

INDICE

1.	INTRODUZIONE AL BILANCIO SOCIALE .....	2
2.	PROFILO DELL'AZIENDA .....	3
2.1	Generalità .....	3
2.2	Dati anagrafici .....	6
2.3	Attività e servizi .....	6
3.	ORGANIGRAMMA AZIENDALE .....	7
4.	POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE .....	8
5.	IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE .....	10
6.	LE PARTI INTERESSATE .....	12
7.	RENDICONTO SOCIALE .....	13
7.1	Lavoro infantile .....	13
7.2	Lavoro forzato o obbligato .....	19
7.3	Salute e sicurezza .....	21
7.4	Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva .....	23
7.5	Discriminazione .....	25
7.6	Procedure disciplinari .....	26
7.7	Orario di lavoro .....	28
7.8	Retribuzione .....	29
7.9	Sistema di gestione della responsabilità sociale .....	33

Rev.	Data	Causale	Redazione	Verifica	Approvazione
6	17.04.26	Aggiornamento annuale	SPT	SPT	SM
5	14.02.25	Aggiornamento annuale	SPT	SPT	SM
4	31.01.24	Aggiornamento annuale	SPT	SPT	SM
3	10.03.23	Aggiornamento annuale	SPT	SPT	SM
2	15.02.22	Aggiornamento annuale	SPT	SPT	SM
1	01.02.21	Emissione	SPT	SPT	SM

## 1. INTRODUZIONE AL BILANCIO SOCIALE

---

Il bilancio sociale è lo strumento di rendicontazione sociale adottato dall'azienda che risponde al bisogno di informazione e trasparenza espresso dalle parti interessate relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello Standard normativo SA 8000:2014.

A tal fine, con la sua redazione l'azienda si propone di:

- far conoscere ai vari portatori di interessi la politica per la responsabilità sociale dell'azienda;
- facilitare la conoscenza e la comprensione a tutte le parti interessate degli impegni reali dell'azienda uniformata allo Standard normativo SA 8000:2014;
- fornire al Senior Management uno strumento utile per il riesame interno della politica per la responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali stabiliti;
- fornire a tutte le parti interessate una rappresentazione completa, accurata e rilevante delle prestazioni aziendali in materia di responsabilità sociale;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione della responsabilità sociale aziendale attraverso le tendenze degli indicatori prestazionali adottati.

Nel bilancio sociale per ciascun requisito dello standard SA 8000:2014 è condotta una valutazione d'insieme che tiene conto dell'approccio adottato, dei risultati conseguiti e del confronto di tali risultati con valori medi di riferimento di settore e con gli obiettivi interni aziendali.

## 2. PROFILO DELL'AZIENDA

### 2.1 Generalità

La società Lavorgna srl, fondata nel 1995, con sede operativa nel comune di San Lorenzello, in provincia di Benevento, si occupa della gestione dei rifiuti urbani e speciali, pericolosi e non, liquidi e solidi, ed in particolare, del servizio di raccolta, trasporto, recupero e smaltimento.

Nel corso degli anni la società ha risposto in modo sempre più completo alle esigenze dei propri clienti privati e pubblici, offrendo un servizio a 360°, dalla raccolta allo smaltimento dei rifiuti, dalle soluzioni operative alle consulenze in campo ambientale, ed oggi, può vantare una consolidata esperienza, maturata in quasi venticinque anni di attività.

Nell'ultimo decennio, poi, la società si è specializzata nel servizio di raccolta differenziata dei rifiuti urbani, acquisendo la gestione del servizio pubblico di raccolta di numerosi comuni in Campania, Lazio e Puglia.

Nel 2006 la Lavorgna srl realizza l'impianto di selezione rifiuti a sostegno dall'attività di raccolta differenziata e trattamento di rifiuti provenienti dalla raccolta di terzi, nonché, il recupero di rifiuti speciali non pericolosi.

Nel 2016, l'impianto di selezione è stato completamente rinnovato negli spazi e nella funzionalità, dotandolo di una nuova linea di selezione più efficiente ed efficace.

In questi anni la società si è posizionata sul mercato a livelli di eccellenza grazie alla professionalità e alla esperienza del suo personale qualificato nonché alla qualità ed alla tempestività dei servizi offerti, divenendo così un vero consulente per i problemi ecologico-ambientali.

L'azienda Lavorgna srl, completa il suo portfolio servizi con le attività di recupero, trattamento, trasporto e smaltimento rifiuti nelle aree contaminate, di bonifica di amianto, nonché servizi di consulenza e assistenza, vendita e installazione di attrezzature per l'arredo urbano e segnaletica stradale.

#### **SERVIZI**

I nostri servizi e interventi operativi sono così diversificati:

- Raccolta, trasporto e smaltimento di rifiuti solidi urbani, rifiuti speciali pericolosi e non, prodotti da terzi
- Raccolta differenziata
- Recupero, trattamento e selezione rifiuti e Produzione CDR (combustibile derivato da rifiuti)
- Bonifica e disinquinamento
- Consulenza tecnico-ambientale
- Noleggio automezzi e attrezzature
- Vendita contenitori per rifiuti
- Lavaggio cassonetti
- Lavaggio strade
- Spazzamento strade
- Arredo urbano
- Segnaletica stradale

Lo staff tecnico-amministrativo garantisce velocità di risposte e attenzione particolare alle problematiche di ogni singolo cliente e fornitore.

Il parco automezzi composto da una moderna flotta di automezzi appositamente attrezzati e debitamente autorizzati ci permettono di eseguire qualsiasi tipo di trasporto di rifiuti speciali non pericolosi e pericolosi.

Inoltre, disponiamo di un magazzino contenitori di diverse volumetrie che ci permettono di gestire e coordinare efficientemente le varie fasi della movimentazione dei rifiuti presso le piccole, medie e grandi imprese industriali e artigianali.

I nostri servizi sono puntuali e adeguati alle diverse esigenze dei clienti e sono effettuati nel rispetto dell'ambiente.

Garantiamo esperienza, conoscenza di tutte le normative legate al settore ambientale, disponibilità e rapidità nel servizio.

Il nostro ufficio commerciale e operativo è a vostra disposizione per qualsiasi preventivo personalizzato e per una consulenza.

- **RACCOLTA**

La raccolta differenziata è il modo migliore per preservare e mantenere le risorse naturali, a vantaggio nostro, ma soprattutto delle generazioni future: riusare, riutilizzare e valorizzare i rifiuti, dalla carta alla plastica, contribuisce a restituirci e conservare un ambiente "naturalmente" più sano.

Un'efficace gestione dei rifiuti si basa, in primo luogo, su una corretta differenziazione, tale da permetterci di avviare i diversi materiali alle filiere di riciclaggio (CONAI) e garantire un trattamento adeguato ai rifiuti per la salvaguardia dell'ambiente e la tutela della salute.

Nel settore ambiente l'azienda Lavorgna svolge l'intero ciclo della gestione dei rifiuti.

Attraverso i servizi operativi ambientali, quali la dislocazione sul territorio di campane e cassonetti per la raccolta del vetro e della carta, l'attività di raccolta "porta a porta" e l'attività di "micro raccolta" presso piccole-medie imprese commerciali, copre in totale autosufficienza l'intero fabbisogno del territorio di competenza.

#### **Fasi di lavorazione**

I rifiuti raccolti vengono separati presso l'impianto dell'azienda.

L'impianto prevede una prima selezione manuale che permette di ottenere un'elevata percentuale, quantitativa e qualitativa, di recupero dei materiali ed una successiva selezione meccanica che permette un'ulteriore differenziazione dei rifiuti metallici. Successivamente alla fase della selezione si procede alla riduzione volumetrica, quindi la triturazione, alla pressatura e all'imballaggio del prodotto ottenuto.

L'impianto di selezione recupera notevoli quantitativi di carta, cartone, plastica, vetro, alluminio, ecc. da avviare alle attività di recupero presso impianti di riciclaggio, i quali costituiscono l'ultimo anello di una corretta gestione dei rifiuti e, quindi, della raccolta differenziata.

Il sovrappeso proveniente dalla selezione aggiunto ad altri rifiuti speciali non pericolosi (preventivamente selezionati) provenienti da terzi viene triturato e poi imballato per essere avviato al recupero energetico come combustibile ad alto potere calorifico (CDR) presso idonei impianti all'uopo autorizzati.

Grazie all'innovativa linea di selezione, al personale altamente qualificato e soprattutto alla capacità di movimentazione dei flussi di rifiuti in entrata e in uscita, l'impianto di selezione della Lavorgna raggiunge una capacità operativa di lavorazione equivalente a 5000 kg/ora.

- **SELEZIONE**



L'impianto di selezione rappresenta l'ideale anello di congiunzione tra i cittadini, gli Enti, le aziende che effettuano la raccolta differenziata ed i destinatari finali produttori di materiale riciclato.

L'impianto di selezione assume una funzione fondamentale nel processo di riciclo; esso oltre ad effettuare una separazione dettagliata dei rifiuti conferiti per tipologia di materiale da destinare a materia prima seconda (MPS), "ripuliscono" i rifiuti provenienti dalla raccolta differenziata da eventuali materiali estranei non recuperabili e destinati alle operazioni di smaltimento presso terzi impianti.

L'impianto prevede una selezione manuale nonché meccanica e successiva riduzione volumetrica, mediante selezione, pressatura e imballaggio della frazione secca dei rifiuti provenienti da raccolta differenziata di rifiuti urbani.

L'impianto di selezione recupera notevoli quantitativi di carta, cartone, plastica, vetro, alluminio, ecc. da avviare alle attività di recupero presso impianti di riciclaggio, i quali costituiscono l'ultimo anello di una corretta gestione dei rifiuti.

Il sovrappeso proveniente dalla selezione aggiunto ad altri rifiuti speciali non pericolosi (preventivamente selezionati) provenienti da terzi viene triturato e poi imballato per essere avviato al recupero energetico come combustibile ad alto potere calorifico (CDR) presso idonei impianti all'uopo autorizzati.

Grazie all'innovativa linea di selezione, al personale altamente qualificato e soprattutto alla capacità di movimentazione dei flussi di rifiuti in entrata e in uscita, l'impianto di selezione della Lavorgna raggiunge una capacità operativa di lavorazione equivalente a 5000 kg/ora.

La Lavorgna ha intrapreso negli ultimi anni un percorso mirato ad un continuo miglioramento della qualità dei propri servizi, anche attraverso l'adozione di adeguati Sistemi di Gestione.

Tale impegno è esplicitamente dichiarato nella Politica integrata Qualità, Ambiente, Sicurezza e Responsabilità Sociale che la Direzione aziendale condivide con tutti i propri dipendenti.

La scelta è maturata sulla base di una forte motivazione circa la necessità di procedere, in un'ottica di trasparenza, verso un sistema che da un lato promuova la partecipazione e la soddisfazione dei propri clienti, intesi come Enti Pubblici, imprese e singoli cittadini, dall'altro attui soluzioni gestionali orientate verso sistemi più avanzati per la tutela ambientale.

Su una superficie di circa 10.000 mq l'impianto innovativo dell'azienda Lavorgna è diventato il punto di riferimento territoriale per i "consorzi di filiera" del sistema Conai che trattano i rifiuti di imballaggio dei diversi materiali.

### LA SICUREZZA

La società ha affrontato con rigore il tema della sicurezza dei propri lavoratori ai sensi della recente normativa di cui al disposto D.L. 81/2008 ed ha dato corso nell'arco di tutto l'anno 2020 ad una serie di interventi in tal senso come da Piano Generale di Sicurezza del personale specifico nella prevenzione rischi, soprattutto in virtù dell'emergenza pandemica, delle lavorazioni interne elaborato alla fine del 2016.

È stata consolidata una stabile gerarchia funzionale in materia di sicurezza compiti operativi e formativi e ha dato grande riscontro ai fini del miglioramento continuo della gestione della sicurezza la collaborazione continuativa con un consulente grazie al quale per l'azienda è stato agevole definire e calendarizzare i seguenti interventi:

- protocolli sanitari;
- controlli analitici e medici al personale;
- formazione e informazione sulla prevenzione;
- sopralluoghi presso sedi e cantieri
- redazione dei documenti di valutazione dei rischi aziendali

La LAVORGNA SRL ha, nel corso degli ultimi anni, notevolmente ampliato e radicato la sua presenza sul territorio, aprendo nuove unità locali, con lo scopo di dare un servizio sempre più rispondente alle esigenze della committenza.

Di seguito si riporta l'elenco delle principali sedi:

- ❖ SAN LORENZELLO (BN) **Via Tratturo Regio snc – 82030**
- ❖ SAN LORENZELLO (BN) **C.da San Donato snc – 82030**
- ❖ TELESE TERME (BN) **Via Roma, snc – 82037**

## 2.2 Dati anagrafici

---

Denominazione:	<b>LAVORGNA SRL</b>
Forma Giuridica:	<b>Società a Responsabilità Limitata</b>
C.F.:	<b>01033540624</b>
P. I.V.A.:	<b>01033540624</b>
Iscrizione C.C.I.A.A.:	<b>Benevento</b>
Iscrizioni REA:	<b>BN-76234</b>
Amministr. Unico:	<b>Sandro Lavorgna</b>
Institore	<b>Annamaria Guarino</b>
Sede:	<b>Via Tratturo Regio, snc - 82030 - San Lorenzello (BN)</b>
Telefono:	<b>(+39) 0824 860341 / 861361</b>
Fax:	<b>(+39) 0824 815944</b>
Sito internet:	<b><a href="http://www.lavorgnasrl.it">www.lavorgnasrl.it</a></b>
E-mail:	<b><a href="mailto:info@lavorgnasrl.it">info@lavorgnasrl.it</a> <a href="mailto:lavorgnasrl@pec.it">lavorgnasrl@pec.it</a></b>
Codice ISTAT:	<b>ATECO 2007: 38.32.3</b>
C.C.N.L.:	<b>EDILIZIA – METALMECCANICI – NETTEZZA URBANA (Az. Private)</b>

## 2.3 Attività e servizi

---

Le attività prevalenti ed i servizi offerti dall'azienda sono le seguenti:

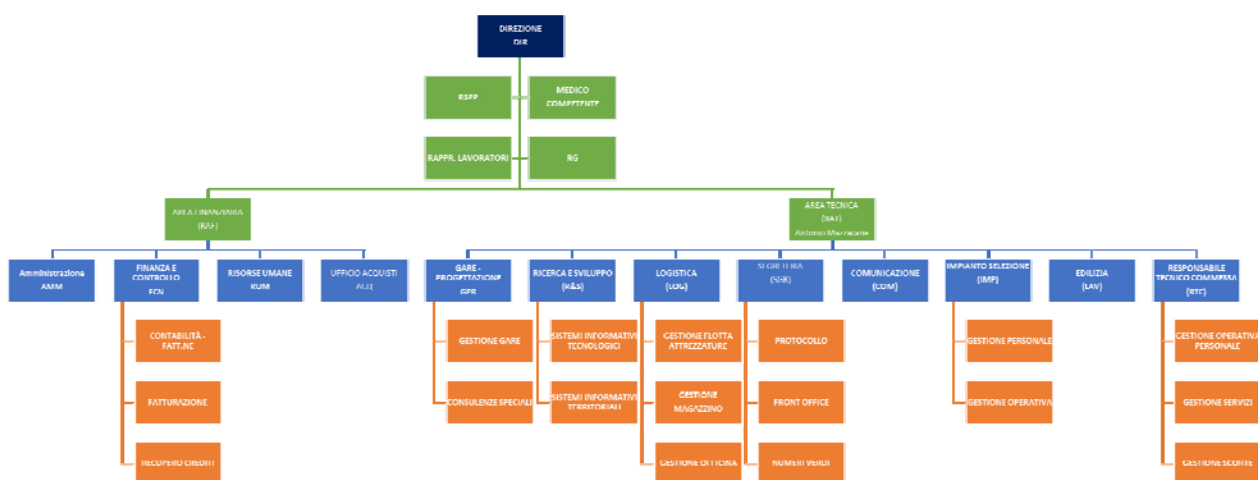
- ❖ Raccolta, trasporto e smaltimento di rifiuti solidi urbani, rifiuti speciali pericolosi e non, prodotti da terzi
- ❖ Raccolta differenziata
- ❖ Recupero, trattamento e selezione rifiuti e Produzione CDR (combustibile derivato da rifiuti)
- ❖ Bonifica e disinquinamento
- ❖ Consulenza tecnico-ambientale
- ❖ Noleggio automezzi e attrezzature
- ❖ Vendita contenitori per rifiuti
- ❖ Lavaggio cassonetti
- ❖ Lavaggio strade
- ❖ Spazzamento strade
- ❖ Arredo urbano
- ❖ Segnaletica stradale

### 3. ORGANIGRAMMA AZIENDALE

Il Senior Management ha chiaramente definito e comunicato i ruoli, le responsabilità e le autorità di tutto il personale dell'azienda anche in relazione all'attuazione ed il mantenimento del sistema di gestione della responsabilità sociale.

A tutto il personale dell'azienda sono stati attribuiti ruoli, responsabilità ed autorità per permettere loro di contribuire al raggiungimento degli obiettivi per la responsabilità sociale e di favorirne il coinvolgimento, la motivazione e l'impegno.

La struttura organizzativa aziendale con i relativi collegamenti gerarchici è illustrata nel seguente organigramma.



#### 4. POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

La LAVORGNA SRL ritiene di grande importanza l'aspetto sociale dell'impresa e della responsabilità che ne derivano.

Per questo la società opera nell'ottica della salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori l'impegno nella responsabilità sociale e parità di genere.

La LAVORGNA SRL nella sede principale di San Lorenzello (Bn) e in tutte le sedi secondarie persegue, sia nel proprio operare quotidiano che in prospettiva strategica, la piena realizzazione dei requisiti richiesti dalla Norma SA8000 (Social Accountability) e a quelli della UNI PdR 125 (Parità di Genere).

È ferma convinzione della nostra società l'importanza di una corretta e trasparente gestione del proprio "patrimonio umano" e la sensibilizzazione della Direzione, dei fornitori, del personale dipendente e dei collaboratori esterni, al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale stabiliti nella Norma SA8000:2014 (Social Accountability) e alla UNI PdR125 (Parità di Genere) impegnandosi a:

- *non utilizzare lavoro infantile o lavoro obbligato;*
- *rispettare la normativa vigente nazionale, delle convenzioni e delle raccomandazioni internazionali, ivi incluse le risoluzioni di organismi internazionali quali l'ILO – International Labour Organization e l'ONU - United Nations Organization;*
- *rispettare la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva;*
- *contrastare ogni forma di discriminazione e di disparità di trattamento (in sede di assunzione, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni di carriera) basate su questioni di razza, nazionalità, religione, handicap, sesso, preferenze sessuali, appartenenza a sindacati, affiliazione politica;*
- *condannare tutte le condotte illegali suscettibili di entrare in contrasto con la dignità o l'integrità fisica e/o morale;*
- *applicare in modo completo ed imparziale il contratto collettivo nazionale di lavoro a tutti i dipendenti, corrispondendo puntualmente la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi;*
- *garantire la tutela della maternità e della paternità, nonché delle persone svantaggiate*
- *promuovere e migliorare le condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori con azioni sia preventive che correttive;*
- *coinvolgere tutti i fornitori di beni, attività e servizi ed il loro impegno nei confronti della responsabilità sociale conformandosi a tutti i requisiti della norma di riferimento;*
- *sviluppare ed estendere i processi di informazione, comunicazione, formazione ed addestramento e promuovere il dialogo con le parti interessate, per assicurare un'efficiente ed efficace applicazione del sistema integrato aziendale;*
- *favorire la partecipazione agli incontri formativi, webinar e dibattiti di tutte le lavoratrici e i lavoratori indipendentemente dal ruolo e dall'inquadramento contrattuale, preservando le pari opportunità;*
- *promuovere politiche attive per pari opportunità di genere e l'inclusione mediante poste e pubblicazioni sul proprio sito internet;*

- *garantire la protezione del posto di lavoro ed il mantenimento del medesimo livello retributivo a fronte di assenze prolungate per maternità e paternità;*
- *favorire il più possibile misure ed obiettivi concreti su aspetti quali:*
  - a. *equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa*
  - b. *equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali*
  - c. *parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera*
  - d. *integrazione della dimensione di genere in tutti i processi aziendali*
  - e. *misure contro la violenza di genere comprese le molestie sessuali*
  - f. *presenza paritaria di genere nella rappresentazione aziendale tra relatori di eventi, convegni o altro anche di carattere scientifico*

La LAVORGNA SRL, ritiene che tutto ciò possa contribuire in maniera decisiva a migliorare le condizioni generali di gestione e di valorizzazione del patrimonio umano e, a tale scopo, si impegna a far pervenire a tutte le parti interessate (dipendenti, fornitori, clienti, opinione pubblica, sindacati, autorità pubbliche ed ONG) un forte messaggio volto alla conoscenza, al rispetto e all'applicazione dei requisiti previsti dalla norma SA8000:2014 e dalla UNI PdR 125.

La Direzione è impegnata affinché la Politica della Responsabilità Sociale e della Parità di Genere sia diffusa e compresa da tutto il personale, che è pienamente coinvolto nel percorso intrapreso dell'Azienda, attraverso riunioni periodiche, comunicazioni ed attività formative ed informative.

Sono stati costituiti il Social Performance Team, con rappresentanza equilibrata di rappresentanti dei lavoratori e management per l'implementazione dello standard SA 8000, ed il Comitato Guida per la Gender Equality che periodicamente effettuano valutazione dei rischi e monitorano la conformità agli standard.

Almeno una volta all'anno assieme al Senior Management si verifica l'efficacia della Politica e dell'implementazione dei Sistemi di Gestione della Responsabilità Sociale e della Parità di Genere attraverso riunioni periodiche e Riesame, in occasione dei quali vengono valutate tutte le opportunità di miglioramento delle performance aziendali attraverso la definizione e la verifica del raggiungimento di specifici obiettivi.

Per la segnalazione di eventuali reclami, oltre all'utilizzo dell'inoltro anonimo mediante moduli appositamente predisposti in prossimità delle cassette posizionate presso ogni sede e cantiere operativo, si può ricorrere all'utilizzo dei seguenti indirizzi di posta elettronica:

- *SGS ITALIA S.p.A* • [sa8000@sgs.com](mailto:sa8000@sgs.com)
- *Ente di Accreditamento SAAS* • *E-mail:* [saas@saasaccreditation.org](mailto:saas@saasaccreditation.org)
- *SAI* • *E-mail:* [info@sa-intl.org](mailto:info@sa-intl.org)

Il Senior Management

## 5. IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

L'implementazione del sistema di gestione della responsabilità sociale conforme ai requisiti dello Standard normativo SA 8000:2014 è stata caratterizzata dai seguenti momenti:

1. Adeguamento ai requisiti dello Standard normativo SA8000:2014
  - Lavoro infantile: in azienda sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto i 18 anni di età. L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
  - Lavoro forzato e obbligato: tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.
  - Salute e sicurezza: la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo.
  - Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.
  - Discriminazione: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
  - Procedure disciplinari: è in vigore un codice disciplinare che descrive le pratiche disciplinari esistenti e che si propongono, nel rispetto dell'integrità personale, di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.
  - Orario di lavoro: la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro specifico di settore. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze economiche eccezionali di breve periodo.
  - Retribuzione: ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.
2. Definizione ed implementazione delle attività necessarie al processo di riesame della direzione adottato quale strumento del Senior Management per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.
3. Costituzione e nomine relative al Social Performance Team
4. Definizione ed implementazione delle attività necessarie al processo di formazione, addestramento, informazione e sensibilizzazione del personale esistente, temporaneo e di nuova assunzione sui requisiti dello Standard normativo SA 8000:2014.
5. Definizione ed implementazione delle attività necessarie al processo di verifica ispettiva interna adottato quale strumento per il monitoraggio delle attività e dei risultati al fine di dimostrare l'efficacia del sistema implementato in relazione alla politica aziendale e ai requisiti dello Standard normativo SA 8000:2014.
6. Definizione ed implementazione delle attività necessarie al processo di valutazione e selezione dei fornitori/subappaltatori e subfornitori sulla base della loro capacità di rispondere ai requisiti dello Standard normativo SA 8000:2014.
7. Definizione ed implementazione delle attività necessarie al processo di gestione delle problematiche mosse dai dipendenti e dalle altre parti interessate riguardo alla conformità - non conformità della politica aziendale e ai requisiti dello Standard normativo SA 8000:2014.
8. Definizione ed implementazione delle attività necessarie al processo di gestione dei rimedi, delle azioni correttive e delle azioni preventive adottate per ogni non conformità (effettiva o potenziale) nei confronti della politica aziendale e dello Standard normativo SA 8000:2014.
9. Definizione ed implementazione delle attività necessarie al processo di comunicazione sia interna che esterna all'azienda per rendere noti alle parti interessate i dati e le altre informazioni relative alle prestazioni aziendali in relazione ai requisiti dello Standard normativo SA 8000:2014.

10. Definizione ed implementazione delle attività necessarie ai processi di gestione della documentazione e delle registrazioni che attestano la conformità ai requisiti dello Standard normativo SA 8000:2014.
11. Comunicazione ai lavoratori delle procedure inerenti alla possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclami ed appelli alla struttura direttiva aziendale (anche in maniera anonima) e, se necessario, all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi ai requisiti dello Standard normativo SA 8000:2014.

## 6. LE PARTI INTERESSATE

La norma SA 8000:2014 definisce "parti interessate" l'individuo o il gruppo interessato alle, o che subisce l'influenza delle, performance sociali e/o attività dell'organizzazione.

In pratica, con il termine convenzionale di "parte interessata" si intende far riferimento agli interlocutori sociali dell'azienda che possono essere sia interni che esterni all'azienda.

Nella fase di pianificazione del sistema di gestione della responsabilità sociale particolare attenzione è stata dedicata all'individuazione ed al coinvolgimento delle principali parti interessate, affinché potessero partecipare attivamente alla realizzazione del sistema, insieme alla struttura direttiva aziendale.

- ***I dipendenti dell'azienda: il loro coinvolgimento, e la loro partecipazione all'implementazione del sistema, è stato reso possibile grazie a numerosi momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione dello standard SA 8000:2008, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita aziendale. La comprensione dell'importanza dell'adozione di un sistema di gestione della responsabilità sociale è stata facilitata dalla distribuzione di materiale informativo chiaro e comprensibile.***
- ***I sindacati: la sensibilizzazione dei rappresentanti sindacali dei lavoratori sui temi della responsabilità sociale e in particolare dello standard SA 8000:2014 ha suscitato l'interesse delle organizzazioni sindacali di appartenenza, che hanno sostenuto il processo di adeguamento allo Standard normativo dell'azienda.***

Citiamo inoltre altre categorie di parti interessate che l'azienda ritiene strategiche nella applicazione dello Standard normativo SA 8000:2014:

- ***I clienti: l'attenzione che l'azienda riserva ai bisogni dei suoi clienti si è concretizzata nell'impegno al rispetto delle risorse umane impiegate nel ciclo produttivo, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.***
- ***I fornitori: l'azienda intende costruire relazioni di lungo periodo con i fornitori che condividono il suo impegno di promuovere l'adozione di comportamenti socialmente ed eticamente corretti e di rispettare i requisiti obbligatori della legislazione applicabile alla disciplina del lavoro.***
- ***Le istituzioni: l'azienda afferma il proprio impegno a svolgere la propria attività nell'ottica del superamento della mera conformità legislativa, e individua nella pubblica amministrazione una parte interessata privilegiata nello svolgimento del proprio ruolo economico e sociale.***
- ***Gli istituti scolastici: l'azienda intende approfittare dei rapporti instaurati nel tempo con gli istituti scolastici, pubblici e privati, allo scopo di promuovere i principi della responsabilità sociale nel territorio comunale oltre che sulle tematiche relative alla corretta differenziazione dei rifiuti.***

## 7. RENDICONTO SOCIALE

Le pagine seguenti forniscono informazioni e dati aziendali di carattere qualitativo e quantitativo relativi ad ogni singolo requisito dello Standard normativo SA 8000:2014.

La descrizione è integrata con grafici e tabelle al fine di garantire una presentazione chiara ed immediata e di facilitare l'interpretazione dei dati.

Le informazioni ed i dati relativi all'anno 2024 si riferiscono al periodo che va dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025.

Al fine di consentire un'appropriata valutazione dei risultati aziendali in materia di responsabilità sociale, ove ritenuto opportuno, sono accompagnati da quelli relativi agli anni precedenti e confrontati con valori medi esterni di riferimento (settoriali, nazionali, regionali, ecc).

### 7.1 Lavoro infantile

#### 7.1.1 Introduzione

L'azienda non utilizza né dà sostegno al lavoro infantile per non ostacolarne la frequenza scolastica e per non comprometterne la salute e la crescita.

È adottata un'appropriata procedura per impedire che bambini ed adolescenti siano assunti dall'azienda. I criteri adottati per la selezione del nuovo personale impongono il compimento della maggiore età da parte dei candidati.

Per le azioni di recupero a favore di bambini per i quali si riscontra una situazione lavorativa che rientra nella definizione di lavoro infantile, anche se tali episodi non sono mai stati riscontrati e sono state definite messe in atto tutte le attività necessarie per evitare che tali episodi si verifichino, esiste un programma di rimedio attualmente non attivo che comprende:

- allontanamento immediato del bambino dall'impiego lavorativo;
- fornitura di lavoro leggero e sicuro al giovane lavoratore per poche ore al giorno;
- fornitura di un reddito alternativo al minore "licenziato" per diminuire l'impatto finanziario sulla famiglia;
- pagamento delle tasse scolastiche, libri, trasporto per la scuola al fine di assicurare l'istruzione;
- assunzione di familiari del minore al fine di assicurare il sostentamento finanziario alla famiglia;
- elaborazione con organizzazioni non governative ed amministrazioni locali di soluzioni a lungo termine per far fronte al problema.

Inoltre, tale programma, per i bambini ed i giovani lavoratori soggetti a normative di istruzione obbligatoria o che stanno frequentando la scuola prevede l'esclusione dall'impiego nel lavoro durante le ore scolastiche e che le ore di viaggio giornaliera (da/per luogo di lavoro a scuola), sommate alle ore di scuola e alle ore di lavoro, non superino le 10 ore complessive al giorno.

#### 7.1.2 Composizione dell'organico aziendale

Al 31.12.2025 la numerosità risulta pari a 258 unità per la maggior parte uomini.

La composizione dell'organico aziendale evidenziava una maggiore presenza MASCHILE, soprattutto impiegata nel "core" della raccolta rifiuti, mentre la presenza FEMMINILE è minoritaria e concentrata principalmente nelle attività amministrative e direzionali nonché nella vagliatura e selezione dei rifiuti presso l'impianto di Via Regio Tratturo a San Lorenzello.

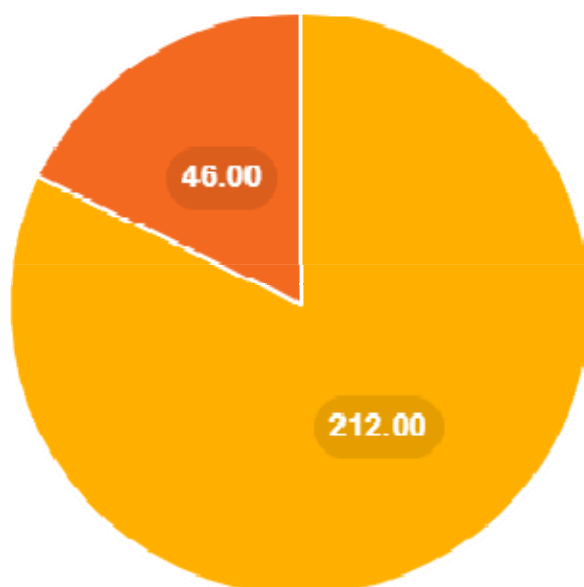
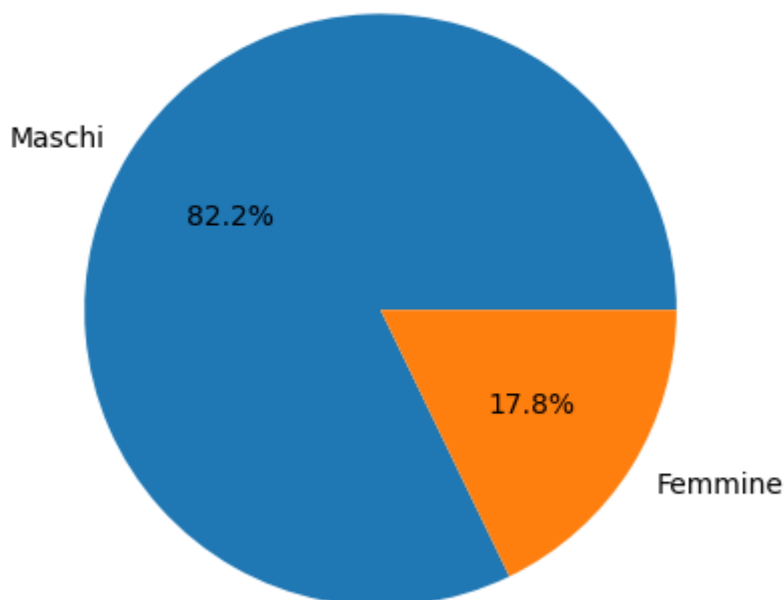
Storicamente la composizione dell'organico ha visto sempre una prevalenza della presenza maschile data la natura delle attività che si estrinsecano nei settori metalmeccanici, edili e di nettezza urbana che sono per l'appunto le tre tipologie di contratti in essere all'interno dell'azienda.

Verranno nel seguito graficati molteplici aspetti relativi alla forza lavoro non solo legati alla suddivisione per sesso o per sede di esercizio.

Ma anche dati relativi alla numerosità delle mansioni presenti in azienda, delle tipologie contrattuali e delle percentuali relativi al FULL TIME ed al PART TIME.

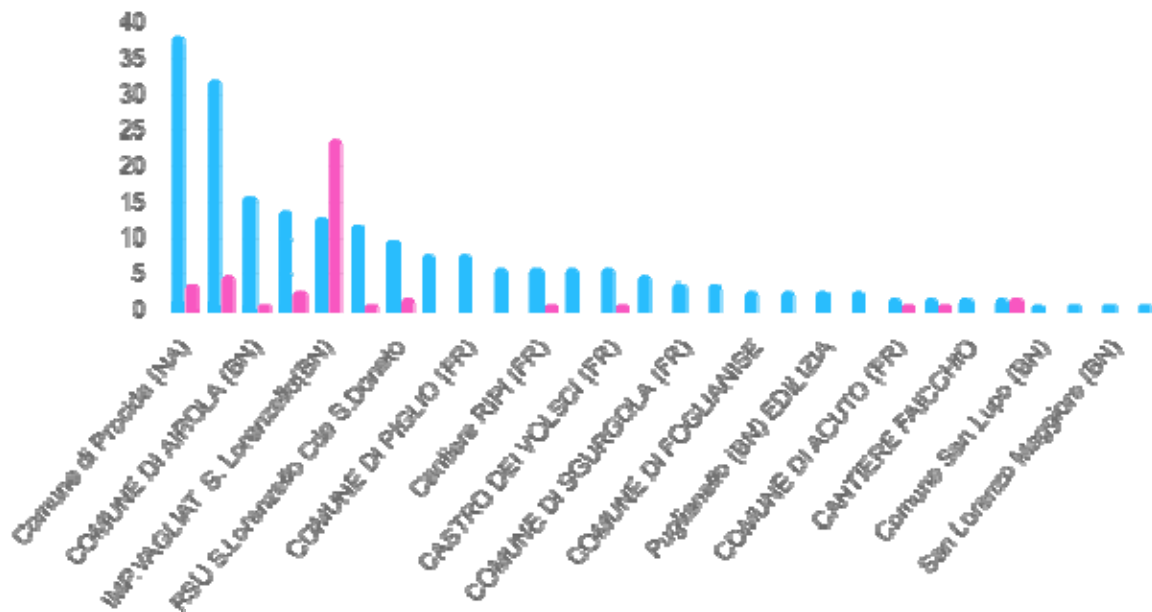
Come anticipato molto prevalente è la presenza maschile rispetto a quella femminile e nel grafico a torta che segue la composizione viene espressa in termini percentuali e in numero sul totale dell'organico aziendale disponibile al 31.12.2025.

### Distribuzione per genere dipendenti (31/12/2025)



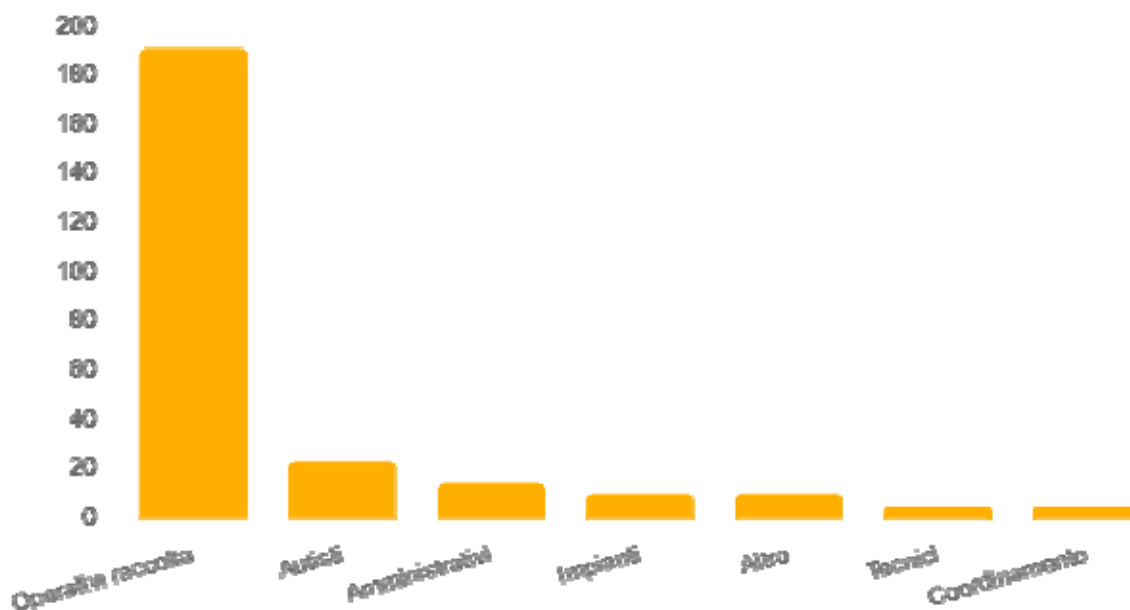
I dipendenti sono dislocati nelle varie sedi di pertinenza e nel grafico che segue sono ulteriormente suddivisi per PROVINCIA di esercizio delle attività.

Oltre al territorio storico sannita negli ultimi anni la Lavorgna srl ha ampliato il proprio raggio di azione soprattutto nei comuni del frusinate come da schema che segue (in blu presenza maschile, in rosa presenza femminile):



Relativamente alle macro-mansioni abbiamo i seguenti dati:

Macro-mansione	N. dipendenti
<b>Operativi raccolta</b>	<b>191</b>
<b>Autisti</b>	23
<b>Amministrativi</b>	14
<b>Impianti</b>	10
<b>Coordinamento</b>	5
<b>Tecnici</b>	5
<b>Altro (residuo)</b>	10



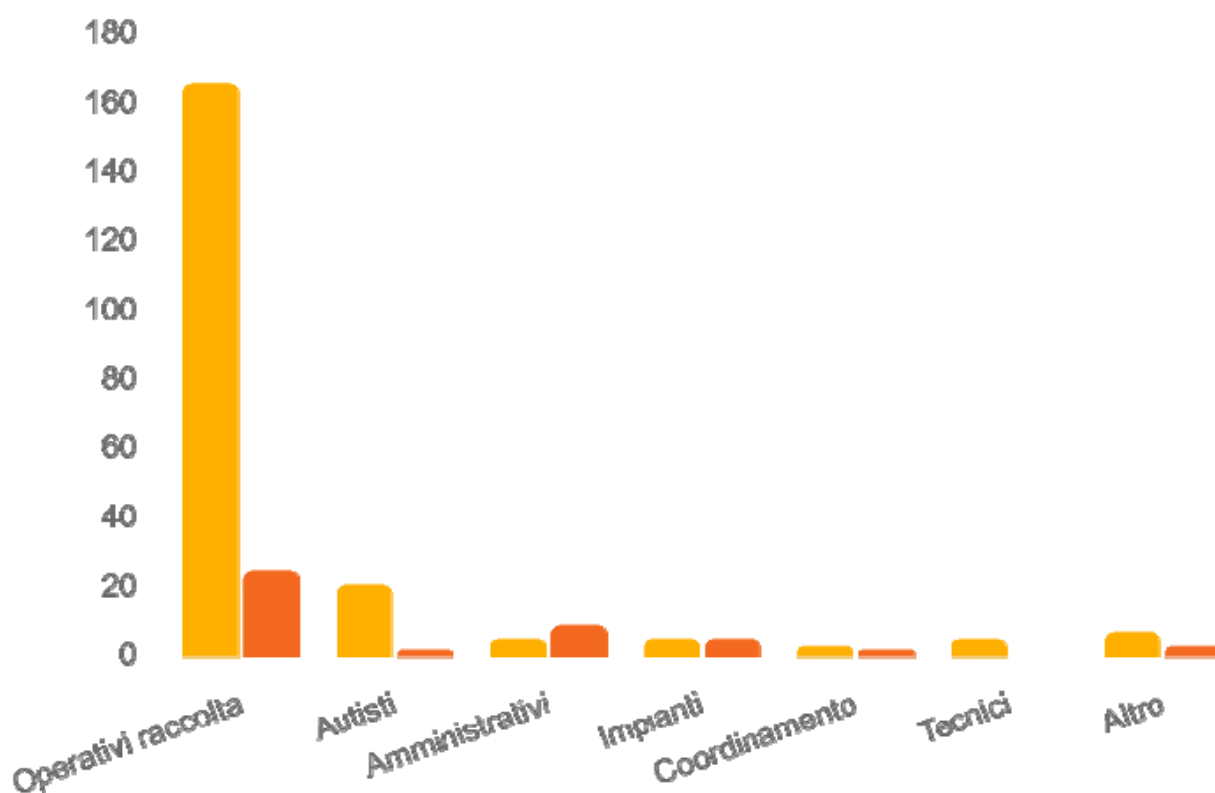
Relativamente alla popolazione maschile, che è quella preponderante, sussiste la seguente distribuzione per mansioni:

Macro-mansione	N. uomini
<b>Operativi raccolta</b>	<b>166</b>
<b>Autisti</b>	21
<b>Amministrativi</b>	5
<b>Impianti</b>	5
<b>Tecnici</b>	5
<b>Coordinamento</b>	3
<b>Altro</b>	7

Pertanto è possibile, sulla scorta dei dati appena tabellati, mettere a confronto i dati generali relativi ad uomini e donne:

Macro-mansione	Femmine	Maschi
<b>Operativi raccolta</b>	25	166
<b>Autisti</b>	2	21
<b>Amministrativi</b>	9	5
<b>Impianti</b>	5	5
<b>Coordinamento</b>	2	3
<b>Tecnici</b>	0	5
<b>Altro</b>	3	7

In definitiva meglio si possono apprezzare nel seguente grafico a barre:



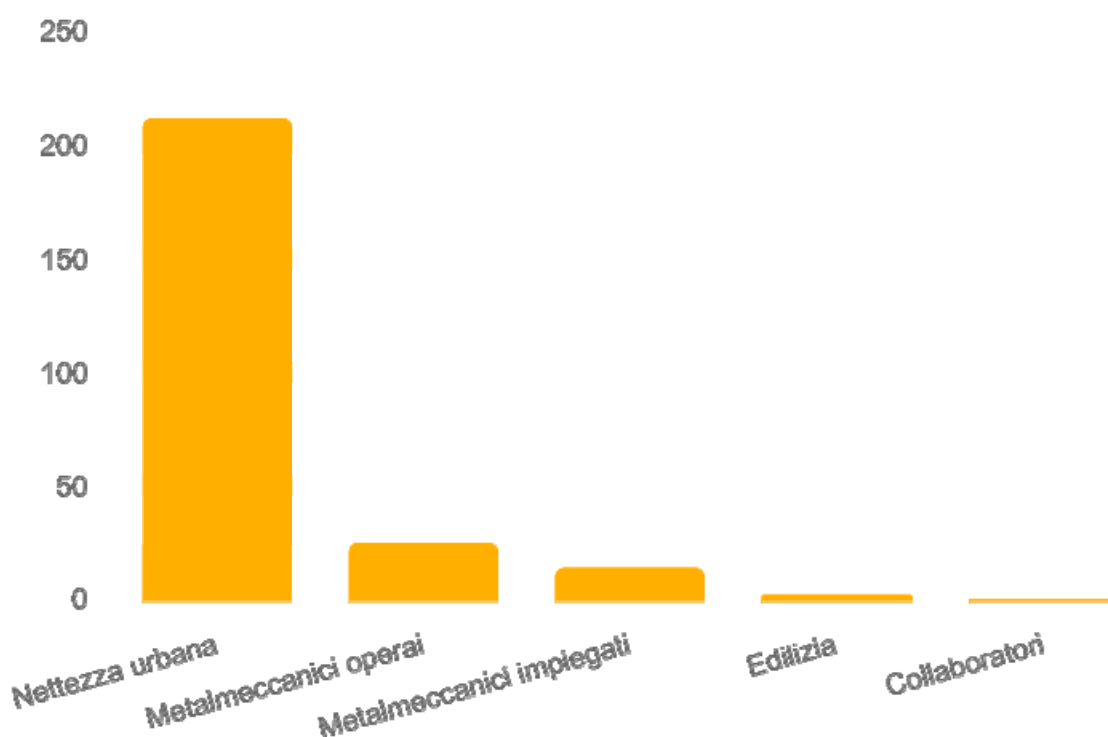
**Cosa emerge chiaramente:**

- **Operativi raccolta:** enorme prevalenza maschile
- **Autisti:** quasi esclusivamente uomini

- **Amministrativi:** prevalenza femminile
- **Impianti:** equilibrio perfetto
- **Tecnici:** solo uomini

Per quanto invece concerne la suddivisione per tipologia di contratto collettivo nazionale applicato la situazione è rappresentata nella tabella e nel grafico che seguono:

Contratto collettivo	N. dipendent
<b>Nettezza urbana (aziende private)</b>	<b>213</b>
<b>Metalmeccanici operai mensili</b>	26
<b>Metalmeccanici impiegati</b>	15
<b>Edilizia operai industria</b>	3
<b>Collaboratori</b>	1



#### Letture immediata:

- **Nettezza urbana** → 82,6% (dominante)
- **Metalmeccanici operai** → 10,1%
- **Metalmeccanici impiegati** → 5,8%
- **Edilizia** → 1,2%
- **Collaboratori** → 0,4%

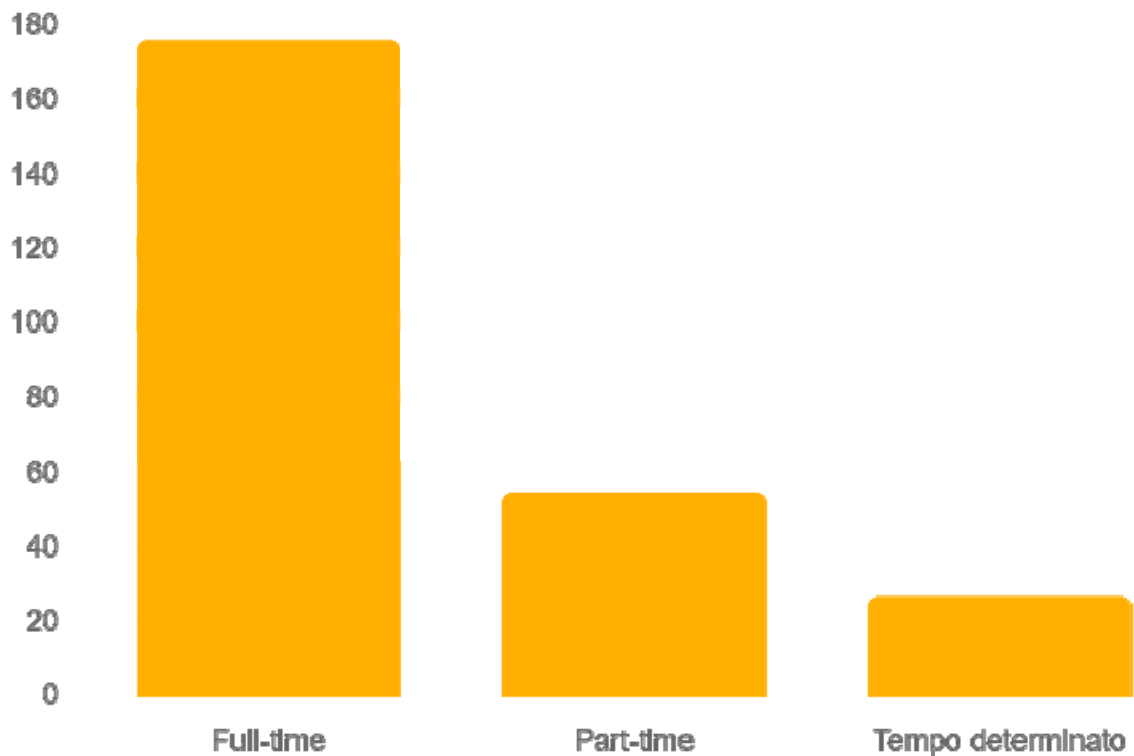
#### Insight chiave:

- Struttura contrattuale **fortemente concentrata su un unico CCNL**
- Presenza metalmeccanica **non marginale (~16%)**
- Altri contratti **trascurabili**

Le tipologie di impiego sono invece sostanzialmente due, ovvero tempo indeterminato (full time e part time) e tempo determinato.

Di seguito una sintesi tabellare con dati numerici e percentuali nonché una rappresentazione grafica degli stessi:

Tipologia contratto	N. dipendenti	%
<b>Full-time</b>	<b>176</b>	~68%
<b>Part-time</b>	55	~21%
<b>Tempo determinato</b>	27	~11%



#### Insight principali

1. ● **Prevalenza full-time**
  - Oltre **2/3 dell'organico** (struttura stabile e continuativa)
2. ● **Part-time significativo**
  - **21%** → quota rilevante (flessibilità operativa - servizi a turnazione)
3. ● **Tempo determinato (stagionali)**
  - **11%** (utilizzo contenuto ma presente legato a picchi di servizio, appalti, sostituzioni)

## 7.2 Lavoro forzato o obbligato

### 7.2.1 Introduzione

L'azienda non ricorre e non sostiene il lavoro forzato o obbligato, non si avvale di alcuna forma di coercizione per motivi politici, ideologici, sociali o economici, disciplinari e discriminatori.

Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si adopera affinché tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

### 7.2.2 Depositi

L'azienda non richiede al personale di lasciare depositi o copie originali di documenti all'inizio del rapporto di lavoro.

È adottata un'appropriata procedura per impedire che durante le attività di assunzione il personale sia forzato o obbligato a prestare lavoro.

Tale procedura impone l'esclusione della consegna di depositi (denaro, beni, averi ecc.) a qualunque titolo e di documenti in originale (carte d'identità, patenti, passaporti, codici fiscali ecc.) e specifica i documenti in originale che è possibile richiedere e necessari per avviare le pratiche di assunzione.

### 7.2.3 Consapevolezza dei diritti e doveri dei lavoratori

Da sempre tutti i lavoratori ricevono e firmano per accettazione, una lettera di assunzione che riporta le principali clausole contrattuali d'interesse e per le altre si rimanda al contratto nazionale collettivo sempre disponibile in bacheca aziendale.

Sono stati organizzati momenti di informazione e formazione per descrivere le caratteristiche dei contratti di lavoro utilizzati in azienda per accrescere la consapevolezza dei lavoratori in merito ai propri diritti e doveri.

### 7.2.4 Prestiti ed anticipi

L'azienda può concedere, quando richiesto dai lavoratori, anticipi sugli stipendi o sul Trattamento di Fine Rapporto.

Qualora il lavoratore si trovi in condizioni di accertata e giustificata necessità può chiedere alla direzione dell'azienda, in sostituzione delle modalità precedentemente descritte, la concessione di un prestito personale in denaro.

L'azienda concede prestiti ai propri dipendenti qualora non si tratti di debiti cospicui o di lunga durata che il lavoratore non sia poi in grado di ripianare se non esclusivamente con il proprio lavoro.

L'azienda non concede nuovi prestiti o anticipi di qualsiasi altra natura fino alla completa estinzione da parte del lavoratore del prestito contratto precedentemente.

L'ammontare degli anticipi sugli stipendi o sul Trattamento di Fine Rapporto e dei prestiti concessi è sempre registrato.

L'ammontare delle ritenute effettuate dall'azienda per la restituzione degli anticipi e dei prestiti è evidenziato in busta paga.

Nell'ultimo anno sono stati richiesti dai lavoratori anticipi sul trattamento di fine rapporto e anticipi sullo stipendio come da tabelle a seguire, non sono stati richiesti prestiti personali.

### Sintesi generale 2025

- ✓ **Totale anticipazioni TFR erogate: €136.338,12**
- ✓ **Numero dipendenti coinvolti: 25**
- ✓ **Importo medio per dipendente: €5.453,52**

<b>ANTICIPI CONCESSI SUGLI STIPENDI</b>		
<b>Anno</b>	<b>N. di beneficiari</b>	<b>Ammontare [€]</b>
<b>2025</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>2024</b>	<b>4</b>	<b>3.750,00</b>
<b>2023</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>2022</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>2021</b>	<b>6</b>	<b>5.580,00</b>
<b>2020</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

<b>ANTICIPI CONCESSI SUI TFR</b>		
<b>Anno</b>	<b>N. di beneficiari</b>	<b>Ammontare [€]</b>
<b>2025</b>	<b>25</b>	<b>136.338,12</b>
<b>2024</b>	<b>1</b>	<b>2.510,00</b>
<b>2023</b>	<b>3</b>	<b>18.450,00</b>
<b>2022</b>	<b>4</b>	<b>28.576,55</b>
<b>2021</b>	<b>2</b>	<b>15.238,48</b>
<b>2020</b>	<b>1</b>	<b>8.600,00</b>

## 7.3 Salute e sicurezza

### 7.3.1 Introduzione

La questione della salute sicurezza è posta con forza al centro dell'attenzione dell'attività di organizzazione del lavoro, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre. Iniziative e misure diverse sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo.

Le principali comprendono:

- la revisione di tutti i documenti di valutazione dei rischi presenti presso le varie sedi operative e per tutti i settori di attività nonché nuove indagini strumentali fonometriche e una nuova valutazione di esposizione al rischio chimico;
- la partecipazione ed il coinvolgimento dei rappresentanti aziendali dei lavoratori in materia di salute e sicurezza (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, Addetti alle Emergenze e Primo Soccorso, Addetti Antincendio) in molte fasi della gestione della sicurezza (monitoraggio dei rischi, identificazione delle misure, formazione del personale);
- il costante monitoraggio sul funzionamento di attrezzature ed apparecchiature, per verificare l'idoneità e la sicurezza;
- il monitoraggio ed il controllo delle emissioni di sostanze nocive e rumori molesti connesse alle attività lavorative;
- il monitoraggio ed il controllo delle condizioni ambientali dei luoghi di lavoro quali il microclima, l'illuminazione, le vibrazioni meccaniche e la qualità dell'aria;
- la definizione e la documentazione delle responsabilità, procedure, istruzioni per il supporto e l'indirizzo dei comportamenti individuali;
- la definizione, la documentazione ed il periodico aggiornamento di documenti per la valutazione dei rischi, di piani di evacuazione ed antincendio;
- la definizione e la documentazione di piani di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari (esami strumentali e di laboratorio) per singola mansione;
- la pianificazione e lo svolgimento di incontri di formazione, informazione e sensibilizzazione per tutti i lavoratori in materia di salute e sicurezza, ripetuti per il personale nuovo o riassegnato (eseguiti esclusivamente durante l'orario lavorativo);
- il costante monitoraggio degli infortuni nei luoghi di lavoro;
- la distribuzione periodica ed il continuo riassortimento gratuito ai lavoratori di Dispositivi Individuali di Protezione (es. guanti, maschere, scarpe antiscivolo ecc.), e la esecuzione di ispezioni per la verifica del loro corretto impiego;
- la messa a disposizione di attrezzature di sicurezza quali estintori funzionanti, visibili ed accessibili ai lavoratori ed in numero adeguato;
- la disponibilità di personale medico competente e facilmente raggiungibile (in caso di emergenza);
- la costante presenza in azienda di squadre di lavoratori addestrati e qualificati per l'esecuzione di interventi di Primo Pronto Soccorso e Gestione delle Emergenze;
- la disponibilità di acqua potabile, di servizi igienici ed aree mensa accessibili ed adeguati;
- la esecuzione periodica di esercitazioni antincendio;
- l'applicazione di procedure disciplinari per chiunque in azienda non rispetti le norme di salute e sicurezza.

L'attenzione dell'azienda in materia salute e sicurezza non si esaurisce nelle aree produttive, ma si estende alle aree aziendali non produttive, di cui è assicurata la sicurezza e la salubrità.

È stata erogata, seppur con le difficoltà legate alla pandemia, parte della formazione sulla sicurezza obbligatoria come da scadenziario.

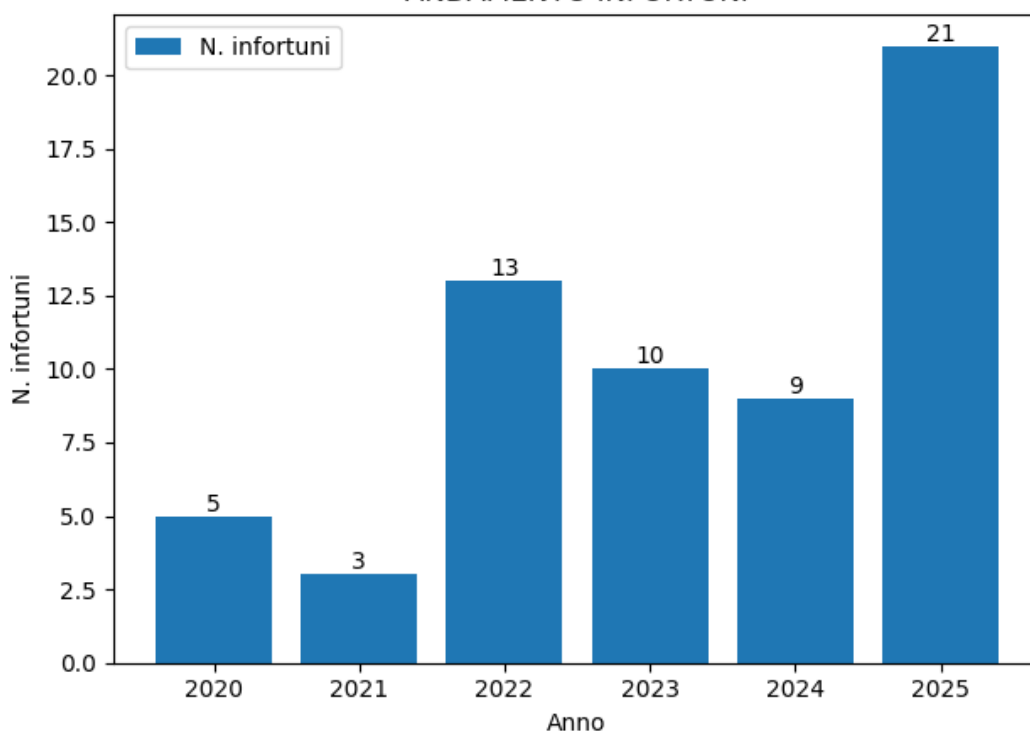
Restano ancora da erogare corsi di aggiornamento sia per i lavoratori di taluni cantieri che per le figure del SPP ma sono già stati pianificati e nell'arco del primo semestre del 2024 saranno erogati a chiusura del piano di formazione 2022/2023.

### 7.3.2 Infortuni

Nell'ultimo anno si è registrato un aumento del numero di infortuni rispetto al 2024 passando dal dato di n.9 infortuni a quello di n.21 con conseguente aumento delle giornate di lavoro perse per infortunio (502 gg). Di seguito il riepilogo per singolo cantiere:

Cantiere	N. Infortuni	Giorni persi
CANTIERE DI VEROLI (FR)	3	127
CANTIERE DI FERENTINO (FR)	2	136
CANTIERE DI PROCIDA	2	25
CANTIERE DI PROCIDA (NA)	1	2
CANTIERE PROCIDA	1	1
IMPIANTO DI VAGLIATURA RIFIUTI	1	13
CANTIERE AIROLA (BN)	1	48
CANTIERE DI BASELICE (BN)	1	34
CANTIERE DI MOROLO (FR)	1	46
CANTIERE DI PIGLIO (FR)	1	10
CANTIERE DI PIGLIO	1	11
CANTIERE PIGLIO - RACCOLTA RR.SS.UU.	1	8
CANTIERE DI PATRICA (FR)	1	10
CANTIERE DI SGURGOLA (FR)	1	0
CANTIERE FERENTINO (BN)	1	6
CANTIERE DI CORI (LT)	1	13
RACCOLTA E SMALTIMENTO RR.SS.UU.	1	12

ANDAMENTO INFORTUNI



### 7.3.3 Natura, sede e causa degli infortuni

In azienda, poiché la tipologia di attività svolta comporta un'elevata manualità, la maggior parte delle lesioni si verificano alle mani particolarmente soggette a contusioni, ferite e lussazioni.

Le cause d'infortunio sono principalmente gli urti contro le attrezzature, gli scivolamenti e le conseguenti cadute, nonostante le attività di sensibilizzazione svolte in azienda ed i dispositivi di protezione individuale costantemente forniti agli operatori.

### 7.3.4 INDICI Infortunistici

Alla luce dei dati disponibili è possibile calcolare gli INDICI rispettivamente DI INCIDENZA, DI GRAVITA' e DI FREQUENZA come segue:

<b>INDICE DI INCIDENZA</b>	$I_I = (n^\circ \text{ infortuni} / n^\circ \text{ ore lavorate}) * 10^3 = (21/422.118) * 10^3 = 0.050$
<b>INDICE DI GRAVITA'</b>	$I_G = (n^\circ \text{ gg assenza} * n^\circ \text{ inf} / n^\circ \text{ ore lavorate}) * 10^3 = (502 * 21 / 422.118) * 10^3 = 25$
<b>INDICE DI FREQUENZA</b>	$I_F = (n^\circ \text{ infortuni} / n^\circ \text{ ore lavorate}) * 10^6 = (21/422.118) * 10^6 = 50$

L'obiettivo è quello di tendere a ZERO INFORTUNI, seppur ambizioso.

Tuttavia, laddove questo traguardo non dovesse essere raggiunto negli anni a venire, la speranza è quella di registrare infortuni di lieve entità che quindi abbattano anche significativamente il numero di giornate di assenza per mitigare l'indice di gravità.

Rispetto allo scorso anno sono sensibilmente aumentati i valori sia dell'INDICE DI INCIDENZA che di FREQUENZA e di GRAVITA'.

### 7.3.5 Attività di prevenzione e formazione

L'azienda presta particolare attenzione alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi di formazione e all'acquisto, e distribuzione di dispositivi di protezione individuali.

Le attività di formazione e prevenzione sono state effettuate nel triennio anche grazie al ricorso a fondi interprofessionali con i quali sono stati erogati anche corsi sui sistemi di gestione (in particolare sulle norme ISO), sulla privacy e sulla certificazione EMAS nonché sul MOGC 231.

Gli obiettivi formativi per l'anno 2025 sono non solo relativi alla evasione di tutta la formazione obbligatoria sulla sicurezza (come da scadenziario 2025) ma anche alla erogazione di formazione afferente al sistema di gestione della Responsabilità Sociale e al MOGC 231 che è in piena fase di implementazione nonché a quello di gestione della Parità di Genere ai sensi della UNI PdR 125.

## 7.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

### 7.4.1 Introduzione

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati volontariamente e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva. L'azienda garantisce che:

- l'assunzione dei lavoratori non è condizionata dalla loro appartenenza o meno ad associazioni sindacali;
- l'adesione ad un sindacato o ad altre attività durante o al di fuori dell'orario lavorativo non costituiscono motivo di licenziamento o di qualsiasi altro pregiudizio nei confronti dei lavoratori;
- in nessun caso sono attuate azioni in contrasto con le attività delle organizzazioni e dei lavoratori.

I contratti di lavoro contenenti i diritti dei dipendenti sono a disposizione del personale per libera consultazione. I dipendenti dell'azienda sono a conoscenza del loro contenuto sia per presa visione che attraverso la consultazione dei loro rappresentanti sindacali.

#### 7.4.2 Tipologia dei contratti aziendali

Tutti contratti di lavoro aziendali sono conclusi richiamando il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente: **EDILIZIA – METALMECCANICI – NETTEZZA URBANA (Az. Private)**.

100% dei Contratti conclusi è in linea con il CCNL applicato

Quando necessario, sono concordati trattamenti integrativi migliorativi rispetto ai requisiti del contratto collettivo nazionale di categoria che riguardano aspetti economici e normativi del rapporto di lavoro (orario di lavoro, inquadramento professionale, tutela dei diritti all'informazione ecc.).

#### 7.4.3 Lavoratori e sindacati

La coscienza dei lavoratori in merito alla reale possibilità di godere concretamente della loro libertà di associazione e di esercitare attivamente il loro diritto alla contrattazione collettiva si è tradotta nella sindacalizzazione dell'organico aziendale.

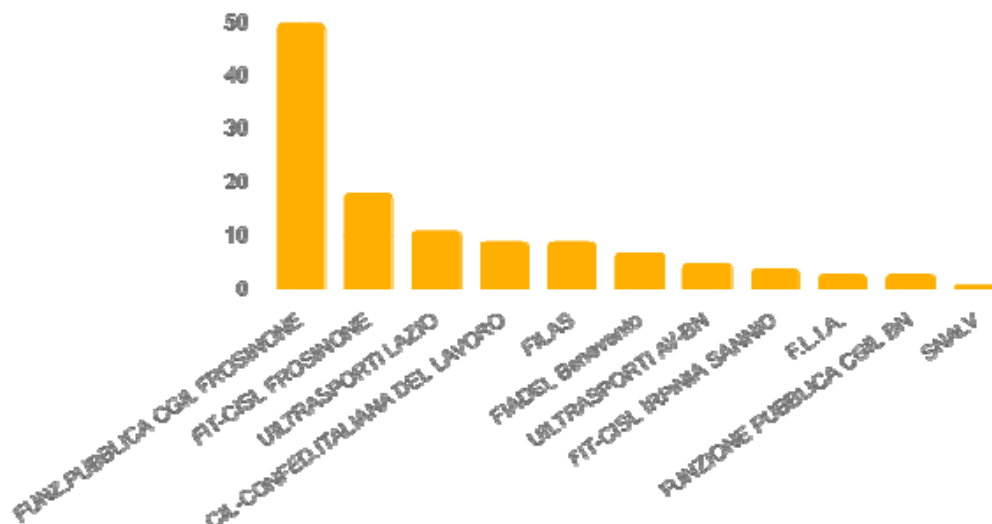
Le modalità di sciopero sono comunque regolamentate dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro specifico di settore in modo da contenere al minimo possibile i disagi alla erogazione dei servizi.

Suddivisione per sindacato:

Sindacato	N. Iscritti
FUNZ. PUBBLICA CGIL FROSINONE	50
FIT-CISL FROSINONE	18
UILTRASPORTI LAZIO	11
CIL - CONFED. ITALIANA DEL LAVORO	9
FILAS	9
FIADEL Benevento	7
UILTRASPORTI AV-BN	5
FIT-CISL IRPINIA SANNIO	4
F.L.I.A.	3
FUNZIONE PUBBLICA CGIL BN	3
SNALV	1

per un totale di **n. 120 iscritti**.

Di seguito grafico riepilogativo per rappresentatività:



## 7.5 Discriminazione

### 7.5.1 Introduzione

L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione, cioè non attua nessuna distinzione, esclusione o preferenza fondata sulla razza, il ceti sociale, il sesso, l'orientamento sessuale, la religione, l'affiliazione sindacale, l'opinione politica, l'origine nazionale e lo stato fisico.

Nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.

Per meglio garantire il rispetto di queste prerogative nonché la consapevolezza sul tema della discriminazione di genere il senior Manager ha deciso che nel corso dell'anno 2024 si implementerà un sistema di gestione della Parità di Genere al fine di certificarlo ai sensi della prassi di riferimento UNI PdR 125.

Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei contratti collettivi nazionali del settore di appartenenza e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti.

L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali.

Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi della salute e sicurezza e della responsabilità sociale.

Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi o pratiche nel rispetto della propria persona e degli altri lavoratori.

L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti, gesti, linguaggio o contatti fisici che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

L'azienda al fine di garantire il rispetto dell'integrità dei lavoratori ha realizzato un Codice Etico interno che descrive le norme di etica e di condotta aziendale cui si devono conformare i membri della struttura dirigenziale e tutti dipendenti aziendali.

### 7.5.2 La presenza femminile in azienda

La presenza di donne nell'organico aziendale non è elevata se comparata con quella maschile come già sottolineato in precedenza.

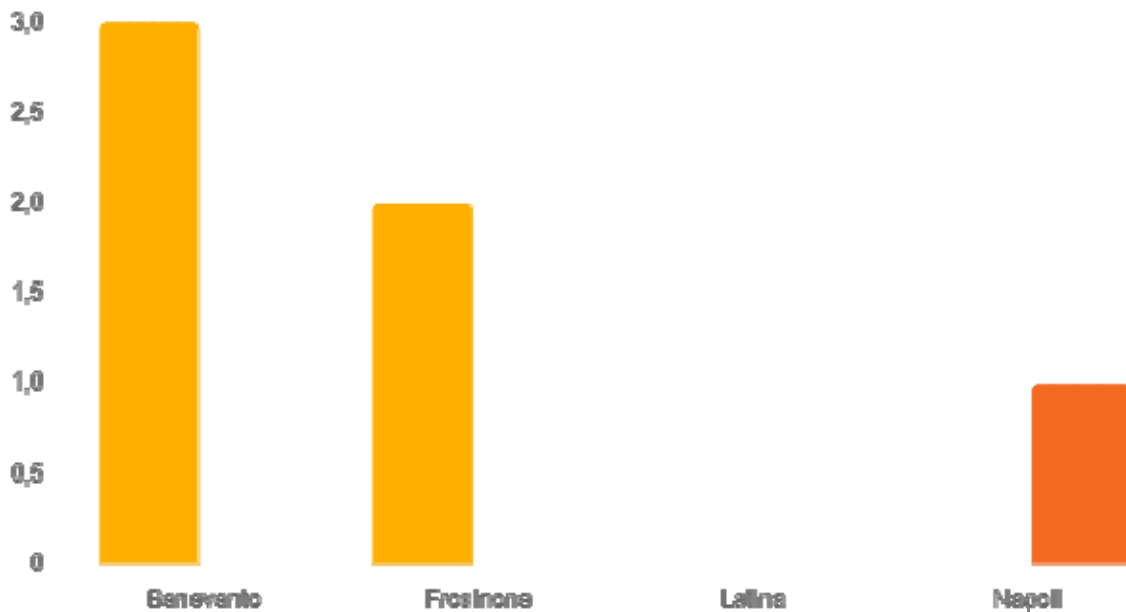
Il fattore determinante dell'impiego MINORITARIO di personale femminile è principalmente la tipologia di attività produttiva svolta dall'azienda che richiede l'esecuzione di mansioni particolarmente pesanti.

### 7.5.3 Lavoratori disabili in azienda

Nel grafico che segue è possibile apprezzare la suddivisione percentuale delle categorie di lavoratori disabili presenti in azienda al 31.12.2025:

Provincia	Dipendenti	Disabili in forza
<b>Benevento</b>	108	3
<b>Frosinone</b>	94	2
<b>Latina</b>	18	0
<b>Napoli</b>	42	0

Distribuzione disabili per provincia (L.68/99)



#### 7.5.4 Misure contro la discriminazione

A tutela, per chiunque sia oggetto di discriminazione, del diritto di difendersi e denunciare la discriminazione subita, nel 2019 è stato introdotto, ed è tuttora in essere, un meccanismo per la presentazione di reclami anonimi che ha favorito il miglioramento del clima aziendale.

Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo relativo ad atti discriminatori.

Inoltre, dal mese di ottobre 2024 è stato certificato il sistema di gestione della Parità di Genere ai sensi della UNI PdR 125 per agevolare la parità genitoriale e più in generale favorire una cultura di Gender Equality che interessi anche il work life balance dei dipendenti.

## 7.6 Procedure disciplinari

### 7.6.1 Introduzione

L'azienda non utilizza e non favorisce punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abusi verbali nei confronti dei lavoratori negligenti o per estorcere lavori o servizi al personale impiegato nelle diverse attività. Per contro l'azienda regola le pratiche disciplinari in accordo con l'art. 2106 del Codice Civile Italiano, l'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori ed il Capitolo XI (da art. 67 a art. 70) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

L'azienda al fine di garantire il rispetto dell'integrità mentale, emotiva e fisica dei lavoratori nei processi disciplinari ha realizzato e distribuito un Codice Disciplinare che descrive le pratiche disciplinari esistenti, secondo la gravità dell'infrazione, e che si propone di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.

Il Codice Disciplinare comprende le seguenti forme di sanzioni:

- richiamo verbale,
- ammonizione scritta,
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare,
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni di effettivo lavoro,
- licenziamento per mancanze.

### 7.6.2 Punizione delle mancanze dei lavoratori

Il ricorso alle varie procedure disciplinari descritte è stato molto limitato, a dimostrazione dell'effettivo clima di rispetto esistente in azienda ed il trend, considerando lo storico degli ultimi anni, è assolutamente confortante in tal senso:

Cantiere	Tipologia	Numero
<b>CANTIERI FRUSINATE</b>	Rimprovero	15
<b>PROCIDA</b>	Sospensione	9
<b>AIROLA</b>	Richiamo	9
<b>PROCIDA</b>	Rimprovero	5
<b>CORI</b>	Richiamo	4
<b>PROCIDA</b>	Multa	4
<b>AIROLA</b>	Rimprovero	3
<b>PROCIDA</b>	Richiamo	3
<b>PROCIDA</b>	Licenziamento	3
<b>CORI</b>	Rimprovero	3
<b>CANTIERI FRUSINATE</b>	Richiamo	2
<b>CANTIERI FRUSINATE</b>	Licenziamento	2
<b>COM. VICINIORI PR. BN</b>	Richiamo	1
<b>COM. VICINIORI PR. BN</b>	Multa	1
<b>CANTIERI FRUSINATE</b>	Sospensione	1
<b>AIROLA</b>	Sospensione	1

Dalla lettura della tabella si evince che per il 2025:

- ✓ Il cantiere con più contestazioni è CANTIERI FRUSINATE.
- ✓ PROCIDA presenta il numero più alto di sospensioni e licenziamenti.

Sull'andamento aziendale invece il grafico esemplificativo relativo al 2025 è il seguente:



#### Distribuzione per tipologia

- ✓ **Rimproveri: 26 → 39%**
- ✓ **Richiami: 19 → 29%**
- ✓ **Sospensioni: 11 → 17%**

✓ **Licenziamenti:** 5 → 8%

✓ **Multe:** 5 → 8%

Oltre il 65% delle sanzioni è composto da richiami e rimproveri (misure leggere).

Sostanzialmente nel 2025 emerge un sistema disciplinare:

✓ **prudente e progressivo**

✓ con **ampio uso di misure leggere**

✓ ma con **capacità di escalation** nei casi più gravi

### 7.6.3 Reclami

Non sono pervenuti reclami nel corso del 2025.

## 7.7 Orario di lavoro

### 7.7.1 Introduzione

In azienda l'orario di lavoro è conforme a quello previsto dalle leggi vigenti e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro specifico di settore. Data la numerosità prevalente di risorse impegnate nel settore RSU si riporta di seguito la specifica relativa al CCNL NETTEZZA URBANA (Az. Private).

L'orario di lavoro ordinario medio è il seguente:

- N° ore giornaliere medie: 6
- N° ore settimanali medie: 30,5
- N° giorni lavorativi settimanali medi: 5,4
- N° giorni di riposo settimanali medi: 1,7

La maggior parte dei lavoratori presta la propria opera su un unico turno di lavoro diurno durante il quale fruisce di una pausa prevista da contratto pari a 10 min oltre le 6 ore.

Alcuni dipendenti con contratti di lavoro Part-Time hanno orari di lavoro che l'impegnano per solo mezza giornata, solitamente solo la mattina o il pomeriggio.

Eventuali modifiche della distribuzione dei turni e delle ore lavorative nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

Le prestazioni oltre l'orario ordinario di lavoro (oltre le 38 ore settimanali) costituiscono lavoro straordinario. Prestazioni oltre l'orario ordinario di lavoro sono effettuate solo in occasione di circostanze economiche eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale.

Sono sempre volontarie, concordate con il singolo lavoratore e non superano mai le 12 ore settimanali, e comunque i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale che prevede una durata massima settimanale della prestazione di lavoro per ogni singolo lavoratore di 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

Per lavoro straordinario s'intende esclusivamente il lavoro prestato da ogni dipendente oltre le 38 ore settimanali.

Il lavoro straordinario, laddove si consideri il riposo compensativo, è compensato con le seguenti maggiorazioni della retribuzione oraria:

- lavoro straordinario diurno feriale	25%
- lavoro straordinario notturno	50%
- lavoro straordinario festivo	65%
- lavoro straordinario notturno festivo	75%
- lavoro compiuto nei giorni considerati festivi	50%

### 7.7.2 Andamento delle ore lavorative

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro cui stiamo riferendoci (NETTEZZA URBANA) specifico di settore prevede un massimo di 156 ore mensili individuali da prestare per lo svolgimento del lavoro ordinario e di 150 ore annue da prestare per lo svolgimento del lavoro straordinario.

Nell'anno 2024 prestazioni di lavoro straordinario sono state effettuate quasi esclusivamente in forma di lavoro diurno oltre l'orario di lavoro settimanale previsto dal contratto individuale.

Il maggior numero di ore di lavoro straordinario sono state eseguite dagli operatori RSU che costituiscono la grossa parte delle maestranze.

ORARIO SETT.LE CONTRATTUALE IN ORE	DONNE	UOMINI	TOTALE
<b>Metalmecanici</b>			
16,00	1	0	1
18,00	1	0	1
20,00	1	0	1
24,00	3	0	3
30,00	3	0	3
36,00	0	5	5
40,00	11	16	27
<b>Igiene Urbana</b>			
18,00	0	1	1
19,00	0	5	5
21,11	0	7	7
24,00	0	1	1
26,00	0	4	4
26,39	0	1	1
26,60	0	17	17
30,00	0	1	1
30,40	0	2	2
30,61	0	1	1
31,67	0	9	9
33,77	0	1	1
34,00	0	1	1
34,20	0	2	2
34,83	0	2	2
36,00	0	3	3
36,00	0	6	6
38,00	4	73	77
<b>Edilizia % su 40 ore</b>			
40,00	0	1	1
<b>Tirocinanti</b>		2	2

***N.B. le cifre dopo la virgola esprimono i minuti calcolati in centesimi***

## 7.8 Retribuzione

### 7.8.1 Introduzione

La retribuzione dei lavoratori è fissata in base ai livelli previsti dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro specifico di settore e senza nessuna discriminazione.

Le retribuzioni così percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di garantire una parte di reddito aggiuntiva per fini discrezionali.

Il salario pagato per una settimana lavorativa regolare è conforme ai minimi retributivi contrattuali.

L'azienda non attua alcuna trattenuta sul salario a scopo disciplinare.

Il pagamento delle retribuzioni è effettuato mediante buste paga nelle quali sono specificati, in modo chiaro e comprensibile ai lavoratori, i singoli elementi di competenza, le previste ritenute ed il periodo di paga cui si riferiscono.

I lavoratori possono eventualmente richiedere e ricevere informazioni in merito alla composizione della propria busta paga.

La busta paga è elargita in un modo conveniente e approvato dal lavoratore (per esempio con accredito su conto corrente bancario, su assegno intestato, in contanti etc.).

Ai lavoratori nel corso dell'anno è corrisposta una 13a ed una 14a mensilità d'importo pari alla retribuzione mensile di fatto.

Gli impiegati per ogni biennio d'anzianità di servizio maturato presso l'Azienda hanno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a maturare aumenti biennali periodici (aumenti di anzianità) per i singoli livelli d'inquadramento mentre agli operai è riconosciuta un'anzianità forfettaria stabilita in un'unica quota fissa corrisposta a partire dal 4° anno di anzianità.

In azienda non sono stipulati accordi di lavoro in nero e programmi di falso apprendistato volti a evitare l'adempimento degli obblighi legali nei confronti del personale.

### *7.8.2 Tipologia delle forme contrattuali*

---

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono:

- contratto a tempo indeterminato (part-time e tempo pieno);
- contratto a tempo determinato (part-time e tempo pieno);

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma contrattuale più utilizzata in azienda, mentre è limitato il ricorso al contratto a tempo determinato.

### *7.8.3 Stipendi*

---

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro specifico di settore.

### *7.8.3 Living Wage*

---

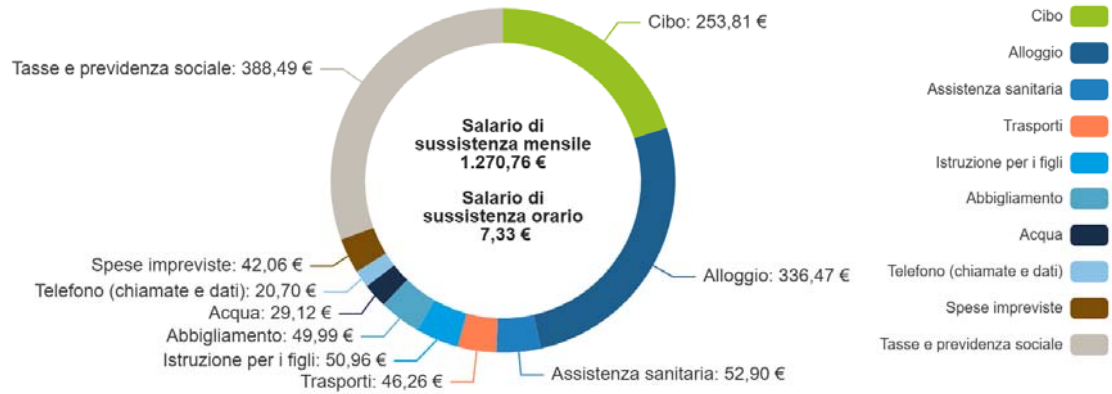
Il calcolo del Living Wage è stato determinato a partire dal valore dei salari di sussistenza in Italia presenti sulla piattaforma della Wageindicator Foundation ( <https://iltuosalarario.it/stipendio/salari-di-sussistenza> ). Un salario di sussistenza si basa sul costo della vita e dovrebbe consentire di coprire i bisogni di base per condurre una vita dignitosa. Questi costi possono variare in base al luogo di residenza. Le componenti per il calcolo del salario di sussistenza sono:

- ✓ Cibo
- ✓ Acqua
- ✓ Alloggio
- ✓ Energia
- ✓ Trasporti
- ✓ Istruzione per i figli
- ✓ Assistenza sanitaria
- ✓ Abbigliamento
- ✓ Telefono (chiamate e dati)
- ✓ Spese impreviste
- ✓ Tasse e previdenza sociale

Poiché la LAVORGNA SRL opera principalmente in Campania e Lazio, sono stati presi in considerazione i salari di sussistenza per territorialità, ovvero per regioni.

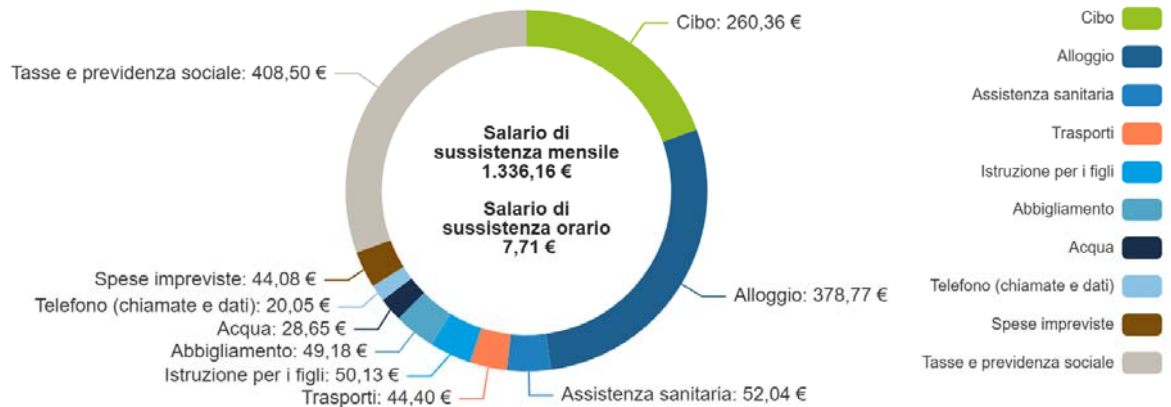
### Campania, Italia

Guidance 2025



### Lazio, Italia

Guidance 2025



Il salario di sussistenza di WageIndicator è presentato come il salario lordo dell'adulto che lavora a tempo pieno. Gli straordinari, i bonus e le altre indennità non sono inclusi in questo calcolo.

La busta paga, in linea con i parametri di cui sopra, più bassa in tutta l'azienda è quella di lavoratore primo livello (contratto nettezza urbana) pari a 1355,01 €.

Pertanto, le retribuzioni garantite dalla LAVORGNA SRL sono al di sopra del Living Wage garantendo un livello retributivo adeguato relativamente al paniere di beni e servizi considerati essenziali per ciascuna famiglia per evitare gravi forme di esclusione sociale nel contesto di riferimento.

Ad oggi, come da interviste e colloqui con gli RLSA e i lavoratori, non risultano situazioni personali e familiari tali da non permettere una vita dignitosa e non sono pervenute segnalazioni o reclami su tale aspetto.

## 7.9 Sistema di gestione della responsabilità sociale

### 7.9.1 Introduzione

L'azienda si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme allo Standard normativo SA8000:2014.

La direzione aziendale, credendo nell'importanza di vedere riconosciuta e certificata la propria responsabilità sociale, ha iniziato a maggio 2019 il percorso di adeguamento allo Standard SA 8000, coinvolgendo i lavoratori e altre parti interessate nella creazione del nuovo sistema di gestione.

L'intento era quello di ottenere la certificazione del sistema della Responsabilità Sociale entro la fine del 2020.

Purtroppo, la crisi pandemica che ha investito le nostre attività ha di molto posticipato l'implementazione completa del sistema e pertanto l'iter di certificazione è stato chiuso nel 2021.

Attualmente è stato completato il primo triennio di certificazione a valle del quale vi è stata la verifica di rinnovo da parte di Ente Terzo ed il Senior Manager ha dato pieno mandato affinché il monitoraggio delle attività consenta al SPT di continuare ancora ad investire risorse affinché la implementazione del sistema prosegua in maniera sempre più efficace.

### 7.9.2 Il dialogo con le parti interessate

I lavoratori dell'azienda, le istituzioni, i clienti ed i fornitori sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'azienda e più direttamente coinvolti nella vita aziendale.

La loro partecipazione nella fase di adeguamento allo standard, nella pianificazione e nell'implementazione del sistema di gestione di responsabilità sociale si è rivelata fondamentale.

I lavoratori hanno compreso velocemente l'importanza pratica della norma nella vita aziendale, grazie anche ai momenti di formazione, sensibilizzazione e informazione.

Il piano della formazione SA 8000, che pure ha subito per la crisi pandemica un importante rallentamento, è in via di ripresa e ci si propone entro la fine del 2025 di erogare i contenuti previsti a tutti i dipendenti.

Le posizioni e gli interessi dei lavoratori sono stati difesi dai rappresentanti SA 8000 per i Lavoratori, eletti liberamente dai dipendenti laddove i rappresentanti sindacali non hanno voluto ricoprire il ruolo seppur previsto dalla norma SA 8000.

Tali rappresentanti hanno infatti svolto un prezioso ruolo di mediazione fra le esigenze dei lavoratori e della direzione aziendale.

Obiettivo per l'anno in corso è quello di fare in modo che ogni sito abbia i propri RSAL.

### 7.9.3 Qualificazione e controllo fornitori

Nel processo di adeguamento allo Standard normativo SA 8000:2014, è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente dalla norma, ma per la possibilità concreta, coinvolgendo attori a monte del processo produttivo, di estendere il rispetto di principi etici fondamentali riconosciuti a livello internazionale. Nella definizione dei contratti di fornitura, si privilegiano le aziende che rispondono meglio ai requisiti dello standard SA 8000:2008 e che si dimostrano disposti ad adottare azioni di miglioramento.

Dato l'elevato numero di fornitori di prodotti e servizi, l'azienda ha adottato il piano di qualificazione e controllo prescritto nella Procedura 06 "Valutazione fornitori".

### 7.9.4 Piano di qualificazione e controllo dei fornitori

#### **Fase 1 "Sottoscrizione della dichiarazione d'impegno"**

La prima fase del processo di qualificazione consiste nell'ottenimento da parte dei fornitori della sottoscrizione di una dichiarazione di impegno alla Responsabilità Sociale.

Tale dichiarazione deve essere inviata dall'Azienda indistintamente a tutti i fornitori (prodotti e servizi, Nazionali ed Esteri).

L'Azienda, con autorità, deve sollecitare tutti i fornitori affinché, quanto prima, sottoscrivano e rinviino in azienda la dichiarazione di impegno.

#### **Fase 2 "Raccolta dati"**

La seconda fase del processo di qualificazione consiste nella creazione di dossier informativi sui fornitori.

Per la creazione di tali dossier si deve ricorrere alle informazioni sui fornitori ricavate da documentazione commerciale e pubblicitaria già presente in azienda o in siti internet dei fornitori e ad informazioni ricavate dai questionari informativi inviati dall'azienda.

Anche in questo caso deve inviare indistintamente a tutti i fornitori i questionari di valutazione e, con autorità, deve sollecitare tutti i fornitori affinché, quanto prima, rinviino in azienda i questionari compilati.

#### **Fase 3 "Classificazione"**

Sulla scorta dei dati ed informazioni raccolti sui fornitori è compito del Responsabile del Sistema classificare i fornitori secondo i seguenti criteri di priorità definiti dalla Procedura PR06 Valutazione dei Fornitori.

#### **Fase 4 "Valutazione"**

Le fasi di valutazione dei fornitori devono essere attuate secondo le modalità descritte nella Procedura 06 "Valutazione fornitori".

Il Responsabile del sistema, con il supporto del Responsabile Gestione Integrata QAS, deve attivare l'iter di qualificazione secondo un ordine di priorità decrescente a partire dai fornitori con priorità più alta.

#### **Fase 5 "Controllo"**

Le fasi di controllo dei fornitori devono essere attuate secondo le modalità descritte nella Procedura 06 "Valutazione fornitori".

Anche per la fase di controllo delle attività dei fornitori, il controllo deve essere più accurato (se applicabile, mediante verifiche presso le sedi dei fornitori) quanto più è alta la priorità di classificazione.

### *7.9.5 Riesame della direzione e comunicazione esterna*

---

Sono stati pianificati momenti di riesame dalla direzione, ufficiali e formali, con frequenza annuale. Per facilitare il riesame, è stata definita una serie di indicatori prestazionali, significativi e rilevanti, e in grado di evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e la definizione di ulteriori obiettivi.

Gli indicatori prestazionali utilizzati nel riesame interno costituiscono la struttura portante del presente documento, che il Senior Management aziendale ha scelto come forma privilegiata di comunicazione dei dati e delle informazioni riguardanti le prestazioni aziendali in materia di responsabilità sociale.

In merito alla comunicazione esterna, dato l'elevato numero parti interessate esterne l'azienda, onde evitare il dispendioso impiego di risorse interne per inviare singole comunicazioni ad ognuna delle parti interessate, ha deciso di impiegare il sito internet aziendale per informare le parti interessate e per promuovere i principi della responsabilità sociale.