

UNGC

Communication on Progress

Novembre 2016 – Novembre 2017

SVECO S.p.a.

UNGC Communication on Progress

The logo for Sveco, featuring the word "SVECO" in a bold, green, sans-serif font. The letters are closely spaced, and the "V" and "E" are particularly prominent.

Impresa di costruzioni

Lettera di supporto continuo al Global Compact dei vertici aziendali

Caro Sig. Segretario Generale,
sono lieto di confermare che la Sveco spa ribadisce il suo sostegno ai dieci principi del Global Compact delle Nazioni Unite nei settori dei diritti umani, del lavoro, dell'ambiente e dell'anti-corrruzione. In questo documento descriviamo le nostre azioni per migliorare continuamente l'integrazione del Global Compact e dei suoi principi nella nostra strategia di business, nella nostra cultura aziendale nonchè nelle operazioni quotidiane. Ci impegniamo, inoltre, a condividere queste informazioni con i nostri stakeholder attraverso i nostri principali canali di comunicazione.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Antonio Miceli". The signature is fluid and cursive.

Legale Rappresentante Sveco s.p.a.

Principio 1

Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza

Principio 2

Alle imprese è richiesto di assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani

DIRITTI UMANI

○ VALUTAZIONE, POLITICHE E OBIETTIVI

SVECO S.p.a. ha deciso di rendere evidente il proprio impegno in ambito etico e sociale applicando la norma SA8000 e di sviluppare un Sistema di Gestione di Responsabilità sociale. Con la propria "Politica di Responsabilità Sociale" (allegata al presente documento) SVECO S.p.a. dichiara la propria totale aderenza:

- A tutti i requisiti della norma di riferimento SA8000
- Alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)
- Alla Convenzione delle Nazioni Unite dei diritti del bambino
- Alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- A tutte le Leggi Nazionali ed Internazionali in materia, ivi inclusi il D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., relativo alla salute e sicurezza sul posto di lavoro e il D. Lgs. 196/03 e s.m.i. in materia di riservatezza e trattamento dei dati personali
- Alle norme di comportamento definite all'interno del proprio Codice Etico di Condotta.

La Direzione si impegna affinché la politica della Responsabilità Sociale venga attuata, monitorata e sostenuta attraverso l'implementazione di un Sistema di gestione contenente le relative attività e responsabilità e venga definita nell'ambito del Riesame della Direzione e comunicata ai responsabili di funzione ed al personale coinvolto, nonché a tutti i soggetti interessati dall'attività.

La Direzione garantisce la documentazione, l'implementazione, la conservazione e l'efficace comunicazione a tutto il personale del proprio Sistema di Gestione per la responsabilità sociale e dei risultati conseguiti.

○ IMPLEMENTAZIONE

La finalità del modello organizzativo è quello di assicurare un ambiente di lavoro sicuro, confortevole e libero da discriminazioni, in cui i dipendenti possano esprimersi senza costrizioni e con creatività e svolgere agevolmente le proprie funzioni. Non tolleriamo alcuna violazione dei diritti umani.

La SVECO S.p.a. vuole caratterizzarsi in merito alla propria Responsabilità Sociale, come "Impresa Eccellente", ed assicurare a tutte le Parti Interessate che le proprie attività sono sviluppate con la finalità di promuovere il rispetto dei fondamentali diritti dell'uomo. In quest'ottica SVECO S.p.a. si impegna a sviluppare le proprie attività con particolare riferimento alla Responsabilità Sociale.

La Politica di Responsabilità Sociale è documentata, implementata, mantenuta attiva, comunicata e resa disponibile a tutto il personale che lavora per SVECO S.p.a. o per conto di essa ed al pubblico, anche mediante il proprio sito internet.

Principio 1

Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza

Principio 2

Alle imprese è richiesto di assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani

DIRITTI UMANI

MISURA DEGLI IMPATTI

		INDICATORI DI PRESTAZIONE SOCIALE										
Aggiornato al 31/05/2017		dal 1/1/2016 al 31/12/2016						dal 1/1/2017 al 31/05/2017				
Obiettivo	Indicatore	Composizione Indicatore		Moltip.	A	B	Moltip.	Risultato (formula automatica)	A	B	Moltip.	Risultato (formula automatica)
		A	B									
Evitare la discriminazione tra sessi ed etnie	IDD	n° lavoratrici	n° totale lavoratori in ufficio	/	5	9	*****	55,56%	5	9	*****	55,56%
	IDS	n° lavoratrici stranieri	n° totale lavoratori	/	3	41	*****	7,32%	3	46	*****	6,52%
Evitare il ricorso alle coercizioni	ISPD	n° sanzioni pecuniarie ai dipendenti	n° totale lavoratori	/	0	41	*****	0,00%	0	46	*****	0,00%
	IOS	n° ore sospensione ai dipendenti	n° totale ore lavorate	/	0	8883	*****	0,00%	0	31872	*****	0,00%

1) In caso di assunzioni, per le mansioni da svolgere in ufficio, valutare l'inserimento di donne, per incrementarne la presenza in azienda. .

2) Prevedere una riunione tra Datore di Lavoro e Ufficio personale per condividere il par. 5 del Manuale della Responsabilità Sociale al fine di consolidare l'iter/procedura che disciplini le eventuali assunzioni, affinché l'unico criterio che guiderà la selezione sarà quello delle competenze specialistiche per lo svolgimento delle mansioni d'ufficio. Non sarà preso in considerazione quello della nazionalità o del sesso.

Obiettivo IDD: Nelle prossime assunzioni, per le mansioni da svolgere in ufficio, valutare l'inserimento di donne, per incrementarne la presenza in azienda.

Obiettivo IDS: Nelle prossime assunzioni, l'azienda adotterà una procedura dalla quale si evinca che l'unico criterio che guiderà la selezione sarà quello delle competenze specialistiche). Non sarà preso in considerazione quello della nazionalità o del sesso.

La Direzione ritiene importante consolidare il valore di questo indicatore obiettivo, che monitorerà con cadenza triennale dopo il completamento della formazione di tutta la forza lavoro, dopo apposita somministrazione dei questionari.

Obiettivo: Consolidare la soddisfazione dei dipendenti sulle politiche in merito alle pratiche discriminatorie.

Principio 3

Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva

Principio 4

Alle imprese è richiesto di sostenere l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio

Principio 5

Alle imprese è richiesto di sostenere l'effettiva eliminazione del lavoro minorile

Principio 6

Alle imprese è richiesto di sostenere l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione

LAVORO

○ VALUTAZIONE, POLITICHE E OBIETTIVI

La nostra organizzazione, per sentirsi ed essere un'azienda "Socialmente Responsabile", si impegna ad applicare, promuovere e verificare le seguenti direttive (sia internamente alla propria realtà, sia esternamente presso i propri fornitori e sub-fornitori):

- > astenersi dall'impiegare bambini lavoratori di età inferiore ai 16 anni;
- > astenersi dall'impiegare i giovani lavoratori e, se del caso, assicurare che i giovani lavoratori (età tra i 16 e i 18 anni) non vengano esposti a situazioni rischiose, pericolose o nocive e che essi possano proseguire con profitto il loro percorso scolastico;
- > astenersi dal dare sostegno o ricorrere al lavoro forzato e obbligato, evitando di trattenere documenti, quote di salario o benefit al fine di forzare il personale a continuare a lavorare per l'azienda;
- > riconoscere il diritto ai lavoratori alla contrattazione collettiva e alla libera associazione;
- > rispettare l'orario di lavoro previsto dalle leggi;
- > assicurare il riconoscimento di una retribuzione conforme con la legislazione vigente, assicurandosi che sia sufficiente ad assicurare un tenore di vita dignitoso. Inoltre, in conformità con quanto previsto dalla Convenzione ILO 100 l'Azienda garantisce il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta;
- > garantire che i salari e le indennità retributive siano congrue ed erogate in forma comoda per la riscossione da parte del lavoratore e nell'applicazione totale delle norme previste dal Contratto Collettivo Nazionale di categoria;
- > dialogare in maniera aperta con tutte le parti interessate esterne ed interne, promuovendo tra i fornitori, gli appaltatori e sub-fornitori la diffusione e l'adozione dei principi di responsabilità sociale.

La Direzione si impegna affinché la politica della Responsabilità Sociale venga attuata, monitorata e sostenuta attraverso l'implementazione di un Sistema di gestione contenente le relative attività e responsabilità e venga definita nell'ambito del Riesame della Direzione e comunicata ai responsabili di funzione ed al personale coinvolto, nonché a tutti i soggetti interessati dall'attività.

La Direzione garantisce la documentazione, l'implementazione, la conservazione e l'efficace comunicazione a tutto il personale del proprio Sistema di Gestione per la responsabilità sociale e dei risultati conseguiti.

○ IMPLEMENTAZIONE

La finalità del modello organizzativo è quello di assicurare un ambiente di lavoro sicuro, confortevole e libero da discriminazioni, in cui i dipendenti possano esprimersi senza costrizioni e con creatività e svolgere agevolmente le proprie funzioni. Non tolleriamo alcuna violazione dei diritti umani.

La SVECO S.p.a. vuole caratterizzarsi in merito alla propria Responsabilità Sociale, come "Impresa Eccellente", ed assicurare a tutte le Parti Interessate che le proprie attività sono sviluppate con la finalità di promuovere il rispetto dei fondamentali diritti dell'uomo.

La presente politica è documentata, implementata, mantenuta attiva, comunicata e resa disponibile a tutto il personale che lavora per SVECO S.p.a. o per conto di essa ed al pubblico, anche mediante il proprio sito internet.

Principio 3

Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva

Principio 4

Alle imprese è richiesto di sostenere l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio

Principio 5

Alle imprese è richiesto di sostenere l'effettiva eliminazione del lavoro minorile

Principio 6

Alle imprese è richiesto di sostenere l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione

LAVORO

- MISURA DEGLI IMPATTI

SV-ECO		INDICATORI DI PRESTAZIONE SOCIALE										
Aggiornato al 31/05/2017		Composizione Indicatore			dal 1/1/2016 al 31/12/2016				dal 1/1/2017 al 31/05/2017			
Obiettivo	Indicatore	A	B	Moltip.	A	B	Moltip.	Risultato (formula automatica)	A	B	Moltip.	Risultato (formula automatica)
Corretta gestione dell'orario di lavoro	lol 1	n. lavoratori con ore straordinario >250 + 250	Totale lavoratori	/	0	41	*****	0,00%	0	46	*****	0,00%
	lol 2	n. lavoratori con ore straordinario >250	Totale lavoratori	/	0	41	*****	0,00%	0	46	*****	0,00%
	ICL3*	n. lavoratori con ore straordinario >12h a settimana	Totale lavoratori	/	0	41	*****	0,00%	0	46	*****	0,00%
	IRS:	n. lavoratori senza T 90 di riposo settimanale	Totale lavoratori	/	0	41	*****	0,00%	0	46	*****	0,00%
Corretta gestione della retribuzione	ire	n° mesi con ritardo di pagamento	n° mensilità	/	0	14	*****	0,00%	0	14	*****	0,00%
	ire 2	Assunzioni a tempo indeterminato	Totale lavoratori	/	28	41	*****	68,29%	32	46	*****	69,57%
Percezione Clima Sociale Livello di Soddisfazione sulle politiche sul Lavoro Infantile	ISGLI	Punteggi conseguiti da questionari	Punteggi massimo conseguiti	/	****	****	****	****	****	****	****	****

L'azienda non occupa lavoratori di età inferiore ai 16 anni e tra i 16 e i 18 anni: l'evidenza è riscontrabile analizzando i dati anagrafici dei dipendenti.

I fornitori vengono a loro volta controllati in riferimento allo specifico mediante i questionari di valutazione e la sottoscrizione del codice di condotta.

La politica per la responsabilità sociale in rev.0 del 27/02/2017 conferma tali requisiti
Obiettivo: non impiegare lavoratori che rispondano alla definizione di "bambino" o "minore"

Dopo l'analisi questionari anonimi SA 8000 di giugno 2017, è stato introdotto anche questo nuovo indicatore.

La Direzione ritiene importante consolidare il valore di questo indicatore obiettivo, che monitorerà con cadenza triennale dopo il completamento della somministrazione a tutto il personale dopo apposita somministrazione dei questionari.

L'azienda intende anche, in presenza di disponibilità per atti di liberalità, dare la priorità ai finanziamenti rivolti a ONG vicine ai disagi dell'infanzia (UNICEF, Save the children...).

Obiettivo: Consolidare la soddisfazione dei dipendenti sulle politiche sul lavoro infantile.

L'azienda non ricorre al lavoro obbligato, né lo sostiene. L'approccio all'argomento è ben esplicitato in Politica, di cui sono ben informati i lavoratori.

In bacheca, inoltre, è disponibile il Codice disciplinare e la Comunicazione sul preavviso per le dimissioni.

Per quanto concerne i fornitori/subappaltatori, le modalità di controllo sono le stesse adottate per il lavoro infantile (questionari e ricevimento codice di comportamento firmato).

Dopo l'analisi questionari anonimi SA 8000, è stato introdotto anche questo nuovo indicatore.

Consolidare la percezione dei dipendenti sulle politiche sul Lavoro Obbligato, tramite una costante comunicazione (tramite formazione e comunicazioni in busta paga) sulla conferma della politica sulla responsabilità sociale.

Obiettivo: Consolidare la soddisfazione dei dipendenti sulle politiche sul lavoro obbligato.

Principio 7

Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali

Principio 8

Alle imprese è richiesto di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale

Principio 9

Alle imprese è richiesto di incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente

AMBIENTE

○ VALUTAZIONE, POLITICHE E OBIETTIVI

La **SVECO S.p.a.** è costantemente impegnata nel tradurre in impegni concreti i propri valori di impresa attraverso il perseguimento dei seguenti obiettivi:

- 1) ottenere sempre la piena soddisfazione dei propri clienti e di tutte le altre parti interessate;
 - 2) migliorare continuamente i processi, i servizi, l'efficacia e l'efficienza della propria organizzazione;
 - 3) assicurare il rispetto degli adempimenti della legislazione vigente, della regolamentazione ambientale di tutti i requisiti contrattuali sottoscritti attraverso un costante monitoraggio dell'evoluzione normativa, legislativa e regolamentare;
 - 4) prevenire mitigare e minimizzare gli impatti ambientali negativi generati dai processi e dalle lavorazioni (sia gestite direttamente che affidate in outsourcing) anche attraverso:
 - la corretta gestione dei rifiuti prodotti, in conformità a quanto stabilito dalla normativa cogente in vigore
 - il monitoraggio dei consumi delle risorse energetiche finalizzato al contenimento degli stessi, tramite la corretta installazione e manutenzione degli impianti tecnologici che servono le sedi e i cantieri temporanei;
 - il contenimento dell'inquinamento, della rumorosità e dei consumi di combustibile da mezzi d'opera tramite la tempestiva manutenzione e, laddove necessario e/o possibile, l'ammodernamento e/o sostituzione, degli automezzi, delle attrezzature e delle infrastrutture affinché possano sempre funzionare in condizioni di perfetta efficienza e sicurezza;
 - l'acquisto, quando possibile, di prodotti/servizi a basso impatto ambientale;
 - 5) consolidare e massimizzare, di contro, gli impatti positivi sull'ambiente, quali, per esempio il riutilizzo e/o riciclo, laddove possibile, dei materiali impiegati;
 - 6) prevenire e gestire le emergenze ambientali e quelle relative alla salute e sicurezza del lavoro attraverso:
 - la formazione/informazione di tutto il personale in merito agli impatti ambientali ed ai rischi identificati;
 - il costante addestramento di tutto il personale in particolar modo per ciò che concerne le procedure da seguire in caso di emergenza.
 - 7) perseguire e controllare l'applicazione delle prescrizioni ambientali da parte dei fornitori (outsourcer) all'interno dei nostri ambienti di lavoro;
 - 8) assicurare la consapevolezza del personale sugli impatti ambientali ed i rischi per la salute e la sicurezza generati dai processi di lavoro:
 - promuovendo attività di formazione ed informazione;
 - coinvolgendo tutte le risorse rendendole consapevoli dei loro obblighi individuali e dell'importanza di ogni loro singola azione per il raggiungimento dei risultati attesi e della loro responsabilità;
 - 9) verificare e sorvegliare costantemente il perseguimento degli obiettivi e dei traguardi prefissati;
 - 10) comunicare internamente ed esternamente la presente politica con le modalità di volta in volta ritenute più efficaci;
- Gli obiettivi sono coerenti con:
- A. l'analisi del contesto e l'analisi dei rischi effettuate dall'azienda per individuare le parti interessate (personale, clienti, fornitori, autorità competenti,...), i bisogni e le aspettative ad esse collegati e i rischi che insistono sulla SVECO Spa (minacce da affrontare e opportunità da cogliere);
 - B. gli aspetti ambientali definiti "significativi" su apposito documento ed in seguito ad un'opportuna analisi ambientale effettuata sia nella sede che nei cantieri temporanei che consentono di definire i rischi specifici che insistono sulla gestione dei processi e dei servizi.

Principio 10

Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti

LOTTA ALLA CORRUZIONE

o VALUTAZIONE, POLITICHE E OBIETTIVI

La Sveco spa implementerà un Sistema di Gestione Anticorruzione UNI ISO 37001 nel corso del 2018.

La Sveco spa ha adottato anche un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" per prevenire la commissione delle tipologie di reato viste in precedenza da parte dei soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società dei soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società (art. 5, comma 1 lett. a D. Lgs. 231/01 di seguito per brevità "Decreto") e da parte dei soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (art. 5, comma 1 lett. b) del Decreto).

Scopo del suddetto Modello è quello di configurare un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, volto a prevenire la commissione dei reati contemplati nel Decreto. Tale finalità è stata realizzata attraverso l'individuazione in Sveco dei processi a rischio.

L'individuazione delle aree a rischio rappresenta un'attività fondamentale per la costruzione del Modello. In Sveco tale attività è stata effettuata analizzando il contesto aziendale per individuare le attività e i processi nei quali possono verificarsi elementi di rischio che sono pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. 231/01.

I risultati dell'analisi sono oggetto di periodica verifica ed aggiornamento da parte dell'Organismo di Vigilanza, con il supporto degli Enti aziendali coinvolti.

Con l'individuazione delle attività esposte al rischio e la loro regolamentazione tramite "procedure", si vuole:

- determinare la piena consapevolezza, in tutti coloro che operano in nome o per conto di Sveco, di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione, la cui commissione è fortemente censurata dalla Società;
- consentire alla Società stessa di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi mediante il costante monitoraggio delle attività a rischio.

Punti qualificanti del Modello sono:

- l'esercizio di funzioni e di poteri di rappresentanza coerenti con le responsabilità attribuite;
- l'applicazione ed il rispetto del principio di separazione delle funzioni in base al quale nessuna funzione può gestire in autonomia un intero processo;
- la mappatura delle attività a rischio della società, ossia quelle attività nel cui ambito è presente il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto e sue integrazioni e modifiche;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza ("OdV") di specifici compiti sul funzionamento e osservanza del Modello e sul suo aggiornamento, nonché di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- la verifica dei comportamenti aziendali e della documentazione per ogni operazione rilevante;
- l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni e delle procedure illustrate o citate nel Modello;
- la diffusione a tutti i livelli aziendali di regole comportamentali e delle procedure.

Principio 10

Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti

LOTTA ALLA CORRUZIONE

● IMPLEMENTAZIONE

Nel Modello è contenuta la "Mappatura delle aree a rischio", che descrivono analiticamente i processi sensibili e le relative misure di controllo. I soggetti destinatari del Modello sono i Soggetti Apicali, i dipendenti di Sveco S.p.a., nonché i terzi che intrattengono rapporti d'affari con la Società.

● MISURA DEGLI IMPATTI

Dalla "Mappatura delle aree a rischio" , rispetto al reato della corruzione, è emerso quanto segue:

Reato	Riferimento normativo	Criticità del rischio
Malversazione a danno dello Stato	art. 316-bis c.p.	Basso
Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato	art. 316-ter c.p.	Basso
Truffa	art. 640 co. 2 n. 1 c.p.	Basso
Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche	art. 640-bis c.p.	Basso
Frode informatica	art. 640-ter c.p.	Basso
Concussione	art. 317 c.p.	Non applicabile
Corruzione per un atto d'ufficio	art. 318 c.p.	Basso
Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	art. 319 c.p.	Basso
Circostanze aggravanti	art. 319-bis c.p.	Non applicabile
Corruzione in atti giudiziari	art. 319-ter c.p.	Basso
Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio	art. 320 c.p.	Basso
Pene per il corruttore	art. 321 c.p.	Basso
Istigazione alla corruzione	art. 322 c.p.	Basso
Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri	art. 322-bis c.p.	Basso

UNGC Communication on Progress



BUREAU VERITAS
Certification

SVECO SPA

Sede Legale:
Via Appia Nuova, 59 – 00183 ROMA (RM)

Sede Operativa:
Via Mario Siciliano, 42/44 – 04100 LATINA (LT)

Bureau Veritas Italia spa certifica che il sistema di gestione dell'organizzazione sopra indicata è stato valutato e giudicato conforme ai requisiti della norma di sistema di gestione seguente

ISO 9001:2015

Campo di applicazione

Progettazione, costruzione e manutenzione di opere d'arte e manufatti speciali, anche nel sottosuolo, costituenti infrastrutture stradali e ferroviarie. Opere di sistemazione idraulica.

Certificazione rilasciata in conformità al Regolamento Tecnico ACCREDIA: RT-05
Settori EA di attività: 28

Data d'inizio del presente ciclo di certificazione: 19 aprile 2017

Soggetto al continuo e soddisfacente mantenimento del sistema di gestione questo certificato è valido fino al: 25 aprile 2020

Data della certificazione originale: 29 settembre 1999

Certificato No. 170781 Rev. N. 1 del: 19 aprile 2017

Andrea Filippi
ANDREA FILIPPI – Local Technical Manager

Indirizzo dell'organismo di certificazione: Bureau Veritas Italia S.p.A., Via Miramare, 15 - 20126 Milano, Italia

La presente certificazione si intende rivolta agli aspetti operativi dell'impresa nel suo complesso ed è utilizzata ai fini della qualificazione delle imprese di costruzione ai sensi del articolo 45 della legge 108 del 10 aprile 2016 e successive modificazioni e del DPR 8 ottobre 2010 n. 20. La validità del presente certificato è consultabile sul sito <http://www.bureauveritas.it/certificati>. Per informazioni puntuali e aggiornate circa eventuali variazioni applicative nelle date della certificazione o in tal di presente certificato, si prega contattare l'indirizzo e-mail: regionali.certificati@bureauveritas.it

ACCREDIA

008

BUREAU VERITAS
Certification

SVECO SPA

Sede Legale:
Via Appia Nuova, 59 – 00183 ROMA (RM)

Sede Operativa:
Via Mario Siciliano, 42/44 Frazione Borgo Piave – 04100 LATINA (LT)

Bureau Veritas Certification Holding SAS - UK Branch certifica che il sistema di gestione dell'organizzazione sopra indicata è stato valutato e giudicato conforme ai requisiti della norma di sistema di gestione seguente

ISO 14001:2015

Campo di applicazione

Costruzione e manutenzione di opere d'arte speciali, anche nel sottosuolo, costituenti infrastrutture stradali e ferroviarie. Opere di sistemazione idrauliche.

Settori EA di attività: 28

Data d'inizio del presente ciclo di certificazione: 04 luglio 2016

Soggetto al continuo e soddisfacente mantenimento del sistema di gestione questo certificato è valido fino al: 03 luglio 2019

Data della certificazione originale: 04 luglio 2013

Certificato No. IT249900/UK Rev. N. 1 del: 04 luglio 2016

Andrea Filippi
ANDREA FILIPPI – Local Technical Manager
per conto di BVCH SAS UK Branch

Indirizzo dell'organismo di certificazione: 66 Precourt Street, London, E1 6HG, United Kingdom
Ufficio locale: Bureau Veritas Italia S.p.A. - Divisione Certificazione - Via Miramare, 15 - 20126 Milano - Italia

UKAS
MANUFACTURING
SYSTEMS

008

BUREAU VERITAS
Certification

SVECO SPA

Sede Legale:
Via Appia Nuova, 59 – 00183 ROMA (RM)

Sede Operativa:
Via Mario Siciliano, 42/44 – 04100 B.gio PIAVE LATINA (LT)

Bureau Veritas Certification Holding SAS – UK Branch certifica che il sistema di gestione dell'organizzazione sopra indicata è stato valutato e giudicato conforme ai requisiti della norma di sistema di gestione seguente

OHSAS 18001:2007

Campo di applicazione

Progettazione, costruzione e manutenzione di opere d'arte e manufatti speciali, anche nel sottosuolo, costituenti infrastrutture stradali e ferroviarie. Opere di sistemazione Idraulica.

Settori EA di attività: 28

Data d'inizio del presente ciclo di certificazione: 30 dicembre 2014

Soggetto al continuo e soddisfacente mantenimento del sistema di gestione questo certificato è valido fino al: 29 dicembre 2017

Data della certificazione originale: 30 dicembre 2014

Certificato No. IT258991/UK Rev. N. 2 del: 19 novembre 2015

Ljinder
LODOWICZ JUCKER – Local Technical Manager
per conto di BVCH SAS UK Branch

Indirizzo dell'organismo di certificazione: 66 Precourt Street, London E1 6HG, United Kingdom
Ufficio locale: Bureau Veritas Italia S.p.A. - Divisione Certificazione - Via Miramare, 15 - 20126 Milano - ITALIA

UKAS
MANUFACTURING
SYSTEMS

008



Politica per la Qualità, l'Ambiente e la Sicurezza di SVECO S.p.a.

SVECO S.p.a. è costantemente impegnata nel tradurre in impegni concreti i propri valori di impresa attraverso il perseguimento dei seguenti obiettivi:

1. ottenere sempre la **piena soddisfazione dei propri clienti e di tutte le altre parti interessate**;
 2. **migliorare continuamente** i processi, i servizi, l'efficacia e l'efficienza della propria organizzazione;
 3. assicurare il **rispetto degli adempimenti della legislazione vigente**, della regolamentazione ambientale e di quella relativa alla salute e sicurezza del lavoro applicabile e di tutti i requisiti contrattuali sottoscritti attraverso un costante monitoraggio dell'evoluzione normativa, legislativa e regolamentare;
 4. L'impegno alla conformità ai requisiti delle norme ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e OHSAS 18001:2007;
 5. **prevenire mitigare e minimizzare gli impatti ambientali negativi** nonché **gli infortuni e i danni alla salute** dei lavoratori generati dai processi e dalle lavorazioni (sia gestite direttamente che affidate in outsourcing) anche attraverso:
 - ✓ la **corretta gestione dei rifiuti prodotti**, in conformità a quanto stabilito dalla normativa cogente in vigore
 - ✓ il **monitoraggio dei consumi delle risorse energetiche** finalizzato al contenimento degli stessi, tramite la corretta installazione e manutenzione degli impianti tecnologici che servono le sedi e i cantieri temporanei;
 - ✓ il **contenimento dell'inquinamento, della rumorosità e dei consumi di combustibile** da mezzi d'opera tramite la tempestiva manutenzione e, laddove necessario e/o possibile, l'ammodernamento e/o sostituzione, degli automezzi, delle attrezzature e delle infrastrutture affinché possano sempre funzionare in condizioni di perfetta efficienza e sicurezza;
 - ✓ l'acquisto, quando possibile, di **prodotti/servizi a basso impatto ambientale**;
 - ✓ la **ricerca e l'analisi sistematica dei quasi infortuni (near misses)**;
 - ✓ la **revisione sistematica della valutazione dei rischi** a seguito di importanti modifiche apportate ai processi di lavoro, alle procedure, ai materiali, alle macchine, agli impianti, al panorama legislativo; a seguito dell'introduzione di nuovi processi di lavoro e all'apertura/modifica di nuovi siti operativi, inclusi i cantieri; a seguito di incidenti o situazioni di emergenza non previste; nel caso di ampliamento, riduzione, ristrutturazione e/o redistribuzione delle responsabilità; in base a quanto può emergere in sede di riunione periodica e/o in sede di Riesame della Direzione; nel caso si verificasse un incidente o una situazione di emergenza non prevista precedentemente nel Piano di Emergenza ed Evacuazione; in caso di near miss che faccia emergere nuovi fattori di rischio non considerati in precedenza.
 6. **consolidare e massimizzare, di contro, gli impatti positivi sull'ambiente**, quali, per esempio il riutilizzo e/o riciclo, laddove possibile, dei materiali impiegati;
 7. **prevenire e gestire le emergenze ambientali** e quelle relative alla salute e sicurezza del lavoro attraverso:
 - ✓ la **formazione/informazione di tutto il personale** in merito agli impatti ambientali ed ai rischi identificati;
 - ✓ il **costante addestramento di tutto il personale** in particolar modo per ciò che concerne le procedure da seguire in caso di emergenza.
 8. **assicurare risorse e mezzi adeguati per attuare il miglioramento continuo del Sistema Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza** attraverso il riesame periodico dello stesso al fine di definire la corretta allocazione delle risorse in relazione agli obiettivi prefissati;
 9. **perseguire e controllare l'applicazione delle prescrizioni ambientali e di salute e sicurezza del lavoro pertinenti da parte dei fornitori (outsourcer)** all'interno dei nostri ambienti di lavoro
 10. assicurare la **consapevolezza del personale sugli impatti ambientali ed i rischi per la salute e la sicurezza** generati dai processi di lavoro:
 - ✓ promuovendo attività di formazione ed informazione;
 - ✓ coinvolgendo tutte le risorse rendendole consapevoli dei loro obblighi individuali e dell'importanza di ogni loro singola azione per il raggiungimento dei risultati attesi e della loro responsabilità;
 - ✓ coinvolgendo e consultando i collaboratori sulle tematiche relative alla salute e sicurezza del lavoro, anche attraverso i loro rappresentanti.
 11. verificare e sorvegliare costantemente il **perseguimento degli obiettivi e dei traguardi prefissati**;
 12. **comunicare internamente ed esternamente la presente politica** con le modalità di volta in volta ritenute più efficaci;
- Gli obiettivi sono coerenti con:
- A) l'**analisi del contesto** e l'**analisi dei rischi** effettuate dall'azienda per individuare le parti interessate (personale, clienti, fornitori, autorità competenti,...), i bisogni e le aspettative ad esse collegati e i rischi che insistono sulla SVECO Spa (minacce da affrontare e opportunità da cogliere);
 - B) **gli aspetti ambientali definiti "significativi"** su apposito documento ed in seguito ad un'opportuna analisi ambientale effettuata sia nella sede che nei cantieri temporanei che consentono di definire i rischi specifici che insistono sulla gestione dei processi e dei servizi.

L'Amministratore Unico
Antonio Miceli

UNGC Communication on Progress





BUREAU VERITAS
Certification

SVECO SPA

Sede Legale:
Via Appia Nuova, 59 – 00183 ROMA (RM)

Sede Operativa:
Via Mario Siciliano, 42/44 Frazione Borgo Piave – 04100 LATINA (LT)

Bureau Veritas Italia S.p.A. certifica che il sistema di gestione dell'organizzazione sopra indicata è stato valutato e giudicato conforme ai requisiti della norma di sistema di gestione seguente

Norma

SA 8000:2014

Campo di applicazione

Progettazione, costruzione e manutenzione di opere d'arte e manufatti speciali, anche nel sottosuolo, costituenti infrastrutture stradali e ferroviarie. Opere di sistemazione idraulica.

Data d'inizio del presente ciclo di certificazione: **26 luglio 2017**

Soggetto al continuo e soddisfacente mantenimento del sistema di gestione questo certificato è valido fino al: **25 luglio 2020**

Data della certificazione originale: **26 luglio 2017**

Certificato N. **IT275524** Rev. N° 1 del: **26 luglio 2017**

ANDREA FILIPPI – Local Technical Manager

Social Accountability International e le altre parti interessate nel processo SA8000 riconoscono solo certificati SA8000 emessi da Enti di Certificazione qualificati sotto accreditamento concesso dal SAAS e non riconoscono la validità dei certificati SA8000 rilasciati da organismi accreditati o organizzazioni accreditate da un ente diverso dal SAAS.

Incarico dell'organismo di certificazione:
Bureau Veritas Italia S.p.A., Via Miramare, 15 - 20126 Milano, Italia

Per verificare la validità del certificato contattare il +39 02 370911 o visitare il sito del SAAS: www.certificazioni.org/it/certificazioni

Ulteriori chiarimenti sul campo di applicazione di questo certificato e sui requisiti applicabili della norma del sistema di gestione possono essere ottenuti consultando l'organigramma.



Management Certification Office:
Bureau Veritas Italia S.p.A. - Business Certification - Via Miramare, 15 - 20126 Milano - ITALIA

SVECO	Politica di Responsabilità Sociale	Rev.0 del 27/02/2017 Pagina 1 di 2
--------------	---	--

SVECO S.p.a. ha deciso di rendere evidente il proprio impegno in ambito etico e sociale applicando la norma SA8000 e di sviluppare un Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale applicato alle attività di:

- 1) Progettazione, costruzione e manutenzione di opere d'arte e manufatti speciali, anche nel sottosuolo, costituenti infrastrutture stradali e ferroviarie.
- 2) Opere di sistemazione idraulica.

Con la presente "Politica di Responsabilità Sociale" SVECO S.p.a. dichiara la propria totale adesione:

- ✓ A tutti i requisiti della norma di riferimento SA8000
- ✓ Alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)
- ✓ Alla Convenzione delle Nazioni Unite dei diritti del bambino
- ✓ Alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- ✓ A tutte le Leggi Nazionali ed Internazionali in materia. Includi il D. Lgs. 81/2008 e s.m.l., relativo alla salute e sicurezza sul posto di lavoro e il D. Lgs. 19/03 e s.m.l. in materia di riservatezza e trattamento dei dati personali
- ✓ Alle norme di comportamento definite all'interno del proprio Codice Etico di Condotta.

La finalità del modello organizzativo è quello di assicurare un ambiente di lavoro sicuro, confortevole e libero da discriminazioni, in cui i dipendenti possano esprimersi senza costrizioni e con creatività e svolgere agevolmente le proprie funzioni. Non tollerano alcuna violazione dei diritti umani.

La SVECO S.p.a. vuole caratterizzarsi in merito alla propria Responsabilità Sociale, come "Impresa Eccellente", ed assicurare a tutte le Parti Interessate che le proprie attività sono sviluppate con la finalità di promuovere il rispetto dei fondamentali diritti dell'uomo. In quest'ottica SVECO S.p.a. si impegna a sviluppare le proprie attività con particolare riferimento alla Responsabilità Sociale.

Ciò significa, per l'Azienda:

- a) Considerare le persone che lavorano in SVECO S.p.a. come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promuovendone lo sviluppo professionale e personale;
- b) considerare i propri fornitori, sub-fornitori e subappaltatori come partner, non solo per la realizzazione dei servizi ma anche in merito alla Responsabilità Sociale;
- c) considerare i propri clienti come elemento fondamentale del successo aziendale, lavorando per la loro soddisfazione anche riguardo ai requisiti di Responsabilità Sociale.

Pertanto la nostra organizzazione, per sentirsi ed essere un'azienda "Socialmente Responsabile" si impegnerà ad applicare, promuovere e verificare le seguenti direttive (sia internamente alla propria realtà, sia esternamente presso i propri fornitori e sub-fornitori):

- 1) astenersi dall'impiegare bambini lavoratori di età inferiore ai 16 anni;
- 2) astenersi dall'impiegare i giovani lavoratori e, se del caso, assicurare che i giovani lavoratori (età tra i 16 e i 18 anni) non vengano esposti a situazioni rischiose, pericolose o nocive e che essi possano proseguire con profitto il loro percorso scolastico; l'azienda, in questo caso, garantisce che per nessun motivo la somma del tempo trascorso a scuola, a lavoro e il tempo di spostamento superi le 10 ore;
- 3) garantire che i contratti di apprendistato siano utilizzati nel completo interesse del lavoratore ed in collaborazione con enti di formazione, in accordo alla legislazione vigente;
- 4) astenersi dal dare sottopago o ricorrere al lavoro forzato e obbligato, evitando di trattenere documenti, quote di salario o benefici al fine di forzare il personale a continuare a lavorare per l'azienda;
- 5) lasciare libero il personale di abbandonare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa e di porre fine ai contratti di lavoro secondo le regole stabilite dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro;
- 6) astenersi dal dare sottopago al traffico di esseri umani;
- 7) stabilire procedure per la raccolta e risoluzione delle segnalazioni provenienti dai nostri dipendenti in merito a problematiche di responsabilità sociale;
- 8) garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro, realizzato con misure per la prevenzione di incidenti e danni alla salute, sia nel corso del lavoro che in seguito ad esso;
- 9) garantire che tutto il personale, anche di nuova assunzione, riceva una formazione regolare e documentata in materia di salute e sicurezza;
- 10) stabilire sistemi per individuare, evitare ed affrontare potenziali rischi per la salute e la sicurezza;
- 11) garantire la fornitura di Dispositivi di Protezione Individuale volti a proteggere i lavoratori dai rischi residui connessi all'attività lavorativa che non è stato possibile eliminare alla fonte;
- 12) astenersi in condizioni di rischio e rischi derivanti dal lavoro espletato da lavoratrici incinte/neomamme per ridurre qualsiasi rischio per la loro salute e sicurezza;

SVECO	Politica di Responsabilità Sociale	Rev.0 del 27/02/2017 Pagina 2 di 2
--------------	---	--

- 13) garantire al personale bagni puliti, accesso all'acqua potabile e locali salubri per l'eventuale consumo di cibo;
- 14) garantire al personale la possibilità di lasciare il lavoro in caso di serio imminente pericolo senza chiedere il permesso all'azienda;
- 15) riconoscere il diritto ai lavoratori alla contrattazione collettiva e alla libera associazione (compresa la nomina delle rappresentanze sindacali);
- 16) garantire che i rappresentanti dei lavoratori non siano soggetti a discriminazioni;
- 17) garantire di ostacolare forme di discriminazione in relazione all'assunzione, alla retribuzione, accesso alla formazione ed a premi, alla promozione, al licenziamento e/o al pensionamento;
- 18) garantire al personale il diritto di seguire pratiche o esigenze legate alla razza, etnia, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, età, appartenenza sindacale o affiliazione politica;
- 19) ostacolare comportamenti o gesti che sono sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento dei lavoratori;
- 20) astenersi dal sottoporre il personale a test di gravidanza o di verginità;
- 21) garantire che non avvenga il ricorso a punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, violenza verbale nei confronti dei lavoratori;
- 22) rispettare l'orario di lavoro previsto dalle leggi, garantendo al personale almeno 1 giorno di riposo settimanale;
- 23) garantire la volontarietà del lavoro straordinario e la sua remunerazione maggiorata rispetto all'orario standard in accordo al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
- 24) assicurare il riconoscimento di una retribuzione conforme con la legislazione vigente, assicurandosi che sia sufficiente ad assicurare un tenore di vita dignitoso. Inoltre, in conformità con quanto previsto dalla Convenzione ILO 100 l'Azienda garantisce il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta;
- 25) garantire che i salari e le indennità retributive siano congrue ed erogate in forma comoda per la riscossione da parte del lavoratore e nell'applicazione totale delle norme previste dal Contratto Collettivo Nazionale di categoria;
- 26) garantire che le buste paga siano chiare e comprensibili ai lavoratori;
- 27) garantire che il salario pagato sia sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un ulteriore guadagno discrezionale;
- 28) garantire che le trattenute sul salario non siano a scopo disciplinare, se non nelle forme previste dal Contratto Collettivo nazionale di categoria;
- 29) astenersi da accordi di sola manodopera, contratti consecutivi a breve termine e/o programmi di falso apprendistato;
- 30) dialogare in maniera aperta con tutte le Parti Interessate esterne ed interne, promuovendo tra i fornitori, gli appaltatori e sub-fornitori la diffusione e l'adozione dei principi di responsabilità sociale.

A garanzia dell'impegno a perseguire le suddette direttive e a conformarsi ai requisiti della norma SA8000 la Direzione ha nominato un suo Rappresentante SA8000:2014 e sono stati costituiti il Social Performance Team (SPT) e il Comitato Salute e Sicurezza con una presenza bilanciata di rappresentanti del personale dipendente e di un rappresentante del Senior Manager.

Inoltre nell'ottica di favorire il dialogo all'interno dell'ambiente di lavoro sui temi della responsabilità sociale, l'Azienda assicura che tutti i lavoratori abbiano il diritto di rappresentanza eleggendo direttamente o permettendo ai sindacati di eleggere propri Rappresentanti dei Lavoratori per la SA8000:2014.

Sarà nostra cura, ed in maniera continuativa, stimolare, controllare e verificare l'impegno, del continuo rispetto e miglioramento dei principi stabiliti dalla norma SA8000:2014, riferito ai ss. Fornitori e subappaltatori, incentivandoli ad individuare le parti più critiche ad a percorrere regolarmente percorsi migliorativi nella propria attività gestionale operativa.

La Direzione si impegna affinché la politica della Responsabilità Sociale venga attuata, monitorata e sostenuta attraverso l'implementazione di un Sistema di gestione contenente le relative attività e responsabilità e venga definita nell'ambito del Bilancio della Direzione e comunicata ai responsabili di funzione ed al personale coinvolto, nonché a tutti i soggetti interessati dall'attività.

La Direzione garantisce la documentazione, l'implementazione, la conservazione e l'efficace comunicazione a tutto il personale del proprio Sistema di Gestione per la responsabilità sociale e dei risultati conseguiti.

La presente politica è documentata, implementata, mantenuta attiva, comunicata e resa disponibile a tutto il personale che lavora per SVECO S.p.a. per conto di essa ed al pubblico, anche mediante il proprio sito internet.

La Direzione
(Datore di Lavoro e Senior Manager)