

# UNGC Communication on Progress

Novembre 2021 – Novembre 2022

# 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.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Antonio Miceli".

Antonio Miceli

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 31/12/2021		Composizione Indicatore			dal 1/1/2021 al 31/12/2021				dal 1/1/2020 al 31/12/2020				
Obiettivo	Indicatore	Composizione Indicatore		Multipl.	A	B	Multipl.	Risultato (formula automatica)	A	B	Multipl.	Risultato (formula automatica)	
		A	B										
Evitare la discriminazione tra sessi ed etnie	idd	n° lavoratrici	n° totale lavoratori in ufficio	/	5	8	0	62,50%	5	10	0	50,00%	
	ids	n° lavoratori stranieri	n° totale lavoratori	/	3	46	0	6,52%	3	42	0	7,14%	
Evitare il ricorso alle coercizioni	ISPD	n° sanzioni pecuniarie ai dipendenti	n° totale lavoratori	/	0	46	0	0,00%	0	42	0	0,00%	
	IOS	n° ore sospensione ai dipendenti	n° totale ore lavorate	/	0	86503	0	0,00%	0	64739	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.

Nel corso dell'anno 2022 la SVECO S.p.a. ha conseguito anche l'attestazione ai sensi della ISO 30415:2021 "Diversity & Inclusion" e avviato l'iter della certificazione ai sensi della PdR UNI 125:2022 per la parità di genere.

### **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

SV-ECO		INDICATORI DI PRESTAZIONE SOCIALE											
Aggiornato al 31/12/2021		Composizione Indicatore		Multipli	dal 1/1/2021 al 31/12/2021			dal 1/1/2020 al 31/12/2020					
Obiettivo	Indicatore	A	B		A	B	Multipli	Risultato (formula automatica)	A	B	Multipli	Risultato (formula automatica)	
Non utilizzare lavoratori che rispondano alla definizione di "bambino"	LLL	n bambini (< 16 anni)	n totale lavoratori	1	0	46	0	0,00%	0	42	0	0,00%	
Non utilizzare lavoratori che rispondano alla definizione di "minore"	LLM	n minori (< 18 anni) n totale lavoratori	n totale lavoratori	1	0	46	0	0,00%	0	42	0	0,00%	
IGI Indice di gravità		n giorni di assenti temporanea	n totale ore lavorate	1000	0	86503	1000	0,00	531	64739	1000	8,20	
Ridurre a zero il numero di infortuni	IF, indice di frequenza	n infortuni	n totale ore lavorate	1000000	0	86503	1000000	0,00	1	64739	1000000	15,45	
	Tasso d'incidenza	n infortuni annui	n totale addetti	1000	0	46	1000	0,00	1	42	1000	23,81	
Favorire la libertà di associazione contrattazione collettiva	lla	n lavoratori iscritti ai sindacati	n totale lavoratori	1	n.d.	n.d.	0	n.d.	n.d.	n.d.	0	n.d.	
Corretta gestione dell'orario di lavoro	sol 1	n lavoratori con ore straordinario < 200	Totale lavoratori	1	0	46	0	0,00%	0	42	0	0,00%	
	sol 2	n lavoratori con ore straordinario > 200	Totale lavoratori	1	0	46	0	0,00%	0	42	0	0,00%	
	ROL3+	n lavoratori con ore straordinario > 10 a settimana	Totale lavoratori	1	0	46	0	0,00%	0	42	0	0,00%	
	IRS	n lavoratori senza 1 gg di riposo settimanale	Totale lavoratori	1	0	46	0	0,00%	0	42	0	0,00%	
Corretta gestione della retribuzione	lre	n mesi con ritardo di pagamento	n di regolarità	1	0	14	0	0,00%	0	14	0	0,00%	
	lre 2	Assunzione a tempo indeterminato	Totale lavoratori	1	40	46	0	86,96%	37	42	0	88,10%	

L'azienda non occupa lavoratori di età inferiore ai 16 anni e fra 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 BIENNIO			
Obiettivo	Indicatore	A	B	Multi-PL	A	B	Multi-PL	Risultato (Fornisci il risultato)	A	B	Multi-PL	Risultato (Fornisci il risultato)	Delta	Obiettivo	Delta con Obiettivo
DA SOSTENERE	DA SOSTENERE	SA	SB	SA	SB	SA	SB	SA	SB	SA	SB	SA	SB		
Formazione Obie Sociale: Indicare il numero di dipendenti che hanno partecipato a corsi di formazione	ISOCF	Partecipazione a corsi di formazione	Partecipazione a corsi di formazione	Partecipazione a corsi di formazione	1	4047	5145	***	10,85%	1000	1770	***	14,85%	-4,51%	000
Formazione Obie Sociale: Indicare il numero di dipendenti che hanno partecipato a corsi di formazione	ISOGI	Partecipazione a corsi di formazione	Partecipazione a corsi di formazione	Partecipazione a corsi di formazione	1	140	140	***	90,00%	40	40	***	90,00%	0,00%	0,00%
Formazione Obie Sociale: Indicare il numero di dipendenti che hanno partecipato a corsi di formazione	ISOGL	Partecipazione a corsi di formazione	Partecipazione a corsi di formazione	Partecipazione a corsi di formazione	1	400	403	***	10,27%	90	100	***	10,00%	3,75%	000
Formazione Obie Sociale: Indicare il numero di dipendenti che hanno partecipato a corsi di formazione	ISOSL	Partecipazione a corsi di formazione	Partecipazione a corsi di formazione	Partecipazione a corsi di formazione	1	1011	1130	***	10,21%	110	400	***	11,20%	-1,74%	000
Formazione Obie Sociale: Indicare il numero di dipendenti che hanno partecipato a corsi di formazione	ISOLACC	Partecipazione a corsi di formazione	Partecipazione a corsi di formazione	Partecipazione a corsi di formazione	1	420	203	***	12,01%	100	100	***	10,00%	-13,81%	000
Formazione Obie Sociale: Indicare il numero di dipendenti che hanno partecipato a corsi di formazione	ISOD	Partecipazione a corsi di formazione	Partecipazione a corsi di formazione	Partecipazione a corsi di formazione	1	1010	1010	***	10,01%	170	400	***	10,00%	-10,10%	000
Formazione Obie Sociale: Indicare il numero di dipendenti che hanno partecipato a corsi di formazione	ISOPD	Partecipazione a corsi di formazione	Partecipazione a corsi di formazione	Partecipazione a corsi di formazione	1	100	170	***	10,01%	10	10	***	10,00%	0,00%	0,00%
Formazione Obie Sociale: Indicare il numero di dipendenti che hanno partecipato a corsi di formazione	ISODL	Partecipazione a corsi di formazione	Partecipazione a corsi di formazione	Partecipazione a corsi di formazione	1	101	140	***	10,01%	100	100	***	10,00%	0,00%	0,00%
Formazione Obie Sociale: Indicare il numero di dipendenti che hanno partecipato a corsi di formazione	ISOR	Partecipazione a corsi di formazione	Partecipazione a corsi di formazione	Partecipazione a corsi di formazione	1	101	140	***	10,01%	100	100	***	10,00%	-7,00%	000
Formazione Obie Sociale: Indicare il numero di dipendenti che hanno partecipato a corsi di formazione	ISOSL	Partecipazione a corsi di formazione	Partecipazione a corsi di formazione	Partecipazione a corsi di formazione	1	100	170	***	10,01%	170	170	***	10,00%	0,00%	0,00%

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

Valutazione al  
31/12/2021

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

Mantenuta

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

<b>Obiettivi specifici per la prevenzione della corruzione</b>	<b>Valutazione al 31/12/2021</b>
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 LANZAFAME** 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 6 del D. Lgs. 50/2016 e s.m.i. a Linea Guida Anec, applicabili, la validità del presente certificato è consultabile sul sito [www.certification.bureauveritas.it](http://www.certification.bureauveritas.it)

Per informazioni puntuali e aggiornate circa eventuali variazioni intervenute nello stato della certificazione di cui al presente certificato, si prega contattare l'Indirizzo e-mail [registro.certificazioni@bureauveritas.it](mailto:registro.certificazioni@bureauveritas.it)

Bureau Veritas Certification

**SVECO S.P.A.**  
Via Appia Nuova, 59-00183 ROMA (RM) - Italy  
Sede Oggetto di certificazione:  
Via Mario Siciliano, 42/44 Frazione Borgo Piave-04100 LATINA (LT) - Italy

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 14001:2015**  
*Campo di applicazione*

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.

IAF 28, 35

Sistema di gestione valutato secondo le prescrizioni del Regolamento Tecnico ACCREDIA RT-09

Data della certificazione originale:	04-Luglio-2013
Data di scadenza precedente ciclo di certificazione:	03-Luglio-2022
Data dell'Audit di certificazione / rinnovo:	24-Maggio-2022
Data d'inizio del presente ciclo di certificazione:	27-Giugno-2022

Soggetto al continuo e soddisfacente mantenimento del sistema di gestione questo certificato è valido fino al: 03-Luglio-2025

Certificato Numero: IT316189    Versione: 1    Data di emissione: 27-Giugno-2022

**GIORGIO LANZAFAME** Local Technical Manager

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

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

Per controllare la validità di questo certificato fare doppio click sul QR CODE e scansionarlo con apposita App.

**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: IT32260 - 1 del: 25 novembre 2020

Organizzazione precedentemente certificata in accordo alla OHSAS 18001 dal 2012/2014

**GIORGIO LANZAFAME** Local Technical Manager

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

# 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)  
Operazioni asfalte

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

DATE	PRIMA CERTIFICAZIONE FIRST CERTIFICATION	EMISSIONE CORRENTE CURRENT ISSUE	SCADENZA EXPIRY
	2020-07-07	2020-07-07	2023-07-05

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



SGG N° 05 A

IAF: 26

Organismo di Certificazione Predefinito CSQ



Organismo di Certificazione Predefinito CSQ

CSQ è la Federazione Italiana di Certificatori di Certificazione del Sistema di gestione operativa. CSQ is the Italian Federation of management system Certification Bodies.



www.iqnet-certification.com



## CERTIFICATO DI REGISTRAZIONE

Si certifica che

**SVECO S.P.A.**

Via Mario Siciliano, 42/44 - Frazione Borgo Piave  
04100 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 dai 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 fino al 31/07/2023. Per informazioni sui servizi e i prezzi, visitate il sito [www.bm.it](http://www.bm.it)

Questo certificato è valido ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. n. 10 del 20/01/2018.



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'impiego 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 approvigionamento;
  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 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'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 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'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 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;
  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 le procedure da seguire in caso di emergenza;
  11. assicurare risorse e mezzi adeguati ad attuare il miglioramento continuo del Sistema Integrato Qualità, Ambiente, Sicurezza sul Lavoro e Sicurezza Stradale attraverso il riesame periodico dello stesso ai fini 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 perentorie 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 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;
  14. verificare e sorvegliare costantemente il perseguimento degli obiettivi e dei traguardi prefissati;
  15. comunicare internamente ed esternamente la presente politica con la modalità di volta in volta ritenute più efficaci;
- Oli obiettivi sono coerenti con:
- A) l'analisi del contesto e l'analisi dei rischi effettuate dall'azienda per individuare le parti interessate (personale, clienti, fornitori, autorità competenti), i bisogni e le aspettative ad esse collegati e i rischi che insistono sulla SVECO Spa (minacce da affrontare e opportunità da cogliere);
  - B) gli aspetti ambientali definiti "significativi" su apposito documento ed in seguito ad un'opportuna analisi ambientale effettuata sia nella sede che nei cantieri temporanei che consentono di definire i rischi specifici che insistono sulla gestione dei processi e dei servizi.

L'Amministratore Unico

Antonio Miceli

# UNGC Communication on Progress





**Bureau Veritas Certification 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 - Frax, 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:

551110  
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.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 svolgute 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 scopo discriminatorio, 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 suo Responsabile 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.

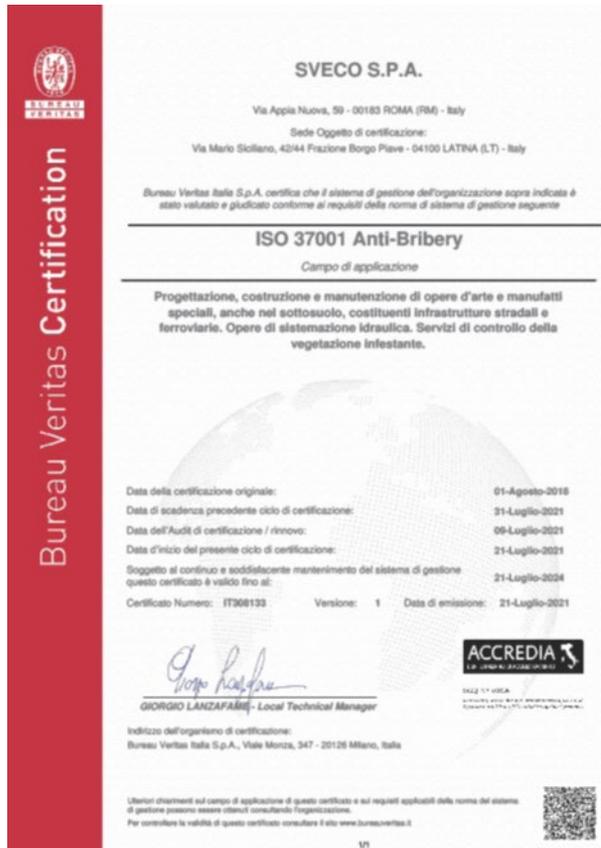
La Direzione si impegna affinché la politica della Responsabilità Sociale venga attuata, monitorata e sostenuta attraverso l'implementazione di un Sistema di gestione contenente le relative attività di responsabilità e venga definita nell'ambito del Riesame della Direzione e comunicata ai responsabili 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. o 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

# UNGC Communication on Progress



CERTIFICAZIONI & FORMAZIONE  
**GCERTI**  
ITALY  
2013

GCERTI ITALY ASSESSMENT & CERTIFICATION s.r.l. attesta che l'organizzazione:

**SVECO S.P.A.**

Sede legale: Via Appia Nuova, 59 - 00183 ROMA (RM)  
Sede operativa: Via Marlo Siciliano, 42/44 - Fraz. Borgo Plave - 04100 Latina (LT)  
Codice Fiscale 04958641005

E' stato sottoposto ad accertamento ed è risultato conforme ai requisiti del:

**ISO 30415:2021**  
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT - DIVERSITY AND INCLUSION

Questo attestato è valido per il seguente campo di applicazione:  
Misure per garantire la diversità e l'inclusione nel contesto lavorativo per progettazione, costruzione, manutenzione della Infrastruttura stradale e ferroviaria, con particolare riguardo alle opere d'arte, a quelle del sottosuolo o di difesa del dissesto idrogeologico. Controllo vegetazione infestante.  
Opere su fabbricati civili e industriali.

Data di emissione corrente: 09 Settembre 2022  
Certificato valido fino al: 08 Settembre 2025  
Certificato del: 09 Settembre 2022

Certificato N.: CITI-415-HRM  
Rev. N.: 00

Autore del certificato:  
  
Michele Goffo  
Chief Executive

**Sistema di Gestione delle Risorse Umane - Diversità e Inclusione**  
La presente attestazione si intende riferita agli aspetti gestionali dell'impresa nel suo complesso.  
Questo attestato è di proprietà di GCERTI ITALY ASSESSMENT & CERTIFICATION s.r.l. e rimane valido e subordinato all'esito soddisfacente delle verifiche annuali.  
Per la conferma, informazioni puntuali e aggiornate circa eventuali variazioni intervenute nello stato della presente attestazione, si prega di scrivere all'indirizzo e-mail: [comunicazioni@gcerti.it](mailto:comunicazioni@gcerti.it)



**GCERTI ITALY ASSESSMENT & CERTIFICATION S.R.L.**  
Ente di certificazione e formazione  
10012 CONSORZIO/AL: Viale Virgilio, 59/C - 41123 Modena (MO)  
Corso Unione Sovietica, 105 - 10124 Torino (TO)  
10028 CORTINA: SS Sanna/Isca Km 0,5 - 80026 Caserta (NA)  
E-mail: [dir@certi@gcerti.it](mailto:dir@certi@gcerti.it) [www.gcerti.it](http://www.gcerti.it)  
Piva/Cod. Fiscale: 03492500807



IMPRESA DI COSTRUZIONI

 IMPRESA DI COSTRUZIONI	<b>Politica integrata sulla Parità di genere e sulla Diversità e Inclusione</b>	Rev. 0 del 13/06/2022
		Page 1 di 1

Per la definizione della nostra Politica Integrata sulla Parità di genere e sulla Diversità e Inclusione, nata dall'applicazione della ISO 30415 e della PdR 125, siamo partiti dall'agenda 2030 sullo Sviluppo Sostenibile, adottata da tutti i membri delle Nazioni Unite, che si articola in 17 obiettivi.

L'obiettivo n. 5 (Parità di genere) e l'obiettivo n. 10 (Riduzione delle disuguaglianze), ci hanno ispirato perché sappiamo che il motore dello sviluppo dell'Azienda è rappresentato dal valore e dalla centralità delle risorse umane.

Si tratta di valori fondamentali per creare un ambiente di lavoro aperto, rispettoso e plurale, dove ciascuno possa esprimere il proprio potenziale.

Per garantire la piena espressione di ciascuno, Sveco incoraggia una cultura solida e inclusiva e il rispetto delle pari opportunità in tutte le proprie funzioni ed ambiti di operatività, senza distinzioni di genere, stato civile, identità di genere e orientamento affettivo-sessuale, stato di salute, fede religiosa, opinioni politiche e sindacali, origine etnica, nazionalità, età e condizione di diversa abilità.

La politica definisce, quindi, i principi guida, ispirandosi a valori di riferimento tra cui:

- > Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals (SDGs);
- > Global Compact delle Nazioni Unite;
- > Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite;
- > Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- > Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- > Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- > Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie.

I nostri principi:

- **Non discriminazione:** tutti i dipendenti devono essere considerati esclusivamente in relazione alle proprie capacità e competenze professionali. Qualunque forma di discriminazione relativa a orientamento politico, religione, nazionalità, etnia, lingua, disabilità, genere ed età è quindi vietata, oltre ad ogni forma di discriminazione in base a caratteristiche personali quali convinzioni, orientamento sessuale, iscrizione alle Organizzazioni Sindacali ed attività relative, e ogni altra forma di discriminazione sociale. Sulla base degli stessi principi non saranno tollerati il mobbing e le molestie sessuali.
- **Pari opportunità e pari dignità:** la diversità è un valore che deve essere riconosciuto e la parità di trattamento e di opportunità deve essere garantita per qualsiasi tipo di diversità. Inoltre, situazioni personali relative al bilanciamento tra vita privata e professionale (gravidanza, maternità, paternità, part-time, lavoro flessibile, etc.) non possono essere considerate condizioni per trattamenti discriminatori.
- **Work-life balance:** Sveco si impegna a promuovere iniziative finalizzate a supportare il bilanciamento tra vita privata e vita professionale (smart-working, etc.), tenendo conto delle esigenze reali dei dipendenti, e a favorire il rispetto e l'attenzione per ogni situazione nella quale una risorsa può trovarsi durante la propria vita lavorativa.
- **Creazione di un ambiente di lavoro inclusivo:** Sveco si impegna a realizzare iniziative, pratiche e servizi aperti ai dipendenti, clienti o fornitori. Tutte le persone devono avere l'opportunità di partecipare ai processi aziendali senza alcuna forma di ostacolo implicito o esplicito nei confronti di unità, funzione, paese, genere, religione, cultura, convinzioni personali, orientamenti, disabilità, età o ogni altra forma di diversità, creando un ambiente in grado di favorire l'espressione del potenziale individuale ed "unico" di ciascuno e di utilizzarlo come leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi.

Sulla base dei principi guida stabiliti nella Politica, Sveco ha rafforzato i concetti già espressi nel proprio Codice Etico e nella Politica SA8000 per la Responsabilità Sociale.

Il presente documento viene aggiornato, di norma, con cadenza almeno annuale.

L'Amministratore Unico

Antonio Miele