

UNGC Communication on Progress

Novembre 2020 – Novembre 2021

SVECO S.p.a.



COMMUNICATION ON
PROGRESS

This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

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

SVECO		INDICATORI DI PRESTAZIONE SOCIALE											
Aggiornato al 31/12/2020		Composizione Indicatore				dal 1/1/2020 al 31/12/2020				dal 1/1/2019 al 31/12/2019			
Obiettivo	Indicatore	A	B	Moltipli	A	B	Moltipli	Risultato (formula automatica)	A	B	Moltipli	Risultato (formula automatica)	
Evitare la discriminazione tra sessi ed etnie	IDD	n lavoratori	n totale lavoratori in ufficio	/	5	10	0	50,00%	5	11	0	45,45%	
	IDS	n lavoratori stranieri	n totale lavoratori	/	3	42	0	7,14%	3	46	0	6,52%	
Evitare il ricorso alle coercizioni	ISPD	n sanzioni pecuniarie ai dipendenti	n totale lavoratori	/	0	42	0	0,00%	0	46	0	0,00%	
	IOS	n ore sospensione ai dipendenti	n totale ore lavorate	/	0	64739	0	0,00%	0	79112	0	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 1/2

Aggiornato al 31/12/2020		INDICATORI DI PRESTAZIONE SOCIALE										
Obiettivo	Indicatore	Composizione Indicatore		Multi pl.	dal 1/1/2020 al 31/12/2020			dal 1/1/2019 al 31/12/2019				
		A	B		A	B	Multi pl.	Risultato (formale automatico)	A	B	Multi pl.	Risultato (formale automatico)
Massimizzare i lavoratori che rispondono alla definizione di "bambino"	L.L.I.	*Lavoratori (Bambini)	*Lavoratori	?	0	42	0	0,00%	0	46	0	0,00%
Massimizzare i lavoratori che rispondono alla definizione di "MINORE"	L.L.M.	*Lavoratori (Minori) con o senza contratto	*Lavoratori	?	0	42	0	0,00%	0	46	0	0,00%
Ridurre il numero di infanzia	IGI indice di gravità	*Indice di gravità	*Indice di gravità	mm	6	64739	mm	0,05	120	79112	mm	1,52
	IFI indice di frequenza	*Indice di frequenza	*Indice di frequenza	mmmm	1	64739	mmmm	15,45	3	79112	mmmm	37,22
	T1 tasso d'incidenza	*Tasso d'incidenza	*Tasso d'incidenza	mm	1	42	mm	23,81	3	46	mm	65,22
Fornire libertà di associazione contrattazione collettiva	IS	*Indice di libertà di associazione	*Indice di libertà di associazione	?	n.d.	n.d.	0	n.d.	17	46	0	36,96%
Corrette gestione del lavoro	Io1 1	*Indice di corrette gestione del lavoro	*Indice di corrette gestione del lavoro	?	0	42	0	0,00%	0	46	0	0,00%
	Io1 2	*Indice di corrette gestione del lavoro	*Indice di corrette gestione del lavoro	?	0	42	0	0,00%	0	46	0	0,00%
	IO13	*Indice di corrette gestione del lavoro	*Indice di corrette gestione del lavoro	?	0	42	0	0,00%	0	46	0	0,00%
	IO12	*Indice di corrette gestione del lavoro	*Indice di corrette gestione del lavoro	?	0	42	0	0,00%	0	46	0	0,00%
Corrette gestione della cartella	Ira	*Indice di corrette gestione della cartella	*Indice di corrette gestione della cartella	?	0	14	0	0,00%	0	14	0	0,00%
	Ira 2	*Indice di corrette gestione della cartella	*Indice di corrette gestione della cartella	?	37	42	0	88,10%	33	46	0	71,74%

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

Aggregato di indicatori		Composizione Indicatore		dal 31/12/2017 al 31/12/2017				PRECEDENTI PERIODE				DESTA	Obiettivo	DESTA CON OBIETTIVO	
Obiettivo	Indicatore	A	B	A	B	Media I	Risultato (tremese precedente)	A	B	Media I	Risultato (tremese precedente)	DESTA	Obiettivo	DESTA CON OBIETTIVO	
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
Paradosso (Linea Verde)	ISGCE	1	4047	1	1416	1	15,85%	1	1088	1	14,95%	-4,50%	100%	100%	
Paradosso (Linea Verde)	ISGEL	1	140	1	140	1	100,00%	1	140	1	100,00%	0,00%	100%	100%	
Paradosso (Linea Verde)	ISGEL	1	400	1	400	1	100,00%	1	400	1	100,00%	0,00%	100%	100%	
Paradosso (Linea Verde)	ISGEL	1	1011	1	1011	1	100,00%	1	1011	1	100,00%	-0,00%	100%	100%	
Paradosso (Linea Verde)	ISGLACC	1	400	1	400	1	100,00%	1	400	1	100,00%	-10,00%	100%	100%	
Paradosso (Linea Verde)	ISGD	1	1014	1	1014	1	100,00%	1	1014	1	100,00%	-10,00%	100%	100%	
Paradosso (Linea Verde)	ISGPD	1	104	1	104	1	100,00%	1	104	1	100,00%	0,00%	100%	100%	
Paradosso (Linea Verde)	ISGOL	1	101	1	101	1	100,00%	1	101	1	100,00%	-0,00%	100%	100%	
Paradosso (Linea Verde)	ISGR	1	101	1	101	1	100,00%	1	101	1	100,00%	-0,00%	100%	100%	
Paradosso (Linea Verde)	ISGSE	1	104	1	104	1	100,00%	1	104	1	100,00%	0,00%	100%	100%	

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

o 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

● 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 correttezza 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 all'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)

Mantenimento della certificazione ottenuta nel 2018

Migliorare la consapevolezza della prevenzione della corruzione per tutto il personale dell'organizzazione anche come strumento di miglioramento delle prestazioni dell'organizzazione

Obiettivi generali per la prevenzione della corruzione

Obiettivo 2021

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

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

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

Mantenimento della certificazione ottenuta nel 2018

Da mantenere

Migliorare la consapevolezza della prevenzione della corruzione per tutto il personale dell'organizzazione anche come strumento di miglioramento delle prestazioni dell'organizzazione

Effettuare formazione a tutto il personale almeno una volta l'anno

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	Obiettivo 2021
Penalità comminate in punti da RFI (a disposizione 100 punti)	0
N° Esclusioni/N° gare presentate (per eventi corruttivi)	0
Indice Forniture = (N° NC / N° forniture) x 100 (per eventi corruttivi)	0
Indice Formazione Totale (su anticorruzione)	100%
Totale di ore di formazione erogata (su anticorruzione)	1 pro-capite
Eventi rilevati di fondi utilizzati per atti corruttivi	0
Chiusura rilievi Ente di certificazione entro i tempi concordati	100%
Chiusura rilievi Audit interno entro i tempi concordati	100%
Fornitori coinvolti (dichiarazioni ricevute)	100% (degli invii)
Subappaltatori coinvolti	100%
Gestione segnalazioni ricevute (al momento nessuna)	100%
Budget per la Funzione di conformità per la prevenzione della Corruzione	2.000,00 €

UNGC Communication on Progress



IMPRESA DI COSTRUZIONI



SVECO SPA
Via Appia Nuova, 59 - 00183 ROMA (RM)

Sede oggetto di certificazione:
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

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. Servizi di controllo della vegetazione infestante.

Sistema di gestione valutato secondo le prescrizioni del Regolamento Tecnico RT-05

Settore IAF: 28, 35

Data della certificazione originale:	29 settembre 1999
Data di scadenza precedente ciclo di certificazione:	25 aprile 2020
Data dell'Audit di certificazione / rinnovo:	8 aprile 2020
Data d'inizio del presente ciclo di certificazione:	22 aprile 2020

Soggetto al continuo e soddisfacente mantenimento del sistema di gestione questo certificato è valido fino al: **25 aprile 2023**

N° Certificato - Revisione: 170781 - 1 del: 22 aprile 2020


GIORGIO MANCINELLI - Local Technical Manager

Indirizzo dell'organismo di certificazione:
Bureau Veritas Italia S.p.A., Viale Monza, 347 - 20126 Milano, Italia

La presente certificazione si intende rivolta agli aspetti gestionali dell'impresa nel suo complesso ed è utilizzabile ai fini della qualificazione della impresa di costruzione ai sensi dell'articolo 5 del D. Lgs. 50/2016 e s.m.i. a Unica Sede Avvic. specificata. La validità del presente certificato è consultabile sul sito www.certification.bureauveritas.it

Per informazioni puntuali e aggiornate circa eventuali variazioni (riservate nello stato della certificazione) di cui al presente certificato, si prega contattare l'indirizzo e-mail registro.certificati@bureauveritas.it


ISO 9001:2015
Modello del presente certificato approvato dal UNI CEI
Documenti UNI CEI UNI EN ISO 9001:2015/Regolamento RT-05



SVECO SPA
Via Appia Nuova, 59 - 00183 ROMA (RM)

Sede oggetto di certificazione:
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 e manufatti speciali, anche nel sottosuolo, costituenti infrastrutture stradali e ferroviarie. Opere di sistemazione idraulica. Servizi di controllo della vegetazione infestante.

Settore IAF: 28

Data della certificazione originale:	04 luglio 2013
Data di scadenza precedente ciclo di certificazione:	03 luglio 2019
Data dell'Audit di certificazione / rinnovo:	12 giugno 2019
Data d'inizio del presente ciclo di certificazione:	01 luglio 2019

Soggetto al continuo e soddisfacente mantenimento del sistema di gestione questo certificato è valido fino al: **03 luglio 2022**

N° Certificato - Revisione: IT249000UK - 1 del: 01 luglio 2019


ANDREA PUPPI - Local Technical Manager
Filiale per conto di BVCH SAS UK Branch

Indirizzo dell'organismo di certificazione:
5th Floor, 66 Prescot Street, London E1 6HG, United Kingdom

Ufficio locale: Bureau Veritas Italia S.p.A. - Viale Monza, 347 - 20126 Milano, Italia

Ulteriori chiarimenti sul campo di applicazione di questo certificato e sui requisiti applicabili della norma del sistema di gestione possono essere ottenuti contattando l'organizzazione. Per controllare la validità di questo certificato chiamare +3902-270911


0009



SVECO SPA
Via Appia Nuova, 59 - 00183 ROMA (RM)

Sede oggetto di certificazione:
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

ISO 45001:2018

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.

Settore IAF: 28

Data della certificazione originale:	25 novembre 2020
Data di scadenza precedente ciclo di certificazione:	NA
Data dell'Audit di certificazione / rinnovo:	30 Ottobre 2020
Data d'inizio del presente ciclo di certificazione:	25 novembre 2020

Soggetto al continuo e soddisfacente mantenimento del sistema di gestione questo certificato è valido fino al: **24 novembre 2023**

N° Certificato - Revisione: IT302269 - 1 del: 25 novembre 2020

Organizzazione precedentemente certificata in accordo alla OHSAS 18001 dal 30/12/2014


GIORGIO MANCINELLI - Local Technical Manager

Indirizzo dell'organismo di certificazione:
Bureau Veritas Italia S.p.A., Viale Monza, 347 - 20126 Milano, Italia


ITAL 45001

UNGC Communication on Progress



IMPRFSA DI COSTRUZIONI



CERTIFICATO N. 0875.2020
CERTIFICATE N.

SI CERTIFICA CHE IL SISTEMA DI GESTIONE PER LA SICUREZZA DEL TRAFFICO STRADALE DI WE HEREBY CERTIFY THAT THE ROAD TRAFFIC SAFETY MANAGEMENT SYSTEM OPERATED BY

SVECO SPA
VIA APPIA NUOVA 59 - 00185 ROMA (RM)
UNITA' OPERATIVE / OPERATIVE UNITS

VIA MARIO SICILIANO 42/44 - 04100 LATINA (LT)
Opere di asfalto

E' CONFORME ALLA NORMA / IS IN COMPLIANCE WITH THE STANDARD

ISO 39001:2012

PER LE SEGUENTI ATTIVITA' / FOR THE FOLLOWING ACTIVITIES

Gestione della sicurezza stradale in relazione al traffico indotto dalle attività di progettazione, costruzione e manutenzione di opere d'arte e manufatti speciali, anche nel sottosuolo, costellanti infrastrutture stradali e ferroviarie. Opere di sistemazione idraulica. Servizi di controllo della vegetazione infestante
Road safety management in relation to the traffic caused by design, construction and maintenance of civil works for road and railway infrastructures, including underground structures. Plumbing works. Weed protection control service

IL PRESENTE CERTIFICATO E' SOGGETTO AL RISPETTO DEL REGOLAMENTO PER LA CERTIFICAZIONE DEI SISTEMI DI GESTIONE
THE USE AND THE VALIDITY OF THE CERTIFICATE SHALL SATISFY THE REQUIREMENTS OF THE RULES FOR CERTIFICATION OF MANAGEMENT SYSTEMS

DATA / FIRST CERTIFICATION	EMISSIONE CORRENTE / CURRENT ISSUE	SCADENZA / EXPIRY
2020-07-07	2020-07-07	2023-07-08

IMQ S.p.A. - VIA QUINTILIANO, 43 - 20138 MILANO ITALY
Responsable System Owner - Team Design



SGG N° 05 A

IAF: 28

Organismo di Certificazione Prestito CSQ
www.ing.it



Organismo di Certificazione Prestito CSQ
www.ing.it



CISQ è la Federazione Italiana di Trasporti di Certificazione del sistema di gestione operativa. CISQ è la federazione di management system Certification bodies.



IONet
www.ionet-certification.com



CERTIFICATO DI REGISTRAZIONE

Si certifica che

SVECO S.P.A.

Via Mario Siciliano, 42/44 - Frazione Borgo Piave
04306 LATINA (LT)

è conforme ai requisiti dello standard

ISO 20400 - Acquisti sostenibili

Scopo di certificazione

Progettazione, costruzione e manutenzione della infrastruttura stradale e ferroviaria, con particolare riguardo alle opere d'arte, a quelle del sottosuolo e di difesa dei dissesti idrogeologici. Controllo vegetazione infestante. Opere su fabbricati civili ed industriali.

Firmato per conto di BM Italia S.r.l.

Andrea Martello, Direzione Tecnica

Questo certificato è valido solo se è presente il logo di registrazione in basso a destra della pagina. Il logo di registrazione è presente solo sui certificati di registrazione.

Questo certificato è valido solo se è presente il logo di registrazione.



Politica per la Qualità, l'Ambiente, gli Acquisti sostenibili, la Sicurezza sul Lavoro e la Sicurezza Stradale 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'efficienza, l'efficacia della propria organizzazione, la qualità delle opere e dei servizi, la salute e la sicurezza dei lavoratori, la sicurezza stradale, la minimizzazione degli impatti negativi e la massimizzazione di quelli positivi sull'ambiente;
 3. assicurare il rispetto degli adempimenti della legislazione vigente, della regolamentazione ambientale, di quella relativa alla salute e sicurezza dei lavori e alla sicurezza stradale 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, ISO 20400:2017, ISO 45001:2018 e ISO 39001:2012;
 5. scegliere fornitori che attuano pratiche di sviluppo sostenibile richiedendo, all'interno del processo di selezione, azioni volte ad un impegno sociale anche attraverso certificazioni di carattere volontario (es. SA8000, ISO 14001, EMAS, ISO 45001, etc.) e la partecipazione a programmi di sviluppo sostenibile (SCV/SAES);
 6. includere i criteri di sostenibilità come parte del processo di approvazione;
 7. 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 sfruttando al contempo 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'ammendamento 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 riduzione dell'impatto della distribuzione, favorendo l'approvvigionamento di materiali, prodotti e servizi da aziende locali;
 - ✓ la rilevazione e l'analisi sistematica di 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'aperturamodifica 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 Riunione 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.
 8. eliminare gli incidenti stradali che possono causare lesioni gravi o la morte;
 9. consolidare e massimizzare, di contro, gli impatti positivi sull'ambiente, quali, per esempio la promozione del riciclaggio e riciclo dei materiali e prodotti alla fine del loro ciclo di vita e, dove non sia possibile, assicurare lo smaltimento nel modo più corretto;
 10. prevenire e gestire le emergenze ambientali e quelle relative alla salute e sicurezza dei lavoratori 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 la procedura da seguire in caso di emergenza;
 11. assicurare risorse e mezzi adeguati ad effettuare il miglioramento continuo del Sistema Integrato Qualità, Ambiente, Sicurezza sul Lavoro e Sicurezza Stradale attraverso il riesame periodico dello stesso al fine di definire la corretta allocazione delle risorse in relazione agli obiettivi prefissati;
 12. perseguire e controllare l'applicazione delle prescrizioni ambientali e di salute, sicurezza sul lavoro e sicurezza stradale pertinenti da parte dei fornitori (subfornitori) all'interno dei nostri ambienti di lavoro;
 13. assicurare la consapevolezza del personale sugli impatti ambientali ed i rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro e stradale generati dai processi di lavoro:
 - ✓ promuovendo attività di formazione ed informazione;
 - ✓ coinvolgendo tutte le risorse rendendole consapevoli del loro obbligo individuale e dell'importanza di ogni loro singola azione per il raggiungimento dei risultati attesi e della loro responsabilità;
 - ✓ coinvolgendo e consultando i collaboratori sulla tematiche relative alla salute e sicurezza del lavoro, anche attraverso i loro rappresentanti.
 14. verificare e sorvegliare costantemente il perseguimento degli obiettivi e dei traguardi prefissati;
 15. comunicare internamente ed esternamente la presente politica con una modalità di volta in volta ritenuta più efficace;
- Oli obiettivi non 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

Pag. 1 di 1

Rev. 3 del 11-01-2021

UNGC Communication on Progress





Bureau Veritas Certification Holding SAS
CERTIFICAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE SA8000

Numero del Certificato: IT275524 Rev 1

Questo per certificare che:
SVECO S.P.A.

Sede Legale: Via Appia Nuova, 59 – 00183 ROMA (RM)
Sede Operativa: Via Mario Stigliano, 42/44 - Fraz. Borgo Piave – 04100 LATINA (LT)

E' in possesso di un Sistema di Gestione adeguato ed efficace, che risulta conforme ai requisiti della Norma del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale SA8000

SA 8000:2014
Scopo della certificazione

Lo scopo della certificazione descritto dal presente certificato si riferisce alla responsabilizzazione e alla protezione di tutto il personale che fornisce prodotti o servizi a tale organizzazione all'indirizzo sopra indicato, compreso il personale impiegato dall'organizzazione stessa per le seguenti attività:

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

Nota: le attività di SVECO S.P.A., che operano dalla stessa sede sono coperte dal Certificato No. IT275524 Rev 1

Data della certificazione iniziale: 26 luglio 2017

Il presente certificato è valido fino al: 25 luglio 2023

L'audit di certificazione è stato eseguito e supervisionato da:

551310
Numero ID
SA8000 Lead Auditor BV




Luogo e data:
Italia, 26 luglio 2020

Per e in nome di
Bureau Veritas Certification Holding SAS

Giorgio Lanzafame
Firmatario autorizzato
GIORGIO LANZAFAME
Local Technical Manager

Format No: SA-F09, Rev.5.0 Page 1/1 March 2020

	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.l., relativo alla salute e sicurezza sul posto di lavoro e il D. Lgs. 196/03 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 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 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 benefit 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, ceto, 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 trattative sul salario non siano a scopi discriminatori, 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 o 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 Superintendente 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 ns. Fornitori e subappaltatori, incentivandoli ad individuare le parti più critiche ed a percorrere regolarmente percorsi migliorativi nella propria attività gestionale operativa.

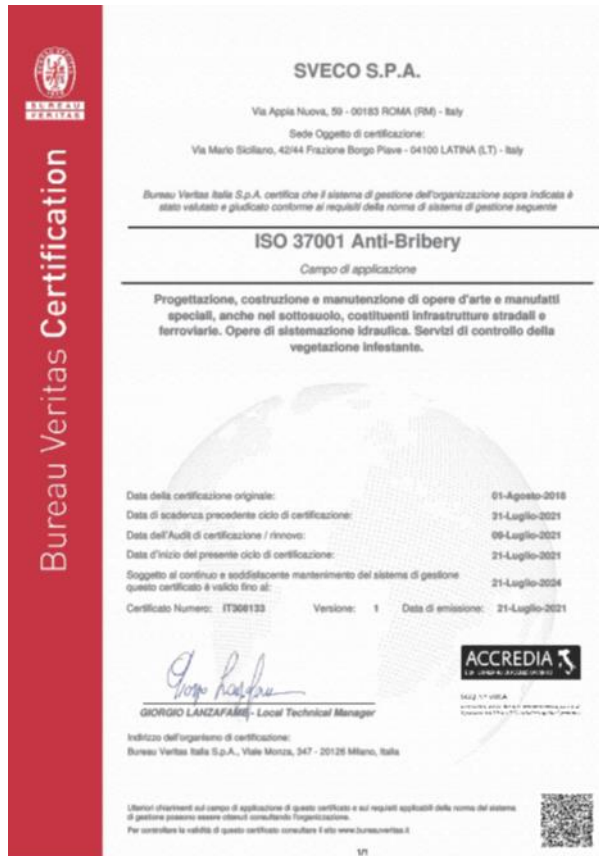
La Direzione si impegna affinché la politica della Responsabilità Sociale venga attuata, monitorata e sostenuta attraverso l'implementazione di un Sistema di gestione contenente le relative attività di responsabilità e venga definita nell'ambito del Riesame della Direzione e comunicata ai responsabili 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. per conto di essa ed al pubblico, anche mediante il proprio sito internet.

La Direzione
(Datore di Lavoro e Senior Manager)

UNGC Communication on Progress



Politica per la prevenzione della corruzione (req. 5.2 della ISO 37001:2016)

POLITICA PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

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 Fungitore.

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.

Organo Direttivo
Amministratore Unico
Antonio Miceli