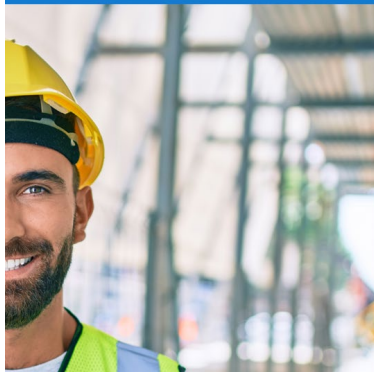




2025

Sguardo
avanti



Mani
al lavoro

Bilancio sociale SA 8000



BILANCIO SOCIALE 2025

Rev.0 del
26.01.2026
Pag. 2 di 34

SOMMARIO

1.	Introduzione	4
2.	IDENTITÀ	6
2.1	Chi siamo	6
2.2	Ambiti di attività	6
2.3	Politica di Responsabilità Sociale	7
2.4	Struttura organizzativa e Responsabilità	11
2.5	Parti interessate	12
3.	REQUISITI DELLA NORMA SA8000 E RISULTATI CONSEGUITI	14
3.1	Lavoro infantile	14
3.2	Lavoro obbligato	15
3.3	Sicurezza e salute	15
3.4	Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	18
3.5	Discriminazione	19
3.6	Procedure disciplinari	20
3.7	Orario di lavoro	21
3.8	Retribuzione	22
4.	Sistema Di Gestione Della Responsabilità Sociale	22
4.1	Politica di Responsabilità Sociale	23
4.2	Social Performance Team: Rappresentanti della leadership e dei lavoratori	23
4.3	Riesame della Direzione	25
4.4	Verifiche ispettive interne ed esterne	25
4.5	Controllo dei fornitori	25
4.6	Formazione	26



BILANCIO SOCIALE 2025

Rev.0 del
26.01.2026
Pag. 3 di 34

4.7	Problematicità ed azioni correttive.....	28
4.8	Comunicazione interna ed esterna.....	30
4.9	Segnalazioni SA8000	31
4.10	Accesso alla verifica e registrazioni.....	32
5.	OBIETTIVI RAGGIUNTI.....	33
5.1	Integrazione obiettivi per il 2026	33



1. Introduzione

In un contesto dove il tema della responsabilità sociale d'impresa è sempre più importante e determinato per il successo delle aziende, AVR S.p.A. ha rivolto la sua attenzione al miglioramento continuo delle proprie prestazioni ESG tramite l'implementazione e il continuo miglioramento del proprio **Sistema di Gestione Integrato (SGI)** conforme alle norme ISO 9001:2015 (qualità), ISO 14001:2015 (ambiente), ISO 45001:2018 (sicurezza), SA 8000:2014 (etica); a cui, negli anni, si sono progressivamente integrati processi e protocolli volti al rispetto dei requisiti posti da ulteriori norme ad adesione volontaria quali le Norme: ISO 39001:2017 (sicurezza stradale), ISO 18295-1:2017 (Centri di Contatto), ISO 30415:2021 – UNI/PdR125 (Diversity and Inclusion; parità di genere); e ISO 37001:2016 (anticorruzione), nonché le linee guida per la Responsabilità Sociale UNI ISO 26000:2020.

Tutto ciò si inserisce poi nel più ampio sistema di gestione del rischio inquadrato dal **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Modello 231 o MOG)** adottato dalla società ad Aprile 2021. 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;



BILANCIO SOCIALE 2025

Rev.0 del
26.01.2026

Pag. 5 di 34

- ✓ evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

I principi 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 puntuale 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 dei periodi precedenti e/o 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

La Società, nata nel 1966, si è nel tempo consolidata e qualificata quale interlocutore unico e diretto capace di offrire servizi specializzati, garantendo flessibilità, personalizzazione, utilizzo di tecnologie innovative e la messa in campo delle migliori risorse e competenze. Conformemente ai principi ed ai valori che ispirano il suo agire quotidiano, la Società si è inoltre dotata già a partire dal 2010 di un Sistema Integrato di Gestione certificato in conformità alle norme volontarie in tema di Qualità, Sicurezza, Ambiente, Responsabilità sociale, Sicurezza stradale, Contact Center, Parità di Genere e Diversity and Inclusion. Nel corso del 2021, ha anche adottato un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/01. Tali norme e indirizzi costituiscono la base del Codice Etico e le fondamenta della Politica Aziendale volta a tutelare e garantire il rispetto della normativa, delle esigenze dei clienti, dei propri lavoratori e di tutti gli stakeholder.

2.2 Ambiti di attività

AVR S.p.A. è a capo di un gruppo che integra competenze gestionali di infrastrutture, di ambiente e di innovazione tecnica e tecnologica in un approccio circolare che copre una filiera complessa di:

- **Servizi per le infrastrutture e per il territorio:** AVR S.p.A. garantisce sicurezza e funzionalità alle infrastrutture stradali e spazi vivibili alla comunità, offrendo soluzioni concrete e sostenibili per la gestione, manutenzione e costruzione sia di strade che di verde ed arredo urbano;
- **Servizi Ambientali:** la società rispetta l'ambiente ed ascolta le esigenze del territorio, ridando vita alle risorse attraverso la gestione integrata dei servizi di igiene urbana, degli impianti di selezione, trattamento e stoccaggio dei rifiuti, nonché degli interventi di bonifica di siti contaminati. In questo modo crea valore sostenibile, accompagnando quotidianamente la collettività verso il futuro.
- **Servizi e prodotti di Ingegneria e Tecnologia:** AVR S.p.A. ha sviluppato processi e professionalità dedicate alla raccolta e all'interpretazione di dati finalizzati al mantenimento del valore dei patrimoni pubblici nel tempo, garantendo servizi su misura ed elevati standard di qualità e sicurezza. Offre servizi avanzati per il monitoraggio delle infrastrutture stradali attraverso campagne di rilevazione, monitoraggio ed ispezioni in loco e redigendo piani di



manutenzione e conservazione per la loro valorizzazione. Inoltre, progetta e realizza strumenti avanzati per il rilievo del territorio, offrendo una tecnologia non solo utile al censimento dei patrimoni pubblici, ma capace di identificarne con precisione le necessità manutentive.

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. muove su **direttrici fondamentali per il perseguimento 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, con attenzione al rispetto delle norme cogenti e seguendo un approccio basato sul rischio;
- la tutela dell'Ambiente come uno dei criteri che concorrono al processo decisionale aziendale, non solo a garanzia della conformità legislativa, ma anche per una più ampia eco-sostenibilità dell'azienda nel suo complesso in un'ottica di miglioramento continuo;
- il ragionevole e costante miglioramento delle attività di prevenzione e protezione in materia sia 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 in conformità alle leggi nazionali ed internazionali, nonché agli altri requisiti previsti dallo standard SA8000;
- la valorizzazione del proprio personale eliminando qualsiasi discriminazione, seguendo i principi di parità di genere ed inclusione sociale, al fine di migliorare le proprie performance ed influenzare positivamente il mercato, la collettività ed i propri partner commerciali.



BILANCIO SOCIALE 2025

Rev.0 del
26.01.2026
Pag. 8 di 34

Seguendo quotidianamente tali direttrici nel suo percorso di vita aziendale, AVR S.p.A. si impegna a:

- ✓ analizzare periodicamente i rischi specifici in materia ambientale, di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, di sicurezza stradale, di responsabilità sociale e parità di genere, al fine di fissare dei pertinenti obiettivi che facciano crescere l'azienda, i suoi stakeholder ed il contesto sociale in cui opera;
- ✓ promuovere il miglioramento continuo sia delle proprie prestazioni ambientali, di salute e sicurezza sul lavoro, di sicurezza stradale di responsabilità sociale, di parità di genere che della qualità dei lavori/servizi offerti, al fine di garantire la prevenzione dell'inquinamento, degli infortuni e delle malattie lavorative, 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, 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, le strutture e le modalità di interazione in modo trasparente;
- ✓ promuovere e attuare il miglioramento continuo dei servizi offerti e della qualità delle proprie prestazioni anche attraverso la continua formazione e specializzazione del proprio personale, al fine di garantire la soddisfazione del committente;



BILANCIO SOCIALE 2025

Rev.0 del
26.01.2026

Pag. 9 di 34

- ✓ 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 ed 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;
- ✓ ridurre, fino ad eliminare, i rischi sulla Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché l'incidenza degli eventi mortali o con lesioni gravi, 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 stakeholder 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;



BILANCIO SOCIALE 2025

Rev.0 del
26.01.2026

Pag. 10 di 34

- ✓ garantire ai propri dipendenti il diritto di associazione, la giusta retribuzione e il rispetto degli standard di settore in materia di orario di lavoro;
- ✓ promuovere la consultazione e la partecipazione dei propri lavoratori e dei loro rappresentanti sindacali, mediante incontri programmati ed appositi canali di segnalazione, per valutare, implementare e rafforzare il Sistema di Gestione;
- ✓ opporsi ad ogni forma di lavoro infantile o forzato, sfruttamento, ritorsione, discriminazione e all'applicazione di provvedimenti disciplinari non aderenti ai CCNL adottati;
- ✓ 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, preservando il valore del proprio personale e promuovendone l'integrità psicofisica, morale e culturale, grazie a condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali;
- ✓ comunicare con i clienti, i fornitori e con la popolazione per migliorare la sicurezza, la gestione ambientale, l'inclusività ed 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;
- ✓ garantire appositi sistemi di segnalazione a cui rivolgersi in caso di comportamenti contrari al Codice Etico, alla presente politica, alle norme cogenti ed alle norme volontarie che AVR S.p.A. ha deciso di adottare.

Tali direttrici costituiscono i punti cardinali di riferimento individuati 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. In particolare, al fine di divulgare la politica ed attivare un'efficace comunicazione, AVR S.p.A. si impegna a riportare la politica sul proprio sito web, nelle bacheche aziendali e a sensibilizzare e coinvolgere le aziende a cui vengono affidati processi outsourcing. Per il raggiungimento i propri obiettivi tutta l'organizzazione di AVR S.p.A. si impegna a contribuire attraverso le sue unità in termini di supporto operativo e formazione.



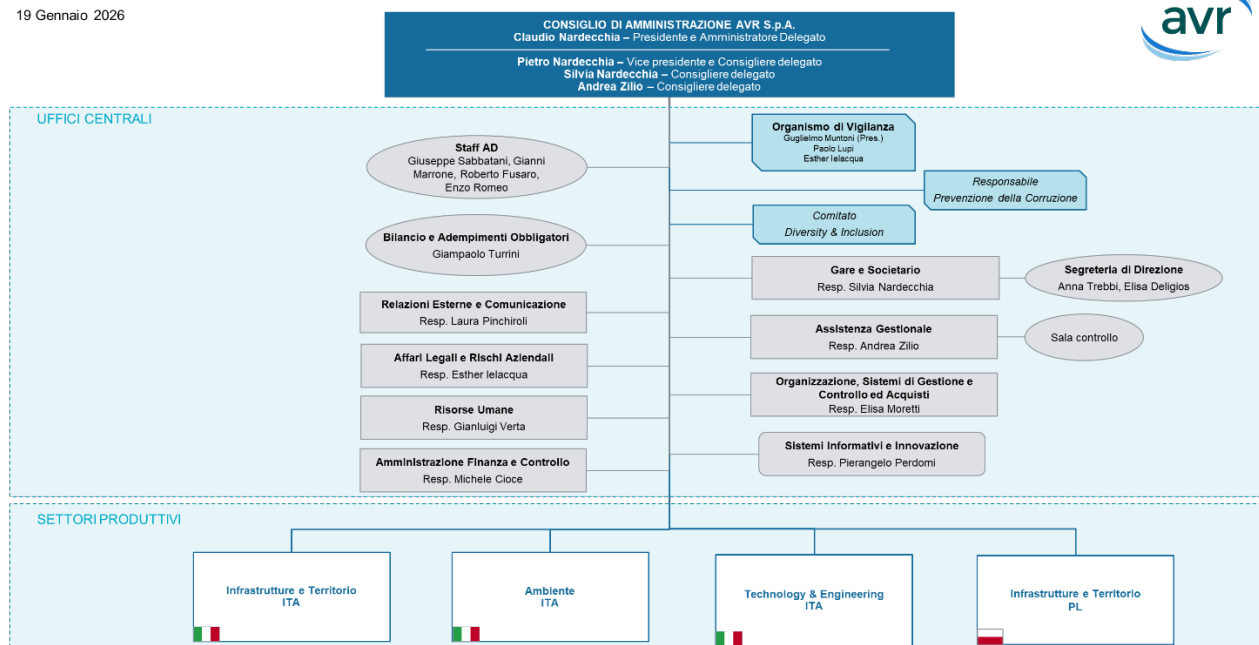
Si segnala, infine, che sui medesimi canali su richiamati (intranet e sito web) è altresì consultabile il Codice Etico di AVR S.p.A., documento posto a corredo del Modello Organizzativo ex D.lgs. n. 231/2001, che, in piena sintonia con la Politica aziendale e con la norma volontaria SA8000, costituisce 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** (**Lungimiranza e innovazione; Concretezza e orientamento al risultato; Vicinanza al cliente ed a tutti gli stakeholder; Rispetto per l'ambiente e per il territorio**) 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 efficace sistema sanzionatorio nel caso in cui il Codice venisse violato.

2.4 Struttura organizzativa e Responsabilità

Si riportano di seguito l'organigramma rappresentante la struttura organizzativa e funzionale di AVR S.p.A. e del Gruppo AVR nel suo complesso.

Assetto Organizzativo e Funzionale del Gruppo AVR

19 Gennaio 2026



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); l'Organismo di Vigilanza (3 componenti di cui 2 esterni e uno interno) 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, le associazioni di categoria e la collettività.

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



BILANCIO SOCIALE 2025

Rev.0 del
26.01.2026

Pag. 13 di 34

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.



BILANCIO SOCIALE 2025

Rev.0 del
26.01.2026

Pag. 14 di 34

- ✓ **Residenti** delle comunità locali e loro aggregazioni (Comitati, associazioni ambientaliste, 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, stabilità
Clienti	Qualità del servizio, correttezza, trasparenza, sicurezza, informazione
Fornitori	Qualificazione, impegno etico e sociale
Istituzioni Pubbliche/ Enti locali	Comunicazione trasparente, attenzione al territorio, all'ambiente e clima, rispetto delle norme vigenti
Enti di certificazione	Qualificazione, rispetto delle regole, impegno etico e sociale
Istituti di credito	Comunicazione, solidità patrimoniale, reputazione, sostenibilità
Cittadini	Fruibilità del servizio, correttezza, attenzione al territorio, informazione
Sindacati	Corretta gestione dei rapporti lavorativi, livelli occupazionali garantiti
Residenti delle comunità locali e loro aggregazioni (Comitati, associazioni ambientaliste, ecc.)	Governance, impatto ambientale, climatico e sociale dell'impresa rispetto al territorio in cui opera, oggetto sociale e 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 e 39001:2012;
- ha un proprio ufficio centrale (Ufficio Sicurezza e Ambiente) con la funzione di coordinamento e controllo per la conformità normativa in tema di D.Lgs. 81/08 e D.Lgs. 152/06;
- ha nominato n.1 RSPP e n.8 ASPP;
- ha eletto n.13 Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dislocati presso le diverse sedi aziendali;



BILANCIO SOCIALE 2025

Rev.0 del
26.01.2026
Pag. 16 di 34

- ha redatto un Documento di valutazione dei rischi specifico per ogni area ed un documento unico a livello di Gruppo unico per le valutazioni specifiche;
- ha formato e nominato 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 adottato apposite check-list di sorveglianza al fine di monitorare costantemente la presenza e la manutenzione dei presidi di emergenza e di primo soccorso;
- 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, di società di formazione esterne ed internamente a cura del Servizio di prevenzione e Protezione aziendale che tra le proprie risorse conta formatori qualificati.

Gli infortuni sul lavoro per l'anno 2025 sono stati in totale 77, nel grafico seguente viene individuato il numero di infortuni divisi per attività economica:

infortuni per attività economica

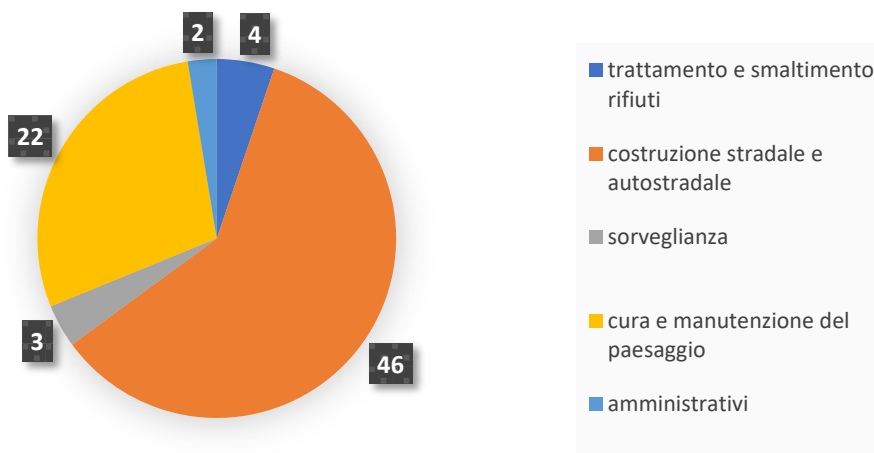


TABELLA INDICI ANNO 2025 – UNI 7249:2007

N° dipendenti medi annui	969
Ore medie lavorative al giorno	8
Tot ore medie lavorate giornaliere	2008
Giorni lavorativi netti	251
Totale ore lavorate	1.945.752
Nr infortuni	77
Totale giorni di assenza registrate per infortunio	2349
Indice di frequenza degli infortuni (IFI) <i>N° infortuni all'anno/ N° ore lavorate x 1.000.000</i>	39,57
Indice di gravità degli infortuni (IGI) <i>N° giorni persi per infortunio/ N° ore lavorate x 1.000</i>	1,20

Si segnala che 19 infortuni non erano prevedibili di cui 6 in itinere, mentre 48 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 scadenziario. I dipendenti provvisti di patente C sono stati sottoposti ad alcol-test e drug-test, tutti con esito negativo.

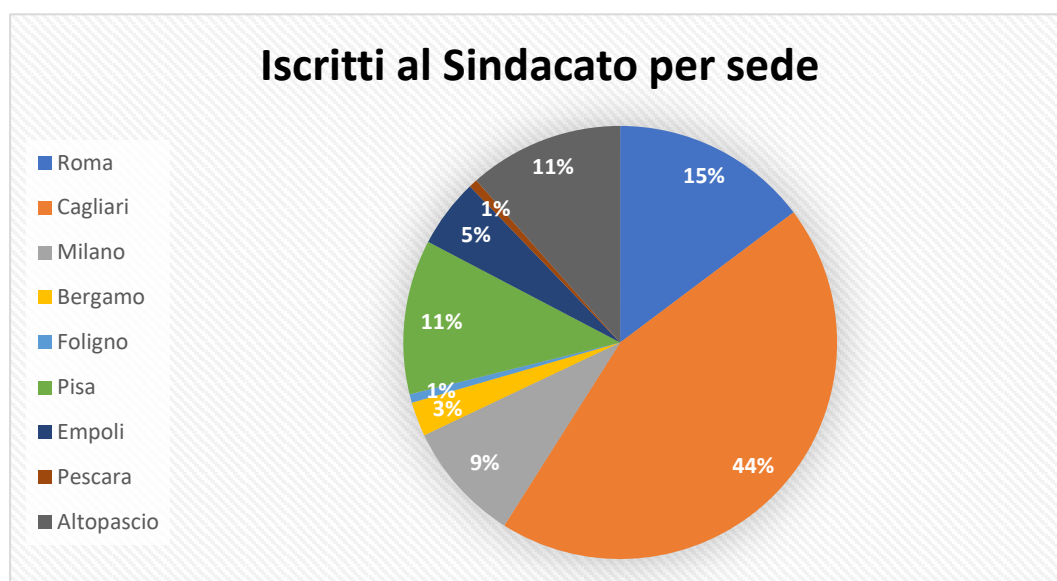
Le principali prescrizioni per il personale operaio hanno riguardato l'utilizzo di otoprotettori e la movimentazione manuale dei carichi e sono state nella maggior parte una conferma delle prescrizioni preesistenti.

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 costituisce motivo di discriminazione di alcun tipo e che i lavoratori possono, se vogliono, comunicare liberamente con i rappresentanti sindacali, nei luoghi di lavoro.

Al 31 dicembre 2025 risultano iscritti alle varie OO.SS. n. **156** lavoratori su **969** dipendenti dell'azienda, i lavoratori iscritti ai sindacati sono distribuiti percentualmente per sede come illustrato nel seguente grafico.

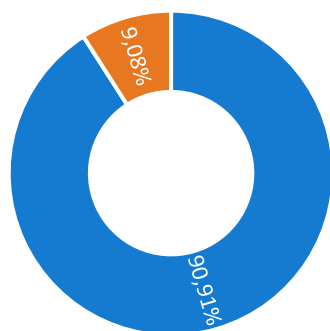


3.5 Discriminazione

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.

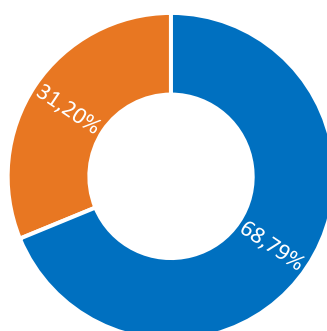
L'azienda si impegna a garantire pari opportunità per tutti i dipendenti. I grafici sottostanti riportano, al 31 dicembre 2025, la conformazione dell'organico aziendale.

COMPOSIZIONE ORGANICO



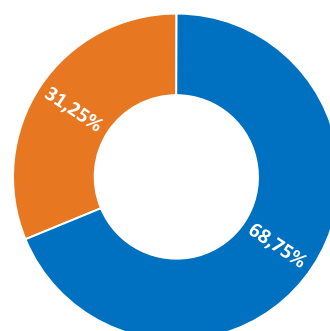
donne Uomini

ORGANICO IMPIEGATIZIO



donne uomini

DIRIGENTI

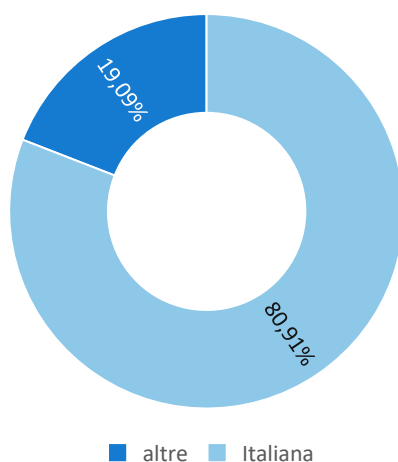


donne uomini

AVR S.p.A. opera in due mercati prevalenti: quello Infrastrutture e Territorio (gestioni e manutenzioni stradali e del verde e arredo urbano) e quello Ambiente, (igiene urbana, impianti di trattamento rifiuti e 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, e tra il personale dirigenziale, a dimostrazione dell'attenzione dell'azienda per le tematiche di Parità di Genere e del rifiuto da parte dell'azienda di incoraggiare discriminazioni del genere femminile.

L'Azienda è in continuo sviluppo e conta di poter perseguire il suo percorso di crescita grazie alle risorse che ogni giorno entrano a far parte della sua realtà. Nel 2025, l'organico aziendale ha raggiunto una percentuale di stranieri pari a 19,09%.

Composizione organico per nazionalità 2025

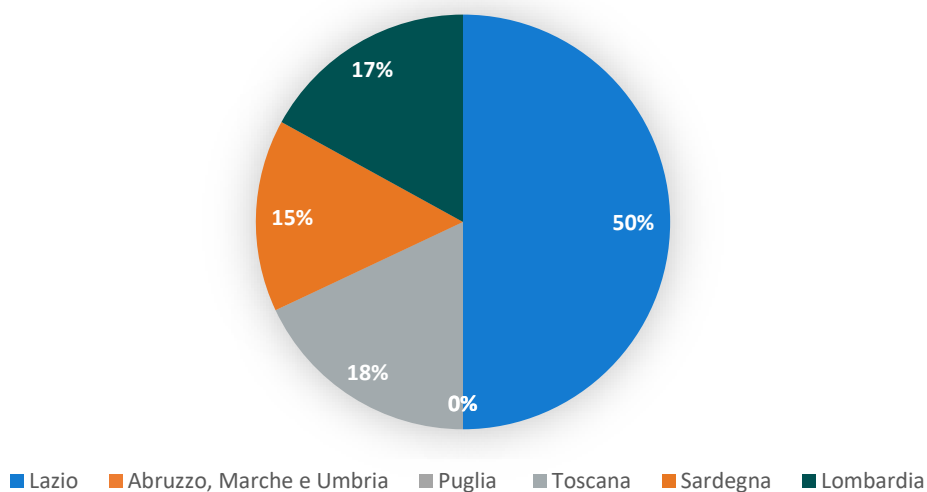


3.6 Procedure disciplinari

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 2025, risulta che nel corso dell'anno sono stati comminati n°100 provvedimenti disciplinari divisi per aree territoriali come riportato nel grafico sottostante

Provvedimenti disciplinari_Aree geografiche



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

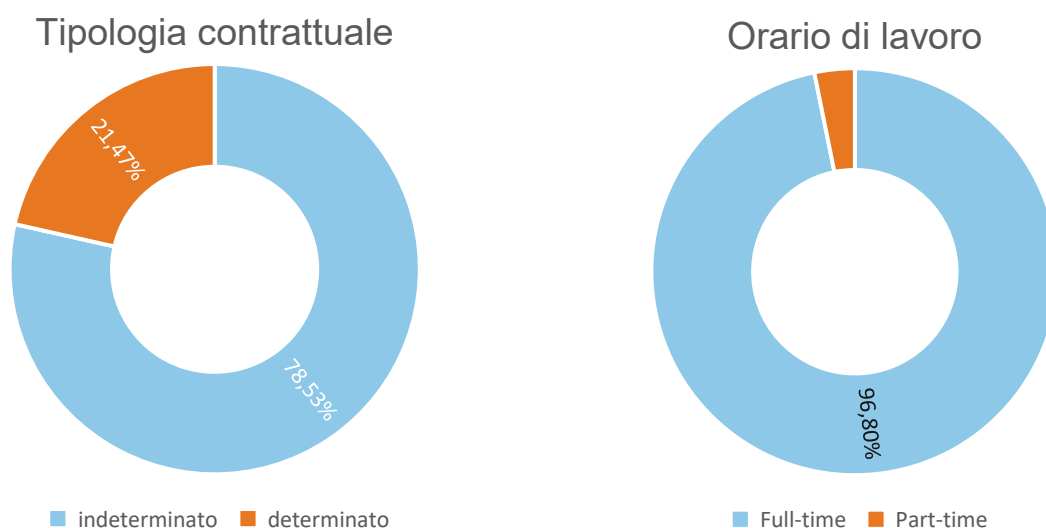
Le pratiche disciplinari sono state gestite nel rispetto della normativa cogente e le registrazioni sono archiviate correttamente.

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 (96.80%) e a tempo indeterminato (78,53 %).



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.



BILANCIO SOCIALE 2025

**Rev.0 del
26.01.2026**

Pag. 22 di 34

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 Risorse Umane, 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 e provvede a cadenza annuale a verificare su tutti i territori in cui opera il rispetto del salario minimo di sussistenza mediante una specifica procedura di analisi e comparazione con i dati ISTAT (IST.09.01.02_Calcolo Living Wage).

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 Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro, la Sicurezza stradale e l'Ambiente che è stato certificato dal RINA a Luglio del 2010 e sottoposto a revisione periodica; nel corso degli anni il sistema è stato poi ampliato anche con altre norme di riferimento come la ISO 37001 anticorruzione e la UNI/PdR 125 della Parità di Genere.

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, l'Ambiente, la Sicurezza e Salute sui luoghi di lavoro e la Sicurezza stradale. Tale politica integrata è pubblicata sul sito aziendale ed 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 rappresentanti del management aziendale il Responsabile del Sistema di Gestione, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), il Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane ed alcuni Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei luoghi di lavoro che hanno assunto anche l'incarico di Rappresentanti SA8000.

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;



BILANCIO SOCIALE 2025

Rev.0 del
26.01.2026

Pag. 24 di 34

- 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. Al fine di diffondere ancora di più la procedura ed in particolare il sistema di segnalazione SA8000 nel corso del 2025 sono stati tenuti incontri formativi per tutto il personale impiegatizio delle diverse sedi e che hanno avuto ad oggetto il Sistema di Gestione integrato, il Codice Etico e la procedura delle segnalazioni SA8000. I corsi tenuti a febbraio e settembre e rivolti a 296 lavoratori, inclusi i dirigenti, sono stati frequentati dall'70% circa dei destinatari. Incrementiamo costantemente le attività di informazione anche attraverso le nostre bacheche aziendali, utilizzando locandine dedicate, in particolare su temi quali la Sicurezza e il Whistleblowing.

Abbiamo informato inoltre il personale della presenza in azienda di un Social Performance Team, incaricato di raccogliere e gestire suggerimenti e commenti in materia di etica e responsabilità sociale, nonché della relativa pianificazione e implementazione delle azioni. Per la segnalazione di eventuali condotte illecite o irregolari, il personale è stato informato dell'esistenza della piattaforma Hermes, completamente anonima, attraverso la quale è possibile



effettuare segnalazioni che saranno successivamente gestite dal Comitato di Gestione delle Segnalazioni.

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.

4.3 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.

4.4 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 2025, non sono emerse non conformità rilevanti; tuttavia, sono state rilasciate alcune osservazioni di cui tre ancora in fase di gestione.

4.5 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.

4.6 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 dall'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 dal Responsabile del Sistema Integrato.

Per l'anno 2025 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:



BILANCIO SOCIALE 2025

Rev.0 del
26.01.2026
Pag. 27 di 34

- 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 Competenze Trasversali -Soft Skills:** l'obiettivo è stato quello di fornire strumenti e conoscenze che migliorano le capacità di comunicare in modo efficace; Talent retention, Interviewing skills, linguaggio inclusivo, gender inclusion, parental coaching, digital public speaking, gestione delle riunioni. Patente droni, corso COM e CRM, corso fotogrammetria, corso laser scanner, corso termografia applicata alle strutture.
- Si riporta di seguito una tabella riassuntiva dei corsi erogati:

N.	CORSI	ORE FORMAZIONE	DIPENDENTI FORMATI
CORSI SICUREZZA	ANTINCENDIO	165	89
	PRIMO SOCCORSO	148	72
	MACCHINE MOVIMENTO TERRA	40	16
	DPI III CATEGORIA E IMBRACATURA	65	39
	PLE	72	34
	GRU	86	19
	RSPP	64	3
	MOTOSEGA	56	71
	INFORMAZIONE E FORMAZIONE	224	220
	OPERATORE STRADALE	264	193
	PREPOSTO	60	49
	CORSO TRATTORI	68	23
	SPAZI CONFINATI	32	11
	CARRELLO ELEVATORE	44	19
	CORSO TACHIGRAFO	128	55
	CORSO DRONI/LASER SCANNER	75	39



BILANCIO SOCIALE 2025

Rev.0 del
26.01.2026
Pag. 28 di 34

COMPETENZE TRASVERSALI	CORSO TREE CLIMBING	80	6
	CORSO DRONI/LASER SCANNER	75	39
	GENDER INCLUSION	8	5
	LINGUAGGIO INCLUSIVO	8	5
	PARENTAL COACHING	8	5
	TALENT RETENTION	8	5
	INTERVIEWING SKILL	8	5
	DIGITAL PUBLIC SPEAKING	8	5
	GESTIONE RIUNIONI	8	5
TOTALE ORE FORMAZIONE		TOTALE DIPENDENTI FORMATI	
1530		1027	

Tra i mesi di febbraio e settembre 2025 mediate sessioni formative dedicate, sono stati inoltre erogati corsi di formazione relativi al Modello 231, al Codice Etico, ai Codici di condotta aziendali al sistema di segnalazione interno ed al Sistema di Gestione Integrato. I corsi sono stati rivolti a tutto il personale impiegatizio AVR, inclusi i componenti del C.d.A., dirigenti e responsabili tecnici e amministrativi.

Gli incontri si sono tenuti in modalità telematica e in diretta attraverso la piattaforma Microsoft Teams; ciascuna sessione ha avuto una durata di circa un'ora e si è tenuta durante l'orario lavorativo.

Al termine di ogni corso sono state trasmesse ai partecipanti le slide di presentazione e il link al questionario "AVRQuiz", un breve test a risposta multipla utilizzato per misurare l'efficacia degli incontri in termini di recepimento dei contenuti.

4.7 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



BILANCIO SOCIALE 2025

Rev.0 del
26.01.2026
Pag. 29 di 34

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 segnalazione attraverso la pubblicazione del presente bilancio e del Codice Etico aziendale, all'interno dei quali 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 evidenzia 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 dell'esercizio 2025 sono state ricevute tre segnalazioni che, all'esito delle relative attività istruttorie, non sono risultate rilevanti ai fini dell'applicazione della norma SA8000 né del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001. In ogni caso, la ricezione di tali segnalazioni costituisce un elemento positivo, in quanto evidenzia l'efficacia delle attività di formazione e informazione svolte nel tempo su tali tematiche.

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.

4.8 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 2025 e oggetto di divulgazione, si segnalano:

- **Piano Welfare AVR People e Ticket Restaurant** è entrato in vigore il 1° maggio 2025 una nuova iniziativa pensata per supportare il benessere in azienda e per promuovere una maggiore qualità della vita lavorativa e personale in modo inclusivo e sostenibile. Si tratta di un passo importante per il nostro Gruppo nell'ambito della sostenibilità e della valorizzazione del capitale umano.
- **Donazione sangue** Nel settembre 2025 il nostro Gruppo ha aderito alla campagna di donazione sangue promossa dall'Associazione ABZero, in collaborazione con il Policlinico Tor Vergata, dove c'è un urgente bisogno di sangue per pazienti politrasfusi. Le colleghe e i colleghi hanno partecipato con entusiasmo, dimostrando che la solidarietà è parte della nostra cultura aziendale e che lo spirito di squadra si manifesta non solo all'interno dell'ambiente professionale, ma anche attraverso azioni concrete a favore della comunità.
- **Il Gruppo AVR** ha seguito la realizzazione dei lavori edili e la cura delle aree verdi per il comune di Firenze, impiegando materiali prevalentemente ecologici, nel mese settembre 2025 alla presenza della sindaca Sara Funaro, della vice sindaca e assessora all'ambiente Paola Galgani e dei rappresentanti del Quartiere 5 - è stato aperto il nuovo **Parco Inclusivo LE PIAGGE**, pensato per promuovere l'inclusione, il benessere e la socialità nella periferia ovest della città.
- **Progetto Ripartenze: Riprendiamoci il Futuro** nella primavera del 2025 è stata avviata la formazione in aula per 6 partecipanti provenienti dalla Casa Circondariale di Velletri – i quali hanno iniziato a metà giugno il loro percorso professionale in **AVR**, affrontando con entusiasmo e determinazione una nuova sfida: rientrare nel mondo del lavoro e contribuire concretamente alla collettività.



- Abbiamo confermato anche quest'anno la partecipazione all'edizione della **"Milano Green Week"** e 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;
- Nel **2025** abbiamo sostenuto, nell'ambito delle attività di comunicazione ed educazione ambientale, il piano d'intervento **«L'acqua che insegna alla sete»** del **Comune di Grottaglie**: la scuola diventa green. Il piano, della durata di tre anni, ha previsto l'installazione di **innovativi distributori di acqua microfiltrata** e distribuito gratuitamente borracce agli studenti degli Istituti Comprensivi "E. De Amicis" e "F.G. Pignatelli".
- Abbiamo rinnovato 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;
- In occasione della **Giornata mondiale contro la violenza sulle donne** AVR S.p.A. quest'anno ha installato una nuova panchina rossa nella sede di Acquaviva delle Fonti che si va ad aggiungere a quelle precedentemente posate nelle sedi di Roma e Milano.
- Nel 2025 il nostro messaggio concreto a sostegno delle donne e la nostra fattiva adesione alla **lotta ai tumori del seno** è passato dalla **Race for the Cure**. Una corsa per la vita.
- **La celebrazione della Giornata dell'Albero** con la messa a dimore di nuove piante e progetti interni di sostenibilità come la riduzione delle nostre stampe attraverso il sistema **Papercut** già avviato negli anni precedenti, per un uso consapevole, rendicontato e sostenibile delle stampe e per risparmi di carta e inchiostro in tutte le nostre sedi.

4.9 Segnalazioni SA8000

In linea con la normativa volontaria SA8000, **la Direzione si astiene e vieta di prendere provvedimenti disciplinari, licenziare o discriminare qualsiasi dipendente che fornisca informazioni riguardanti problematiche e non conformità alla norma SA 8000 dell'azienda.** Inoltre, AVR S.p.A. adotta un sistema di segnalazione interno che consente a tutti i propri stakeholder interni ed esterni di segnalare reclami, non conformità o suggerimenti in materia di responsabilità sociale d'impresa (SA8000).

Le *segnalazioni interne* di cui sopra, possono essere inviate da chiunque ne abbia interesse, rivolgendosi direttamente al Social Performance Team, od uno dei suoi membri per una segnalazione verbale; utilizzando il canale di segnalazione interna Hermès



BILANCIO SOCIALE 2025

Rev.0 del
26.01.2026
Pag. 32 di 34

(<https://hermes.avrgroup.it>); inviando una mail all'indirizzo segnalazioni@avrgroup.it o in forma cartacea mediante i moduli posti accanto alle bacheche aziendali, da inserire nelle cassette di segnalazione.

Come *canale esterno* è possibile rivolgersi a:

l'ente certificatore RINA Services S.p.A., con sede in Viale Cesare Pavese 305 – 00144 Roma - ITALY Fax: +39-06-54228699 SA8000@rina.org;

l'ente di accreditamento 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 l'Ufficio Organizzazione e processi, dietro appuntamento, sono 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.



BILANCIO SOCIALE 2025

Rev.0 del
26.01.2026
Pag. 33 di 34

5. OBIETTIVI RAGGIUNTI

Di seguito vengono riportati gli obiettivi aziendali raggiunti dalla Direzione per l'anno 2025:

OBIETTIVO	INDICATORE	RISULTATO OTTENUTO
Controllo e monitoraggio dell'orario di lavoro del personale dipendente	Istituire e formalizzare un sistema di monitoraggio dell'orario di lavoro ordinario e straordinario	Linea guida operativa per il monitoraggio degli straordinari
Diffondere e promuovere verso gli stakeholders la politica di responsabilità sociale dell'azienda	Diffondere 4 pubblicazioni/comunicazioni all'anno verso l'esterno aventi oggetto coerente con i requisiti SA8000	1. Donazione sangue-Sostegno alla Associazione ABZero in collaborazione per il Policlinico di Tor Vergata; 2. partecipazione alla Race for the Cure; 3. L'acqua che insegna alla sete" Comune di Grottaglie, educazione ambientale con installazione distributori di acqua microfiltrata.
Maggiore conoscenza dell'organizzazione e dei suoi valori	N. comunicazioni interne verso i dipendenti aventi oggetto coerente con i requisiti della SA8000	Invio del pacchetto di benvenuto al 100% della popolazione aziendale e formazione interna sulla SA8000 al 68,82% del personale impiegatizio.
Parco fornitori da omologare con i requisiti SA8000	N° di fornitori in Albo/N° di fornitori conformi ai requisiti	61.30%
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	10,31%
Ridurre gli indici infortunistici	Indice di frequenza	39,57
Ridurre gli indici infortunistici	Indice di gravità	1,20

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

5.1 Integrazione obiettivi per il 2026

- Sviluppo della intranet aziendale e della comunicazione interna tramite la piattaforma Zucchetti per promuovere la partecipazione del personale dipendente;
- piena applicazione del nuovo sistema di HR Management per il miglioramento del work-life balance;



BILANCIO SOCIALE 2025

**Rev.0 del
26.01.2026
Pag. 34 di 34**

- incrementare il livello di formazione interna sul modello organizzativo aziendale, sulla norma SA8000 e sul sistema di gestione integrato aziendale soprattutto nei confronti del personale operaio;
- attuare iniziative di sensibilizzazione sulla sicurezza sul lavoro e di promozione di una cultura per la sicurezza e per l'ambiente (gestione dei DPI e gestione dei rifiuti).