evidenziare il ruolo giocato dagli istituti di credito (i principali con cui attualmente opera AVR sono BNL, Unicredit, BPM) senza i quali l'azienda non potrebbe di fatto operare sul mercato. I rapporti tra le parti richiedono la necessità di rivolgere una particolare attenzione alla comunicazione, al rispetto delle regole, alla reputazione oltre che alla solidità economico-finanziaria dell'azienda.
- ✓ **Istituzioni** – L'atteggiamento aziendale nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato su rispetto, trasparenza, dialogo e collaborazione. Le principali istituzioni con cui, ad oggi, sussistono rapporti sono Regioni, Comuni, ASL, Ispettorato del Lavoro, ARPA, CTP e Vigili del Fuoco delle aree geografiche in cui AVR opera, INPS e INAIL, Camera di Commercio di Roma.
- ✓ **Enti di certificazione** - Per l'ottenimento della certificazione del proprio sistema di Responsabilità Sociale (e del proprio Sistema Integrato) AVR S.p.A ha scelto come organismo di attestazione RINA S.p.A. Per l'attestazione SOA AVR si è rivolta invece a La Soatech S.p.A.
- ✓ **Cittadini –** Nelle attività svolte sia di carattere stradale sia ambientale il cliente finale è sempre rappresentato dall'utente/cittadino. AVR rivolge un'attenzione continua al cittadino ed al territorio in cui opera non solo monitorando la qualità del servizio offerto ma anche mediante campagne di comunicazione/informazione, customer service e sensibilizzazione.
- ✓ **Sindacati** - L'atteggiamento aziendale nei confronti dei Sindacati con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione. In particolare, l'azienda comunica con le organizzazioni maggiormente rappresentative sul territorio.

- ✓ **Residenti** delle comunità locali e loro aggregazioni (Comitati, associazioni ambientalistiche, ecc.) – La presenza aziendale sul territorio rappresenta un interscambio di processi che permettono all'azienda di inserirsi ed integrarsi nel territorio di appartenenza.

Stakeholder	Argomenti chiave
Azionisti/Sindaci	Trasparenza, corretta gestione delle attività
Personale dipendente	Valorizzazione, pari opportunità, formazione e sicurezza
Clienti	Qualità del servizio, correttezza, trasparenza, sicurezza, informazione
Fornitori	Qualificazione, impegno etico e sociale
Istituzioni Pubbliche/ Enti locali	Comunicazione trasparente, attenzione al territorio, rispetto delle norme vigenti
Enti di certificazione	Qualificazione, rispetto delle regole, impegno etico e sociale
Istituti di credito	Comunicazione, solidità patrimoniale, reputazione,
Cittadini	Fruibilità del servizio, correttezza, attenzione al territorio, informazione
Sindacati	Corretta gestione dei rapporti lavorativi
Residenti delle comunità locali e loro aggregazioni (Comitati, associazioni ambientalistiche, ecc.)	Territorio in cui opera l'impresa, le caratteristiche dell'impresa e i livelli occupazionali garantiti

3. REQUISITI DELLA NORMA SA8000 E RISULTATI CONSEGUITI

3.1 Lavoro infantile

Il requisito è integralmente applicato.
Non ci sono mai stati né si riscontrano ad oggi casi di dipendenti bambini e/o giovani lavoratori. AVR ha sempre adottato una politica volta solo all'assunzione di persone che abbiano raggiunto la maggiore età e che dunque non siano più soggette all'obbligo scolastico.
Al fine di escludere anche in futuro la possibilità che si possano verificare, per mero errore, situazioni di lavoro minorile, l'azienda ha definito una procedura di recupero dei bambini per i quali si dovesse riscontrare una situazione lavorativa ed una serie di regole per tutelare gli adolescenti e gli studenti che necessitano di lavorare. La procedura prevede una serie di interventi da mettere in atto nel caso in cui si accertasse la presenza di bambini o giovani lavoratori sottoposti a formazione obbligatoria presso uno dei fornitori, e definisce le misure da porre in essere nei confronti di eventuali stagisti e tirocinanti minorenni (numero massimo di ore di lavoro e studio inferiore a 10; possibilità di conciliare lavoro e studio definendo orari di lavoro, preferibilmente part-time, compatibili con il percorso scolastico, affiancamento di un tutore, ecc.).
Attualmente tutto il personale operativo risulta essere maggiorenne e AVR S.p.A. non ha riscontrato presso nessun fornitore/cliente situazioni di lavoro minorile, pertanto la procedura risulta non attiva.

3.2 Lavoro obbligato

Il requisito è integralmente applicato.

AVR S.p.A. non favorisce né applica alcuna forma di lavoro forzato e obbligato. In particolare, non ci sono mai stati né si riscontrano ad oggi casi in cui l'azienda abbia dato sostegno o abbia effettuato il ricorso all'utilizzo di lavoro obbligato e/o abbia chiesto depositi di denaro e/o documenti d'identità in originale all'atto dell'assunzione.
Il rapporto di lavoro è improntato sulla massima chiarezza e trasparenza. I dipendenti sono assolutamente consapevoli di quanto previsto dalla legislazione vigente e sono a conoscenza delle modalità di scioglimento del contratto di lavoro. In ogni caso i CCNL sono messi a disposizione del personale che li può consultare liberamente. Per assicurare la piena volontarietà e consapevolezza dei diritti e dei doveri dei lavoratori derivanti dal rispettivo contratto di lavoro, inoltre, è stato distribuito a tutti i dipendenti l'estratto del CCNL applicato inerente queste tematiche. L'Ufficio Amministrazione e Personale è in ogni caso a disposizione di tutto il personale che volesse chiedere informazioni e spiegazioni relative al rapporto di lavoro.

3.3 Sicurezza e salute

AVR S.p.A. garantisce ai propri collaboratori un ambiente di lavoro salubre e sicuro e adotta tutte le misure necessarie per prevenire incidenti e danni alla salute. A questo scopo:

→ si è dotata di un sistema di gestione della sicurezza ed è stata certificata conforme alla Norma ISO 45001:2018;
→ ha nominato due RSPP e dieci ASPP;
→ ha eletto 18 Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
→ ha redatto un Documento di valutazione dei rischi per ogni sede aziendale in conformità alla normativa vigente;
→ ha formato preposti, addetti alla gestione delle emergenze, addetti al primo soccorso in quantità adeguata alle esigenze delle varie sedi aziendali;
→ ha dotato i propri locali ed i propri mezzi di estintori e segnaletica;
→ ha dotato i propri locali ed i propri mezzi di cassette di primo soccorso;
→ ha dotato i propri locali ed i propri mezzi di kit anti-sversamento;
→ ha definito procedure e piani di emergenza per le attività in sede ed in cantiere che periodicamente testa mediante simulazioni.
→ tiene sotto controllo eventuali sostanze pericolose utilizzate da AVR per le sue attività.

AVR S.p.A. effettua inoltre attività di regolare formazione e informazione pre-assuntiva in materia di ambiente, sicurezza e di salute nonché sulle tematiche principali della responsabilità sociale e sicurezza stradale e si preoccupa che tale formazione venga ripetuta in presenza di nuove assunzioni, cambi mansione e periodicamente, secondo un calendario predefinito ed in conformità alle norme di ambito. Tali attività formative sono state espletate come da programma con la collaborazione dei CTP locali e/o dell'ente datoriale Edafos. La formazione è stata svolta anche dal Servizio di prevenzione e Protezione aziendale, che ha nel proprio interno soggetti formatori abilitati.

Gli infortuni sul lavoro per l'anno 2023 sono stati in totale 83, nel grafico seguente viene individuato il numero di infortuni divisi per attività economica:

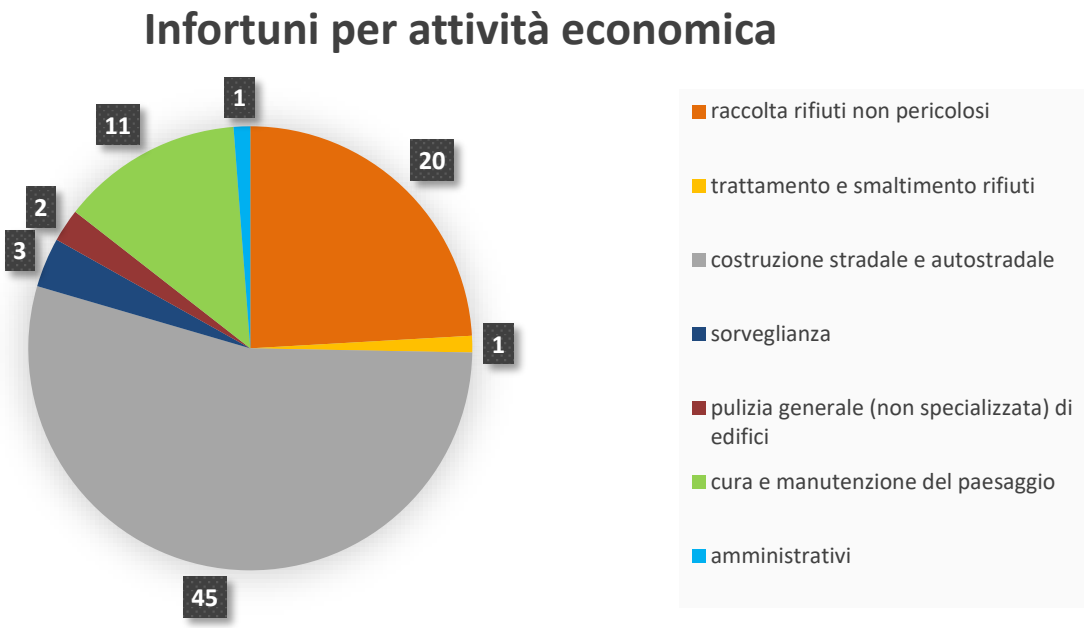


TABELLA INDICI ANNO 2023 – UNI 7249:2007

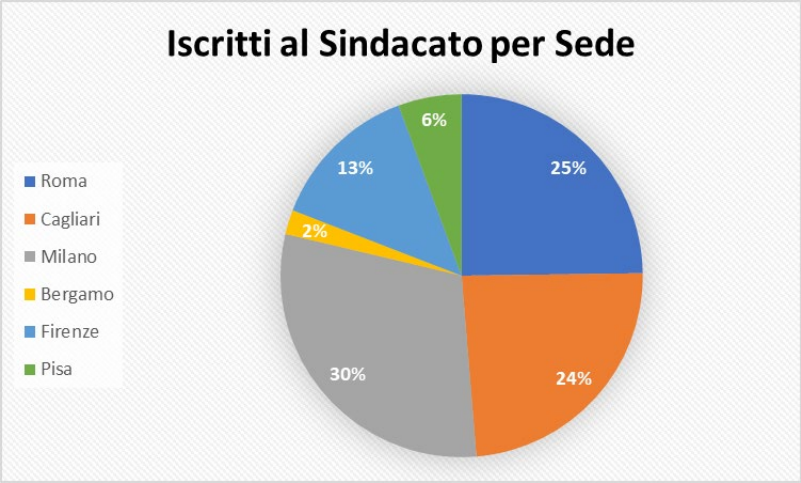
N° dipendenti medi annui	1087
Ore medie lavorative al giorno	8
Tot ore medie lavorate giornaliere	2016
Giorni lavorativi netti	252
Totale ore lavorate	296352
Nr infortuni	83
Totale giorni di assenza registrate per infortunio	2437
Indice di frequenza degli infortuni (IFI) *N° infortuni all'anno/ N° ore lavorate x 1.000.000*	**24,59**
Indice di gravità degli infortuni (IGI) *N° giorni persi per infortunio/ N° ore lavorate x 1.000*	**8,22**

Si segnala che 20 infortuni non erano prevedibili, mentre 63 incidenti sono stati causati dalla mancata attenzione, scarsa concentrazione o eccessiva fiducia nelle proprie capacità del lavoratore nel corso della propria attività.
Si deve migliorare presso gli addetti la conoscenza delle modalità di segnalazione e di rischio in quelle situazioni.

Le **visite mediche d'idoneità** sono state regolarmente effettuate sia al personale neoassunto sia ai lavoratori in forza come da apposito scadenzario. I dipendenti provvisti di patente C sono stati sottoposti ad alcol-test e drug-test, tutti con esito negativo.
Le principali prescrizioni per il personale operaio hanno riguardato l'utilizzo di otoprotettori e la movimentazione manuale dei carichi e sono state nella maggior parte una conferma delle prescrizioni preesistenti. Nel 2023 sono state effettuate visite sui cantieri da parte di ASL ed enti preposti senza che siano state riscontrate non conformità nell'ambito della sorveglianza sanitaria.

3.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

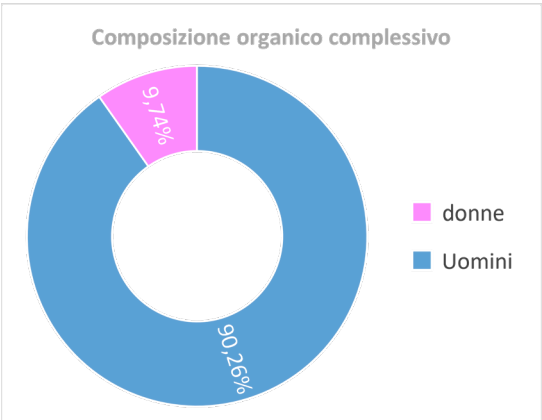
L'azienda riconosce a tutti i propri dipendenti il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale. Non ci sono mai stati e non ci sono ad oggi casi in cui l'azienda abbia ostacolato tale diritto. Il personale aziendale risulta, pertanto, libero di iscriversi a sindacati come confermato dal numero di sigle sindacali presenti in azienda, dal numero costante di iscritti ai sindacati e dalle assemblee svolte in aumento.

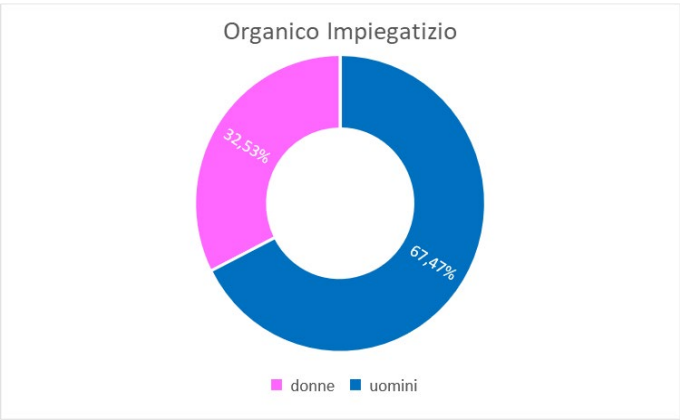


L'azienda garantisce che l'adesione ad una organizzazione sindacale non costituisca motivo di discriminazione di alcun tipo e che i lavoratori possano, se vogliono, comunicare liberamente con i rappresentanti sindacali, nei luoghi di lavoro.
Al 31 dicembre 2023 risultano iscritti alle varie OO.SS. n. **230** lavoratori su **1087** dipendenti dell'azienda, distribuiti percentualmente per sede come illustrato nel grafico.

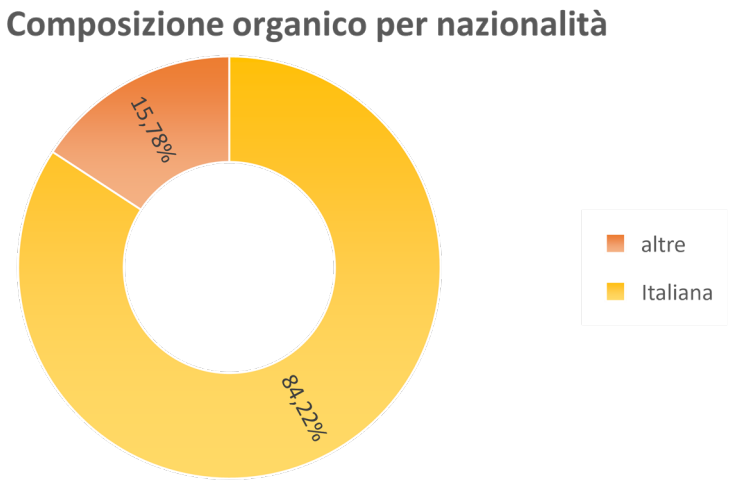
3.5 Discriminazione

AVR S.p.A. condanna qualsiasi tipo di discriminazione sul lavoro favorendo un'organizzazione interna che non solo si dedica al rispetto della legislazione vigente in questo campo sociale, ma promuove e incoraggia anche la pluralità di genere, la diversità etnica e religiosa, che rifiuta i pregiudizi di genere, dell'orientamento sessuale o età e che tenda, ora come nel futuro, ad includere lavoratori con diversità funzionali.
L'azienda si impegna a garantire pari opportunità per tutti i dipendenti. I grafici sottostanti riportano, al 31 dicembre 2023, la conformazione dell'organico aziendale.



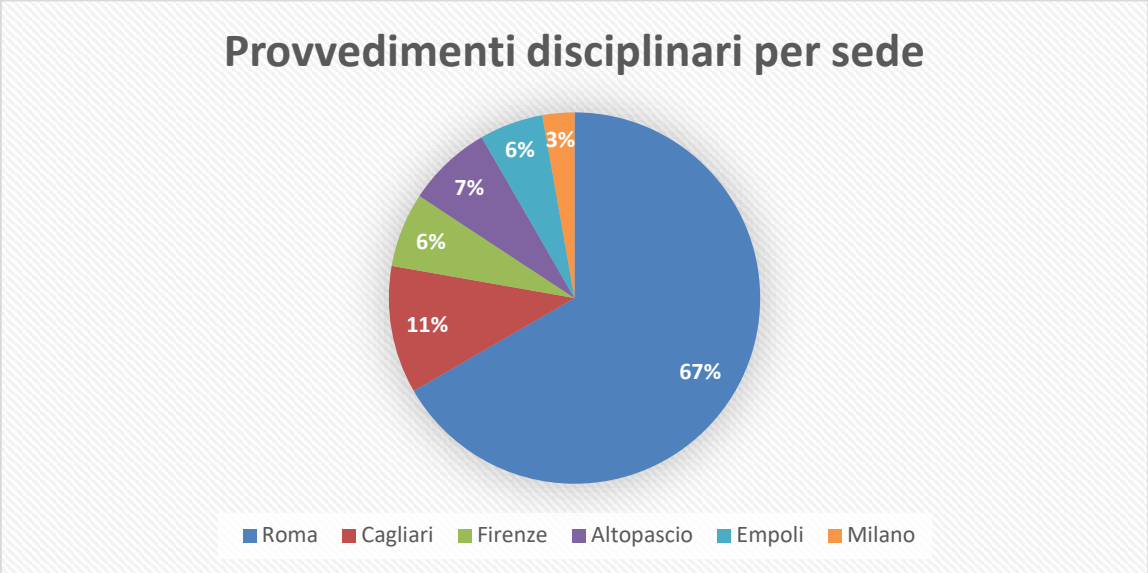


AVR S.p.A. opera in due mercati prevalenti: quello dei Patrimoni Territoriali (gestioni e manutenzioni stradali e del verde e arredo urbano) e quello dei Servizi Ambientali, (igiene urbana, degli impianti di trattamento rifiuti e di bonifica di siti contaminati). In virtù delle attività svolte, nei già menzionati ambiti vi è una non rilevante rappresentatività delle donne che, invece, risulta essere più decisiva nel lavoro impiegatizio, a dimostrazione che non vi è alcuna volontà da parte dell'azienda di incoraggiare discriminazioni del genere femminile.
Inoltre, AVR S.p.A. coltiva e promuove l'integrazione sul lavoro. L'Azienda è in continuo sviluppo e conta di poter continuare il suo percorso di crescita grazie alle risorse che ogni giorno entrano a far parte della sua realtà. Nel 2023, l'organico aziendale ha raggiunto una discreta percentuale di stranieri (15,78%) che risulta essere in costante crescita.



3.6 Procedure disciplinari

L'azienda applica le pratiche disciplinari che regolamentano il rapporto di lavoro ai sensi del C.C.N.L. di categoria. Tali articoli sono espressamente citati all'interno dei contratti sottoscritti dai dipendenti di AVR. L'estratto di tali articoli è stato distribuito ai dipendenti.
Dall'analisi del "Registro provvedimenti disciplinari" del 2023, risulta che nel corso dell'anno sono stati comminati n°108 provvedimenti disciplinari:



La motivazione prevalente dei provvedimenti disciplinari intrapresi è costituita dal mancato rispetto delle procedure e delle norme del CCNL.

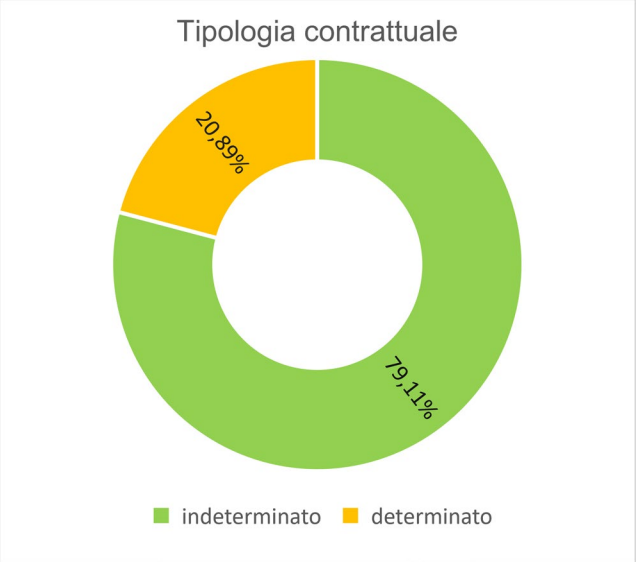
Le pratiche disciplinari sono state gestite nel rispetto della normativa cogente e le registrazioni sono archiviate correttamente.

3.7 Orario di lavoro

L'azienda si conforma all'orario di lavoro previsto dalle leggi vigenti e dai CCNL applicati che sono:

- Servizi Ambientali
- Edilizia
- Multiservizi
- Agricoltura

Il personale aziendale è inquadrato con contratti di lavoro prevalentemente full time (94,99%) e a tempo indeterminato (79,11%).



Gli orari sono stabiliti sulla base della normale settimana lavorativa. Si considera lavoro straordinario quello che eccede l'orario di lavoro stabilito dalle leggi vigenti. Le fasce orarie lavorative, predisposte sulla base delle esigenze e richieste della committenza, vengono comunicate in occasione della sottoscrizione del contratto di lavoro.
Il personale riceve almeno un giorno libero nell'arco di un periodo di sei giorni salvo eccezioni previste dalla legge nazionale e dal CCNL applicato.
La gestione del lavoro supplementare/straordinario viene effettuata nel rispetto dei limiti di legge. Ogni prestazione di lavoro supplementare/straordinario è, pertanto, effettuata in forma volontaria e nei limiti previsti dalle norme di legge e dalla norma SA8000.
Nelle buste paga sono regolarmente riportati i saldi ferie e permessi (maturati e goduti); l'Ufficio Personale, di concerto con i Responsabili di Sede, provvede al monitoraggio mensile di detti saldi per evitare/ridimensionare situazioni anomale.

3.8 Retribuzione

AVR S.p.A. provvede a remunerare il proprio personale in maniera conforme ai parametri definiti dal Contratto Nazionale applicato, da tutte le altre leggi applicabili in materia.
Tutti i dipendenti ricoprono mansioni coerenti con quanto previsto dal livello retributivo loro assegnato. L'assegnazione del livello retributivo è eseguita in conformità alle prescrizioni del CCNL.
Le retribuzioni sono corrisposte mensilmente mediante corresponsione di bonifici bancari e comunque tenendo conto delle esigenze individuali.
L'azienda si impegna a garantire che salari e indennità retributive siano erogati in piena conformità alle leggi vigenti.

4. Sistema Di Gestione Della Responsabilità Sociale

AVR S.p.A si è dotata di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme alla norma SA8000 integrato con il Sistema di Gestione per la Qualità, la Sicurezza stradale, la Sicurezza e Ambiente che è stato certificato dal RINA a Luglio del 2010 e sottoposto a revisione periodica ogni sei mesi.
Il mantenimento della certificazione rappresenta per l'azienda il riconoscimento ufficiale di un impegno e dello sforzo di miglioramento che coinvolge attivamente il personale e la Direzione.
Il Sistema è gestito attraverso una articolata documentazione che comprende:

→ il **manuale integrato** che descrive il Sistema, le attività messe in atto per l'attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità conformemente a quanto richiesto dalla normativa di riferimento;
→ le **procedure**, elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alle norme ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 39001, ISO37001 e SA8000;
→ le **istruzioni**, stabilite al fine di fornire una descrizione maggiormente dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento di determinati aspetti di una attività;
→ le **registrazioni**, che danno evidenza che il Sistema Integrato è operante e correttamente gestito.

4.1 Politica di Responsabilità Sociale

La Direzione ha elaborato un documento contenente la Politica di Responsabilità Sociale che è integrata a quella riguardante la Qualità, la Sicurezza stradale, l'Ambiente e la Sicurezza. Tale

politica integrata è stata illustrata al personale in appositi incontri di formazione ed ai neoassunti al momento della formazione iniziale.

4.2 Social Performance Team: Rappresentanti della leadership e dei lavoratori

Al fine di assicurare che i requisiti della norma SA (Social Accountability) 8000 vengano rispettati, l'azienda ha nominato quali rappresentati del management aziendale il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), il Referente Ufficio Risorse Umane competente per territorio ed i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei luoghi di lavoro che assumono anche l'incarico di Rappresentanti SA8000. Nella circostanza in cui il sito non fosse sindacalizzato è comunque garantito ai lavoratori un proprio rappresentante che verrà nominato a seguito di regolare elezione da parte degli stessi lavoratori**.**

Il SPT:

- Effettua la Valutazione dei Rischi di Responsabilità Sociale, che deve essere effettuata almeno semestralmente ed ogni qualvolta si renda necessario in relazione a modifiche di strategia e di organizzazione.
- Verifica e valuta il rischio di non conformità allo standard SA8000 per tutti i processi aziendali dei diversi siti, mediante le informazioni in suo possesso o a seguito della raccolta di informazioni dalle parti interessate;
- In occasione della Valutazione del Piano di Miglioramento Social Performance Team si riunisce con lo scopo di verificare e valutare gli standard SA8000.
- Verifica i Report degli Audit Interni in relazione a SA8000;
- Valuta tutte le segnalazioni di reclamo lavoratori in merito a SA8000;
- Elabora proposte, programmi, informazione e formazione dei lavoratori rispetto a SA 8000;
- Attiva e gestisce il processo di implementazione delle azioni correttive / preventive emerse come necessarie in merito a SA8000;
- Pianifica, coordina, documenta e formalizza il percorso informativo e formativo inerente alla Responsabilità Sociale;
- Organizza incontri periodici per riesaminare il percorso fatto ed identificare eventuali azioni per agevolare l'applicazione dello Standard SA800:2014.

Tutti i dipendenti sono stati formati sulla norma in questione, sui punti fondamentali di tale norma e sulla procedura da mettere in atto in caso di un reclamo inerente tale norma.

L'intera procedura è stata resa pubblica tramite comunicazione interna, seguita dal caricamento sulla cartella condivisa di AVR s.p.a. a cui tutto il personale può accedere, all'interno della stessa, sono stati evidenziati i compiti, i doveri e la funzionalità del Social Performance Team. Questo è stato fatto in un'ottica di trasparenza e rispetto nei confronti dei dipendenti affinché tutti vengano messi nella condizione di conoscere gli strumenti messi a disposizione dall'Azienda per adeguarsi a quanto stabilito dalla norma SA8000:2014.

4.3 Pianificazione ed implementazione

Nella pianificazione del sistema si è tenuto conto di tutte le prescrizioni legali esistenti ed applicabili alla nostra organizzazione e posta particolare attenzione al coinvolgimento del personale.

4.4 Riesame della Direzione

Il Sistema è sottoposto annualmente ad un **Riesame da parte della Direzione** finalizzato a verificare l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della Politica, delle Procedure e dei risultati di performance in ottemperanza ai requisiti previsti dallo standard e dagli altri requisiti sottoscritti dall'Azienda, anche alla luce dei risultati provenienti dagli audit del sistema stesso e dall'impegno al

miglioramento continuo. Per facilitare il riesame, è stata definita una serie di indicatori, significativi e rilevanti e in grado di evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e la definizione di ulteriori obiettivi.

4.5 Verifiche ispettive interne ed esterne

Il continuo monitoraggio delle attività e dei risultati raggiunti in relazione alla Politica della Responsabilità sociale e ai requisiti della norma SA8000, viene assicurato attraverso lo svolgimento di verifiche ispettive interne (audit) svolte da personale qualificato, almeno una volta all'anno sull'intero Sistema e nei cantieri operativi di tutte le sedi aziendali e su un numero significativo di dipendenti (interviste al personale).
Le visite ispettive di terza parte si sono tenute regolarmente nell'anno 2023 ogni sei mesi.
Nel corso del primo semestre (gennaio 2023) non sono emerse Non Conformità di tipo B, ma solo 3 osservazioni, mentre nel corso del secondo semestre (luglio 2023), sono emerse 2 Non Conformità di Tipo B. le osservazioni e le non conformità individuate avevano ad oggetto le modalità di costituzione e gestione del Social Performance Team e le modalità di registrazione degli incontri dello stesso; nonché l'aggiornamento della scheda di qualifica del fornitore. Tali criticità sono state analizzate tempestivamente e sono state risolte nei tempi pianificati attraverso l'aggiornamento degli appositi registri e delle relative procedure.
A seguito dell'audit di parte terza sono state programmate e messe in atto azioni correttive che stanno portando continui miglioramenti al Sistema di Gestione.

4.6 Controllo dei fornitori

AVR S.p.A. ha introdotto e attua una procedura di qualifica dei propri fornitori critici per quanto riguarda gli aspetti legati alla responsabilità sociale. Attraverso dei criteri di valutazione applicati alla tipologia di approvvigionamento, sono stati individuati i fornitori critici ovvero coloro che implicano un rischio alla conformità ai requisiti SA8000. Tali fornitori critici sono stati qualificati mediante gli strumenti in uso nel sistema che prevedono la redazione di nuove schede e la compilazione di una dichiarazione di impegno ai principi etici.
Inoltre, coerentemente al rispetto dei principi di legalità e prevenzione dei reati, compresi quelli di stampo corruttivo, AVR S.p.A. adotta una procedura di due diligence che si sostanzia nella raccolta e verifica di informazioni di natura patrimoniale, finanziaria, economica, gestionale, strategica, fiscale ed ambientale relativamente ad un'azienda o ad una persona fisica che intrattiene rapporti con la Società. La principale finalità della due diligence è quella di accertare che non vi siano criticità che possano comprometterne l'operazione programmata con i partner commerciali. Al buon esito della due diligence segue in ogni caso l'adesione del fornitore al Codice di Condotta Antimafia e al Codice di Condotta Fornitori. Il Codice di Condotta Antimafia è un protocollo volto alla prevenzione dei delitti di criminalità organizzata, nonché alla prevenzione di qualsiasi forma di condizionamento, diretto o indiretto, dell'attività d'impresa da parte delle organizzazioni criminali e contribuisce, quindi, alla tutela dell'ordine pubblico economico e alla difesa della legalità. Il Codice di Condotta dei Fornitori, invece, detta le linee guida obbligatorie che tutti i fornitori devono rispettare al fine di garantire una partnership proficua nell'ambito di un ciclo di approvvigionamento virtuoso e sostenibile dal punto di vista sociale, ambientale ed economico.

4.7 Formazione

La formazione del nuovo personale sui temi della Responsabilità Sociale è assicurata con un piano di formazione integrato che contempla tutti gli aspetti ritenuti cruciali dalla azienda.

Sin dal primo giorno di servizio, al neoassunto viene inviato dall'Ufficio Risorse Umane un pacchetto di benvenuto che gli permetterà di conoscere le procedure ed i regolamenti aziendali; le regole di comportamento in uso ed i manuali per l'utilizzo degli strumenti aziendali. Contemporaneamente, l'Ufficio Sicurezza e Ambiente provvede a verificare la formazione generale e specifica per la mansione che andrà a svolgere in azienda e lo inserisce immediatamente nel piano di formazione annuale, così da poterne monitorare le scadenze ed i certificati acquisiti. Apprese le procedure e le norme aziendali, la risorsa appena inserita in azienda viene contattata dell'Ufficio Comunicazione Relazioni Esterne che aiuterà il neoassunto a comprendere meglio la realtà sociale in cui è inserito ripercorrendo la storia ed i progetti di AVR S.p.A. a valle di questo primo inserimento, nel corso dell'anno tutti i dipendenti sono coinvolti in un processo di formazione continuo. Gli incontri formativi sono stabiliti dal piano di formazione aziendale che viene redatto Responsabile del Sistema Integrato.
Per l'anno 2023 sono stati effettuati con esito positivo gran parte dei corsi previsti.
Il piano più significativo è quello inerente FONDIMPRESA, che ha riguardato le seguenti aree:

- Sicurezza e innovazione organizzativa;
- Competenze tecnico-professionali;
- Competenze gestionali e di processo.

Si riportano di seguito gli obiettivi formativi per le macroaree:

- **area Sicurezza:** l'obiettivo è stato quello di fornire le informazioni e le indicazioni teorico/pratiche necessarie perché il personale possa svolgere in piena sicurezza la propria attività lavorativa in linea con le normative vigenti, adempiendo agli obblighi di formazione previsti;
- **area Sistemi di gestione e Privacy:** l'obiettivo è stato quello di formare competenze professionali, tecniche e manageriali per accompagnare l'azienda nei percorsi di innovazione attraverso lo sviluppo dei sistemi e delle procedure per la qualità, per la tutela della sicurezza e dell'ambiente e della sicurezza dei dati in conformità agli standard e alle normative nazionali o internazionali;
- **area Competenze Trasversali:** l'obiettivo è stato quello di fornire strumenti e conoscenze che migliorano le capacità di comunicare in modo efficace; gestire le emozioni; negoziare; riconoscere, esprimere e impiegare nel contesto lavorativo le proprie potenzialità; gestire le relazioni e i conflitti; essere in grado di indirizzare, motivare e valorizzare i propri collaboratori, potenziare competenze e ruoli. In aggiunta si è provveduto ad accrescere competenze sulla lingua inglese.

Si riporta di seguito una tabella riassuntiva dei corsi erogati:

N.corsi	Tipologia corsi	Argomento	Ore formative	N. dipendenti formati
36	**SICUREZZA**	Addetti uso motosega, decespugliatori e attrezzature da giardinaggio	315	250
		Addetti alla conduzione di macchine movimento terra escavatori, pale caricatrici frontali e terne		
		Addetto alla conduzione di gru su autocarro		
		Addetto conduzione trattori agricoli e forestali		
		Corso di informazione, formazione, e addestramento sul corretto uso e l'utilizzo pratico dei DPI anticaduta di Terza Categoria		
		Aggiornamento PLE con e senza stabilizzatori		

		Corso uso in sicurezza del trabattello		
		Corso utilizzo carroponte		
		ASPP Modulo B		
		Formazione Preposti e Aggiornamento		
		Formazione Dirigente Sicurezza		
		Addetti alle attività di pianificazione, controllo e apposizione della segnaletica stradale		
		Addetti uso muletto		
17	**SISTEMA DI GESTIONE E PRIVACY**	Auditor SGA ISO 1400	172	40
		Security awareness e Privacy digitale		
		Gestione del patrimonio immobiliare		
		CAM		
3	**COMPETENZE TRASVERSALI**	Lingua inglese	23	6
		Utilizzo strumenti digitali e comunicazione da remoto		

Nel mese di giugno 2023, nel corso di 9 giornate, sono stati inoltre erogati corsi di formazione relativamente al Modello 231, al Codice Etico, ai Codici di condotta aziendali e al sistema di segnalazione interno, che sono stati rivolti a 216 rappresentanti del personale AVR, con la proficua partecipazione di 194 di essi, ivi compresi componenti del C.d.A., dirigenti e responsabili tecnici e amministrativi.

4.8 Problematicità ed azioni correttive

AVR S.p.A. ha implementato un proprio sistema, supportato dai servizi informativi interni e descritto nel Manuale Integrato e nelle procedure relative, per indagare e rispondere anche ad eventuali problematiche dei collaboratori riguardo alla conformità del sistema alla normativa SA8000.
Segnalazioni e reclami possono essere inoltrati per via anonima, sia attraverso l'utilizzo delle cassette di segnalazione aziendali presenti in ogni sede che, visto il loro posizionamento, garantiscono un totale anonimato, sia rivolgendosi al Comitato di Gestione delle Segnalazioni attraverso i diversi canali disponibili (vd. *infra*). Ulteriore metodo di comunicazione di eventuali problematiche relative all'applicazione della norma SA8000 è quello di contattare il rappresentante per i lavoratori SA8000, figura coinvolta, a partire da quello che riguarda la politica sociale dell'azienda, in tutti gli ambiti di applicazione della norma.
Tutti gli stakeholder interni ed esterni sono messi a conoscenza delle procedure di reclamo attraverso la pubblicazione del presente bilancio, all'interno del quale sono indicati anche tutti i riferimenti all'ente RINA ed al network per il lavoro etico. Inoltre, è previsto che, qualora pervengano segnalazioni, l'azienda provvederà a dare adeguato riscontro, anche con comunicati da esporre nelle bacheche aziendali; ciò in quanto AVR è convinta che sia essenziale far conoscere a tutti i

dipendenti, senza alcuna discriminazione e in assoluta trasparenza, ciò che l'azienda intende fare per migliorare la qualità dell'ambiente lavorativo.

Quanto al proprio sistema di segnalazione di illeciti e irregolarità, si evidenza che AVR S.p.A., a luglio 2023, in virtù delle nuove procedure di whistleblowing introdotte con il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, ha aggiornato e potenziato tale sistema di segnalazione, caratterizzato dalla multicanalità. È infatti possibile presentare segnalazioni di illeciti e irregolarità sia oralmente che in forma scritta, anche a mezzo e-mail all'indirizzo segnalazioni@avrgroup.it oppure attraverso l'apposita piattaforma Hermès: un nuovo applicativo progettato e sviluppato da AVR Tech S.r.l., che consente al whistleblower interno o esterno di segnalare, anche nella massima riservatezza, i comportamenti, gli atti o le omissioni che ledono l'interesse pubblico, l'integrità dell'amministrazione pubblica o della Società. Nell'ambito di questo aggiornamento, AVR S.p.A. ha altresì istituito un comitato interno autonomo e composto da personale qualificato per la corretta ed efficiente gestione delle segnalazioni, il quale, laddove la segnalazione dovesse risultare rilevante ai fini del Modello 231, provvede ad inoltrarla all'Organismo di Vigilanza.
Nel corso del 2023 non sono state ricevute segnalazioni che, all'esito dell'istruttoria, siano state ritenute rilevanti ai fini della norma SA8000 o del Modello 231.
Si precisa, infine, che nei confronti del segnalante, nonché dei c.d. facilitatori, delle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, dei colleghi di lavoro della persona segnalante, degli enti di proprietà del segnalante, non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione.

4.9 Comunicazione interna ed esterna

La comunicazione esterna intende fornire, al di fuori dell'azienda, conoscenza della politica e delle azioni svolte sul Sistema di gestione per la Responsabilità Sociale ed è rivolta a tutti gli stakeholders esterni.
La comunicazione esterna è stata implementata attraverso il sito web dell'azienda e i canali social (Linkedin, Facebook, Instagram e YouTube).
Il testo approvato della Politica per la Responsabilità sociale e il Bilancio SA8000 verranno resi disponibili all'esterno attraverso i sistemi informativi dell'azienda.
Citando solo alcune delle attività intraprese da AVR nel corso del 2023 e oggetto di divulgazione, si segnalano:

- la sottoscrizione di un Accordo di collaborazione pluriennale tra AVR S.p.A. e la Business School24 S.p.A. – Area Energia e Ambiente nell'ambito del **Master "Energy Management e Sostenibilità Ambientale"**, con incontri formativi e visite guidate presso l'impianto di Guidonia;
- l'adesione alla campagna "**RicicloAperto"**, organizzata da Comieco (Consorzio Nazionale di Recupero e Riciclo degli Imballaggi a base di Cellulosa) e alla **"PaperWeek"**;
- la partecipazione alla quinta edizione della "**Milano Green Week"** e alla prima edizione del "**No Parking Day di Milano"**: due manifestazioni per affermare l'importanza del verde e della vivibilità degli spazi pubblici in contrasto con i cambiamenti climatici;
- la partecipazione attiva al "**SAPNow 2023"**, in occasione della quale è stato illustrato il percorso di trasformazione digitale di AVR S.p.A., quale elemento strategico per costruire un futuro sostenibile;
- l'introduzione del sistema **Papercut** per l'uso consapevole, rendicontato e sostenibile delle stampe e per risparmi di carta e inchiostro;
- la campagna di comunicazione interna **"AVR è domani se la sicurezza è oggi"** per incentivare i colleghi a comportamenti responsabili per la propria salvaguardia e per quella degli altri.

Tutte le parti interessate (stakeholders interni ed esterni) possono rivolgersi per segnalazioni dirette riguardanti il Sistema di gestione della responsabilità sociale ai seguenti contatti:
RINA Services S.p.A. Viale Cesare Pavese 305 – 00144 Roma - ITALY; SA8000@rina.org; Fax: +39-06-54228699
SAAS 220 East 23rd Street, Suite 605, New York 10010, USA; saas@saasaccreditation.org; Fax: +212-684-1515

4.10 Accesso alla verifica e registrazioni

AVR S.p.A. è disponibile a fornire informazioni e consentire l'accesso alle parti interessate per verificare l'effettivo adempimento ai requisiti SA8000. L'Ufficio Risorse Umane e il Reparto Organizzazione e processi, dietro appuntamento, è in grado di illustrare alle parti interessate il funzionamento del sistema e di svolgere una visita alla sede aziendale.
Ad oggi non abbiamo ricevuto richieste in merito dalle parti interessate per verificare l'effettivo adempimento ai requisiti SA8000.
AVR S.p.A. mantiene appropriata documentazione che dimostra la conformità del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità sociale.

5. OBIETTIVI RAGGIUNTI

Di seguito vengono riportati gli obiettivi aziendali raggiunti dalla Direzione per l'anno 2023:

Obiettivo	Indicatore	Risultato ottenuto
Grado di soddisfazione dei dipendenti	Attestati e/o riconoscimenti pubblici	riconoscimento del Bollino Cassa Edile Awards
Diffondere e promuovere verso i dipendenti la politica di responsabilità sociale dell'azienda	Adozione di un sistema di gestione integrato ISO 30415 - UNI/PdR 125	Ottenuta la certificazione UNI/PdR 125
Maggiore conoscenza dell'organizzazione e dei suoi valori	Distribuzione del "pacchetto di benvenuto" ai nuovi assunti e divulgazione tramite comunicazione interna via e-mail delle procedure interne e delle buone prassi	Distribuzione del pacchetto di benvenuto al 100% dei nuovi assunti e trasmissione degli aggiornamenti relativi a procedure e buone prassi al 100% degli impiegati
Parco fornitori da omologare con i requisiti SA8000	N° di fornitori in Albo/N° di fornitori conformi ai requisiti	60%
Sensibilizzare il personale ad una maggiore comprensione dei diritti e doveri. Riduzione del tasso di procedure disciplinari per dipendente	N. dipendenti medi annui/n. provvedimenti disciplinari	9,93%
Ridurre gli indici infortunistici	Indice di frequenza	24,59
Ridurre gli indici infortunistici	Indice di gravità	8,22

L'azienda si prefigge il miglioramento degli obiettivi sopra riportati e si riserva di integrarli con altri.

INTEGRAZIONE OBIETTIVI PER IL 2024

- Rinnovo del sito internet aziendale integrando la sezione “Società Trasparente” e mettendo in maggiore evidenza i principi e i valori etici aziendali;
- Creazione della nuova intranet aziendale come strumento di comunicazione interna e promozione della partecipazione del personale dipendente
- Introduzione del nuovo sistema di HR Management con estensione del metodo di rilevazione tramite badge dell’orario di lavoro e l’utilizzo di strumenti di BI per il monitoraggio degli aspetti significativi per la SA8000
- Incrementare il livello di formazione interna sul modello organizzativo aziendale, sulla norma SA8000 e sul sistema di gestione integrato aziendale
- Attuare iniziative di sensibilizzazione sulla sicurezza sul lavoro e di promozione di una cultura per la sicurezza anche al fine di incrementare le segnalazioni dei cd. near miss.