

UNGC
Communication on Progress

Novembre 2017 – Novembre 2018

SVECO S.p.a.

UNGC Communication on Progress



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 nonché nelle operazioni quotidiane. Ci impegniamo, inoltre, a condividere queste informazioni con i nostri stakeholder attraverso i nostri principali canali di comunicazione.

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

Aggiornato al 30/01/2018		INDICATORI DI PRESTAZIONE SOCIALE													
Obiettivo	Indicatore	Composizione Indicatore			dal 1/1/2017 al 31/12/2017			PRECEDENTI RILEVAZIONI				DELTA	Obiettivo	DELTA CON OBIETTIVO	
		A	B	Moltip.	A	B	Moltip.	Risultato (formula aritmetica)	A	B	Moltip.				Risultato (formula aritmetica)
Evitare la discriminazione tra uomini e donne	IDS	1° Assunzione	1° Assunzione donne in ufficio	/	0	10	0	90,00%	0	9	0	88,89%	-3,00%	≥ 20%	OK
	IDS	1° Assunzione esterni	1° Assunzione donne in ufficio	/	1	45	0	2,22%	3	41	0	7,32%	-5,00%	≥ 7%	OK
Favorire il reclutamento delle diversità	ISPD	1° Assunzione con contratto a tempo pieno	1° Assunzione donne	/	0	45	0	0,00%	0	41	0	0,00%	0,00%	≥ 2,5%	OK
	IDS	1° Assunzione con contratto a tempo pieno	1° Assunzione donne	/	0	7.686	0	0,00%	0	6883	0	0,00%	-0,00%	≥ 0,5%	OK

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 IDS: 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 1/2

SVECO		INDICATORI DI PRESTAZIONE SOCIALE															
Aggiornato al 26/01/2018		dal 1/1/2017 al 31/12/2017						PRECEDENTI RILEVAZIONI									
Obiettivo	Indicatore	Composizione Indicatore		Moltip.	A	B	Moltip.	Risultato (formata automatica)	A	B	Moltip.	Risultato (formata automatica)	DELTA	Obiettivo	DELTA CON OBIETTIVO		
		A	B														
Non utilizzare lavoratori che rispondono alla definizione di "bambino"	ELL	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	OK		
Non utilizzare lavoratori che rispondono alla definizione di "bambino"	ELM	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	OK		
Favorire la Borsa di lavoro di manodopera specializzata	Bo	1	17	45	0	37,2%	nd	nd	41	0	0	0	Non disponibile	0	OK		
Condotta gestione ordinaria di lavoro	MI 1	1	0	45	0	0,00%	0	41	0	0,00%	0	41	0	0,00%	0,00%	< 6,5%	OK
	MI 2	1	0	45	0	0,00%	0	41	0	0,00%	0	41	0	0,00%	0,00%	0	OK
	KOL3*	1	0	45	0	0,00%	0	41	0	0,00%	0	41	0	0,00%	0,00%	0	OK
	BEI	1	0	45	0	0,00%	0	41	0	0,00%	0	41	0	0,00%	0,00%	0	OK
Condotta gestione delle assunzioni	BO	1	0	14	0	0,00%	0	14	0	0,00%	0	14	0	0,00%	0,00%	0	OK
	BO 2	1	32	45	0	71,1%	29	41	0	69,2%	2,80%	41	0	99%	OK		
Sistema di Gestione	SG	1	40	128	0	31%	*****	*****	*****	*****	*****	*****	*****	100%	OK		

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 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 2/2

SVECO		INDICATORI DI PRESTAZIONE SOCIALE														
Aggregato di PREVISIONI		dal 1/1/2017 al 31/12/2017										PRECEDENTI RILEVAZIONI				
DESCRIZIONE	Indicatore	Categorizzazione Indicatore		Metri	Risultato (Formato automatico)				Risultato (Formato automatico)				DELTA	Obiettivo	DELTA CON OBIETTIVO	
		A	B		A	B	A	B	A	B						
SA 8000	SA 8000	SA 8000	SA 8000	SA 8000	SA 8000	SA 8000	SA 8000	SA 8000	SA 8000	SA 8000	SA 8000	SA 8000	SA 8000	SA 8000	SA 8000	SA 8000
SA 8000	SA 8000	SA 8000	SA 8000	SA 8000	SA 8000	SA 8000	SA 8000	SA 8000	SA 8000	SA 8000	SA 8000	SA 8000	SA 8000	SA 8000	SA 8000	SA 8000

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'ammmodernamento 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 particolare 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

● VALUTAZIONE, POLITICHE E OBIETTIVI

La Sveco spa ha, inoltre, implementato un Sistema di Gestione Anticorruzione UNI ISO 37001 nel corso del 2018, che va ad integrare ed approfondire il "Modello di organizzazione, gestione e controllo" D. Lgs. 231/01 e s.m.i.

L'organo direttivo di SVECO si impegna a guidare tutta l'organizzazione nel raggiungimento di performance previste per la prevenzione della corruzione in coerenza con le seguenti linee guida:

- garantire un impegno continuo a condurre le proprie attività nel pieno rispetto degli obblighi normativi, verificando costantemente la corretta ed adeguata applicazione delle norme in materia di contrasto alla corruzione e dei requisiti del Sistema di gestione Anti-Corruzione;
- vietare ogni forma di corruzione e anzi incoraggiare i dipendenti alla segnalazione di sospetti in buona fede senza timore di ritorsioni e considerare la trasparenza e la legalità un valore aggiunto per il cliente, integrando nei propri processi i controlli e le azioni di miglioramento necessarie a gestire la prevenzione della corruzione;
- adire le opportune azioni disciplinari o legali nei confronti dei soggetti che abbiano tenuto un comportamento illegittimo in contrasto con i principi della presente politica.

Tali indirizzi sono tradotti in obiettivi operativi definiti in uno specifico documento, monitorati in sede di Riesame della Direzione e comunicati a tutta l'organizzazione nei mezzi e canali opportuni.

A garanzia del rispetto degli indirizzi in materia di prevenzione della corruzione, SVECO ha nominato un Responsabile di conformità per la prevenzione della corruzione (RCPC), a diretto riporto dell'Organo Direttivo, nella persona di Loredana Pungitore.

Al Responsabile vengono assicurate risorse adeguate e la necessaria indipendenza per:

- supportare i Responsabili di Processo nella definizione di azioni necessarie alla riduzione del rischio corruzione;
- verificare che la redazione e l'aggiornamento dei documenti del sistema di gestione integrato rispetti i requisiti ISO 37001 e la coerenza con dell'impianto di controlli definito in azienda per la prevenzione della corruzione
- supervisionare la progettazione, attuazione e monitoraggio del sistema di gestione integrato, in riferimento agli elementi di sistema che rilevano con la prevenzione della corruzione, di concerto con il RSIN, assicurandone la conformità ai requisiti della norma ISO 37001:2016;
- supervisionare la formazione del personale sulle tematiche di prevenzione della corruzione, e costituire un punto di riferimento all'interno dell'azienda per fornire consulenza su questioni legate alla corruzione;
- svolgere le necessarie due diligence su personale, business partner e progetti o transazioni individuate come ad alto rischio corruzione;
- raccogliere ed analizzare le segnalazioni di sospetti di corruzione, gestire le eventuali indagini interne relative ad ipotesi di corruzione attiva o passiva;
- relazionare periodicamente all'Alta Direzione circa le prestazioni del sistema di prevenzione della corruzione;
- effettuare il riesame di adeguatezza ed efficacia del sistema integrato relativamente alle tematiche anticorruzione, fornendo anche tutte le informazioni utili connesse alla prevenzione della corruzione per il riesame periodico dell'Alta Direzione.

Principio 10

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

LOTTA ALLA CORRUZIONE

- IMPLEMENTAZIONE
- MISURA DEGLI IMPATTI

Partendo dai risultati ottenuti fino a questo momento, saranno definiti obiettivi e azioni per raggiungerli

Obiettivi per la prevenzione della corruzione

Assenza di condanne in materia di corruzione, anche con sentenza non definitiva, della Società, degli amministratori e dei dipendenti, per fatti inerenti l'esercizio delle funzioni

Assenza di sanzioni, di accertamenti di illeciti disciplinari o di esercizio di potere d'ordine da parte dell'ANAC, ai sensi della normativa sulla prevenzione della corruzione e della trasparenza

Assenza di implicazioni della società o dei suoi amministratori in fatti di pubblico dominio inerenti ipotesi di reati di corruzione (rilevazione attraverso ricerca su fonti aperte)

Ottenere la certificazione da parte di un Organismo accreditato

Obiettivi generali per la prevenzione della corruzione	Dato attuale	Obiettivo 2018
Condanne in materia di corruzione, anche con sentenza non definitiva, della Società, degli amministratori e dei dipendenti, per fatti inerenti l'esercizio delle funzioni	0	0
Sanzioni, accertamenti di illeciti disciplinari o di esercizio di potere d'ordine da parte dell'ANAC, ai sensi della normativa sulla prevenzione della corruzione e della trasparenza	0	0
Implicazioni della società o dei suoi amministratori in fatti di pubblico dominio inerenti ipotesi di reati di corruzione (rilevazione attraverso ricerca su fonti aperte)	0	0
Ottenere la certificazione da parte di un Organismo accreditato		Da acquisire

Principio 10

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

LOTTA ALLA CORRUZIONE

- IMPLEMENTAZIONE
- MISURA DEGLI IMPATTI

Partendo dai risultati ottenuti fino a questo momento, saranno definiti obiettivi e azioni per raggiungerli

Obiettivi specifici per la prevenzione della corruzione	Dato attuale	Obiettivo 2018
Penalità comminate in punti da RFI (a disposizione 100 punti)	0	0
N° Esclusioni/N° gare presentate (per eventi corruttivi)	0	0
Indice Forniture = (N° NC / N° forniture) x 100 (per eventi corruttivi)	0	0
Indice Formazione Totale (su corruzione)	67%	100%
Eventi rilevati di fondi utilizzati per atti corruttivi	0	0
Chiusura rilievi stage 1 BV (stage 2)	100%	100%
Chiusura rilievi Audit interno	100%	100%
Fornitori coinvolti (invii effettuati)	0,4%	50%
Fornitori coinvolti (dichiarazioni ricevute)	0%	100% (invii)
Subappaltatori coinvolti	100%	100%
Gestione segnalazioni ricevute (al momento nessuna)	100%	100%
Budget per la Funzione di conformità per la prevenzione della Corruzione	n.a.	3.000,00 €

UNGC Communication on Progress



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 rilevazione 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 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 particolare 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





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: **26 luglio 2020**

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

Certificato N. **17275524** 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 accreditamenti concessi dal SAAS e non riconoscono la validità dei certificati SA8000 rilasciati da organismi accreditati o organizzazioni accreditate da un ente diverso dal SAAS.

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

Pur verificare la validità del certificato contattare il +39 02 270911 o visitare il sito del SAAS www.saascertification.org/identification

Ulteriori chiarimenti sul campo di applicazione di questo certificato e sui requisiti applicati della norma del sistema di gestione possono essere ottenuti contattando l'organizzazione.



Managing & Certification Office
Bureau Veritas Italia S.p.A. - Divisione Certificazione - Via Miramano, 15 - 20126 Milano - ITALIA

	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 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 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.

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 sostegno 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 al contratto di lavoro secondo e regole stabilite dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro;
- 6) astenersi dal dare sostegno 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) prendere in considerazione tutti i rischi derivanti dal lavoro espletato da lavoratrici incinte/neomamme per ridurre qualsiasi rischio per la loro salute e sicurezza;

	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, etno, 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 ricezione 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 trattative 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 i 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 ns. Fornitori e subappaltatori, incentivandoli ad individuare le parti più critiche ed 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 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.

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.

La Direzione
(Datore di Lavoro e Senior Manager)

