

## INTRODUZIONE

La Direzione della SE.GI. S.p.A. è consapevole che il successo duraturo si ottiene quando un'organizzazione attrae e conserva la fiducia dei clienti e delle altre parti interessate rilevanti.

Ogni aspetto dell'interazione con il contesto nel quale l'organizzazione opera fornisce un'opportunità di creare maggior valore per il cliente stesso e per la comunità nel suo complesso.

La comprensione delle esigenze attuali e future dei clienti e delle altre parti interessate contribuisce al successo dell'organizzazione.

Con la presente Politica SE.GI. S.p.A. intende formalizzare il proprio impegno nel perseguire la salvaguardia dell'ambiente, la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, il miglioramento delle prestazioni energetiche, una maggiore attenzione ed il rispetto dei diritti dell'uomo internazionalmente affermati.

SE.GI. S.p.A. considera la protezione dell'integrità, della salute, dei diritti e del benessere della comunità e dei propri dipendenti, quali elementi primari e fondamentali nell'esercizio e nello sviluppo delle proprie attività.

## I PRINCIPI

I principi che ispirano la politica CSR di SE.GI. S.p.A. sono:

- ) salvaguardia dell'ambiente;
- ) tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;
- ) uso efficiente dell'energia
- ) sostenibilità;
- ) legalità;
- ) imparzialità;
- ) riservatezza;
- ) onestà;
- ) trasparenza;
- ) sostenibilità;
- ) sicurezza.

## LEADERSHIP E IMPEGNO

Tali principi coincidono con gli obiettivi primari dell'organizzazione per il cui raggiungimento la Direzione è impegnata nei seguenti punti:

- ) rispetto dei requisiti legislativi applicabili, e degli altri requisiti che l'organizzazione dovesse sottoscrivere, in materia di ambiente, sicurezza sul lavoro ed efficienza energetica;
- ) analisi del contesto in cui opera l'organizzazione;
- ) comprensione di esigenze e aspettative delle parti interessate;
- ) messa a disposizione delle risorse necessarie alla gestione efficace ed efficiente del sistema ed il raggiungimento di obiettivi e traguardi;
- ) formazione e sensibilizzazione continua dei lavoratori;
- ) coinvolgimento di tutto il personale;
- ) analisi di rischi ed opportunità ed avvio delle necessarie azioni per affrontarli;
- ) supporto per la progettazione e l'acquisto di prodotti e servizi energeticamente efficienti finalizzati al miglioramento delle prestazioni energetiche;
- ) Rispetto e miglioramento delle condizioni di vita dei lavoratori

- ) miglioramento continuo del sistema di gestione al fine di accrescere le prestazioni ambientali, di salute e sicurezza ed energetiche dell'organizzazione attraverso la definizione di obiettivi, delle azioni necessarie al loro raggiungimento, delle responsabilità e delle risorse.

### **COMPETENZA E COINVOLGIMENTO**

La Direzione è consapevole che persone competenti, responsabilizzate e impegnate attivamente a tutti i livelli nell'ambito di tutta l'organizzazione, sono essenziali per accrescere la capacità dell'organizzazione stessa di creare e fornire valore.

SE.GI. S.p.A., a cadenza annuale pianifica formazione specifica e dedicata ai temi della presente politica CSR

### **SISTEMA DI GESTIONE**

L'organizzazione ha definito il proprio Sistema di gestione aziendale, per pianificare e tenere sotto controllo i processi necessari a tradurre in pratica quanto dichiarato nella presente Politica. Il sistema di gestione SE.GI. S.p.A. integra al suo interno i requisiti dei seguenti standard / normative / linee guida nella loro versione corrente, ed annualmente sottopone le performance dell'azienda in termini di obiettivi ad enti terzi accreditati per le specifiche attività:

ISO 9001

ISO 14001

ISO 45001

SA 8000

ISO 27001

ISO 37000

Modello organizzativo Dlgs 231/2011

### **RISPETTO DELLA NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

Oltre L'impegno nel rispetto dei principi enunciati l'organizzazione si impegna al rispetto:

delle leggi nazionali;

delle eventuali altre leggi applicabili;

delle norme internazionali di riferimento elencate negli standard utilizzati per sviluppare il sistema di gestione (vedi SA8000).

### **RIESAME DELLA POLITICA E MIGLIORAMENTO CONTINUO**

L'organizzazione si impegna a riesaminare annualmente la propria Politica CSR prendendo in considerazione tutti i cambiamenti interni ed esterni che potrebbero avere affetti sulla stessa.

SE.GI. S.p.A. si impegna inoltre a garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio Sistema di Gestione Sociale, definendo obiettivi di miglioramento e verificandone il raggiungimento.

## **OBIETTIVI**

***L'organizzazione nel supportare i principi di CSR adottati si impegna al rispetto di ambiziosi obiettivi suddivisi in tre macro aree principali di azione***

### **SALVAGUARDIA DELL'AMBIENTE**

*L'organizzazione opera in diversi settori ed in diverse aree geografiche soggette a mutevoli condizioni climatiche, logistiche ed ideologica in generale, per questo motivo per ogni unità produttive viene elaborato uno specifico documento per il rispetto dei seguenti obiettivi:*

*Gestione delle risorse (Riutilizzo delle materie nel rispetto della normativa applicabile, utilizzo materiale riciclato, energie da fonti rinnovabili) – Tramite installazione di impianti di produzione locale ove possibile*

*Salvaguardia delle falde acquifere – tramite uno studio dedicato della conformazione geologica delle aree di cantiere*

*Limitazioni dell'inquinamento acustico, compatibilmente con le fasi lavorative – tramite il rispetto degli orari di cortesi e di macchinari all'avanguardia*

*Abbattimenti delle emissioni attraverso l'utilizzo tecnologie disponibili, in particola modo identificando per il parco mezzo un piano di obsolescenza programmata e dotando tutti i nuovi mezzi di dispositivi altamente tecnologici per l'abbattimento delle emissioni*

*Riduzione degli impatti ambientali derivanti dagli aspetti specifici di cantiere*

#### **PERFORMANCE**

*La SE.GI. S.p.A. ha definito all'interno dell'analisi ambientale le performance del sistema di gestione integrato, definendo attraverso un unico coefficiente di riferimento (Co2 Ton. Eq.), le prestazioni annuali e gli effetti dell'azienda sull'ambiente.*

*L'analisi delle performance della SE.GI. S.p.A. è stata differenziata per cinque parametri principali: Questi dati sono presi dai moduli di controllo che l'azienda utilizza per la gestione delle attività relative al trasporto del rifiuto.*

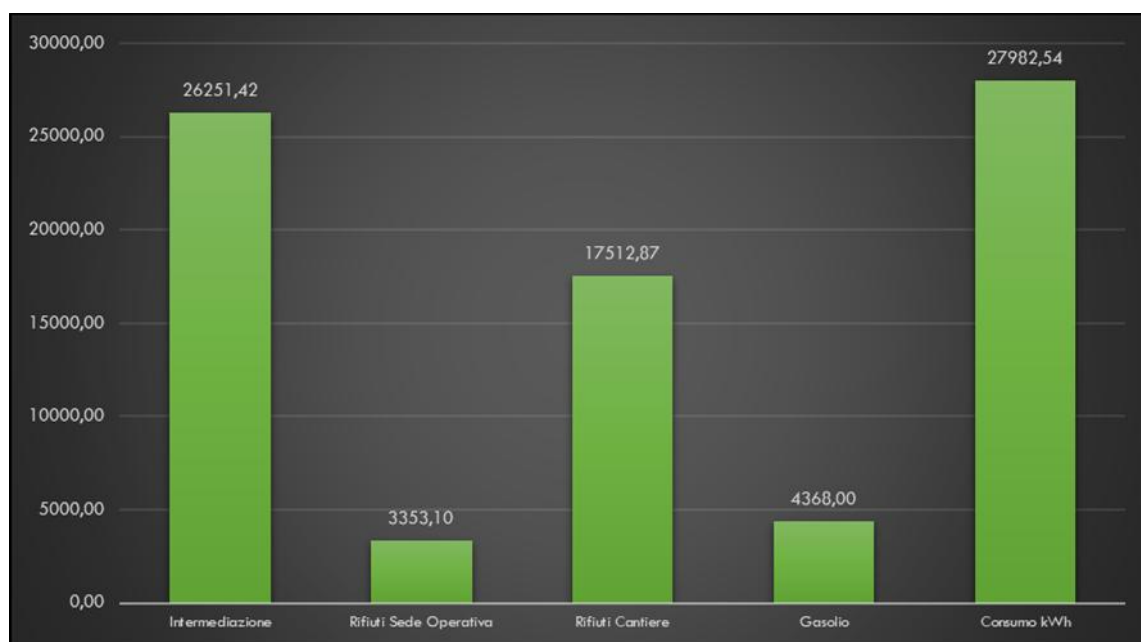
*Intermediazione*

*Rifiuti Sede Operativa*

*Rifiuti Cantieri*

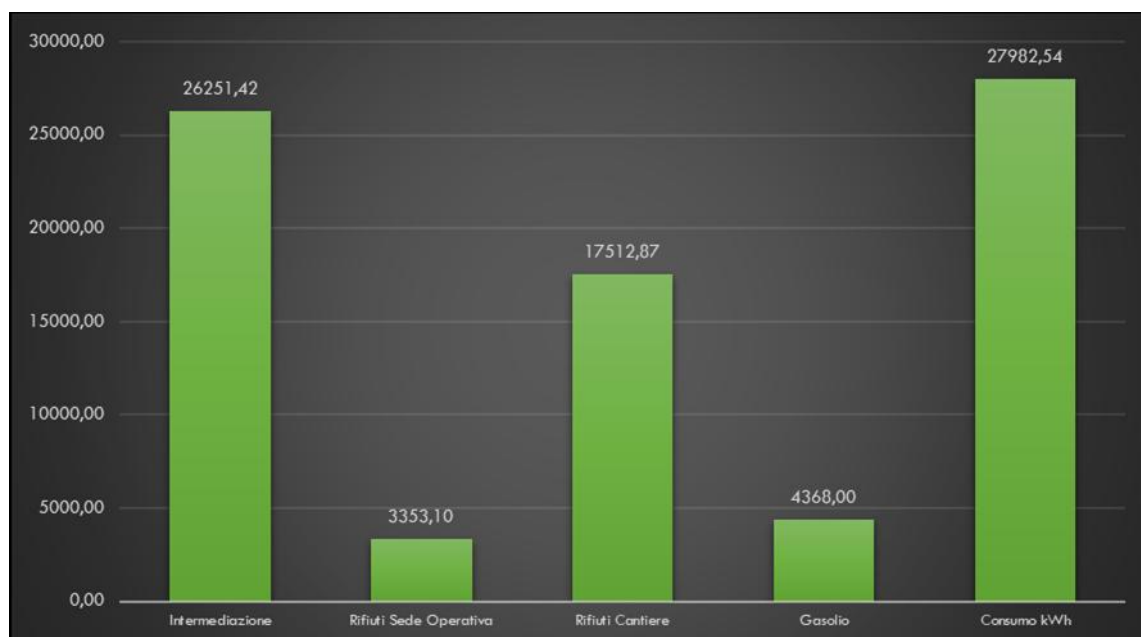
*Gasolio*

*Consumo kWh*



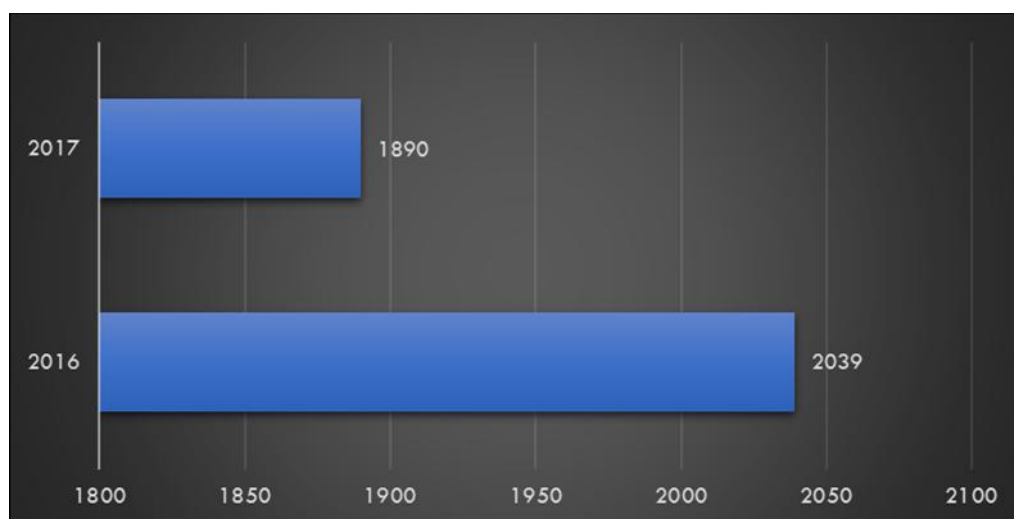
**2017 – Consumi Ambientali**

<i>Rifiuti Intermediazione</i>	<i>28627,50 Kg</i>
<i>Rifiuti Sede Operativa</i>	<i>3656,60 Kg</i>
<i>Rifiuti Cantiere</i>	<i>19098,00 Kg</i>
<i>Gasolio</i>	<i>168.000 l</i>
<i>Energia Elettrica</i>	<i>88.273 kWh</i>



**2016 – Consumi Ambientali**

<i>Rifiuti Intermediazione</i>	<i>28627,50 Kg</i>
<i>Rifiuti Sede Operativa</i>	<i>3656,60 Kg</i>
<i>Rifiuti Cantiere</i>	<i>19098,00 Kg</i>
<i>Gasolio</i>	<i>191.000 l</i>
<i>Energia Elettrica</i>	<i>97.832 kWh</i>



*Risorse Idriche*

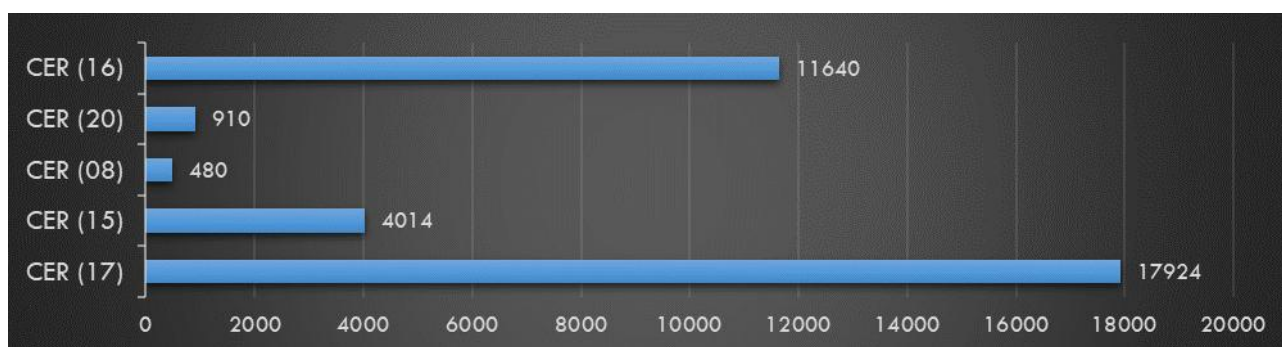
Annualità 2016

2039mc

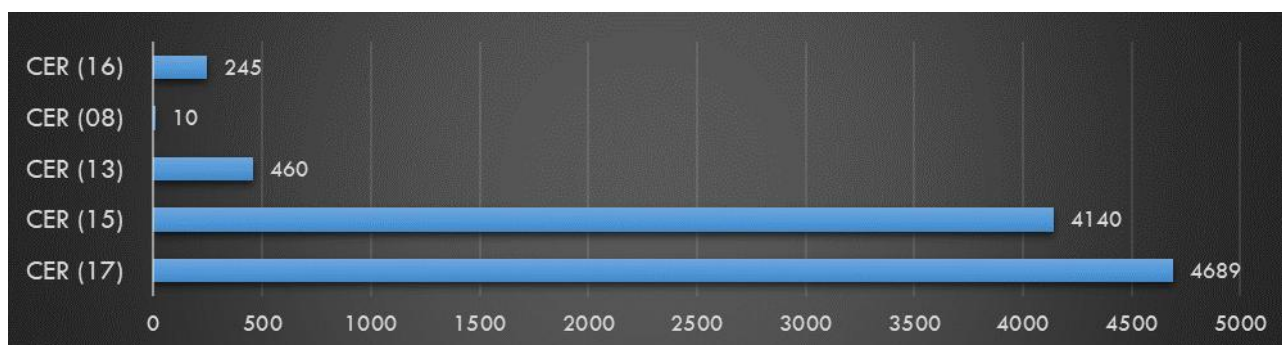
Annualità 2017

1890mc

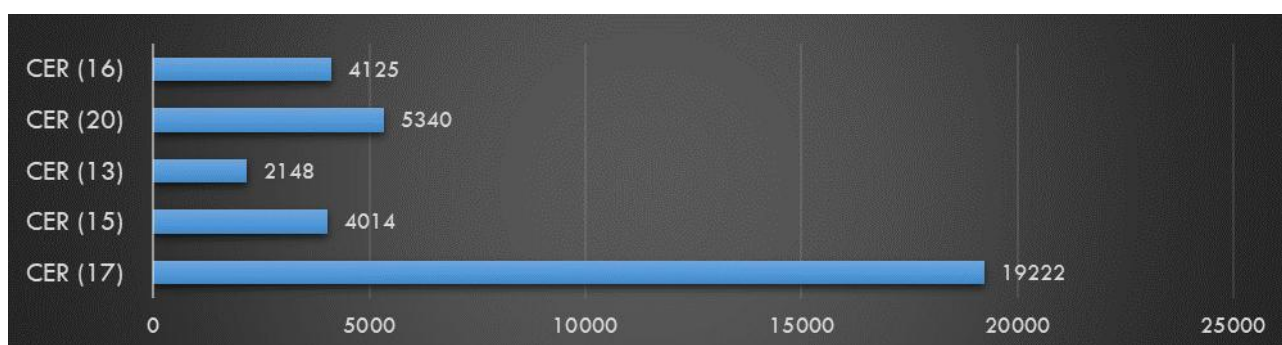
La produzione di rifiuti per l'attività di cantiere è incentrata principalmente sulle categorie:



La produzione di rifiuti per la sede operativa è riportata qui in seguito:



Trasporto dei rifiuti per intermediazione:



*L'alta direzione individua le priorità aziendali coerentemente con una strategia di sviluppo ambientale valutata in una logica complessiva.*

*E si impegna a performare in modo crescente per il biennio 2018 – 2019 in particolare:*

Obiettivo 01 - Riduzione del contributo aziendale all'effetto serra mediante un minor apporto di CO2 equivalente.

- ) Aumento del periodo di massima produzione;
- ) Compensazione energia tramite la produzione di energia da fotovoltaico;
- ) Riduzione dei consumi specifici
- ) Monitoraggio dei mezzi

Risorse Umane Cord.Off – Uff.Amm.  
Risorse Economiche Nessuna  
Tempistiche Dicembre 2019

Obiettivo 02 - Miglioramento della sostenibilità ambientale,

- ) Maggiore comunicazione delle prestazioni del sistema ambientale
- ) Ricerca di prodotti ecosostenibili.

Risorse Umane Resp.Sis.  
Risorse Economiche Nessuna  
Tempistiche Dicembre 2019

## **SALUTE E SICUREZZA**

*L'organizzazione garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre ed ha adottato misure di prevenzione e protezione al fine di prevenire potenziali incidenti e danni alla salute dei Lavoratori.*

*Per fare ciò l'organizzazione in ottemperanza alla normativa applicabile:*

*Elabora un documento di valutazione generali dei rischi per la sede principale, ponendo in essere tutte le misure necessarie a mitigare gli aspetti di rischio rilevati*

*Elabora un documento specifico per ogni cantiere, ponendo in essere tutte le misure necessarie a mitigare gli aspetti di rischio rilevati.*

*Elabora piani di formazione per tutte le figure della sicurezza e dei dipendenti nel rispetto della normativa applicabile*

*Verifica, nel rispetto di un rigoroso protocollo sanitario, attraverso screening medici l'impatto delle mansioni lavorative sulla salute dei dipendenti*

*L'organizzazione annualmente ha un ambizioso progetto di incidenti 0, e un piano di performance migliorative:*

- *Programmazione della formazione e della informazione dei lavoratori sui rischi specifici derivanti dall'attività Formazione e informazione sui DPI: loro corretto utilizzo e significato della loro utilità in presenza di rischi specifici raggiungendo il 100% degli interessati*



- *Aggiornamento del programma formativo in relazione all'evoluzione dell'attività.*
- *Programmazione periodica della manutenzione dei mezzi e delle attrezzature e soprattutto dei sistemi di sicurezza montati a bordo*
- *Miglioramento dei sistemi di sicurezza adottati.*
- *Utilizzo di appropriate procedure di lavoro*

## **RESPONSABILITÀ SOCIALE**



Obiettivo principale è stato quello di ottenere il riconoscimento del proprio impegno in ambito di responsabilità sociale attraverso l'ottenimento della certificazione in ambito accreditato, rispetto ai singoli aspetti di responsabilità sociale l'organizzazione approccia nel seguente modo

### **LAVORO INFANTILE**

L'organizzazione non fa ricorso a lavoro infantile ed inserisce nel proprio organico solo Lavoratori di età non inferiore a 18 anni.

Tutti i dipendenti dell'organizzazione sono stati informati affinché chiunque rilevi un caso di lavoro infantile, o venga a conoscenza di un possibile utilizzo di lavoro infantile all'interno della catena di fornitura provveda a darne comunicazione al Responsabile SRS il quale, sentita la Direzione, si attiverà per contattare le istituzioni preposte (Servizi Sociali) quali enti deputati per la gestione di tali situazioni.

L'organizzazione si pone al 100% del rispetto di questo obiettivo

### **LAVORO FORZATO O OBBLIGATO**

L'organizzazione non ricorre né sostiene il lavoro forzato o obbligato, in maniera categorica ed inconfutabile.

L'organizzazione si pone al 100% del rispetto di questo obiettivo

### **LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

Tutto il personale ha il diritto di formare, aderire a ed organizzare sindacati di propria scelta, e di realizzare la contrattazione collettiva con l'organizzazione nel proprio interesse; l'organizzazione non pone in essere nessuna misura di controllo ai fini della limitazione dei diritti di associazione e di diritto alla contrattazione collettiva.

L'organizzazione si pone al 100% del rispetto di questo obiettivo

### **DISCRIMINAZIONE**

L'organizzazione non attua né dà sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella retribuzione, nell'accesso alla formazione, nella promozione, nel licenziamento o nel pensionamento, sulla base di razza, origine nazionale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, affiliazione sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che possa dare origine a discriminazione.

L'organizzazione si pone al 100% del rispetto di questo obiettivo

### **PRATICHE DISCIPLINARI**

L'organizzazione si impegna a trattare tutto il personale con dignità e rispetto.

L'organizzazione non utilizza né tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, o abuso verbale nei confronti del personale. Non è consentito alcun trattamento duro o inumano.

L'organizzazione attraverso i propri organi di controllo periodicamente verifica l'assenza di pratiche disciplinari.

L'organizzazione si pone al 100% del rispetto di questo obiettivo

### **ORARIO DI LAVORO**

In organizzazione l'orario di lavoro è conforme a quello previsto dalle leggi vigenti e dai CCNL adottati.

L'organizzazione si pone al 100% del rispetto di questo obiettivo

### **RETRIBUZIONE**

*La retribuzione dei Lavoratori è fissata in base ai livelli previsti dal CCNL e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali.*

*L'organizzazione si pone al 100% del rispetto di questo obiettivo*

### **Fair play e anticorruzione**

*L'organizzazione pone il fair play operativo e l'anticorruzione come elemento cardine delle proprie attività attraverso:*

- *L'attivazione di un modello organizzativo conforme al Dlgs 231*
- *La quotidiana osservanza dei dettami fissati dall'autorità garante della concorrenza del mercato che ha permesso il riconoscimento delle tre Stelle*



### Le fonti della politica integrata di CSR

Le fonti della politica integrata di SE.GI. S.p.A. sono:

- le linee guida tracciate dalle Nazioni Unite nella Dichiarazione Universale dei Diritti dell’Uomo;
- la Dichiarazione dell’International Labour Organization sui principi e diritti fondamentali nel lavoro;
- i dieci principi Global Compact riguardo a Diritti Umani, Lavoro, Ambiente e Anti-corrruzione;
- Adesione al codice etico in tema di gestione appalti di CONFAPI ANIEM
- i principi dell’agenda 2030 programma di azione sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell’ONU, Italia compresa, rispetto ai 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs),

### RIFERIMENTI E RECAPITI

L’organizzazione incoraggia tutte le parti interessate a comunicare tempestivamente ogni avvenimento, anche potenziale, che possa essere in contrasto con i temi delle presente policy ai seguenti contatti:

- ) Recapiti aziendali: [marcella.chicchiani@segispa.it](mailto:marcella.chicchiani@segispa.it)
- ) Recapiti in ambito GPR: [marcella.chicchiani@segispa.it](mailto:marcella.chicchiani@segispa.it)