

BILANCIO SOCIALE

SA 8000

anno 2018



AVR S.p.A.
Via Francesco Tensi, 116
00133 Roma

Sommario

1.	Introduzione	3
2.	IDENTITA'	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	7
3.	REQUISITI DELLA NORMA SA 8000 E RISULTATI CONSEGUITI	9
3.1	Lavoro infantile	9
3.2	Lavoro obbligato	10
3.3	Sicurezza e salute	10
3.4	Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	12
3.5	Discriminazione	13
3.6	Procedure disciplinari	14
3.7	Orario di lavoro	15
3.8	Retribuzione	15
4.	Sistema Di Gestione Della Responsabilità Sociale	16
4.1	Politica di Responsabilità Sociale	16
4.2	Social Performance Team: Rappresentanti della leadership e dei lavoratori	16
4.3	Pianificazione ed implementazione	17
4.4	Riesame della Direzione	17
4.5	Verifiche ispettive interne ed esterne	17
4.6	Controllo dei fornitori	17
4.7	Formazione	18
4.8	Problematicità ed azioni correttive	18
4.9	Comunicazione interna ed esterna	18
4.10	Accesso alla verifica e registrazioni	19
5.	OBIETTIVI RAGGIUNTI	19

1. Introduzione

Negli ultimi anni AVR S.p.A. ha rivolto la sua attenzione al miglioramento continuo delle proprie prestazioni e 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 39001:2012 (sicurezza stradale) e ISO 18295-1:2017 (Centri di Contatto).

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 a integrare le problematiche sociali e ambientali nella strategia, nella 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 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.

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. IDENTITA'

2.1 Chi siamo

AVR S.p.A. è un'azienda a capo di un gruppo che opera nei settori delle gestioni, manutenzioni e costruzioni di strade e opere in verde, dell'igiene urbana, 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.) per oltre 20 Comuni di piccole, medie e grandi dimensioni in Lazio, Lombardia, Toscana e Calabria. 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;
- Individuazione e gestione efficace di tutte le proprie attività in cui sussiste un rischio in termini di sicurezza stradale;
- 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:

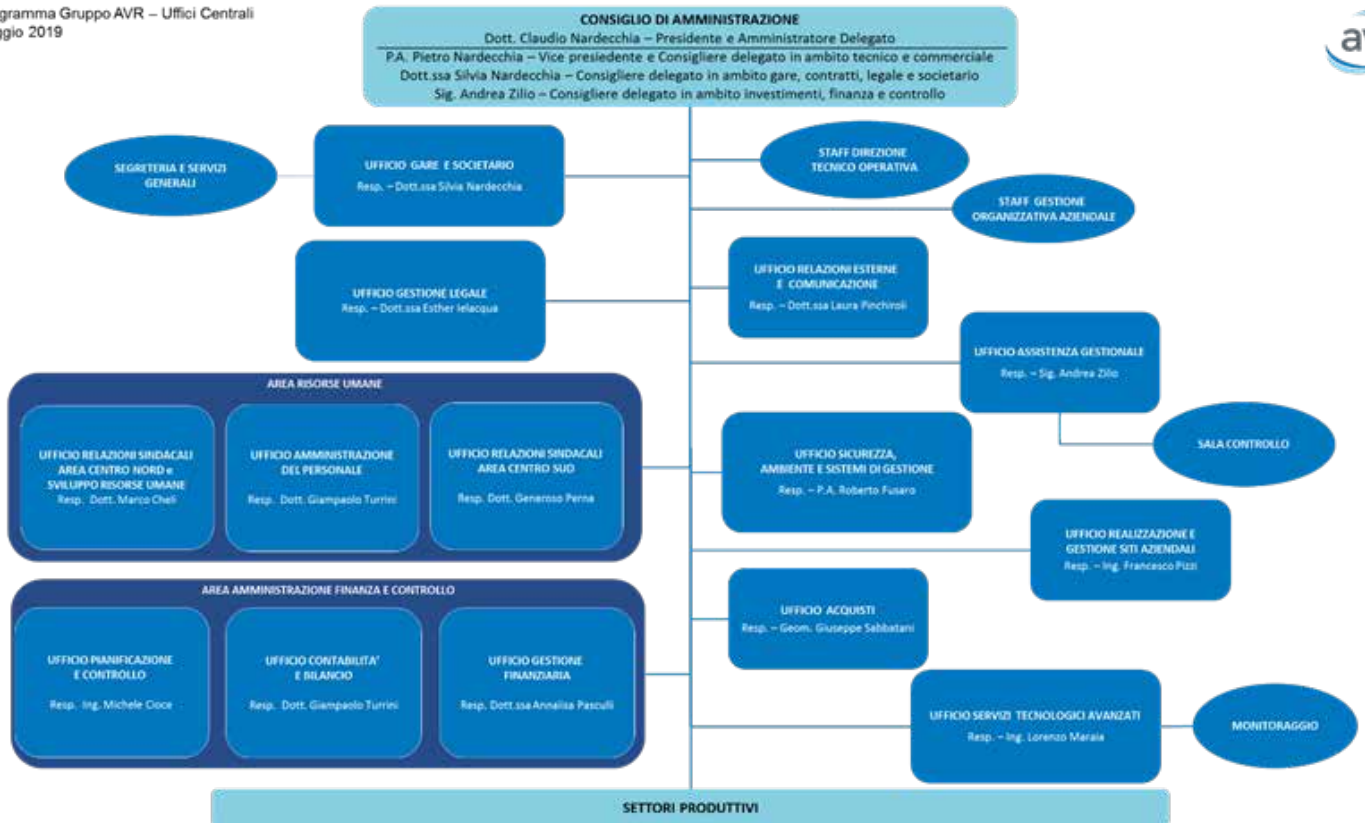
- Promuovere il miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali, di sicurezza stradale, di salute e sicurezza e di responsabilità sociale, e in termini di qualità dei lavori/servizi offerti al fine di garantire la prevenzione dell'inquinamento, degli infortuni e delle malattie lavorative, 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 relative alla gestione dei propri aspetti ambientali, di sicurezza stradale, di salute e sicurezza e di responsabilità sociale, 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;
- 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;

- 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 delle proprie prestazioni in termini di qualità dei servizi offerti attraverso la continua formazione e specializzazione del proprio personale;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- Incoraggiare, per quanto è consentito dal peso commerciale di AVR, i fornitori, subappaltatori e collaboratori a promuovere e a investire a loro volta nell'adozione di un comportamento socialmente responsabile;
- Informare tutto il personale sui rischi e opportunità in ambito sicurezza stradale, definendo nuove procedure e comportamenti necessari al perseguimento del macro obiettivo di riduzione degli incidenti stradali;
- 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;
- 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 e di etica sociale propri dell'organizzazione, comprese le modifiche alle prescrizioni legali e di altro tipo applicabili.

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.

2.4 Struttura organizzativa e Responsabilità

Organigramma Gruppo AVR – Uffici Centrali
24 Maggio 2019



2.5 Parti interessate

Con l'espressione "parti interessate" si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni all'azienda 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 SA8000 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 (quelli 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 alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione. Le principali istituzioni con cui vi sussistono rapporti sono Regioni, Comuni, ASL, Ispettorato del Lavoro, 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 Soa-tech 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, sensibilizzazione (nel settore igiene urbana).

Sindacati - L'atteggiamento aziendale nei confronti dei Sindacati con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo e alla collaborazione. In particolare, l'azienda comunica con le organizzazioni maggiormente rappresentative sul territorio.

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
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 ambientaliste, etc)	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 BS OHSAS 18001:2007, per la quale è in corso la transizione alla Norma ISO 45001:2018;
- ha nominato un RSPP e dodici ASPP;
- ha eletto 16 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.

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 dal Servizio di prevenzione e Protezione aziendale, che ha nel proprio interno soggetti formatori abilitati.

Nel 2018 si sono verificati 188 infortuni di durata complessiva 6083 giorni così ripartiti:

- 12 nella sede di Altopascio di durata complessiva 471 giorni;
- 51 nella sede di Pisa/Navacchio di durata complessiva 1859 giorni;
- 40 nella sede di Roma di durata complessiva 1391 giorni;
- 37 nella sede di Reggio Calabria di 1134 giorni di durata;
- 17 nella sede di Calcinate/Arese di durata complessiva 327 giorni;
- 17 nella sede di Livorno di durata complessiva 555 giorni;
- 7 nella sede di Empoli/Firenze di durata complessiva 136 giorni
- 6 nella sede di Lucca di durata complessiva 157 giorni;
- 1 nella sede di Cagliari di durata complessiva 53 giorni.

Dallo studio delle dinamiche degli infortuni emerge come i principali fattori di rischio a cui il personale (prevalentemente operaio) è esposto sono quelli legati a cadute/scivolamenti dovuti a piedi in fallo o a dolori sopravvenuti in occasione di movimentazione manuale dei carichi. A conferma di questo, si nota che la gran parte degli infortuni interessa le gambe/ginocchia/caviglie e la schiena.

Per gli infortuni occorsi nel 2018 l'indice di gravità calcolato secondo le modalità previste dalla norma UNI 7249:2007 è leggermente diminuito rispetto all'anno precedente ed è arrivato a 1,55; così come l'indice di frequenza, arrivato a 47,77.

Di seguito si riportano i valori degli indici di frequenza, gravità ed incidenza suddivisi per sede di riferimento.

	Indice di frequenza	Indice di gravità	Indice di incidenza
ALTOPASCIO	55,01	2,18	13,33
ARESE	68,76	0,62	16,67
CAGLIARI	10,31	0,55	2,50
CHIUDUNO/CALCINATE	66,01	1,31	16,00
EMPOLI/FIRENZE	28,88	0,56	7,00
GUIDONIA	0,00	0,00	0,00
LIVORNO	68,44	2,23	12,88
LUCCA	97,57	2,55	18,18
NAVACCHIO	128,19	5,11	29,29
PISA	37,72	0,78	7,20
REGGIO CALABRIA	50,29	1,54	9,46
ROMA	30,00	1,04	7,27
RONCOBILACCIO	31,10	1,17	8,00

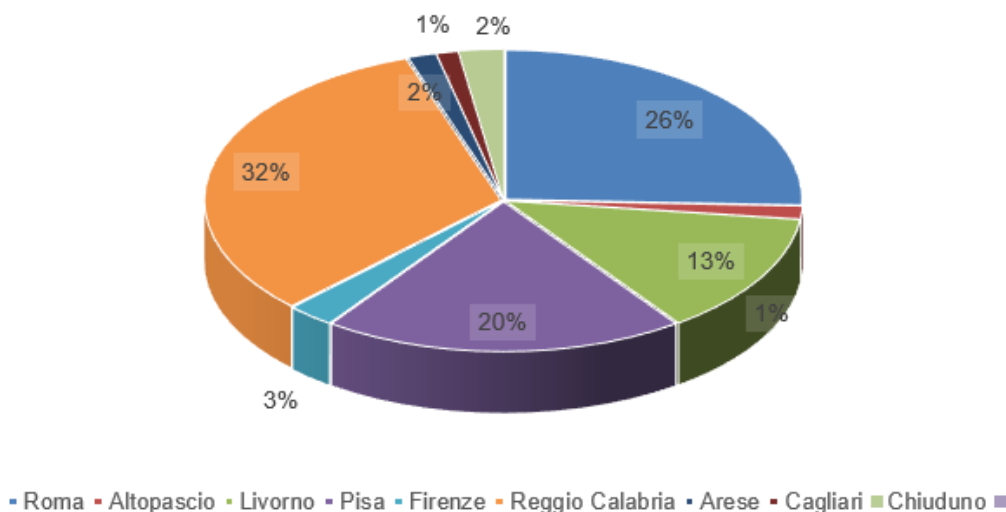
Le visite mediche d'idoneità sono state regolarmente effettuate sia al personale neo-assunto sia ai lavoratori in forza come da apposito scadenziario. I dipendenti provvisti di patente C sono stati sottoposti ad alcol-test, tutti con esito negativo. Un campione rappresentativo di autisti patente C è stato sottoposto, inoltre, a drug test 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 2018 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 Libert  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 attivit  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.

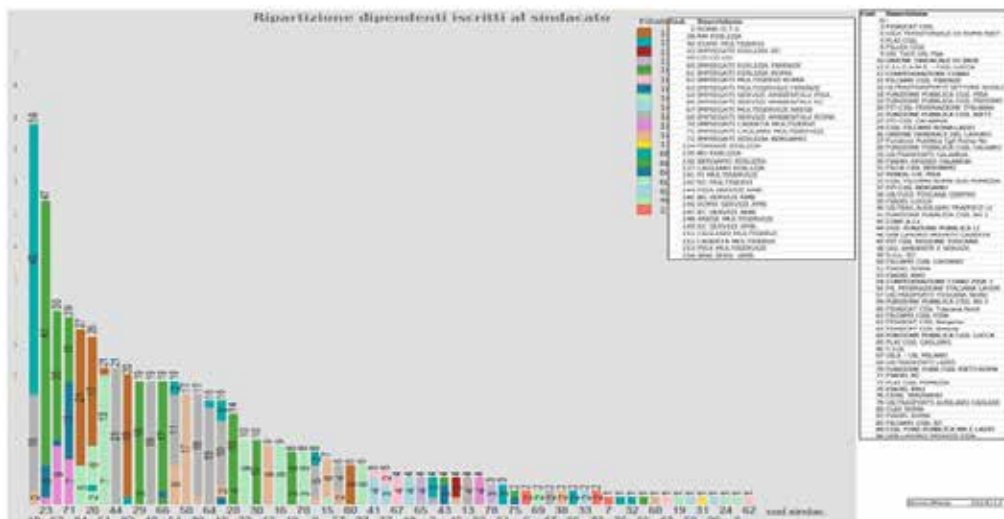
Al 31 dicembre 2018 risultano iscritti alle varie OO.SS. n. 578 lavoratori su 1615 dipendenti dell'azienda, pari al 35,78% distribuiti percentualmente per sigla e per sede come illustrato nei grafici seguenti.

Ripartizione iscritti al sindacato per sede



I rappresentanti sindacali godono delle prerogative di legge e dei permessi per l'espletamento del loro mandato nei limiti stabiliti dal CCNL.

Nel 2018 si sono tenute 34 assemblee retribuite e si   registrata la partecipazione a 5 scioperi sindacali.

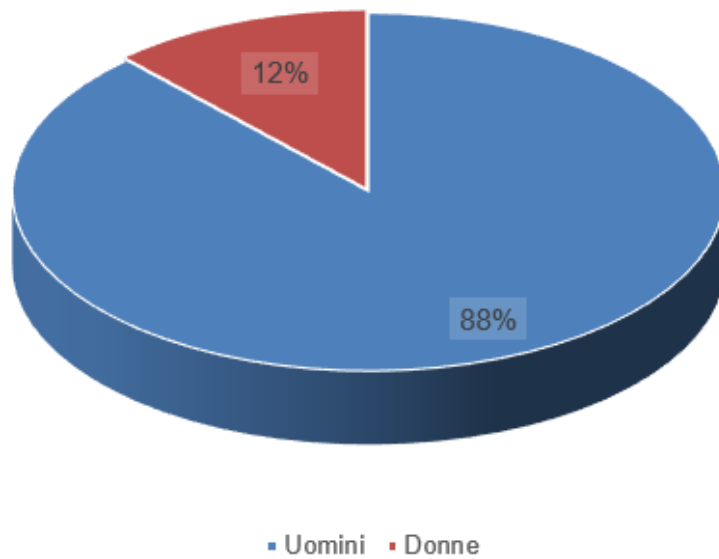


3.5 Discriminazione

AVR S.p.A. non intende in alcun modo attuare o dare sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

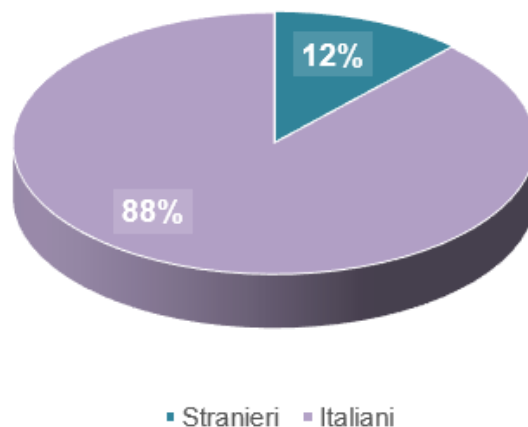
L'azienda garantisce pari opportunità a tutti i dipendenti. Nei grafici sottostanti è rappresentata la ripartizione al 31 dicembre 2018 dell'organico aziendale per sesso e nazionalità.

Composizione organico per sesso



La scarsa rappresentatività delle donne all'interno dell'azienda è legata alla tipologia di attività operativa svolta che porta a candidature e di conseguenza ad assunzioni quasi esclusivamente maschili. Nell'ambito del personale tecnico e impiegatizio vi è una maggiore percentuale di donne che dimostra che non vi è nessun tipo di volontà da parte dell'azienda di discriminare il genere femminile. La presenza di un congruo numero di stranieri (12%) - di poco superiore alla percentuale complessiva di stranieri in Italia (8,7%) - dimostra che non vi è nessun tipo di discriminazione legata alla nazionalità.

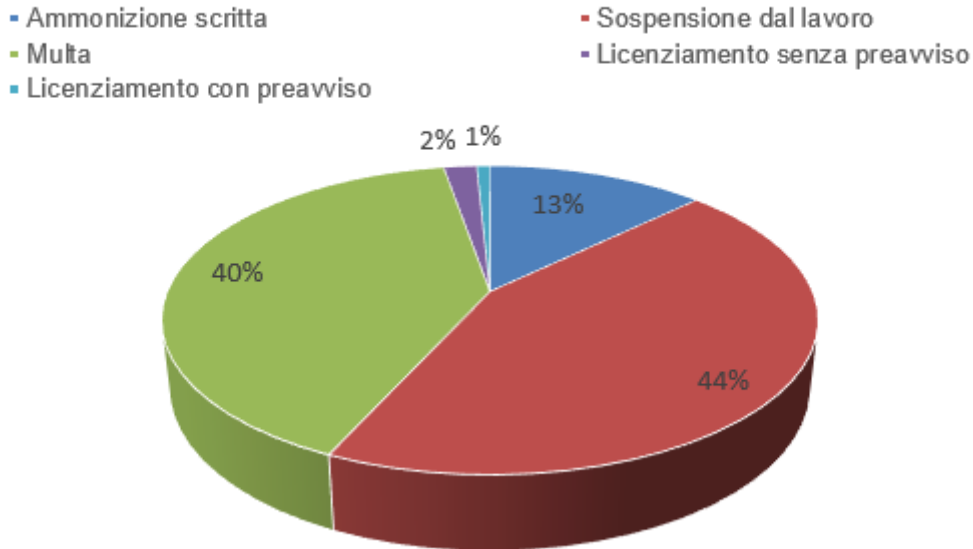
Composizione organico per nazionalità



3.6 Procedure disciplinari

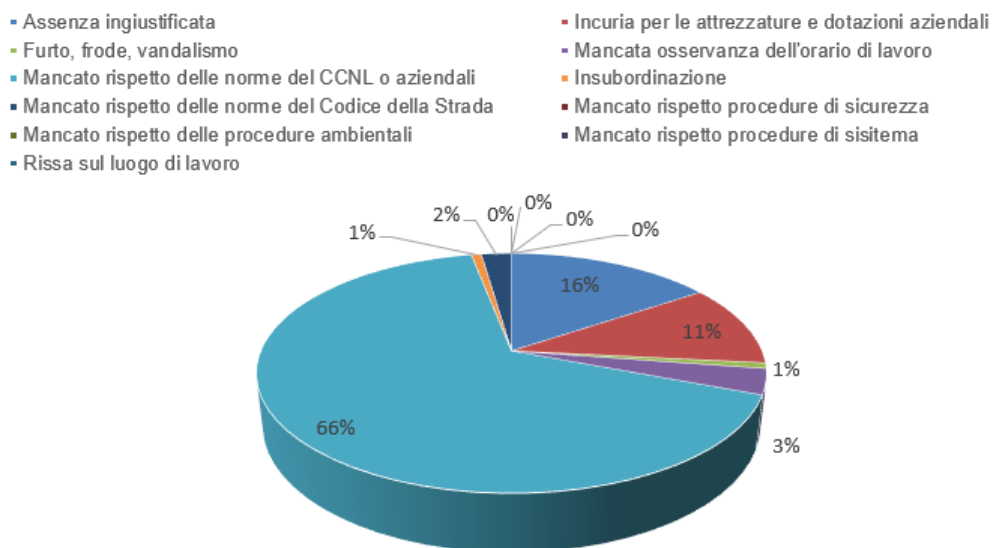
L'azienda applica le pratiche disciplinari che regolamentano il rapporto di lavoro ai sensi del C.C.N.L. di categoria. Tali articoli sono espressamente citati all'interno dei contratti sottoscritti dai dipendenti di AVR. L'estratto di tali articoli è stato distribuito ai dipendenti. Dall'analisi del "Registro provvedimenti disciplinari" del 2018, risulta che nel corso dell'anno sono stati comminati n°257 provvedimenti disciplinari:

Ripartizione provvedimenti disciplinari



La motivazione prevalente dei provvedimenti disciplinari intrapresi è costituita dal mancato rispetto delle procedure e delle norme del CCNL. Rilevante anche l'incidenza dei casi di mancato rispetto dell'orario di lavoro e assenza ingiustificata.

Motivazioni provvedimenti disciplinari



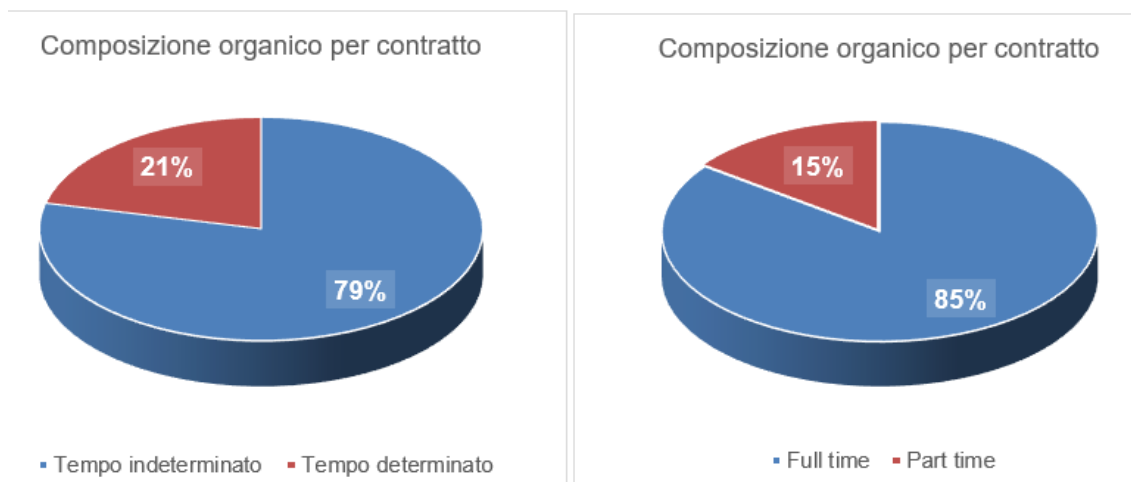
Le pratiche disciplinari sono state gestite nel rispetto della normativa cogente e le registrazioni sono archiviate correttamente.

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 (85%) e a tempo indeterminato (79%). Tali valori sono cresciuti rispetto all'anno 2017.



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.

Il lavoro supplementare/straordinario viene remunerato con le dovute maggiorazioni. 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 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 neo assunti 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 vengano rispettati, l'azienda ha nominato quali rappresentanti del management aziendale Roberto Fusaro, in qualità di Responsabile dell'Ufficio Ambiente, Sicurezza e SGI, l'Ing. Sergio Tramontano in qualità di Addetto al SGI, il Dott. Giampaolo Turrini in qualità di Responsabile dell'ufficio del Personale, il Dott. Marco Cheli e il Dott. Generoso Perna in qualità di Responsabili dell'Ufficio Relazioni Sindacali. L'azienda ha, inoltre, dato l'opportunità al proprio personale non direttivo di scegliere, senza alcuna interferenza e manipolazione da parte della Direzione, propri rappresentanti che:

- facciano da tramite per qualsiasi richiesta in materia di responsabilità sociale fra i lavoratori e Direzione AVR S.p.A.;
- raccolgano eventuali segnalazioni/suggerimenti/reclami portandoli all'attenzione della Direzione;
- si interfaccino con i rappresentanti del management su tutte le questioni relative ai requisiti SA8000 attraverso incontri periodici;
- partecipino ed intervengano alla valutazione dei rischi SA8000 per apportare modifiche e individuare azioni di miglioramento al sistema di responsabilità sociale di AVR S.p.A.

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 semestralmente 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, come già accennato in precedenza, a marzo e luglio 2018. Nel corso dell'audit del mese di Marzo 2018 non ci sono state Non Conformità di tipo B, ma solo 8 Raccomandazioni (di cui 6 riproposte per assenza di auditor competente).

Mentre nell'audit di Luglio le raccomandazioni sono state complessivamente 7 di cui 6 riproposte. Gli ambiti su cui sono state proposte le raccomandazioni: la formazione, il controllo dei dipendenti, i monitoraggi degli orari di lavoro, la comunicazione, gli aspetti retributivi.

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.

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. Per i neo assunti la formazione sui fondamenti del sistema integrato avviene in fase preassuntiva.

Gli incontri formativi sono stabiliti dal piano di formazione aziendale che viene redatto Responsabile del Sistema Integrato.

Per l'anno 2018 sono stati effettuati con esito positivo gran parte dei corsi previsti dal piano e sono stati somministrati test di apprendimento a campione.

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, attraverso l'utilizzo delle cassette di segnalazione aziendali presenti in ogni sede che, visto il loro posizionamento, garantiscono un totale anonimato. 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.

Nel corso del 2018 sono prevenute all'azienda n. 2 segnalazioni provenienti dalla sede di Altopascio e di Roma riguardanti rispettivamente, problemi con le modalità di esecuzione dei lavori e servizi oltre che per la richiesta di maggior disponibilità da parte dell'ufficio personale ad un confronto con i lavoratori.

L'azienda ha provveduto a rispondere alle segnalazioni con dei comunicati esposti sulle bacheche aziendali e in nessun caso l'azienda ha assunto provvedimenti disciplinari o discriminatori nei confronti dei dipendenti.

Sia i dipendenti che le altre parti interessate (stakeholder esterni) possono rivolgersi direttamente al RINA per segnalazioni riguardanti il Sistema di gestione della responsabilità sociale.

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.

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 verrà implementata attraverso il sito web dell'azienda.

Il testo approvato della Politica per la Responsabilità sociale e il Bilancio SA8000, verranno resi disponibili all'esterno attraverso i sistemi informativi dell'azienda.

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; Quality.Centerwest@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 Amministrazione e Personale, 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 2018:

Obiettivo	Indicatore	Risultato ottenuto
Migliorare il monitoraggio delle ore di lavoro	Numero di ore di straordinario effettuato	Introduzione di badge elettronico per il
Diffondere e promuovere verso gli stakeholders la politica di responsabilità sociale dell'azienda	Emissione di Bilancio SA8000	Emesso il 31/05/2019 il Bilancio Sociale 2018
Maggiore conoscenza dell'organizzazione e dei suoi valori	Presenza di linee guida	Emesso nuovo Manuale Organizzativo
Maggiore consapevolezza del personale sugli aspetti di	Individuazione di strumenti di comunicazione interna	Creata e utilizzata la mail "Comunicazione
Sensibilizzare il personale ad una maggiore comprensione dei diritti e doveri. Riduzione del tasso di procedure disciplinari per dipendente.	Tasso provvedimenti disciplinari	Tasso di provvedimenti disciplinari pari al 7,38%
Ridurre gli indici infortunistici	Indice di frequenza	47,77
Ridurre di indici infortunistici	Indice di gravità	1,55

L'azienda si prefigge il miglioramento degli obiettivi sopra riportati e li integra con altri.

INTEGRAZIONE OBIETTIVI PER IL 2019

- Monitorare l'effettivo svolgimento dello sportello dedicato ai lavoratori con rappresentanti dell'ufficio del personale.
- Collaborazione con la ASL RM2 sulla condivisione della Policy su "Tutela della sicurezza e salute rispetto al fumo di sigaretta".
- Procedere con il passaggio all'invio telematico dei cedolini paga e del CU anche agli operai.

**Perchè il Nostro domani, è
ancora tutto da costruire.**

www.avrgroup.it

 AVR SpA  avr_corporate  AVR S.p.A.