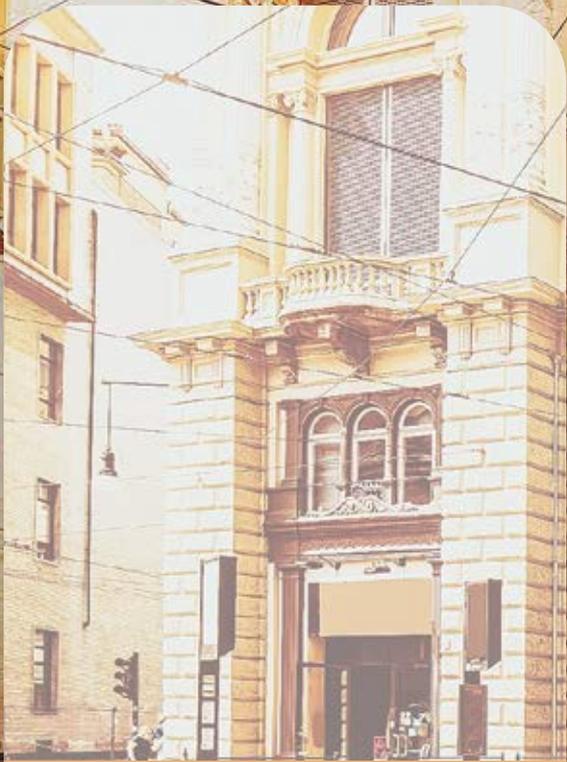




FACILITY & ENERGY  
MANAGEMENT

**Bilancio sociale**  
**SA8000 | 2022**



Centro storico |  
Torino |  
Piemonte | *Italia*





Facility Tour

# BILANCIO SOCIALE SA8000

1 gen 31 dic 2022 Italia



**Serralunga  
d'Alba |  
Langhe | Cuneo |  
Piemonte | *Italia***

---

# Indice

<b>1 Finalità del bilancio SA8000 e riesame della direzione</b> .....	<b>9</b>
<b>2 Definizioni</b> .....	<b>9</b>
<b>3 Identificazione degli stakeholder e delle loro aspettative</b> .....	<b>13</b>
3.1 Presentazione dell'azienda e dell'ambiente di riferimento.....	14
3.2 Cultura, Etica e Valori.....	15
3.3 Samsic Italia.....	16
<b>4 Descrizione dell'organizzazione</b> .....	<b>25</b>
4.1 Carta dei principi per la sostenibilità ambientale e guida pratica.....	26
4.2 Il nostro business model .....	28
4.3 I dipendenti in cifre .....	38
4.4 Azioni per la crescita professionale e personale.....	40
4.5 - Le nostre iniziative sociali e ambientali .....	48
4.6 - Il nostro impegno nell'agenda 2030 ed i nostri SDGS.....	56
<b>5 Impegno ambientale</b> .....	<b>61</b>
<b>6 Impegno sociale</b> .....	<b>71</b>
<b>7 Il bilancio in relazione ai requisiti sa8000</b> .....	<b>75</b>
7.1 Lavoro infantile e minorile .....	76
7.2 Lavoro obbligato .....	76
7.3 Salute e sicurezza .....	76
7.4 Discriminazione .....	82
7.5 Formazione, salute e sicurezza sul luogo di lavoro .....	81
7.6 Pratiche disciplinari .....	87
7.7 Orario di lavoro .....	88
7.8 libertà di associazione.....	89
7.9 Retribuzione .....	100
<b>8 Obiettivi e piano di miglioramento</b> .....	<b>103</b>



**Faraglioni  
di Torre  
Sant'Andrea |  
Salento | Lecce  
Puglia | *Italia***

---

## Lettera agli Stakeholder

Cari Stakeholder,

Il Bilancio SA8000 giunge quest'anno alla sua ottava edizione, confermando l'impegno dell'Azienda di raggiungere e coinvolgere dipendenti, clienti e fornitori, con l'obiettivo di affermare e rinnovare il miglioramento continuo partecipato, per continuare a crescere nel nostro modo di essere e fare impresa. Per questo è particolarmente significativo condividere i risultati concreti ottenuti, attraverso la condivisione tra noi tutti della priorità di saper tradurre i comportamenti, le azioni, i principi di responsabilità sociale e sostenibilità effettiva, nella molteplicità professionale e relazionale che costituisce l'essenza della quotidiana sfida della realtà operativa.

Crediamo che fare innovazione significhi lavorare sulla fiducia, sulla cultura, sulla motivazione, per attuare le specifiche della **certificazione internazionale SA8000**, sulla traiettoria evolutiva del gesto del lavoro, considerato quale opportunità di realizzazione e apprendimento continuo.

Le azioni cui si riferiscono i dati del presente Bilancio hanno seguito un percorso evolutivo, ispirato al seguente principio guida: "Il lavoro

come opportunità di apprendimento". Crediamo che in esso si esprima appieno una concreta espressione dei criteri che rendono la certificazione SA8000, un'esperienza di reale ricerca dell'eccellenza agita, negli specifici ambiti di competenza.

Una responsabilità questa, individuale e d'impresa, che può fare d'avvero la differenza nel lavoro di ogni giorno, per innovarci ed evolverci, posto che vi è un legame indissolubile e strategico tra innovazione e sostenibilità, atto ad esprimere nei fatti lo spessore etico di un'impresa e la sua capacità di creare valore condiviso, quale fattore di identità e appartenenza.

Il gruppo internazionale di cui siamo parte, il Gruppo Samsic, leader europeo nel Facility ed Energy management con oltre 117.000 dipendenti, oltre 3,45 miliardi di fatturato ed operativo in 27 Paesi, rende evidente, oltre la responsabilità del fare impresa nella coerenza dei valori e principi menzionati, il dovere istituzionale di comunicare le azioni e attività, generate nella prioritaria considerazione dei nostri tanti Stakeholder e del contesto ambientale e sociale in cui siamo inseriti.

Il 2022 è stato un anno particolarmente importante per noi, caratterizzato dall'aumento dell'impegno in Italia del Gruppo Samsic, a dimostrazione di una forte proiezione verso il

futuro. Il maggior coinvolgimento del Gruppo ha contribuito a dare un **forte slancio all'espansione del business** e all'ampliamento della sua presenza sul territorio italiano.

Questo è reso possibile credendo fermamente nei fattori vincenti che caratterizzano i contenuti dello standard accreditato dalla norma. In particolare:

**la valorizzazione delle nostre persone e lo sviluppo dei talenti e delle professionalità;**  
**il riconoscimento delle diversità e delle pari opportunità;**  
**l'azione per la formazione continua e l'apprendimento, al fine di accrescere l'empowerment di tutti i nostri collaboratori, ricercando e conseguendo obiettivi di pragmatica innovazione continua;**  
**e soprattutto la tutela della salute e della sicurezza, oltreché l'azione nel contesto allargato del sociale per la solidarietà, sostenendo lo sviluppo economico, la ricerca scientifica e la cultura della società in cui responsabilmente operiamo.**

Questa crescita si fonda su **solidi pilastri**, quali il **rispetto delle persone**, la **sicurezza sul lavoro**, la **qualità dei servizi offerti**, l'**attenzione ai Clienti**, all'**ambiente** e la **trasparenza nelle relazioni**; tutti fattori su cui crediamo e sui quali **continuiamo ad investire** coinvolgendo chi è interno a noi. Se

nel 2021 lo abbiamo fatto attraverso il **mondo dell'arte**, quest'anno abbiamo scelto di raccontare il nostro lavoro da un altro punto di vista: **quello del viaggio**. Perché visitare spazi, aziende, persone, condividere esperienze e traguardi, intraprendere nuove iniziative e misurarsi con realtà diverse ci aiuta, in fondo, a migliorarci di continuo e a creare valore condiviso, non solo finanziario.

Su questi temi occorre focalizzare la tensione al **miglioramento continuo**, sia sapendo risolvere i problemi, attraverso un'azione coordinata e sistemica, sia predisponendo le condizioni organizzative e di processo per cogliere le opportunità, nella coerenza dei nostri Valori. Da ciò è derivata la necessità di realizzare il **Progetto Samsic Academy**, che ha l'obiettivo trasversale di ideare, attuare e misurare, programmi per le alte prestazioni e la crescita personale dei nostri dipendenti e collaboratori.

Da ciò deriva che la professionalità, la qualità delle performance e l'attenzione crescente alle dinamiche di lean organization, hanno consentito di allineare il livello dei principi a quello delle corrispondenti attuazioni pratiche, con acquisizione di sempre più numerosi clienti prestigiosi, nonché di **ampliare, in modo esponenziale, la gamma dei servizi sostenibili offerti**.

Crediamo che una seria responsabilità sociale d'impresa possa fare la differenza nel lavoro di ogni giorno. Una **responsabilità individuale prima ancora che aziendale**, che ci ha condotti qui, oggi, ad innovarci ed evolverci, perché c'è un legame importante tra innovazione e sostenibilità, che identifica lo **spessore etico di un'impresa** e la sua capacità di generare **valore condiviso** nel lungo periodo.

Crediamo che **fare innovazione** significhi lavorare sulla fiducia, sulla cultura, sulla motivazione di dipendenti e collaboratori. Significa **migliorarsi e non fermarsi mai** e chiediamo ai nostri fornitori di seguirci nella nostra eticità e visione sostenibile, non facendo mancare il nostro appoggio alle iniziative sociali sul territorio.

Augurandoci che il nostro impegno possa essere compreso ed apprezzato per il valore che di per sé cerca di generare.

Auguro a tutti Voi una buona lettura.

L'Amministratore Delegato  
Massimo Diamante



AD  
Massimo Diamante

## 1 | Finalità del Bilancio SA8000 e riesame della direzione

Il Bilancio SA8000 è lo strumento di cui Samsic Italia si è dotata con lo scopo di fornire un mezzo efficace di lettura del proprio Sistema per la Responsabilità Sociale, in linea con quanto stabilito dalla norma SA8000:2014.

La rendicontazione dell'impegno sociale dell'azienda è stata conseguita anche grazie all'utilizzo di dati e indicatori relativi alle tematiche di Diversità & Inclusione e di Parità di Genere. Nel 2022 infatti, il Sistema di Gestione per la D&I e Parità di Genere, integrato a quello sulla Responsabilità Sociale, è stato validato e certificato da Ente Esterno Accreditato, in accordo alla norma internazionale **UNI ISO 30415** e alla prassi di riferimento italiana **UNI/PdR 125**.

Il presente documento evidenzia come l'azienda effettui periodicamente una revisione globale della propria struttura organizzativa e delle modalità dell'organizzazione e del lavoro, in relazione ai principi della Responsabilità Sociale, riportando risultati e documentando sinteticamente i miglioramenti realizzati.

L'aggiornamento del Bilancio SA8000 continuerà ad avvenire su base annuale, con lo scopo di evidenziare l'andamento del Sistema nel tempo e la capacità di realizzazione degli obiettivi fissati.

Il periodo considerato dal Bilancio è tipicamente l'ultimo esercizio conclu-

so (che coincide con l'anno fiscale 1 gennaio – 31 dicembre) anche se, dove possibile e pertinente, sono riportati anche aggiornamenti sul primo periodo del nuovo anno.

Il Bilancio viene redatto con il contributo e l'apporto di tutte le funzioni e viene approvato dalla Direzione prima di essere reso ufficiale.

## 2 | Definizioni

Per le definizioni adottate si fa riferimento a quanto indicato nella parte iniziale della norma SA8000:2014, UNI ISO 30415:21 e UNI/PdR 125:22. In relazione a quanto riportato nella sezione III della norma si ritiene utile tuttavia riprendere ed approfondire alcune definizioni

### **Agenzia per l'impiego privata**

Qualunque ente, indipendente dalle autorità pubbliche, che fornisce uno o più dei seguenti servizi a mercato:

- incontro tra domanda e offerta di lavoro, senza che l'agenzia diventi una parte del rapporto di lavoro che ne potrà scaturire;
- impiego di lavoratori con la finalità di renderli disponibili a una terza parte, che assegna loro delle mansioni e ne supervisiona l'esecuzione.

### **Azione correttiva**

Un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità individuata. Nota: le azioni correttive sono intraprese per prevenire il ripetersi della non conformità.

### **Azione preventiva**

Un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità potenziale. Nota: le azioni preventive sono intraprese per prevenire il verificarsi di una non conformità.

### **Azioni di rimedio**

a favore dei bambini lavoratori  
Ogni forma di sostegno ed azioni necessarie a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei

bambini che siano stati sottoposti a lavoro infantile, come definito a pagina 6, e il cui lavoro sia terminato.

### **Bambino**

Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più elevata.

### **Coinvolgimento delle parti interessate**

La partecipazione delle parti interessate, incluse ma non limitate a: l'organizzazione, i sindacati, i lavoratori, le organizzazioni dei lavoratori, i fornitori, gli appaltatori, i compratori, i consumatori, gli investitori, le ONG, i media ed i rappresentanti dei governi locali e nazionali

### **Comitato guida**

Comitato istituito dall'Alta Direzione per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere.

### **Contratto collettivo**

Un contratto che specifica i termini e le condizioni di lavoro, negoziato tra un'organizzazione (per esempio un datore di lavoro o un gruppo di datori di lavoro) ed una o più organizzazioni dei lavoratori.

### **Cultura dell'inclusione**

Valori, credenze e pratiche che influenzano la condotta e il comportamento

delle persone e delle organizzazioni mediante l'inclusione e la valorizzazione di prospettive e contributi della più ampia gamma di stakeholder.

### **Discriminazione**

Assenza di pari opportunità e trattamento, operata in seguito a un giudizio o a una classificazione.

### **Diversità**

Caratteristiche di differenze e similarità tra le persone. Le dimensioni della diversità comprendono le caratteristiche demografiche e altre caratteristiche personali della forza lavoro, per esempio età, disabilità, sesso, orientamento sessuale, genere, identità di genere, razza, colore, nazionalità, origine etnica o nazionale, religione o credenza, nonché caratteristiche legate al contesto socio-economico.

### **Empowerment femminile**

Processo attraverso cui una donna acquisisce competenze, autonomia e potere che le permettono di compiere scelte strategiche in ambito personale, sociale, politico ed economico e quindi avere il controllo sulla propria vita. Tale processo, sostenuto da politiche che favoriscono la parità di genere, riconosce i bisogni e le esperienze delle donne, permettendo loro di vivere relazioni paritarie e di esercitare il diritto di accedere al mercato del lavoro e ai servizi pubblici rilevanti (es. welfare, salute, istruzione).

### **Equità**

Principio secondo cui le politiche,

i processi e le pratiche dovrebbero essere applicati in modo imparziale e dovrebbero essere riconosciute le esigenze individuali.

### **Fornitore/subappaltatore**

Qualunque ente o individuo(i) nella catena di fornitura che fornisce direttamente all'organizzazione beni o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione dei beni e servizi dell'organizzazione

### **Giovane lavoratore**

Qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come definito a pagina 6, e che non abbia compiuto i 18 anni.

### **Imparzialità**

Principio secondo cui ognuno dovrebbe essere soggetto a procedure eque e per quanto possibile prive di pregiudizio sistematico.

### **Inclusività**

Pratica di includere tutti gli stakeholder nei contesti organizzativi.

### **Lavoratore**

Tutto il personale senza responsabilità di gestione.

### **Lavoratore a domicilio**

Una persona che ha un contratto con l'organizzazione o con un suo fornitore, sub-fornitore o subappaltatore, ma che non lavora presso i loro locali.

### **Lavoro dignitoso**

Lavoro svolto in condizioni di libertà, equità, sicurezza e dignità umana.

**Lavoro forzato o obbligato**

Ogni lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente e che è prestato sotto la minaccia di punizione o ritorsione, o è richiesto come forma di pagamento di un debito.

**Lavoro infantile**

Qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quella(e) specificata(e) nella definizione di bambino sopra riportata, eccetto quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.

**Non-conformità**

Non soddisfacimento di un requisito.

**Organizzazione**

Qualsiasi ente, a scopo di business o meno, responsabile dell'applicazione dei requisiti dello standard SA8000, incluso tutto il personale impiegato dallo stesso. Nota: per esempio, le organizzazioni includono imprese, società, aziende agricole, piantagioni, cooperative, ONG e istituzioni governative.

**Organizzazione dei lavoratori**

Un'associazione autonoma e volontaria di lavoratori organizzata allo scopo di promuovere e difendere i diritti e gli interessi dei lavoratori.

**Parità**

Stato di parità, in particolare per quanto riguarda la condizione sociale, i diritti, le opportunità o i risultati.

**Parti interessate**

Individuo o gruppo interessato alle, o

che subisce l'influenza delle, performance sociali e/o attività dell'organizzazione.

**Performance sociale**

Il raggiungimento da parte di un'organizzazione, attraverso il miglioramento continuo, della piena e sostenibile conformità a SA8000.

**Personale**

Tutti gli individui dipendenti da un'organizzazione o con altro tipo di rapporto contrattuale, inclusi ma non limitati a: direttori, dirigenti, manager, supervisori, impiegati, operai e lavoratori con qualsiasi forma di contratto, come guardie di sicurezza, addetti mensa, addetti ai dormitori e alle pulizie

**Piano strategico**

Documento formale nel quale l'organizzazione definisce gli obiettivi da perseguire, stabilisce risorse, responsabilità, metodi e frequenze di monitoraggio.

**Rappresentante dei lavoratori SA8000**

Uno o più rappresentanti liberamente eletti dai lavoratori per facilitare la comunicazione con i rappresentanti della direzione e con il senior management su tematiche relative a SA8000. Nei siti sindacalizzati, i rappresentanti devono essere membri dei sindacati riconosciuti, se questi scelgono di ricoprire tale ruolo. Nel caso in cui i sindacati non individuino un rappresentante o l'organizzazione non sia sindacalizzata, i lavoratori

possono a tale scopo eleggere liberamente i propri rappresentanti.

**Salario dignitoso**

La retribuzione ricevuta per una settimana standard di lavoro da parte di un lavoratore in un determinato luogo, sufficiente a permettergli di sostenere uno standard di vita dignitoso per lui e per la sua famiglia. Gli elementi che contraddistinguono uno standard di vita dignitoso comprendono cibo, acqua, abitazione, istruzione, assistenza sanitaria, trasporti, vestiario e altre necessità essenziali incluso l'essere preparati ad eventi inattesi.

**Sub-fornitore**

Qualunque ente o individuo(i) nella catena di fornitura che rifornisce il fornitore di beni e/o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione di beni o servizi dell'organizzazione o di un suo fornitore

**Tratta di essere umani**

Il reclutamento, trasferimento, alloggio o accoglienza di persone mediante l'uso di minacce, forza, raggirio, o altre forme di coercizione, a scopo di sfruttamento.

**Valutazione del rischio**

Un processo per identificare le politiche e le prassi di un'organizzazione inerenti la salute, la sicurezza e le politiche del lavoro, e attribuire una priorità ai rischi associati



**Fioritura  
delle lenticchie**  
| Castelluccio di  
Norcia | Perugia |  
Umbria | *Italia*

---

A vibrant field of red and blue flowers, likely poppies and cornflowers, stretching towards a blurred horizon under a soft sky. The flowers are densely packed and create a colorful mosaic of red and blue against the green grass.

Facility Tour

# 3 | Identificazione degli stakeholder e delle loro aspettative

## 3.1 | Presentazione dell'azienda e dell'ambiente di riferimento

### [2-1]

Samsic Italia è un'azienda che opera in Italia e fornisce servizi di supporto alle attività di altre imprese nella forma di **Facility & Energy Management**.

Il **Facility Management** consiste in un "approccio integrato" che, attraverso la progettazione, pianificazione ed erogazione di servizi di supporto all'attività principale dell'azienda Cliente, ha l'obiettivo di aumentare l'efficacia del suo operato e a renderla capace di adattarsi con facilità e rapidità ai cambiamenti del mercato, cercando di anticipare le esigenze dei Clienti. Comprende dunque il processo di progettazione, implementazione e controllo dei servizi di facility, allo scopo di fornire e mantenere livelli di servizio adeguati alle esigenze aziendali, creando un ambiente di lavoro di qualità con una spesa il più possibile oculata.

A ciò si affianca l'attività di **Energy Management**, che Samsic Italia articola in una serie di operazioni volte a promuovere e realizzare all'interno delle organizzazioni un utilizzo efficiente, razionale e consapevole delle risorse energetiche.

### [2-1]

La denominazione sociale della società è Samsic Italia S.p.A. con sede legale in Via Principe Amedeo 11 a Torino (Italia); la sede amministrativa operativa è in via Pavia 105/H a Cascine Vica – Rivoli, in provincia di

Torino (Italia), Codice fiscale e Partita IVA n. 05651570011.

### [2-1; 2-6]

La società svolge l'attività in gran parte del territorio italiano prevalentemente al centro nord ed ha diverse sedi operative, laddove necessarie e funzionali al business. Il gruppo di cui fa parte, Gruppo Samsic, svolge attività in tutta Europa e nel mondo, in particolare in Italia attraverso la Samsic Italia e poi in Francia, Svizzera, Lussemburgo, Portogallo, Spagna, Polonia, Inghilterra, Belgio e Irlanda, in Marocco e Qatar e anche in altri paesi dell'area mediterranea.

Nel corso del 2022 Samsic Italia ha consolidato la sua presenza sul territorio nazionale con l'apertura di due sedi in due città strategiche: **Milano** e **Roma**.

La sede milanese è situata presso il Centro polifunzionale Milano Ovest, un'area ben servita e comoda da raggiungere. Ospita 250 risorse in un ambiente moderno, costruito nel rispetto della sostenibilità ambientale con impianti che valorizzano il risparmio energetico, sicuro, grazie all'efficiente sistema di videosorveglianza, e accogliente, attraverso la dotazione di servizi aggiuntivi come ristorante e palestra interni.

La sede di Roma è situata nel quartiere residenziale Appio-Latino, non distante da alcuni importanti emblemi dell'Antica Roma e molto comoda

da raggiungere anche con il trasporto pubblico.



📍 **Milano | Lombardia | Italia**



📍 **Roma | Lazio | Italia**

Nel 2022, il valore economico complessivamente generato da Samsic Italia è stato di oltre 46 milioni di euro. Circa il 53% è stato destinato alle risorse umane per un totale al 31 dicembre 2022 di 1253 risorse.

## 3.2 | Cultura, etica e valori

L'etica professionale e la responsabilità sociale di impresa sono i punti cardine su cui è basata l'attività dell'azienda. **Onestà, serietà, correttezza, rispetto, eticità e sicurezza nel lavoro e nei rapporti interpersonali** sono e sempre saranno pilastri fondamentali dell'operato di Samsic Italia.

La partnership win-win tra cliente e fornitore così come la valorizzazione e la continua formazione delle proprie risorse umane, sono due direttrici principali dell'operato e delle scelte della società.

Samsic Italia mette a disposizione dei Clienti e del territorio il proprio patrimonio di competenze e di **know-how internazionale**, perseguendo l'eccellenza nell'erogazione dei servizi, con l'intento di creare **valore condiviso** e sviluppare reti di collaborazione durature nel tempo.

### [2-23, 2-24]

Samsic Italia adotta in modo fermo e deciso una condotta aziendale responsabile e finalizzata al rispetto dei **diritti umani** ed all'attenzione in tutte le declinazioni delle tematiche sociali. A tal fine si è dotata, fin dalla sua nascita, di specifiche Policy aziendali compreso un **Codice Etico** indirizzato a tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro, collaborazione, consulenza o fornitura con la Società.

### [2-15; 2-16; 2-26]

Il Codice Etico detta le regole di condotta aziendale incentrata sui principi

di correttezza e trasparenza che contraddistinguono l'operato dell'impresa e si basa su una serie di principi e valori, declinati poi all'interno del codice:



- **salute, sicurezza sul lavoro e ambiente**
- **correttezza contabile**
- **informazioni confidenziali e rilevanti**
- **protezione dei dati personali**
- **politiche del personale**
- **politiche sociali**
- **rapporti con fornitori e interlocutori della società**
- **rapporti con la pubblica amministrazione**
- **attuazione sistema disciplinare e sanzionatorio**
- **modello organizzativo ed organo di vigilanza**
- **segnalazioni in caso di violazioni delle disposizioni del codice etico**
- **trasparenza e completezza dell'informazione**

### [2-23; 2-24]

L'Organo di Vigilanza, istituito ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e richiamato nel Codice Etico, monitora il funzionamento del Codice e provvede all'aggiornamento e alla verifica continua della sua adeguatezza.



## 3.3 | SAMSIC ITALIA

Torino | Milano | Roma | Bari



### Mission

Fornire ai propri Clienti servizi di elevata qualità, operando in partnership con i propri fornitori per lo sviluppo e l'impiego delle tecnologie più efficienti e compatibili con l'ambiente e la sicurezza.



### Vision

Essere un esempio per tutti, essenziali per i nostri Clienti e un punto di riferimento per le nostre risorse, per assicurare lo sviluppo sostenibile.



Galleria di Diana |  
Reggia di Venaria  
| Torino |  
Piemonte | *Italia*



## La nostra storia

Samsic Italia ha posto le sue basi nel lontano **2006** a seguito del processo di fusione di due realtà aziendali e contava circa 40 collaboratori. Fin dall'inizio, l'obiettivo principale era quello di avviare un **processo di rinnovamento** che investisse il settore del facility management e grazie alla forza innovativa negli anni si è sviluppata acquisendo nuovi e sempre più prestigiosi Clienti, ampliando altresì la gamma dei servizi offerti ed arrivando a gestire circa **1200 dipendenti diretti**, soddisfacendo le esigenze di **oltre 350 Clienti**, e sviluppando un **fatturato di oltre 33 milioni di euro annui**.

### [2-6]

Samsic Italia è parte del gruppo francese Samsic, una realtà aziendale di origine familiare

bretonne che si occupava inizialmente dei servizi di facility management. Dal 1986 il Gruppo ha continuato ad arricchire la sua offerta sviluppando una gamma di servizi dedicati agli ambienti di vita, al lavoro e alle risorse umane ed offrendo quindi servizi più ampi e sviluppandosi ben oltre i confini francesi.

Il Gruppo Samsic è attualmente presente in **27 paesi** in tutto il mondo con un organico di **117.000 dipendenti**, contribuisce alle prestazioni degli oltre **30.000 clienti** offrendo oltre 160 tipologie di servizi su misura adeguati alle loro esigenze e specificità.

Con un fatturato nel 2022 di **3,45 miliardi di euro**, il Gruppo Samsic si posiziona come uno

dei leader nei servizi aziendali in Europa.

L'appartenenza ad una realtà internazionale permette di offrire un modello di servizio uniforme in tutta Europa, a vantaggio delle realtà industriali internazionali, beneficiando di elevatissime sinergie di know-how e assicurando allo stesso tempo vicinanza al Cliente e alti livelli di qualità e flessibilità.

Il Gruppo è sensibile agli aspetti della responsabilità sociale d'impresa e da anni redige un documento dove riepiloga i principali dati sociali ed ambientali.

## Governance

### La nostra struttura aziendale

#### [2-9]

La struttura aziendale della società è composta da un alto livello societario organizzato da un Consiglio di Amministrazione costituito da 7 componenti e, ai sensi di Legge, da un Collegio Sindacale costituito da 3 componenti. L'alta direzione è poi affiancata da un organo di Vigilanza, da un ufficio addetto alle certificazioni/attestazioni, un Organismo deputato al controllo tecnico, una struttura dedicata alla sicurezza sul lavoro e infine una divisione presieduta da un DPO (Data Protection Officer) dedicata alla privacy ed a tutto ciò che riguarda la compliance al Regolamento UE 679/2016 GDPR.

#### [2-9]

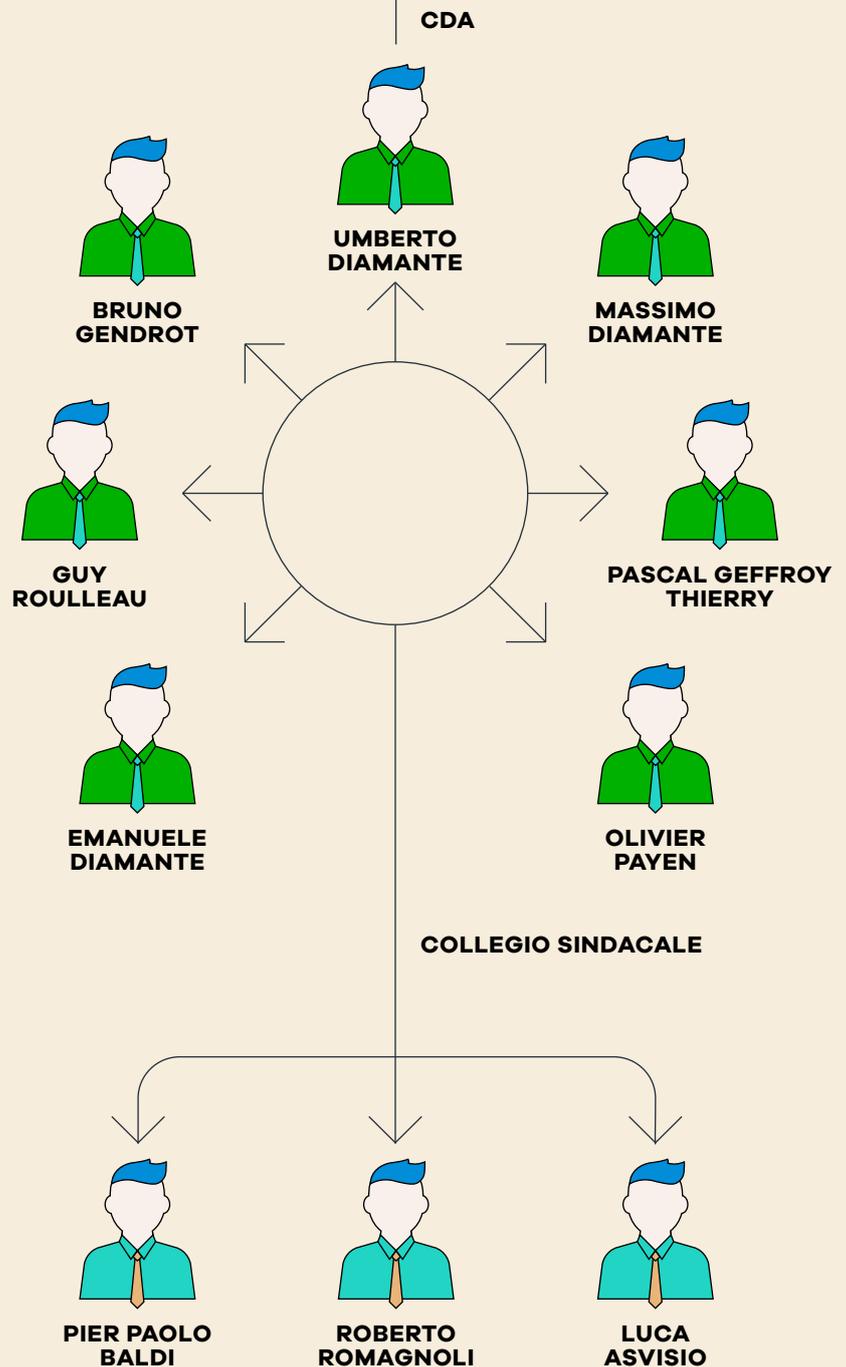
All'interno del Consiglio di Amministrazione la funzione direttiva è affidata ad un Amministratore Delegato. L'organo di controllo è rappresentato dal Collegio Sindacale di tre componenti con specifiche competenze anche in ambito non finanziario, mentre la revisione contabile è affidata alla società di revisione legale Deloitte SpA. La società è inoltre dotata di un Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001.

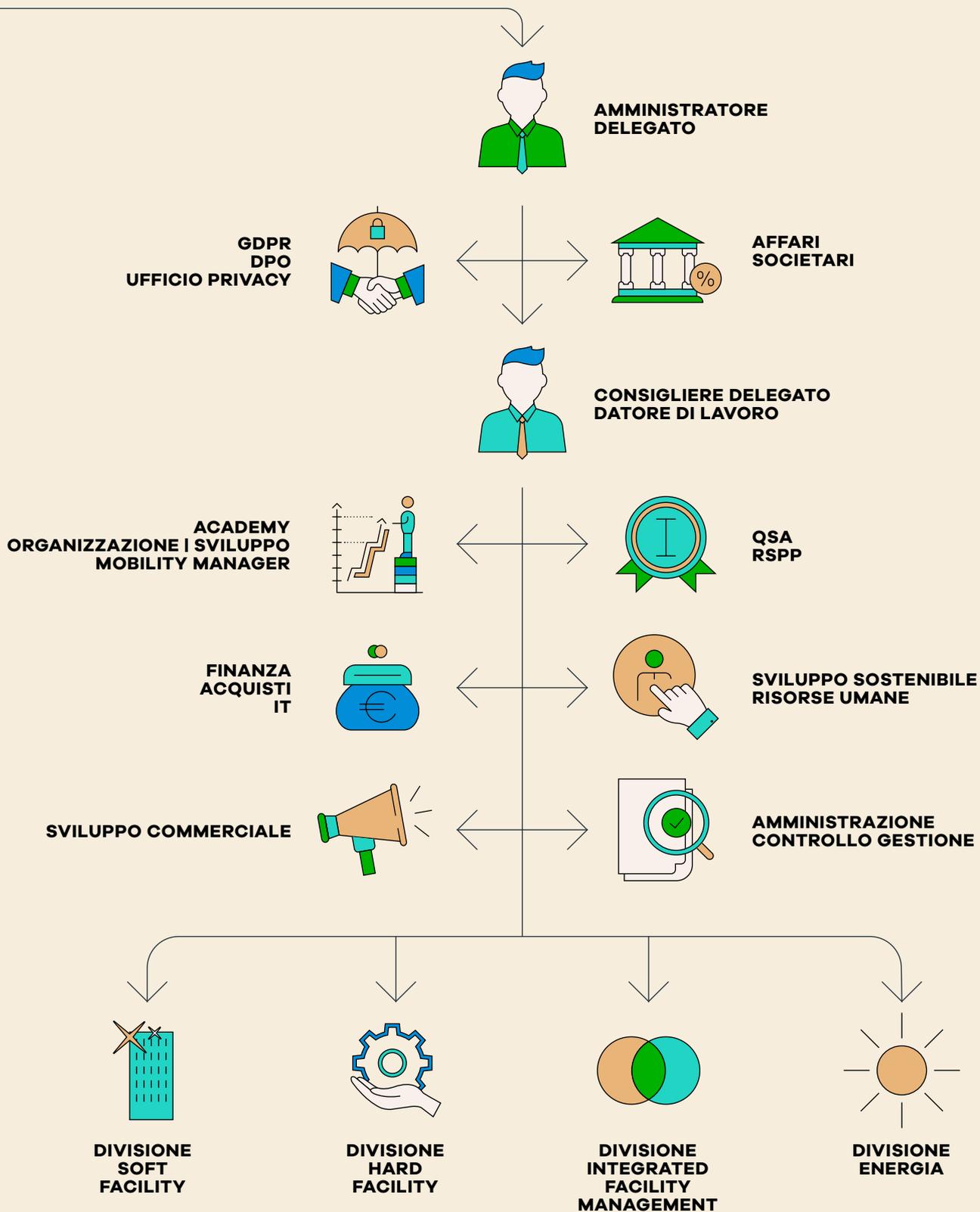
#### [2-10; 2-11; 2-12; 2-13]

L'Amministratore Delegato ha la responsabilità della gestione degli impatti dell'organizzazione sugli aspetti ESG ed in particolare su Economia, Ambiente ed aspetti Sociali. Inoltre, ha l'alta direzione della funzione risorse umane.

L'organigramma aziendale è poi articolato in diverse funzioni aziendali (amministrazione e controllo di gestione; finanza acquisti e IT, risorse umane, QSA, commerciale marketing e organizzazione e sviluppo) e divisioni organizzative, suddivise per aree territoriali e per tipologia di servi-

zio (soft facility, hard facility, integrated facility management ed energy). In relazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, è riportata la composizione attuale e relativa all'anno 2022. Tutti i componenti sono in carica fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2024.





[2-9; 405-1] Di seguito è possibile trovare i dettagli in merito alla diversità dell'Organo di Governance.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	2020		2021		2022	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
< 30 anni	1		1			
30 ≤ x ≤ 50	1		1		2	
> 50 anni	5		5		5	
<b>Totale</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>

## Trasparenza

### [3-3]

Tra i temi materiali economici, la **trasparenza** risulta particolarmente rilevante e questo sottolinea quanto sia importante per l'azienda e per gli stakeholder avere delle fondamenta solide. Samsic Italia monitora e cerca di prevenire i rischi di corruzione o di non rispetto dei principi di libera concorrenza verso Enti Pubblici e Clienti privati, Fornitori, Dipendenti e, in generale, tutti gli Stakeholder.

La società è cresciuta su pilastri solidi e valori come onestà, correttezza, rispetto, eticità nel lavoro e nei rapporti interpersonali sono sempre stati nel DNA delle persone prima ancora che in azienda: ne è conseguenza logica e naturale che Samsic Italia abbia da sempre operato rispettando e valorizzando tali principi.

Motivo di orgoglio, come riconoscimento del nostro impegno, è il **Rating di legalità** attribuito il 14 gennaio 2020 con il **punteggio massimo di tre "stelllette"**. Si rinvia per i dettagli alla sezione dedicata alle certificazioni.

### Codice Etico

Samsic Italia redige ed aggiorna annualmente il Codice Etico perché tra i propri valori considera fondamentale il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui opera. Il presente Codice viene indirizzato a tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro, collaborazione, consulenza o fornitura con Samsic Italia.

### [205-2]

A tal proposito, viene effettuato ai propri dipendenti e collaboratori un adeguato programma di formazione e di informazione; inoltre, qualora esistessero dei dubbi sulle procedure possono essere richieste specifiche informazioni e chiarimenti all'azienda che si impegna a rispondere per iscritto.

### [205-1]

Nel Codice etico vengono delineati quelli che sono i principi base nei rapporti con gli interlocutori di Samsic Italia, come per esempio: è vietato nei rapporti relazionali con la Pubblica Amministrazione e con i privati offrire denaro o doni ai dirigenti, funzionari o dipendenti o a loro parenti, e vengono considerati atti di corruzione sia i pagamenti illeciti fatti direttamente da Samsic Italia o dai suoi dipendenti, sia i pagamenti illeciti fatti tramite persone che agiscono per conto della società. Si proibisce di offrire o di accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore economico e non, nell'ambito di qualsiasi rapporto intrattenuto con i Clienti pubblici e privati.

### [2-23; 2-24; 3-3]

Samsic Italia ha adottato un Modello organizzativo basato sui principi contenuti nel Codice etico. Esso rappresenta lo strumento attraverso il quale vengono individuate le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati e vengono previsti specifici protocolli diretti a programmare la for-

mazione e l'attuazione delle decisioni di Samsic Italia in relazione ai reati da prevenire. Il compito di vigilanza e controllo sul funzionamento del Modello Organizzativo è affidato ad un organismo, l'Organo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo che riporta ai vertici societari quali il Consiglio di Amministrazione ed all'Amministratore della Società redigendo relazioni trimestrali in ordine ai controlli realizzati.

### [205-3]

L'attenzione sempre alta di Samsic Italia su queste tematiche ha messo in risalto la **tendenza alla legalità e alla trasparenza** dell'azienda, infatti, non è stato accertato nessun caso di corruzione e di conseguenza nessun tipo di provvedimento nei confronti dei dipendenti.

### [206-1]

Chiaramente, in linea con la politica all'eticità, alla trasparenza e alla legalità non sono state riscontrate pratiche di concorrenza sleale, pratiche monopolistiche e azioni legali.

### [2-27]

Nel corso del 2022, così come negli anni precedenti, non sono state comminate all'organizzazione sanzioni pecuniarie e non di carattere materiale o rilevante, per non conformità rispetto a leggi e regolamenti in ambito sociale ed economico.

## Codice di Comportamento

Nel 2022, Samsic Italia ha redatto, in linea con il proprio Codice Etico, un Codice di Comportamento per Diversità, Inclusione e Parità di Genere. Nella stesura del presente codice, Samsic Italia intende sviluppare una cultura di inclusione, a garanzia di valori quali l'equità, la diversità, la parità di genere, fornendo indicazioni per la buona condotta sia tra i propri lavoratori che per i fornitori. Le seguenti indicazioni hanno lo scopo di aiutare le persone a prevenire comportamenti inappropriati, irrispettosi o che possono essere fraintesi.

L'obiettivo del codice è anche la prevenzione delle discriminazioni e molestie, che si configurino o meno come reati, assicurando la necessaria tutela delle persone coinvolte, nel rispetto della privacy.

Il presente codice di comportamento si applica a tutti i componenti della Società e collaboratori, sia presso le proprie sedi che all'esterno (luoghi di lavoro esterni, compresi trasferimenti). Anche i fornitori di Samsic Italia S.p.A. si impegnano ad adottare il codice di comportamento, in particolare nell'ambito delle attività svolte per conto di Samsic Italia S.p.A.

## Qualità e innovatività dei servizi

### [3-3]

Qualità e innovatività dei servizi offerti è l'altro tema mdì carattere economico presente nell'elenco dei temi materiali. Samsic Italia utilizza in modo equo e responsabile tutte le risorse di cui dispone e contribuisce allo sviluppo economico generando e distribuendo valore.

Samsic Italia offre la gestione completa di tutti i servizi necessari ai propri Clienti. Per farlo pone la massima attenzione alla qualità dei servizi offerti e all'efficienza dei processi gestiti, tutelando l'ambiente ed i propri dipendenti sottolineando che la responsabilità sociale d'impresa è connaturale nell'identità di Samsic Italia ed un modo per perseguire uno sviluppo sostenibile.

### [2-6]

Di seguito viene rappresentata l'analisi della distribuzione del valore economico generato riclassificando le voci del conto economico a quanto previsto dagli Standard GRI.

Riguardo alla distribuzione di tale valore, escluso quanto Samsic Italia trattiene per sé sotto forma di accantonamenti, ammortamenti e utili, si sottolinea che la gran parte delle risorse vengono utilizzate per la remunerazione del personale ed il resto per costi operativi, per i fornitori e per la Pubblica Amministrazione.

Il valore economico generato complessivamente da Samsic Italia nel 2022 è di euro 46.700.852 (nel 2021

è stato di euro 35.011.846 con una crescita del 33,4%. Con riferimento al 2022, in particolare:

- il 53,3 % è destinato alle risorse umane ed alla fiscalità e previdenza a loro collegate;
- il 35,9% è costituito dai costi operativi sostenuti per le materie prime, i servizi ed il godimento dei beni di terzi;
- lo 0,4% è destinata ai fornitori di capitale;
- il 2,9% è destinato alla Pubblica Amministrazione come imposte, oltre alla fiscalità presente tra i costi del personale;
- il residuo 7,4% è il valore trattenuto per ammortizzare gli investimenti e quale utile societario.

Il consistente aumento della forza lavoro (+227 dipendenti rispetto al 2021), ha portato ad una crescita in larga misura dei costi del (+ € 6.007.162). Questo incremento più che proporzionale dei costi è giustificato da un maggior numero di ore lavorate totali (+ 475.1786 ore rispetto al 2021 ) e dall'aumento della retribuzione per dipendente a causa di adeguamenti contrattuali.

### [201-1]

Di seguito si rappresenta, con l'ausilio di strumenti grafici e tabelle, il dettaglio del valore generato e distribuito nel 2022, operando poi un confronto con i dati del 2021 e del 2020, eseguiti riclassificando i bilanci dell'Azienda.

<sup>6</sup>I dettagli relativi all'assenteismo e ore lavorate sono presenti nel capitolo "Impegno sociale".

## I nostri Stakeholder

### [3-3] [2-29]

Samsic Italia interagisce con numerosi soggetti fondando le proprie relazioni su pilastri solidi quali il rispetto delle persone, la sicurezza sul lavoro, la qualità dei servizi offerti, l'attenzione all'ambiente, la trasparenza nelle relazioni e la Responsabilità Sociale. L'attività di **stakeholder engagement** ha permesso di definire il perimetro di rendicontazione e di costruire una mappatura degli stakeholder che individua i soggetti legati all'impresa da relazioni di diversa natura e inseriti a loro volta in network più ampi di interrelazioni.

Samsic Italia identifica i propri stakeholder dividendoli in due categorie principali: stakeholder interni ed esterni.

### Stakeholder interni

Azionisti, management aziendale, dipendenti e collaboratori

Gli azionisti e il management aziendale guidano la strategia e l'operatività dell'impresa nel **rispetto e nella condivisione dei principi etici e morali**.

In generale, tutti i soggetti che lavorano in nome e per conto di Samsic Italia **sono regolarmente coinvolti** nelle sue attività e in particolare nel **processo di applicazione del Sistema per la Responsabilità Sociale, Diversità e Inclusione e Parità di Genere**, pilastri portanti della realtà aziendale in ambito sociale.

### Stakeholder esterni

Clienti, Fornitori, Subfornitori e istituti finanziari

I fornitori e subfornitori vengono selezionati attraverso un preciso sistema di valutazione al fine dell'inserimento nell'**Albo dei Fornitori Qualificati**, oltre che sulla base del rispetto dei principi disciplinati dalla **SA8000, ISO 30415 e PDR. 125**, essere fornitori di Samsic Italia significa impegnarsi a estendere gli stessi principi etici che guidano l'azienda anche alla propria catena di fornitura e lungo l'intera catena del valore. In conseguenza di questa "clausola sociale", che viene inserita esplicitamente nei contratti di fornitura, Samsic Italia ha la facoltà di monitorare l'operato dei fornitori secondo **procedure specifiche e trasparenti**.

Inoltre, Samsic Italia si è impegnata in attività di sensibilizzazione della catena di fornitura sulle tematiche di diversità, inclusione e parità di genere.

### [2-16; 2-26]

Entrambe le categorie di portatori di interesse (interni ed esterni) hanno legittime aspettative nei confronti dell'operato di Samsic Italia e, in relazione agli stakeholder più rilevanti, viene assicurata la possibilità di esprimere pareri e suggerimenti, sia in forma palese che anonima, attraverso diversi strumenti di condivisione messi a disposizione dall'azienda e da ultimo con il processo di stakeholder engagement. Grazie a questi processi di ascolto, l'azienda ha modo di comprendere le loro esigen-

ze e valutarle per migliorare le proprie attività e il proprio impatto su di essi.

### [2-29]

In generale, il coinvolgimento degli stakeholder avviene nel rispetto del **principio di inclusività**, attraverso cui Samsic Italia si impegna a favorire la partecipazione attiva di tutti gli stakeholder alla vita aziendale e alle decisioni strategiche.

**Stakeholder  
interni**  
azionisti  
management  
personale  
collaboratori

**esterni**  
clienti  
fornitori  
subfornitori  
fondi |  
assicurazioni  
enti | fondazioni  
associazioni  
sindacali di  
categoria  
cittadini | comitati  
movimenti | utenti  
associazioni  
no-profit  
volontariato



Leone del Pireo |  
Arsenale |  
Venezia |  
Veneto | *Italia*



**Polignano  
a Mare | Bari |  
Puglia | *Italia***

---



Facility Tour

# 4 | Descrizione della organizzazione

## 4.1 | Carta dei principi per la sostenibilità ambientale e guida pratica

La Guida Operativa di orientamento per l'applicazione pratica dei Principi per la Sostenibilità Ambientale è un documento di supporto della Carta. Si tratta di uno strumento inteso a fornire indicazioni operative e di supporto interpretativo dei Principi a tutte le imprese ed associazioni di imprese che volontariamente aderiscono alla Carta. Inoltre, la Guida intende consentire un'autovalutazione della propria posizione nel percorso verso la sostenibilità ambientale. Essa riporta, per ciascun Principio e Impegno della Carta, alcuni strumenti e azioni concrete che possono essere integrati nell'attività aziendale, sulla base del proprio ambito operativo e della propria dimensione aziendale.

### I dieci principi

#### 1. di obiettivi di sostenibilità ambientale nel breve, medio e lungo periodo:

porre la tutela dell'ambiente come parte integrante della propria attività e del proprio processo di crescita produttiva;

#### 2. Adozione di un approccio

**preventivo:** valutare l'impatto delle proprie attività, dei propri prodotti e servizi, al fine di gestirne gli aspetti ambientali secondo un approccio preventivo e promuovere l'utilizzo delle migliori tecnologie disponibili;

#### 3. Uso efficiente delle risorse

**naturali:** promuovere l'uso efficiente delle risorse naturali, con particolare attenzione alla gestione razionale

delle risorse idriche ed energetiche;

#### 4. Controllo e Riduzione degli

**impatti ambientali:** controllare e, ove possibile, ridurre le proprie emissioni in aria, acqua e suolo; perseguire la minimizzazione della produzione di rifiuti e la loro efficiente gestione privilegiando il recupero e il riutilizzo in luogo dello smaltimento; adottare misure idonee a limitare gli effetti delle proprie attività sul cambiamento climatico; promuovere la salvaguardia della biodiversità e degli ecosistemi;

#### 5. Centralità di tecnologie innovative"

investire in ricerca, sviluppo e innovazione, al fine di sviluppare processi, prodotti e servizi a sempre minore impatto ambientale;

#### 6. Gestione responsabile del

**prodotto:** promuovere una gestione responsabile del prodotto o del servizio lungo l'intero ciclo di vita, al fine di migliorarne le prestazioni e ridurre l'impatto sull'ambiente, anche informando i Clienti sulle modalità di utilizzo e di gestione del "fine vita";

#### 7. Gestione responsabile della

**filiera produttiva:** promuovere la salvaguardia dell'ambiente nella gestione della catena produttiva, coinvolgendo fornitori, Clienti e parti interessate quali attori della propria politica di sostenibilità;

#### 8. Sensibilizzazione e Forma-

**zione:** promuovere iniziative di

informazione, sensibilizzazione e formazione, al fine di coinvolgere l'organizzazione nell'attuazione della propria politica ambientale.

#### 9. Trasparenza nelle relazioni con le parti interessate:

promuovere relazioni, con le parti interessate, improntate alla trasparenza, al fine di perseguire politiche condivise in campo ambientale;

#### 10. Coerenza nelle attività inter-

**nazionali:** operare in coerenza con i principi sottoscritti in questa Carta in tutti i Paesi in cui si svolge la propria attività.



Amalfi | Salerno |  
Campania | *Italia*

## 4.2 | Il nostro Business Model

Il Business Model descrive la logica con la quale un'organizzazione crea, distribuisce e trattiene valore. Quest'ultimo, percepito dal cliente, è dato dalla differenza tra i benefici ricevuti e i costi sostenuti.

Il Business Model di Samsic Italia si caratterizza per la diversificazione dei suoi servizi, clienti e per il territorio di riferimento. Samsic Italia è presente a livello nazionale in maniera diretta ed a livello internazionale attraverso il Gruppo Samsic garantendo così di poter rispondere a Clienti plurilocalizzati e multinazionali.

Praticamente l'integrale totalità dei servizi offerti è gestita ed erogata con personale diretto attraverso quattro divisioni.

### Servizi Ambientali Integrati Facility soft



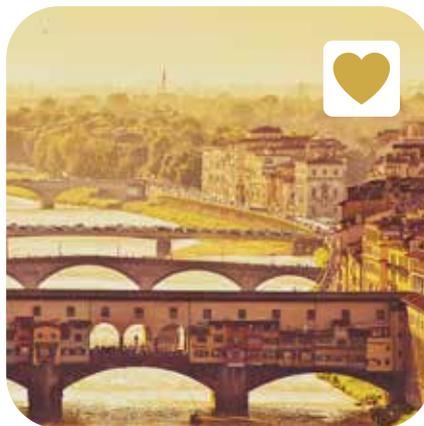
📍 Capo Caccia | Sassari |  
Sardegna | Italia

### Impianti Facility hard



📍 Seceda | Val Gardena | Südtirol |  
Trentino Alto Adige | Italia

### Integrated Facility Management



📍 Ponte Vecchio | Firenze |  
Toscana | Italia

### Energia Energy Management



📍 Isola di Mozia | Trapani  
Sicilia | Italia

## Facility Management



PULIZIE CIVILI



PULIZIE TECNICHE  
E INDUSTRIALI



SANIFICAZIONI



SUPPORTO ALLA  
LOGISTICA



PORTIERATO  
E RECEPTION



GESTIONE  
AREE VERDI



GESTIONE  
INTERNA RIFIUTI



SEGNALETICA



RESINATURA,  
VERNICIATURA  
E TINTEGGIATURA



TRATTAMENTI  
CON  
NANOTECNOLOGIE



IMPIANTI  
ELETTRICI



IMPIANTI  
IDRICO-SANITARI



IMPIANTI  
ANTINCENDIO



IMPIANTI DI  
CLIMATIZZAZIONE E  
DISTRIBUZIONE ARIA



IMPIANTI  
ANTINTRUSIONE,  
CONTROLLO ACCESSI,  
RETI



IMPIANTI  
DI PRODUZIONE  
CALORE



PROGETTAZIONE  
E REALIZZAZIONE  
IMPIANTI

## Energy Management



AUDIT E DIAGNOSI  
ENERGETICHE



FONTI  
ENERGETICHE  
RINNOVABILI



RELAMPING  
E REVAMPING



SERVIZI  
ENERGETICI  
INTEGRATI



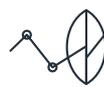
VETTORI  
ENERGETICI



GESTIONE E  
CONDUZIONE  
IMPIANTI



RIQUALIFICAZIONI  
ENERGETICHE



SISTEMI DI  
MONITORAGGIO



INGEGNERIA  
E CONSULENZA



Villa Farnese |  
Viterbo |  
Lazio | *Italia*

## Le nostre certificazioni

# environmental



UNI EN ISO  
**14001**  
**50001**



ECOLABEL  
**Samsic**  
**Green**  
**Division**



F-GAS



UNI CEI  
**11352**

# social



UNI EN ISO  
**45001**  
**30415**



UNI/PDR:**125**



SA 8000

# governance



ECOVADIS  
**PLATINUM**



RATING  
**LEGALITÀ**



UNI EN ISO  
**9001**



SOA



CAMPIONI  
DELLA  
**CRESCITA**



MODELLO 231



CODICE  
**ETICO**



Val d'Orcia |  
Siena |  
Toscana | *Italia*

Samsic Green Division

---

## QSA

L'impegno per la qualità dei servizi, l'attenzione all'ambiente e alla sicurezza dei collaboratori ha trovato la sua espressione nel **Sistema di gestione integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza**, che unifica le certificazioni che Samsic Italia ha ottenuto in diversi momenti della sua storia:

Il Sistema integrato è stato concepito con l'obiettivo di migliorare l'efficienza interna e dei servizi offerti tramite una corretta pianificazione delle attività, affiancata dal loro continuo monitoraggio. Samsic Italia vuole infatti perseguire il miglioramento continuo, facilitando il coinvolgimento e la responsabilizzazione di tutti i collaboratori dell'impresa, al fine di misurare efficacemente le attività, individuare eventuali problemi e predisporre tempestivamente azioni preventive o correttive. Inoltre, attraverso piani personalizzati è in grado di adattare il sistema QSA alle particolari esigenze di ogni Cliente.

### UNI EN ISO 9001

La certificazione per il Sistema di Gestione per la Qualità conforme alla norma **ISO 9001:2015** è stata ottenuta per la prima volta nel 2003 e rinnovata nel 2021 con scadenza a maggio 2024;

### UNI EN ISO 14001

La certificazione **ISO 14001**, relativa al Sistema di Gestione Ambientale, è

stata ottenuta per la prima volta nel 2008 in conformità alla norma UNI EN ISO 14001:2004, e successivamente rinnovata nel 2021 con scadenza a maggio 2024;

### UNI EN ISO 45001

La certificazione **ISO 45001**, che dichiara la conformità del Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro dell'organizzazione alla norma UNI ISO 45001:2018, è stata ottenuta per la prima volta nel 2012 (UNI ISO 45001) e rinnovata nel 2021, con scadenza a maggio 2024.

### ISO/IEC 27001

La sicurezza, per Samsic Italia, è intesa anche come Sicurezza informatica che si estende alla tutela delle informazioni. La certificazione **ISO IEC 27001** dichiara la conformità del Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni alla norma ISO IEC 27001:2013 e dimostra tale sistema segue le best practices nel proteggere dati e informazioni offrendo un alto livello di affidabilità a tutti i propri interlocutori. Tale standard è stato adottato volontariamente da Samsic a settembre 2022 e ha validità di tre anni.

## AMBIENTE

### Ecolabel UE

Nel 2019 Samsic Italia SpA diventa tra le prime 4 aziende a livello internazionale ad essere certificata **Ecolabel**

**UE per i servizi di pulizia** e riconosciuta come Ambassador del marchio. La società ha così creato una specifica divisione operativa, la Samsic Green Division, dedicata al tema della sostenibilità verde. Le attività di cleaning sono eseguite con processi e prodotti ad alto livello di sostenibilità ambientale usando, ad esempio, detergenti certificati Ecolable creati con materie prime di origine vegetale e prodotti a impatto zero: senza pittoگرامmi CLP, senza nickel, cobalto, cromo, senza allergeni e parabeni, dermatologicamente testati e altamente biodegradabili.

## LEGALITÀ

### Rating di legalità \*\*\*

Il rating di legalità è uno strumento introdotto nel 2012 da AGCM per le imprese italiane, volto alla promozione e all'introduzione di principi di comportamento etico in ambito aziendale, tramite l'assegnazione di un "riconoscimento", misurato in "stellette", indicativo del rispetto della legalità da parte delle imprese che ne abbiano fatto richiesta e, più in generale, del grado di attenzione riposto nella corretta gestione del proprio business. All'attribuzione del rating l'ordinamento ricollega vantaggi in sede di concessione di finanziamenti pubblici e agevolazioni per l'accesso al credito bancario. Il rating di legalità ha durata di due anni dal rilascio ed è rinnovabile su richiesta.

Il rating attribuito a Samsic Italia con il **punteggio massimo di tre “stelle”** è stato rinnovato a novembre 2021 con **validità fino al 2023**.

## ENERGIA

### UNI EN ISO 50001

Il Sistema di gestione dell'Energia è conforme alla norma ISO 50001:2018. La certificazione è stata rilasciata per la prima volta nel 2015 e **validata ulteriormente nel 2021**, con scadenza a luglio 2024.

### UNI CEI 11352

Samsic Italia è una **Energy Service Company (ESCO) certificata UNI CEI 11352:2014** “Società che forniscono servizi energetici (ESCO)” dal 2016. La certificazione è stata rinnovata nel 2022. La norma stabilisce che le società devono avere un Responsabile con opportuna competenza nella gestione dell'energia, introducendo importanti semplificazioni per quelle ESCO che abbiano un EGE certificati UNI CEI 11339:2009. La certificazione della competenza in materia di gestione dell'energia assicura il possesso delle conoscenze e delle capacità necessarie a ricoprire in maniera efficace, nell'ambito di qualsivoglia organizzazione, il ruolo di Esperto in Gestione dell'Energia.

### UNI EN 13549:2003

Samsic Italia nel corso del 2022 ha ottenuto la certificazione **UNI EN**

**13549 relativa ai sistemi di pulizia e sanificazione degli ambienti sensibili in ambito industriale**. Tale certificazione è soggetta a sorveglianza annuale con rinnovo triennale.

## SOCIALE

### ISO 30415

Attraverso la collaborazione con **UOMOeAMBIENTE**, Samsic Italia ha ottenuto la certificazione **ISO 30415:2021 su Diversità e Inclusione**. Tale certificazione attesta la capacità inclusiva dell'organizzazione e specifica i requisiti per i sistemi di gestione delle Risorse Umane con lo scopo di migliorarne l'efficacia e l'efficienza. Il rinnovo della certificazione è previsto ogni 3 anni mentre la sorveglianza è annuale.

### UNI/PdR. 125

Samsic Italia ha ottenuto la nuova certificazione **UNI/PdR 125:2022** che definisce le linee guida che l'organizzazione deve attuare per garantire la **parità di genere nel contesto lavorativo**. Tale certificazione supporta le imprese nel promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne nelle diverse aree dell'organizzazione e prevede la predisposizione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere e la strutturazione e l'adozione di Politiche di parità di genere adeguate e di specifici KPI inerenti alle stesse.

Il rinnovo della certificazione è previ-

sto ogni 3 anni mentre la sorveglianza è annuale.

### SA 8000

Dal momento che la Responsabilità Sociale d'Impresa in tutte le sue declinazioni è connaturata nei valori di Samsic Italia, l'impresa ha previsto un Sistema per la Gestione della Responsabilità Sociale, composto da una serie di prassi e procedure finalizzate a tenere sotto controllo la conformità ai principi della norma SA8000.

#### [2-23; 2-24; 408-1, 409-1]

La certificazione SA8000 è stata ottenuta nel 2016 in conformità alla norma SA8000:2008; in occasione dei successivi rinnovi, è stato effettuato l'adeguamento alla versione più attuale del 2014. Samsic Italia ha rinnovato tale certificazione nel corso del 2022.

Essa rappresenta uno dei **capisaldi dell'azienda** poiché i suoi principi sono fortemente radicati internamente e fungono anche da strumento di sensibilizzazione e di verifica dell'operato dei fornitori e della loro intera catena di approvvigionamento, con l'obiettivo di estendere le best practices all'intera catena del valore. Ai fornitori, infatti, già in fase di prequalifica attraverso le condizioni contrattuali e la sensibilizzazione, viene richiesto l'impegno a garantire la disponibilità a verifiche da parte di personale Samsic Italia e a predisporre piani di miglioramento in caso di problemi rilevati in

relazione ai principi della norma.

La **SA8000** è uno **standard ad aderenza volontaria** i cui elementi fondamentali sono ripresi dalla Dichiarazione Universale dei diritti umani, dalle convenzioni ILO e dalle norme nazionali e internazionali sui diritti umani e sul lavoro. L'obiettivo di un simile standard è quello di **valorizzare e tutelare** i soggetti che ricadono nella sfera di controllo ed influenza dell'organizzazione, attraverso il loro coinvolgimento e la collaborazione con il management.

#### [2-24]

Per la raccolta di suggerimenti e segnalazioni inerenti alla SA8000, Samsic Italia ha un canale di dialogo sempre attivo con gli stakeholder.

## D&I e Parità di Genere

Dato che la cultura dell'inclusione e dell'equità è scritta nel DNA di Samsic Italia, l'impresa ha deciso di implementare un Sistema per la Gestione della Diversità & Inclusione e Parità di Genere. Nel 2022, Samsic Italia ha ottenuto le certificazioni in accordo alla norma ISO 30415 e alla prassi di riferimento PdR 125.

La norma ISO 30415 è una guida su Diversità ed Inclusione (D&I) per le organizzazioni, inclusi il loro organo di governo, i leader, la forza lavoro, i rappresentanti riconosciuti e altre parti interessate. Samsic Italia ha applicato i principi della suddetta norma al ciclo di vita delle risorse umane, alla

fornitura di prodotti e servizi, alle relazioni con la catena di fornitura e alle relazioni con gli stakeholder esterni per garantire equità, imparzialità e parità. Samsic Italia promuove una cultura organizzativa diversificata e inclusiva per aiutare le persone, indipendentemente dall'identità, dal contesto e dalle circostanze, ad accedere al lavoro e sviluppare conoscenze, abilità e capacità fondamentali per lo sviluppo e benessere personale.

Samsic Italia ha effettuato la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nell'organizzazione con l'obiettivo di colmare eventuali gap. Samsic Italia ha sviluppato un ambiente inclusivo attraverso un impegno costante in termini di linguaggio, politiche, processi e pratiche organizzative.

Al fine di gestire le attività previste per il Sistema di Gestione, l'azienda ha nominato un Comitato D&I, composto da Rappresentante del CdA e dai Responsabili di Divisione. Tale comitato assicura, all'interno dell'organizzazione, la promozione dei principi di parità di genere e di inclusione evitando ogni forma di discriminazione. Inoltre, il comitato si occupa di redigere il piano strategico, un documento formale nel quale l'organizzazione definisce il quadro generale all'interno del quale vengono individuate le strategie e gli obiettivi riguardanti la parità di genere, la diversità e l'inclusione.

Per la raccolta di suggerimenti e segnalazioni in merito alle tematiche di

D&I e Parità di Genere, l'azienda ha messo a disposizione sempre attivi per gli stakeholder: email dedicata, cassettoni dedicati presso le sedi e i cantieri, form sul sito aziendale

## CSR

### EcoVadis Platinum

Nel corso del 2022 Samsic Italia ha ottenuto la certificazione EcoVadis raggiungendo per il secondo anno di seguito il livello di riconoscimento **PLATINO**, il migliore disponibile che fa di Samsic Italia una **Best in Class** e la posiziona nell'1% delle migliori società certificate, migliorando il proprio Score finale rispetto allo scorso anno.

EcoVadis è uno dei più importanti sistemi di monitoraggio delle performance di sostenibilità che mira a migliorare pratiche e politiche relative alla CSR delle aziende. La valutazione di sostenibilità aziendale prende in considerazione 21 criteri di sostenibilità suddivisi in quattro macro-ambiti: Ambiente, Lavoro e Diritti umani, Etica e Acquisti Sostenibili. Il punteggio EcoVadis riflette la qualità del sistema di gestione della sostenibilità della società valutata.

### Campione della Crescita 2023

Samsic Italia è rientrata tra gli 800 Campioni della Crescita 2023. L'attestato è riconosciuto dall'Istituto Te-

desco Qualità (ITQF) e La Repubblica Affari e Finanza alle aziende indipendenti con sede legale in Italia che soddisfano alcuni criteri relativi alla crescita organica e di fatturato.

## ABILITAZIONI

### F-GAS

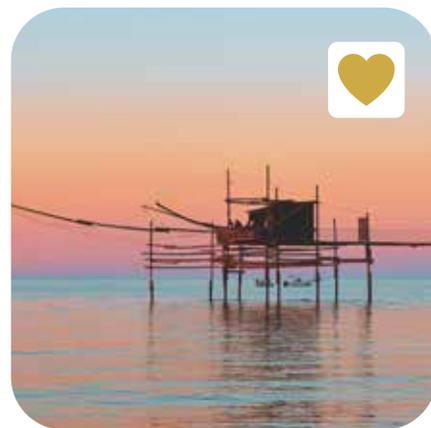
Nel 2022, Samsic Italia ha rinnovato le abilitazioni conformi al Regolamento (CE) n. 304/2008 e al Regolamento di esecuzione (EU) 2015/2067, previste dal D.P.R. 16 novembre 2018 n. 146, che attua il Regolamento (UE) 517/2014 sui gas fluorati ad effetto serra, la cui principale finalità è quella di tutelare l'ambiente e quindi garantire che tutti gli operatori abbiano i requisiti e le competenze necessarie per ridurre le emissioni di gas serra. La normativa prevede che, per operare su apparecchiature che prevedono l'utilizzo di F-GAS, il personale tecnico debba essere in possesso di una specifica certificazione rilasciata da Organismi accreditati. Anche le Imprese che operano in questo campo devono essere certificate, previa dimostrazione di servirsi di un adeguato numero di personale tecnico certificato.

### SOA

Samsic Italia possiede l'attestazione **SOA** nelle categorie **OG1 Edifici civili ed industriali e OG11 Impianti tecnologici** (che comprende le precedenti SOA OS3, OS28 e OS 30). Si trat-

ta di una certificazione obbligatoria per la partecipazione a gare d'appalto per l'esecuzione di appalti pubblici di lavori, ovvero un documento necessario e sufficiente a comprovare, in sede di gara, la capacità dell'impresa di eseguire, direttamente o in subappalto, opere pubbliche.

Attesta e garantisce il possesso da parte dell'impresa di tutti i requisiti previsti dalla attuale normativa in ambito di Contratti Pubblici di lavori.



📍 **Trabocco | Punta Aderci | Vasto | Chieti | Abruzzo | Italia**



📍 **La Secca di Castrocuoco | Maratea | Potenza | Basilicata | Italia**



📍 **Capo Vaticano | Ricadi | Vibo Valentia | Calabria | Italia**

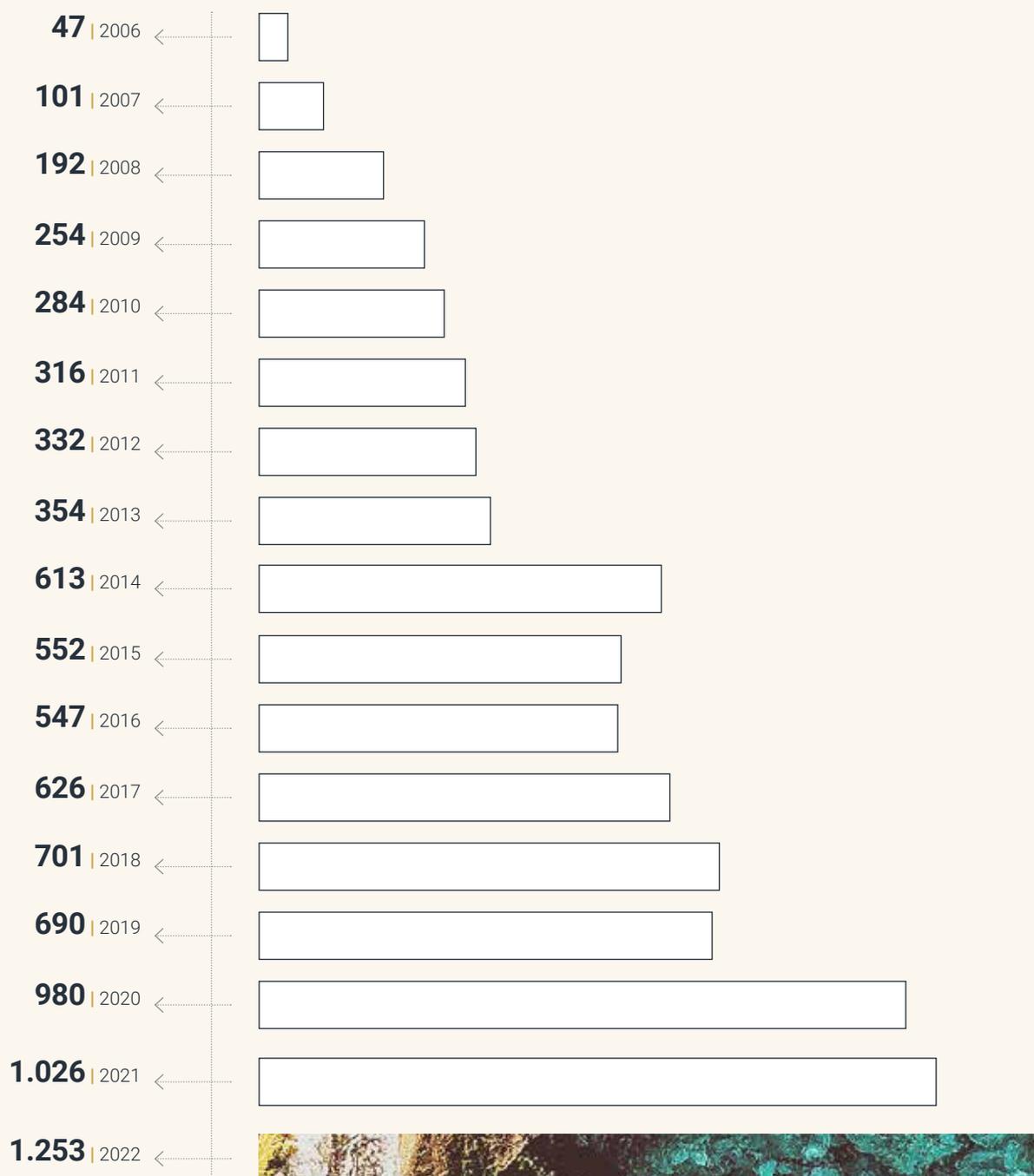


Arcipelago della  
Maddalena |  
Sassari |  
Sardegna | *Italia*

Sanificazione ambientale

---

### 4.3 | Dipendenti in cifre



**834**

ITALIA

**100**

EUROPA

**60**

AMERICA

**220**

AFRICA

**39**

ASIA

### TIROCINANTI

1 | 2021 • 1 | 2022

### COLLABORATORI

1 | 2021 • 2 | 2022

### QUADRI DIRIGENTI

3 | 2021 • 3 | 2022

### IMPIEGATI

28 | 2021 • 38 | 2022

### OPERAI

572 | 2021 • 651 | 2022

### TOTALE

605 | 2021 • 695 | 2022



# 56%



### COLLABORATORI

4 | 2021 • 4 | 2022

### QUADRI DIRIGENTI

6 | 2021 • 12 | 2022

### IMPIEGATI

21 | 2021 • 27 | 2022

### OPERAI

390 | 2021 • 514 | 2022

### TOTALE

412 | 2021 • 557 | 2022

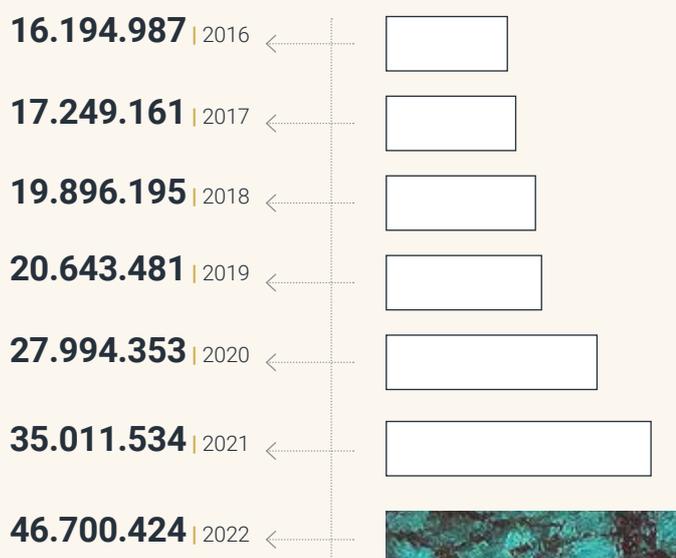
# 44%

dirigenti quadri 15	impiegati 65	operai 1156	origine straniera 419	t. indeterminato 1123	t. determinato 130
------------------------	-----------------	----------------	--------------------------	--------------------------	-----------------------



Area marina  
protetta del  
Plemmirio |  
Siracusa |  
Sicilia | *Italia*

### Valore della produzione 2016 \_ 22



## 4.4 | Azioni per la crescita professionale e personale

# Il lavoro come esperienza di apprendimento



Il progetto **Samsic Academy**, avviato nel 2022, è focalizzato sull'affinamento delle competenze tecniche e comportamentali di ruolo dei nostri manager, dipendenti e collaboratori, ed ha l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali e personali per supportare le nostre risorse nella loro crescita professionale, che è anche la nostra crescita. Nel 2022 ha conseguito i suoi primi risultati nel perseguimento di risultati concreti di alte prestazioni e crescita personale.

L'azione principale è stata la realizzazione, con tutti i collaboratori della sede, di un'intervista personalizzata che ha consentito di mappare le attività che, per ciascun singolo ruolo, vengono realizzate nell'ambito dei processi aziendali. Il risultato ha consentito di disporre di Job analysis personalizzate utili a focalizzare tutte le successive attività di miglioramento per la crescita personale e professionale.

L'attività è stata condotta attraverso somministrazione del **Questionario**

**DISC persolog**, un protocollo il cui obiettivo è quello di rendere oggettiva e misurabile la caratterizzazione, per ogni persona, della risposta comportamentale e motivazionale. La valorizzazione e l'evoluzione operativa di quanto realizzato costituisce il motore del Progetto **Samsic Academy**.

I principi alla base dell'Academy sono la condivisione e il confronto delle idee per il raggiungimento degli obiettivi e dal 2022 vengono attuati attraverso percorsi di **problem solving** strategico, coaching individuale e di team, indirizzati a dipendenti e manager. Samsic Academy prevede tre tipi di **itinerari aziendali**.

## Rosso

### improvement coaching

Si attiva per affrontare e risolvere una specifica criticità/problematica di lavoro/prestazione. Il focus è conseguire lo specifico obiettivo di miglioramento.

## Verde

### empowerment coaching

È il potenziamento delle capacità individuali per generare azioni finalizzate la motivazione intrinseca, lo sviluppo professionale e la crescita personale.

## Azzurro

### manager coach

È dedicato a manager e responsabili con responsabilità gestionali di persone e/o team. Gli obiettivi sono: guidare il manager nell'azione di miglioramento su questioni gestionali-organizzative; apprendere, e progressivamente attuare sul lavoro, modalità di gestione dei collaboratori applicando lui stesso la "metodologia in situazione" del manager coach.

Il progetto prevede anche la creazione di un canale sulla pagina web aziendale, dove mettere a disposizione video periodici realizzati dall'Academy sui temi dell'innovazione della cultura organizzativa, delle alte prestazioni e della crescita personale, e di un foglio periodico con obiettivo formativo per approfondire le tematiche trattate dai video. L'insieme degli articoli andrà a comporre una pubblicazione annuale denominata "Quaderni dell'Academy".

Il **modello DISC** permette di auto-riconoscersi nel proprio stile comportamentale ed è uno strumento di consapevolezza. L'acquisizione della consapevolezza del proprio stile comportamentale consente di capire quali aspetti del nostro comportamento organizzativo di ruolo sono **funzionali** e quali **disfunzionali**, e per decidere se e come modificare alcuni aspetti del proprio stile al fine di accrescere e attuare compiutamente i propri talenti. In particolare, il *modello DISC* prende in considerazione:

- La **percezione** dell'ambiente (di lavoro), che può essere di due tipi: **favorevole o non favorevole**.
- La **risposta individuale** alla percezione dell'ambiente, che può essere **assertiva orientata al compiuto**, oppure **assertiva orientata alla relazione** (rispettivamente i fattori D/I). Altrimenti può essere **non assertiva orientata al compiuto**, oppure **non assertiva orientata alla relazione** (rispettivamente i fattori C/S).

Tutte le combinazioni dei fattori DISC, in astratto, vanno bene: non vi è una combinazione giusta o sbagliata. Le combinazioni possono risultare **funzionali o non funzionali in relazione alla possibilità di esprimere al meglio i potenziali personali sul lavoro**. Ogni persona riceve il Report del questionario **DISC personal profile** e tiene un colloquio della durata di un'ora

dove viene individuato il percorso di consapevolezza per rinnovare i fattori DISC, al fine di migliorare la manifestazione concreta dei talenti personali in funzione dei comportamenti organizzativi richiesti e dal ruolo ricoperto. Il percorso di miglioramento e crescita proseguirà nel 2022 nell'ambito delle sessioni di coaching individuali organizzate da Samsic Academy – Organizzazione e Sviluppo, in stretta collaborazione con il responsabile di ciascuna Direzione/Divisione aziendale.

#### MOE

Samsic Italia nel 2021 ha ideato e avviato il **Modello Organizzativo Evoluto**, un nuovo progetto che investe l'intera organizzazione, coinvolgendo tutti i lavoratori di sede con l'obiettivo di favorire lo sviluppo delle professionalità, della motivazione e del benessere personale dei dipendenti.

Il MOE prevede metodi innovativi, di perfezionamento delle competenze e ricorso alla creatività per far progredire il lavoro e la vita nel luogo di lavoro. Il progetto è coerente con lo standard internazionale SA 8000 e con il processo di consolidamento della responsabilità sociale d'impresa verso i lavoratori.

Il progetto MOE nel 2022 ha realizzato diverse azioni per l'innovazione

organizzativa e lo sviluppo di professionalità di ruolo. Attraverso l'integrazione con il modello DISC, è stato possibile estrarre la specifica tipologia dei fabbisogni di crescita organizzativa e professionale, poi utilizzati per progettare percorsi di Business Coaching individuali, nell'ambito delle competenze di Samsic Academy, e di Team Coaching.

Considerati i risultati eccellenti ottenuti dalla fase pilota, il progetto verrà esteso a livello nazionale nel 2023.



Trevi |  
Perugia |  
Umbria |  
Italia





**Università  
UPO |  
Vercelli |  
Piemonte | *Italia***

---

## Iniziative per il territorio



### JUST THE WOMAN I AM

Samsic Italia è sostenitore dell'iniziativa **Just the Woman I Am**, il primo evento diffuso su scala globale che da anni raccoglie fondi per la ricerca universitaria sul cancro, attraverso una corsa/camminata di 5 km ed iniziative collaterali. JWTIA è una festa per celebrare le donne e l'importanza della parità di genere, promuovere uno stile di vita sano, favorire l'inclusione e la condivisione.

La manifestazione si è svolta in tre giornate con conclusione il 6 marzo, in prossimità della Festa della Donna, e, ad esclusiva causa del protrarsi delle restrizioni imposte dalla pandemia, è stata nuovamente organizzata in modalità virtual della corsa/camminata. Sono state offerte ai cittadini visite gratuite, consulti, incontri formativi e webinar divulgativi per un'occasione unica di incontro e di dialogo. Con l'edizione più recente, tenutasi il 5 marzo 2023, è stato celebrato il decennale dell'iniziativa.



Samsic Italia, anche nel 2022, ha sostenuto con una donazione l'**Associazione Italiana Donazione Organi - AIDO Onlus**, che, per il 49° anniversario dalla fondazione, in data 02 maggio 2022, ha presentato lo spettacolo "Poubelle - la magia oltre ogni immaginazione" presso il Teatro

Alfieri di Torino. Il ricavato dell'evento è stato destinato al progetto "Un trapianto per la vita".



Samsic Italia riconosce lo sport come fattore fondamentale per la crescita dell'individuo, di miglioramento della qualità della vita e di arricchimento della società civile. Per questo motivo nel 2022 ha sostenuto una realtà giovanile come quella della Società **A.S.D. Rivoli Roller Time**.



Samsic Italia anche quest'anno ha sostenuto la **Fondazione Malattie Rare Onlus**. La Fondazione da più di 20 anni contribuisce a finanziare ricerche bio-mediche a livello internazionale e sostiene ricercatori presso l'Ospedale Infantile Regina Margherita di Torino.



Samsic Italia ha sostenuto la **Fondazione di Candiolo** per la ricerca sul cancro con una donazione in vista del Natale.



📍 **Università Carlo Bo | Urbino | Pesaro e Urbino | Marche | Italia**



📍 **Parco Archeologico di Pompei | Napoli | Campania | Italia**



📍 **Castello di Fenis | Aosta | Valle d'Aosta | Italia**

## Adesioni, Eventi e Partnership



Samsic Italia ha sostenuto l'evento **Rivoli Rocks** – It's only 100, but i like it, un concerto tributo dedicato ai 60 della carriera dei Rolling Stones svolto il 22 maggio 2022. Il concerto ha coinvolto 100 ragazze e ragazzi delle scuole secondarie di primo e secondo grado con l'obiettivo di stimolare le loro capacità di mettersi in gioco e creare una comunità di giovani musicisti locali, promuovere la città di rivoli come luogo di creazione di iniziative rivolte ai giovani e creare una rete tra le diverse Associazioni presenti sul territorio.



Samsic Italia ha aderito alla manifestazione **Spirit of Belron Challenge**, organizzata da Carglass-Belron e svolta in maniera virtuale camminando, correndo, pedalando e nuotando per una durata di 8 giorni, con l'obiettivo di percorrere il numero massimo di chilometri facendo il giro del mondo. L'evento è in collaborazione con la ONG Afrila Tikkun, un ente di beneficenza internazionale per lo sviluppo che investe nell'istruzione, nella salute e nei servizi sociali per bambini e giovani in Sudafrica, alla quale Samsic Italia ha offerto una donazione.

WE SUPPORT



Nel 2005 Il Gruppo Samsic ha aderito ai principi del **Global Compact** integrando gli obiettivi di sviluppo sostenibile nell'attività e nella strategia aziendale e predisponendo la **Communication On Progress** prevista dall'iniziativa.

Samsic Italia promuove l'iniziativa del Global Compact supportando e sensibilizzando l'adozione dei suoi 10 principi in ambito di: Anticorruzione, Lavoro, Diritti Umani e Ambiente.



Dal 2011, il Gruppo Samsic è firmatario della **Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro**, rafforzando il suo impegno per contribuire a eliminare tutte le discriminazioni sul lavoro e promuovere la diversità



Samsic Italia ha partecipato al FM Day 2022 dell'**International Facility Management Association** – IFMA – svolto a Milano in settembre. È stata un'occasione per parlare con un pubblico qualificato e un momento di confronto con altre realtà. Un

nuovo viaggio ricco di incontri, nel quale le strade di tante persone e aziende interessanti hanno avuto la possibilità di incrociarsi, finalmente in presenza. Questo ha contribuito certamente a creare un'atmosfera dove curiosità e voglia di condividere sono stati tangibili.

Samsic Italia ha accolto gli Ospiti nel "Samsic Point", provvisti del materiale necessario per farli "partire" alla scoperta del mondo Samsic. C'era una mappa, che può rappresentare la progettazione e l'approccio ingegneristico; una macchina fotografica, simbolo degli strumenti di monitoraggio e osservazione; dei bagagli, per contenere figurativamente i macchinari e attrezzature, ma anche le competenze e le professionalità che caratterizzano Samsic; e infine un taccuino di viaggio, un open-book su cui scrivere, insieme ai clienti, una storia in continua evoluzione.



Samsic Italia ha partecipato al workshop dal titolo **Sviluppo Territoriale Sud Italia**, svolto il 30 marzo 2022 a Bari, nella Sala Conferenze Impresa Più Impresa presso Tecnoacciai Srl, illustrando la partnership avviata con **Nuova Sicomoro** nel campo del Facility & Energy Management. Tale partnership avrà opportunità di sviluppo non solo a Bari, ma nell'intera Puglia e nella vicina Basilicata.



Samsic Italia ha la fortuna di non viaggiare sola ma di essere affiancata da compagni in grado di offrire nuove opportunità e stimoli costanti. Lo dimostra l'adesione alla prima rete d'affari franco-italiana: la **CCI France-Italie**. Dal 1885, la Camera di Commercio francese in Italia opera sul territorio italiano favorendo gli scambi e i flussi commerciali tra Francia e Italia, per accelerare lo sviluppo di business e la creazione di posti di lavoro attraverso un elevato numero di iniziative volte a generare valore per i propri membri.

Samsic Italia, che ha l'onore di appartenere a un Gruppo francese, è così entrata a far parte delle oltre 300 imprese francesi e italiane che possono contare su una community attiva e dinamica di circa 5.000 contatti diretti e 20.000 a livello mondiale, appartenenti al network **CCI France-International**. La mission della CCI France Italie è soprattutto quella di facilitare gli scambi e favorire la creazione di valore attraverso un network proattivo. La condivisione di esperienze e best practices e l'opportunità di formazione esclusive erogate da esperti del settore sono solo alcuni dei vantaggi che offrono. Come membri della CCI France Italie si ha anche l'opportunità di partecipare a importanti eventi e club tematici eterogenei come il Cercle d'Affaires, il Club Start Up, il Club Inspiring Women, il Club CSR e il Club Mezzogiorno. Questa

adesione ha rappresentato nuove possibilità di crescita e di condivisione dei valori.



[2-28]

Fin dal 2010 Samsic Italia ha aderito al progetto **CSR Piemonte**, promosso dalla Regione in collaborazione con Unioncamere per il rilancio dello sviluppo economico e della competitività territoriale. Il protocollo individua come prioritarie, per l'aumento della competitività delle imprese e dei territori, diverse aree di intervento congiunto fra enti camerali e amministrazione regionale, tra cui il tema della Responsabilità Sociale d'Impresa – CSR come fattore di sviluppo sostenibile del territorio e delle imprese



CONFINDUSTRIA

Samsic Italia aderisce dal 2012 alla **Carta Confederale dei Principi per la Sostenibilità Ambientale** che rappresenta, per le imprese e le associazioni aderenti a **Confindustria**, la bussola dei valori di riferimento nel loro cammino per uno sviluppo sostenibile.



📍 **Padiglione Italia Expo 2015** | Milano | Lombardia | Italia



📍 **Palazzo BNL** | Roma | Lazio | Italia

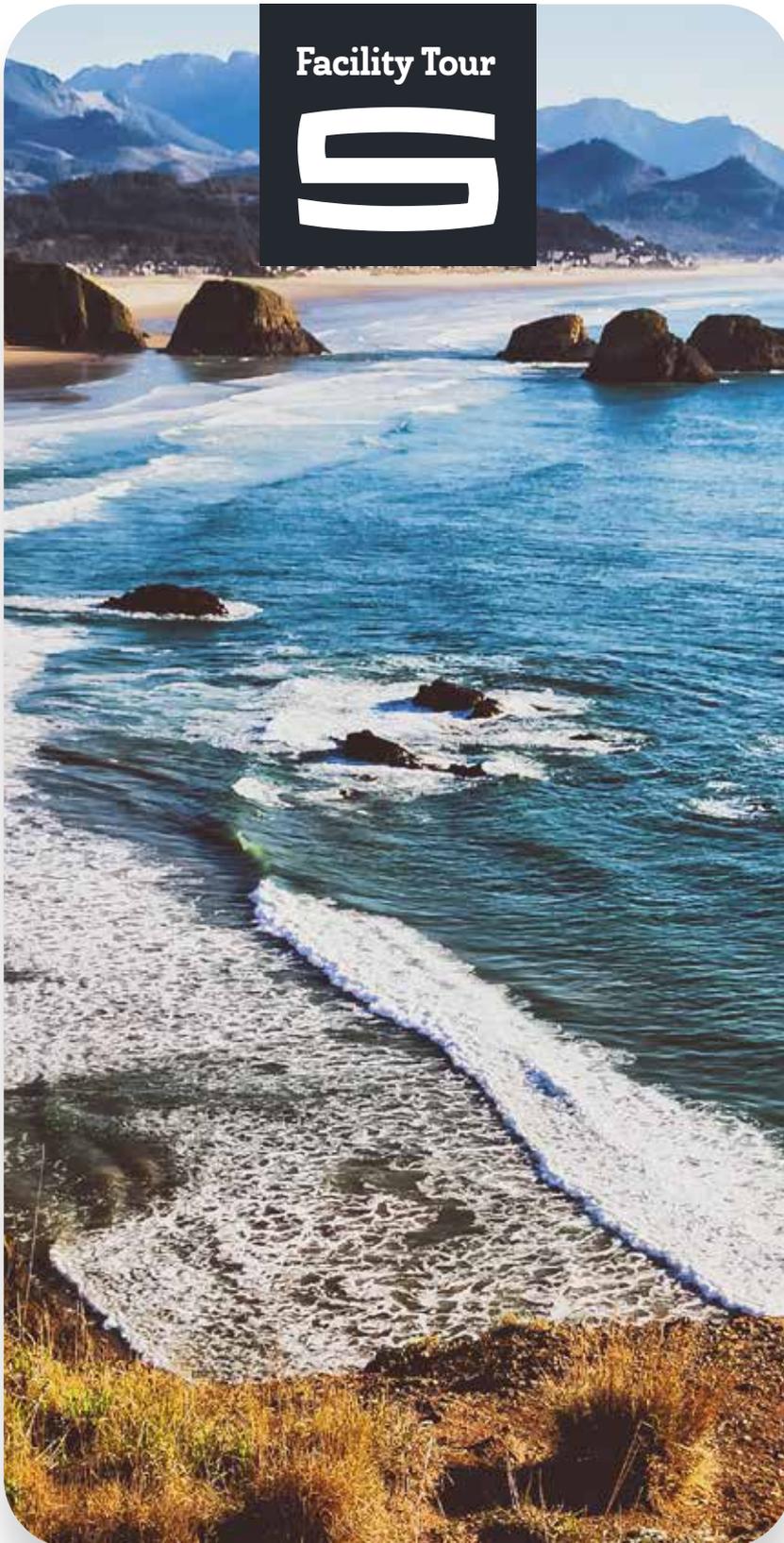


📍 **Museo Mart** | Rovereto | Trento | Trentino Alto Adige | Italia



Fontana  
di Nettuno |  
Bologna | Emilia  
Romagna | *Italia*

## 4.5 | Le nostre iniziative sociali ed ambientali



La nostra attività d'impresa è basata su valori fondamentali come il rispetto delle persone, la qualità dei servizi offerti e l'attenzione e la trasparenza nelle relazioni con tutti i nostri Stakeholder che coinvolgiamo nella nostra quotidianità.

Dopo il 2021 all'insegna del mondo dell'arte dove ci siamo autodefiniti una SmART Company, nel **2022**, abbiamo cambiato punto di vista e raccontiamo il nostro lavoro dalla prospettiva del **viaggio**, attraverso la campagna "**Facility Tour**". Si tratta di un **viaggio dentro Samsic**, tra persone e in luoghi e realtà differenti, condividendo esperienze e migliorando continuamente, arricchendo il bagaglio di conoscenze e facendone tesoro.



**Ecola State  
Park |  
Oregon |  
USA**

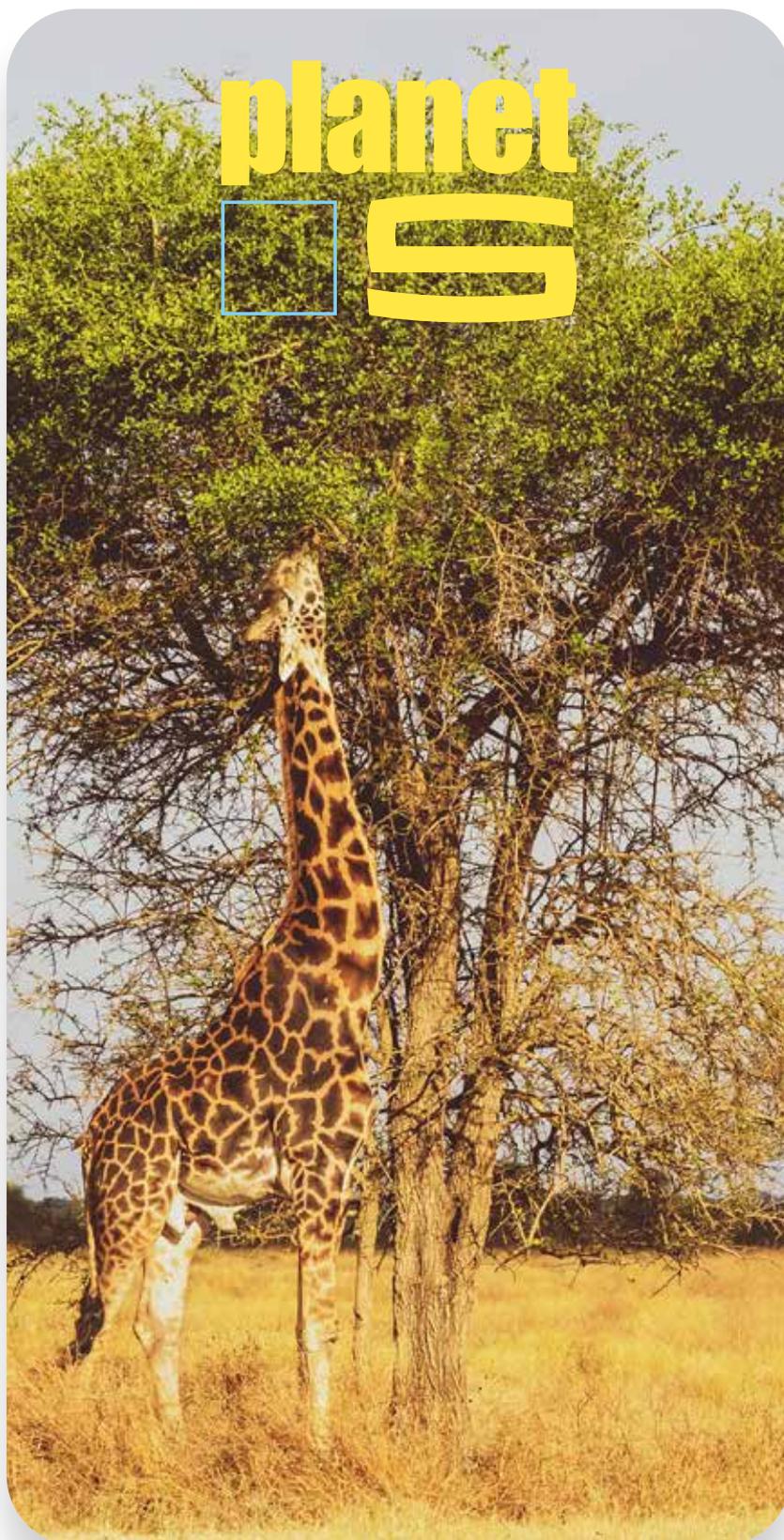
Nel **2023** i nostri canali social racconteranno il pianeta Samsic da una nuova prospettiva: la **Natura**.

**La vitalità, la bellezza, la forza, l'armonia** sprigionate dal mondo della natura possiamo infatti ritrovarle nel nostro lavoro di tutti i giorni. Un lavoro che produce bellezza perché si prende cura degli ambienti, che ottiene risultati grazie alla forza e all'armonia del gruppo, che fa fiorire idee, progetti, iniziative.

Chi entra nel pianeta Samsic scopre servizi FMI della miglior specie e un ambiente ospitale perfetto per costruire solide partnership. Un mondo attorno al quale gravitano tanti altri mondi, tutti interconnessi e proiettati verso un futuro più sostenibile. Piante, fiori, animali, habitat...ciò che connota l'appassionante universo della natura sarà rivisitato e posato, come fosse una rivista scientifica, per dare nuova linfa al racconto sul nostro FMI.



**Parco  
Ngorongoro**  
| *Tanzania*





PARIS2015  
PROGRAMME CLOUÉ  
COP21, CMP1



S | Planet  
2030

## Samsic Planet 2030

### [2-17]

Il Gruppo Samsic ha presentato nel corso del 2021 il suo nuovo programma di sviluppo sostenibile dal nome "Samsic Planet 2030". Il programma è ideato per essere in linea con gli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite e con l'accordo di Parigi sul clima ed è strutturato in quattro aree chiave suddivise in 13 impegni:

## Progetti a sostegno dell'ambiente

- Sviluppare servizi eco-friendly
- Ridurre emissione di carbone
- Promuovere un'economia circolare

## Promuovere servizi sostenibili e innovativi

- Garantire la centralità del cliente, delle competenze e la ricerca dell'innovazione
- Controllare le nostre performance con trasparenza
- Costruire una partnership sostenibile con la nostra catena di valori

## Valorizzare le nostre risorse e sviluppare i nostri talenti

- Promuovere la diversità e la parità di opportunità
- Formare e sviluppare i nostri talenti
- Proteggere la salute e la sicurezza del nostro staff
- Promuovere la coesione e il benessere sul posto di lavoro

## Creare una società sostenibile e solidale

- Agire per la solidarietà
- Sostenere l'economia locale e lo sviluppo culturale
- Salvaguardare la biodiversità

Samsic Italia, su iniziativa del Gruppo Samsic, attua il programma "Samsic Planet 2030" attraverso operazioni quotidiane, come l'offerta di servizi eco-friendly e la gestione dei rifiuti in ottica di riciclo, fino alla formazione dei propri collaboratori. La Società si impegna a rivolgersi non solo ai propri dipendenti ma anche ai Clienti, invitando tutti ad agire attraverso pratiche, anche molto semplici, focalizzate su 6 tematiche: **energia, carta, acqua, digitale, mobilità e ristorazione.**

### ENERGIA

#### Let's reduce our energy consumption

- Alla fine della giornata, spegnere i pc, monitor e stampanti
- Staccare la spina del caricatore del telefono a ricarica completa
- Mettere il computer in modalità "sleep" quando si è assenti per un breve periodo
- Diminuire la luminosità degli schermi trovando l'equilibrio corretto tra comfort e risparmio energetico
- Preferire le luci naturali, spegnere le luci quando lasci una stanza
- In estate, evitare l'uso eccessivo dell'aria condizionata ventilando gli ambienti nei momenti più freschi della giornata
- In inverno, riscaldare la stanza a massimo 21°C se la postazione di lavoro è fissa, altrimenti a 19°C se ti muovi regolarmente
- Impostare la climatizzazione con una differenza massima di 5°C rispetto alla temperatura esterna per evitare shock termici.

### CARTA

#### Let's reduce our paper consumption

- Stampare in bianco e nero, in modalità bozza e fronte-retro
- Prima di stampare, eliminare i dettagli non necessari (ad esempio immagini, loghi ecc.)
- Riciclare la carta usata in fogli di scarto
- Aggiungere il seguente messaggio alla fine delle email: "Save trees,

save paper. Please consider the environment before printing”.

## WATER

### Let's reduce our water consumption

- Non lasciar scorrere l'acqua dal rubinetto se non necessario
- Usare l'acqua fredda per lavare le mani
- Segnalare eventuali perdite d'acqua

## DIGITALE

### Let's reduce our digital footprint

- Limitare il numero di email inviate quando possibile, evitare l'opzione "rispondi a tutti"
- Svuotare la casella di posta regolarmente
- Usare la messaggistica istantanea oppure il SAM'TRANSFERT per scambiare informazioni e file
- Cancellarsi dalle newsletters che non si leggono
- Eliminare file non necessari e svuotare la cartella del cestino regolarmente
- Chiudere i programmi o le schede aperte quando si smette di usarli
- Ottimizzare le ricerche online impostando le pagine come preferiti

## MOBILITÀ

### Let's embrace sustainable mobility

- Provare a spostarsi in bicicletta, camminando o usando il trasporto pubblico quando possibile
- Adottare pratiche ecologiche di guida

- Considerare il carpooling e condividere le corse con i colleghi
- Scegliere prima le conferenze video e/ audio
- Viaggiare in treno piuttosto che in aereo quando possibile

## CATERING

### Let's reduce our waste

- Evitare imballaggi eccessivi e posate usa e getta. Scegliere invece quelle riutilizzabili
- Smettere di usare bicchieri di plastica e passare a una tazza per le bevande calde
- Niente più bottiglie di plastica! Usare una borraccia.
- Smaltire i mozziconi di sigaretta negli appositi posacenere



📍 **Rasiglia | Foligno | Perugia | Umbria | Italia**



📍 **Diga del Resia | Curon Venosta | Bolzano | Südtirol | Trentino Alto Adige | Italia**



📍 **Ferrovia Vigezzina | Domodossola | Piemonte | Italia**

## Samsic Planet 2030

### Progetto “Caring For Forests”

Il Gruppo Samsic, nell'ambito del programma **Samsic Planet 2030**, ha avviato il progetto “Caring For Forests” che prevede la piantumazione di **100.000 alberi in tutto il mondo** per supportare la biodiversità e dare un apporto concreto alle popolazioni locali e ai loro territori.

Gli alberi forniscono un importante contributo alla mitigazione dei cambiamenti climatici: aiutano a mitigare il caldo estivo, regolano il flusso delle acque piovane, assorbono CO2, trattengono tante sostanze inquinanti, contengono l'inquinamento atmosferico e acustico, creano utili zone d'ombra, sono l'habitat ideale per tante specie di uccelli e piccola fauna selvatica e, infine, rendono più belli ed accoglienti i territori dove crescono.

A dicembre **2022** il progetto ha compiuto i suoi primi passi con i **7.950 alberi piantati** nella tenuta presso il **Castello di Bienassis a Erquy (Francia)**.

### Mobility Manager e il Piano Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL)

Uno degli obiettivi del programma Samsic Planet 2030 e tra i capisaldi delle Green Practices di Samsic Italia, è rappresentato dalla **mobilità sostenibile** e tra i fattori che ogni giorno incidono negativamente sull'ambiente ci sono senza dubbio gli spostamenti casa-lavoro.

Sono sempre più frequenti i tentativi di trovare delle soluzioni per ridurre l'impatto, come, ad esempio, l'entrata in vigore del Decreto 12 maggio 2021 (“Modalità attuative delle disposizioni relative alla figura del mobility manager”) e del Decreto 16 settembre 2022 che ne apporta le modifiche. Tale normativa prevede l'inserimento della figura del mobility manager specializzata nel governo della domanda di mobilità e nella promozione della mobilità sostenibile nell'ambito degli spostamenti casa lavoro del perso-

nale dipendenti. L'obbligo di adottare un piano degli **spostamenti casa-lavoro (PSCL)** è previsto per le imprese e le P.A. con singole unità locali con più di 100 dipendenti situate in un capoluogo di Regione, in una Città metropolitana, in un capoluogo di Provincia o in un Comune con più di 50.000 abitanti.

Samsic Italia ha incaricato un professionista per migliorare la mobilità dei propri dipendenti, il quale ha elaborato e fatto approvare dal Mobility Manager di area della Città metropolitana di Torino, il PSCL dell'azienda, supportandone l'adozione e verificandone l'attuazione.

Il Piano è in attuazione anche del programma aziendale “Obiettivo Mobilità Sostenibile e Condivisa” (OMSEC) nell'ambito degli obiettivi di Samsic Academy, e prevede un'analisi degli spostamenti dei dipendenti attraverso la somministrazione di questionari e la creazione di gruppi di problem solving strategico per poi passare alla formulazione di idee innovative per l'ottimizzazione ed il miglioramento delle abitudini.

Il PSCL è stato confermato per il suo proseguimento e sviluppo nel 2023.



**Lago del Predil |  
Tarvisio | Udine  
Friuli Venezia  
Giulia | *Italia***

---

## 4.6 | Il nostro impegno nell'Agenda 2030 ed i nostri SDGs

### [2-17]

La sostenibilità e l'attenzione alle tematiche ambientali e sociali rientrano nel DNA di Samsic Italia che ogni giorno integra questi aspetti nell'operatività aziendale per offrire la massima qualità dei servizi. Consapevoli della responsabilità aziendale puntiamo su una crescita sostenibile all'insegna della sicurezza sul lavoro, della qualità dei servizi offerti e dell'attenzione ai Clienti.

Erogiamo i nostri servizi supportando la loro sostenibilità e impegnandoci nel perseguimento degli obiettivi posti dal **Governo italiano** nell'ambito della **Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile (SNSvS)** e, anche in combinazione con il Gruppo Samsic, nel perseguimento degli obiettivi posti nell'ambito delle Nazioni Unite con i **Sustainable Development Goals (SDGs)**.

Samsic Italia, per dare un contributo concreto al perseguimento degli SDGs, si sta concentrando su alcuni dei **17 obiettivi** di sviluppo sostenibile ed ha deciso di focalizzarsi su 7 obiettivi, nello specifico tre primari (SDGs n. 7, 8 e 9) e quattro ulteriori (SDGs n. 3, 4, 10 e 11).



#### **Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età**

Samsic Italia garantisce per i propri dipendenti dispositivi di sicurezza, investendo nel corso del 2022 circa € 47.485 (circa € 134.745 nel 2021) per l'acquisto di guanti, protezioni per le vie respiratorie ed altri dispositivi di protezione.

Per quanto riguarda gli operatori soggetti a rischi particolari quali ad esempio l'esposizione ad agenti chimici, Samsic Italia utilizza la metodologia Movarisich per la valutazione del rischio chimico. Inoltre, dal 2018, ha avviato specifici corsi di formazione sulle tecniche e sul corretto utilizzo dei prodotti chimici impiegati nell'attività di Facility.



#### **Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti**

Samsic Italia crede fortemente nella valorizzazione delle diversità, nelle pari opportunità e nell'inclusione stimolandone continuamente la formazione e l'integrazione. Le risorse umane sono il cuore dell'azienda e ne rappresentano il punto di forza.

Nel 2022, Samsic Italia ha continuato a riservare un'attenzione particolare all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro attraverso l'assunzione di 50 risorse con età minore di 25 anni (10 dei quali a tempo indeterminato).

Inoltre, ha avviato il progetto Samsic Academy dei quali andiamo orgogliosi in quanto finalizzato alla crescita professionale e personale delle nostre risorse. Il programma è stato avviato nel corso del 2021 con l'obiettivo di coinvolgere tutti i dipendenti e le risorse aziendali e nel 2022 ha raggiunto i primi risultati. Si rinvia per i dettagli al paragrafo di riferimento.



#### **Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze**

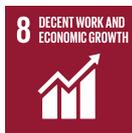
La parità di genere è un diritto fondamentale, affermato nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite (1948), che sancisce uguali condizioni tra uomini e donne nel diritto, nella politica, nella società o nel lavoro. Samsic Italia si impegna nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile, compresa l'adozione di una comunicazione coerente con i principi della politica. Inoltre, l'azienda garantisce la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione.



### **Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni**

Vengono effettuate da parte dell'azienda diagnosi energetiche per descrivere lo stato attuale dei consumi e della spesa energetica (baseline), individuare possibili inefficienze, valorizzare i possibili interventi di efficientamento e fornire un supporto alla pianificazione degli investimenti. Alla fine del 2022 il numero di vetture elettriche possedute dall'azienda è aumentato rispetto agli anni precedenti, passando da 5 veicoli elettrici a 8. Samsic Italia è consapevole che il rispetto dell'ambiente deve coprire l'intera filiera; perciò, ha integrato la flotta aziendale con vetture ibride.

Samsic Italia ha sviluppato Samsic Planet 2030, il suo nuovo Programma di Sviluppo Sostenibile, impegnandosi nel coinvolgere i propri dipendenti così come i clienti attraverso semplici step per proteggere la biodiversità e ridurre l'impronta ecologica. La società ha sviluppato una "Guida alle Best Green Practices" per invitare tutti ad agire attraverso pratiche quotidiane focalizzate su sei punti chiave. I topic trattati sono: energia, carta, acqua, digitale, mobilità e catering, ai quali è dedicata una challenge in uno specifico mese dell'anno, da novembre a maggio. Si rinvia per i dettagli al paragrafo di riferimento.



### **Incentivare una crescita economica, duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti**

Samsic Italia si è sempre impegnata ad assumere personale legato al territorio e ad implementare programmi di formazione e sviluppo professionale per i propri dipendenti, anche in ambito di salute e sicurezza. Per quanto riguarda i fornitori, sono selezionati sulla base di elevati standard sociali ed ambientali.



### **Ridurre le disuguaglianze all'interno e fra le Nazioni**

Samsic Italia nello svolgere la sua attività, garantisce pari opportunità a tutti i lavoratori e non attua né ammette alcun tipo di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori dipendenti o esterni che operano per l'azienda, ed è attenta ad evitare differenze di approccio in base al genere, l'età, l'origine etnica/culturale, l'orientamento sessuale, la fede religiosa, la diversa abilità, il ceto sociale, lo stato civile o altro, secondo le più recenti indicazioni della Comunità Europea. I dipendenti di Samsic Italia sono per il 56% donne e per il 44% uomini e il personale di origine non italiana

proviene in maggior proporzione da nazioni africane e dai paesi dell'EU, ma quasi tutti i continenti sono ben rappresentati.

Nel perseguimento dell'SDG numero 10, nel 2022 Samsic Italia ha ottenuto due certificazioni: l'ISO 30415 su diversità e Inclusione e l'UNI/PdR 125:2022 sulla Parità di Genere. Si rinvia per i dettagli alla sezione dedicata alle certificazioni.



### **Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili**

Samsic Italia si impegna a generare impatti positivi per le comunità locali nelle quali opera, sia investendo nella creazione di infrastrutture stabili, sostenibili e innovative, sia mediante il sostegno ad associazioni, fondazioni ed istituti scientifici. Un occhio di riguardo costante per la formazione e lo sviluppo professionale dei lavoratori, anche in merito alla sicurezza. Samsic Italia ha un proprio Codice Etico che viene indirizzato a tutti i propri stakeholder, sia interni che esterni.



EMIS  
GLOB  
GAS

13

EM  
DEL  
DEL

MISSIONI  
GLOBALI DI  
SERRA  
(ANNUALI)



MISSIONI  
SETTORE  
TRASPORTI

EMISSIONI  
GLOBALI DI  
GAS SERRA  
(ANNUALI)



13%



18

@ale.liself



Youth4Climate |  
COP26 |  
Milano |  
Lombardia | *Italia*

EMISSIONI  
DEL BESTIAME



**Isola Madre |  
Lago Maggiore |  
Stresa | Verbano  
Cusio Ossola |  
Piemonte | *Italia***

---

A photograph of a pond filled with lily pads and water lilies. The water is dark, and the lily pads are various shades of green. Some lilies are in bloom, showing yellow and pink flowers. The background is dark, making the green leaves stand out.

Facility Tour

# 5 | Impegno ambientale

Capitale Naturale

Samsic Italia è impegnata a proteggere l'ambiente cercando di ridurre costantemente il proprio impatto sul territorio attraverso il monitoraggio e miglioramento delle proprie attività e tramite iniziative di sensibilizzazione indirizzate al personale.

Le certificazioni ottenute e rinnovate negli anni come la ISO 9001, la ISO 45001, la 14001 e la ISO 50001 dimostrano il nostro impegno in qualità, ambiente e sicurezza. Si rinvia per i dettagli alla sezione dedicata alle certificazioni.

All'interno della sede, Samsic Italia ha organizzato la raccolta differenziata nelle aree comuni, dove ha inserito anche dei reminder per gli utilizzatori ricordando loro di spegnere la luce nel lasciare i locali; vengono inoltre utilizzati purificatori d'aria, macchinari per la pulizia e stampanti di ultima generazione per la sicurezza e la salute dei nostri lavoratori.

Per sostenere ancora di più l'attenzione all'ambiente e al suo rispetto, l'azienda utilizza la scrittura "Calibri Light" su tutta la documentazione prodotta essendo un "font" che permette un'alta percentuale di risparmio di inchiostro e di stampare su entrambi i lati del foglio quando possibile.

Il 6 marzo 2020 Samsic Italia ha aderito a **M'illumino di meno**, una festa finalizzata a promuovere il risparmio energetico e stili di vita sostenibili ideata nel 2005. Un'iniziativa simbolica e concreta che fa del bene al pianeta e ai suoi abitanti.

## Riduzione impatto ambientale diretto e miglioramento energetico

### [3-3]

Samsic Italia, anche grazie all'Energy Manager, monitora costantemente i consumi di risorse interne all'azienda e cerca di promuovere il rispetto dell'ambiente e l'ottimizzazione delle risorse ambientali.

Proprio all'interno della sede aziendale, nelle aree comuni, è prevista una attenta raccolta differenziata con dei *reminder* per gli utilizzatori affinché tutto venga eseguito con correttezza. Nei *reminder* viene ricordato ai dipendenti di spegnere la luce nel lasciare i locali, nel rispetto dell'ambiente e per favorire una riduzione dei consumi e delle emissioni.

### [302-1; 302-2; 302-4]

Per quanto riguarda i consumi energetici sono stati presi in considerazione i vettori "energia elettrica", "gas naturale" e "carburante".

L'energia elettrica è utilizzata nelle sedi aziendali e connessa all'utilizzo di PC e stampanti, per l'illuminazione degli uffici, per la climatizzazione estiva e per i sistemi ausiliari. Samsic ha riscontrato una crescita generale nei consumi di energia elettrica durante il 2022, causata principalmente dall'espansione del business che

l'organizzazione ha sperimentato nel corso dell'anno di riferimento.

Il gas naturale è utilizzato per il riscaldamento degli uffici ed il carburante<sup>7</sup>, per la quasi totalità, per la flotta aziendale. Per quanto riguarda il gas naturale da riscaldamento, il 2022 ha visto una diminuzione consistente dei consumi.

Relativamente ai consumi di carburante, dopo una leggera riduzione nel corso del 2020, sono cresciuti superando i livelli pre-pandemia. I fattori che hanno influenzato tale aumento sono prevalentemente due: l'incremento del numero di veicoli della flotta aziendale (che passano da 68 veicoli nel 2021 a 98 nel 2022) e la crescita degli spostamenti dovuta alla crescita del business e del personale dipendente (+227 dipendenti nel 2022).

### [303-5]

Infine, in relazione alla variazione dei consumi di acqua, la Società ha individuato, rispetto al 2021 una leggera diminuzione nel consumo.

La crescita dei consumi energetici nella sua totalità è giustificata dall'aumento, nel corso del 2022, dei ricavi da vendite e prestazione di circa di tredici milioni di euro, accrescendo di conseguenza anche il personale (+227 risorse nel 2022), i relativi costi ed i connessi consumi.

<sup>7</sup>Per carburante si intende benzina senza piombo, diesel e gasolio.

# m'illumino di meno

## Il decalogo

1. Spegnere le luci quando non servono.
  2. Spegnere e non lasciare in stand by gli apparecchi elettronici.
  3. Sbrinare frequentemente il frigorifero; tenere la serpentina pulita e distanziata dal muro in modo che possa circolare l'aria.
  4. Mettere il coperchio sulle pentole quando si bolle l'acqua ed evitare sempre che la fiamma sia più ampia del fondo della pentola.
  5. Se si ha troppo caldo abbassare i termosifoni invece di aprire le finestre.
  6. Ridurre gli spifferi degli infissi riempiendoli di materiale che non lascia passare aria.
  7. Utilizzare le tende per creare intercapedini davanti ai vetri, gli infissi, le porte esterne.
  8. Non lasciare tende chiuse davanti ai termosifoni.
  9. Inserire apposite pellicole isolanti e riflettenti tra i muri esterni e i termosifoni.
  10. Utilizzare l'automobile il meno possibile, condividerla con chi fa lo stesso tragitto. Utilizzare la bicicletta per gli spostamenti in città.
- 10+1 Pianta un albero o una pianta.



**Matera |  
Basilicata |  
Italia**

## LA NOSTRA FLOTTA GREEN

### [302-5]

Nella flotta aziendale di Samsic Italia sono presenti nel 2022 8 veicoli elettrici, tre in più rispetto al 2021. Parallelamente è cresciuta la % di veicoli meno inquinanti, quali ibridi ed Euro 6, passati dal 77% all'83%.

Il percorso di transizione all'auto elettrica era iniziato nel 2017 con l'acquisto delle prime due autovetture, poi divenute 5 nel 2021 cui si aggiungono gli ultimi acquisti del 2022, a dimostrazione dell'impegno tangibile di Samsic Italia nel perseguimento dell'obiettivo di ridurre sempre di più i mezzi a combustione nel rispetto dell'ambiente e di un minore impatto ambientale.

Sono state installate sugli infissi degli uffici Samsic Italia delle pellicole riflettenti per ridurre la propagazione solare durante la stagione estiva per ottenere una riduzione di consumo di elettricità dell'impianto di climatizzazione durante la stagione.

Un investimento ritenuto un efficace strumento per controllare luce visibile, calore, raggi UVC e privacy aumentando il confort dei dipendenti, infatti, le pellicole schermano i raggi solari respingendo gran parte del calore impedendo il surriscaldamento della sede garantendo un ambiente più gradevole; così grazie ad una diminuzione della temperatura negli uffici l'impianto riesce a consumare meno energia e garantire una minor usura dal minor utilizzo.

L'installazione oltre al risparmio energetico è stata pensata in un'ottica di riduzione degli impatti ambientali, infatti, installare pellicole riflettenti sugli infissi significa ridurre l'inquinamento atmosferico generato dal

climatizzatore che, accendendosi meno frequentemente, tende a consumare meno energia e di conseguenza ridurre le emissioni di CO2 nell'ambiente.



Samsic Italia utilizza purificatori d'aria e stampanti di ultima generazione dell'azienda Lux, due prodotti innovativi con un basso consumo energetico e funzionali. I purificatori **Aeroguard 4S**, di produzione svizzera, analizzano in modo costante la qualità dell'aria e regolano automaticamente il livello della velocità di filtraggio in modo da garantire sempre aria pura. Attraverso 6 stadi di filtrazione e la tecnologia della fotocatalisi, il purificatore rimuove dall'aria filtrata sostanze dannose come polveri sottili, polline e spore, aiutando a prevenire allergie e altre malattie respiratorie oltre che eliminare gli odori sgradevoli. Sono inoltre utilizzati monitor per l'analisi della qualità dell'aria pro-

gettati dall'azienda Mann + Hummel per soddisfare gli standard globali di monitoraggio della qualità dell'aria all'interno degli uffici.



Le stampanti **Konica Minolta BIZ HUB C308**, in uso presso gli uffici, contribuiscono a migliorare la qualità dell'aria, dal momento che ciascuna delle stampanti è dotata di un sistema di pulizia dell'aria.

Inoltre, i sistemi Office Konica Minolta sono certificati con la Ecolabel Blue Angel, una certificazione volontaria che indica ai Clienti un prodotto che soddisfa i criteri ambientali aggiuntivi, in termini di efficienza energetica e basse emissioni, definite dalla Federal Environment Agency tedesca.



### [303-1]

Per quanto riguarda la manutenzione degli impianti idrico-sanitari viene

utilizzato un sistema brevettato, il **NoName®**, dove attraverso l'inserimento del gas inerte ed alimentare nell'acqua, permette di ripulire la rete idrica ed eliminare calcare e pellicole biologiche o biofilm. Questo particolare sistema permette di avere più vantaggi rispetto all'addolcitore, e tutto questo, senza costi di energia elettrica, senza costi di manutenzione e con un basso costo di installazione ed esercizio. Questo ha permesso a Samsic Italia di verificare il rapporto tra costi e benefici accertando un risparmio considerevole nel tempo e in grado di azzerare i costi una volta ammortizzato l'investimento nel sistema **NoName®**.



al 2018 Samsic Italia è dotata di un macchinario brevettato **KaiVac Sistema Cleaning™** No-Touch; uno strumento per la pulizia all'avanguardia che permette di disinfettare servizi igienici ed aree molto sporche e/o difficili da pulire, permettendo ai lavoratori di farlo in una modalità del tutto igienica senza dover necessariamente toccare le superfici contaminate. Il sistema agisce applicando con un getto a pressione la soluzione detergente diluita, che poi occorre risciacquare con acqua pulita..

## HYDROBAY

[303-1]

Sempre dal 2018, Samsic Italia ha

implementato il sistema **Hydrobay**, un impianto che permette di effettuare un lavaggio a circuito chiuso recuperando e depurando le acque. L'acqua filtrata può essere riutilizzata più volte, smaltita o immessa nella rete, a seconda del tipo di lavaggio e filtraggio. A differenza di sistemi di depurazione in grado di trasformare il refluo inquinante in refluo smaltibile nella rete, gli impianti Hydrobay restituiscono acqua pulita che può essere immediatamente riutilizzata.

[303-1]

Una risposta chiara e concreta da parte di Samsic Italia per salvaguardare l'acqua, il bene più importante al mondo.

Per quanto riguarda i servizi di pulizia e igiene ambientale l'azienda dispone di sistemi di dosaggio e diluizione dei detersivi, prodotti pulenti e materiale di consumo (frange, panni e microfibre) a marchio Ecolabel, attrezzature e macchinari a basso consumo energetico (ricircolo dell'acqua, eco mode) e sistemi innovativi senza uso di detersivi come il sistema osmotico per il lavaggio di pareti e superfici vetrate interne ed esterne.

Samsic Italia è certificata: ISO 50001:2011, UNI CEI 11352 e UNI EN 13549. Si rinvia per i dettagli alla sezione dedicata alle certificazioni.

Samsic Italia è una **Energy Service Company (ESCO) certificata UNI CEI 11352** dal 2017, cioè un soggetto in grado di fornire i servizi tecnici,

commerciali e finanziari necessari per realizzare un intervento di efficientamento energetico. Nell'ambito della divisione "Efficienza energetica", l'impresa si occupa di diagnosi energetica di impianti e edifici al fine di individuare sprechi e inefficienze nella gestione dell'energia, per poi ideare possibili progetti di ottimizzazione delle risorse da proporre al Cliente. Per fare ciò, Samsic Italia può contare sulla **competenza di risorse EGE certificate UNI CEI 11339**.

L'Esperto in Gestione dell'Energia è la figura professionale che gestisce l'uso dell'energia coniugando conoscenze nel campo energetico, comprese quelle relative alle conseguenze ambientali dell'uso dell'energia, con competenze gestionali, economico-finanziarie e di comunicazione, mantenendosi aggiornato sull'evoluzione delle tecnologie, delle metodologie e della normativa. Tale figura opera con l'obiettivo di migliorare l'efficienza energetica e di ridurre i consumi di energia e le conseguenti emissioni di gas climalteranti.

## Conformità ambientale

### [3-3]

L'approccio sostenibile di Samsic Italia consente di **migliorare continuamente** il legame con l'ambiente. Per questo Samsic Italia è iscritta alla Federazione Italiana per l'uso Razionale dell'Energia (FIRE) dove l'Energy Manager, attraverso il portale NEMO, dichiara i consumi energetici rilevati in TEP (Tonnellata Equivalente di Petrolio).

Samsic Italia non è, per legge, un soggetto obbligato a farlo, ma è un ulteriore esempio di come la trasparenza sia al centro dell'azienda, credendo fortemente che le cose migliori si verifichino con la spontaneità.

Nel 2022 sono stati rilevati **236,81** TEP contro i 167,49 del 2021 e i 150,06 TEP del 2020. La crescita del valore è attribuibile dall'aumento della produzione che ha generato maggiori consumi.

Samsic Italia assicura il rispetto della legislazione ambientale e dei regolamenti; infatti, è consuetudine dell'azienda utilizzare una checklist di verifica legislativa con lo scopo di valutare la conformità della struttura, dell'organizzazione, dei macchinari e degli impianti, della sorveglianza sanitaria secondo il D. Lgs. 81/08 e del D. Lgs 230/95, del documento di valutazione dei rischi (DVR), degli agenti chimici, fisici e biologici, della movimentazione manuale dei carichi, dei gas fluorurati e, infine, dei rifiuti.

Samsic Italia ha esplicitamente inserito nella missione strategica e politica della **QSA**, il puntuale rispetto della legislazione ambientale e dei regolamenti applicabili.

Samsic Italia ha l'abilitazione ad effettuare interventi tecnici su impianti frigoriferi, condizionatori, pompe di calore e altri apparecchi contenenti gas fluorurati ad effetto serra (F-GAS). Si rinvia per i dettagli alla sezione dedicata alle certificazioni.

### [203-1; 203-2]

Nel corso del 2015 era stato effettuato un audit energetico ai sensi del D. Lgs. 102/2014 presso la sede di via Pavia 105/H, al fine di individuare e quantificare le opportunità di risparmio energetico.

Samsic Italia non è un soggetto obbligato alla diagnosi energetica, ma ha deciso comunque di effettuarla nella sua sede al fine di implementare una **politica energetica** all'interno della sua organizzazione. Sulla base dell'analisi dei dati raccolti sono stati individuati indicatori energetici specifici utilizzati per confrontare le performance energetiche dell'azienda rispetto a indicatori di benchmark che hanno permesso di poter definire interventi di miglioramento.

Le principali unità di misura adottate nel corso della diagnosi per i differenti vettori energetici sono l'energia elettrica (kWh) e la quantità di gas metano (Sm<sup>3</sup>), ricavati dai contatori e dalle bollette dei consumi.

Negli anni precedenti è stato **realizzato un impianto aeraulico** per il ricambio e la disinfezione UV dell'aria negli uffici, ed abbiamo continuato il **programma di efficientamento dell'illuminazione** attraverso la sostituzione delle lampade presenti con tecnologia a LED.

Nel gennaio 2023 sono stati condotti alcuni interventi di sostituzione delle macchine frigorifere e pompe di calore per la ristrutturazione dell'impianto termico.

### [2-27]

Nel corso del 2022, come negli anni precedenti, non sono state contestate inosservanze delle leggi e/o normative ambientali.

## Catena di fornitura dei prodotti e servizi, certificazioni eco-friendly



Il TEP (Tonnellata Equivalente di Petrolio) è un'unità di misura dell'energia e rappresenta la quantità di energia rilasciata dalla combustione di una tonnellata di petrolio grezzo. Un TEP vale circa 42 Giga Joule ed esistono diversi coefficienti di energia per i principali combustibili. Ad esempio, una Tonnellata di Gasolio equivale a 1,017 TEP; una Tonnellata di Benzina equivale a 1,051 TEP e l'energia elettrica proveniente dalla rete equivale, per ciascun MWh (Megawattora), a 0,187 TEP.

L'Energy Manager nasce negli anni 70 negli USA ed è una figura professionale che ha il compito di analizzare, monitorare e ottimizzare l'uso dell'energia permettendo di raggiungere benefici economici, energetici, ambientali e legati alla produzione di beni e servizi. In Italia, la nomina dell'Energy Manager è obbligatoria per le realtà industriali caratterizzate da consumi oltre i 10.000 TEP/anno e per le realtà del settore civile, terziario e trasporti che con una soglia di consumo di oltre 1.000 TEP/anno. Inoltre, assume un ruolo chiave nel sistema di gestione dell'energia, per le organizzazioni certificate ISO 50001 come la Samsic Italia.



### [3-3] [303-1]

Samsic Italia crede nel potere del cambiamento positivo, per questo vengono effettuati corsi di formazione agli operatori e campagne di sensibilizzazione sull'eco-sostenibilità ed il risparmio energetico interno ed esterno con l'obiettivo di favorire la raccolta differenziata e ridurre gli sprechi di acqua, di energia e di materiali.

L'ufficio acquisti da sempre è attivo nella ricerca di prodotti ecosostenibili e all'avanguardia, che diano garanzia di rispetto dell'ambiente. A tale scopo Samsic Italia si adopera per garantire l'incremento della qualità dei servizi erogati mediante investimenti su macchinari, attrezzature, prodotti e sistemi innovativi con minore impatto ambientale.

### [308-1; 308-2]

La gestione ed il controllo della quasi totalità dei fornitori e subfornitori avviene secondo procedure di qualifica e valutazione connesse a quelle definite nel Sistema di Gestione.



Samsic Italia ha individuato due ditte specializzate (Werner & Mertz e Sutter Professional) per la fornitura dei prodotti che garantiscono la certificazione **Ecolabel** e **Cradle to Cradle Certified**. Entrambe le aziende sono in possesso di diverse certificazioni come la Certificazione 2010 A.I.S.E. Charter per la pulizia sostenibile che garantisce che i prodotti sono fab-

bricati e commercializzati in modo sicuro, avendo cura dell'ambiente attraverso un uso più efficiente di prodotti chimici e risorse naturali, contribuendo alla sicurezza degli utilizzatori finali.

L'azienda Sutter Professional, in particolare, ha una linea di prodotti certificati Ecolabel e prodotti specifici conformi ai Criteri Ambientali Minimi per l'affidamento del servizio di pulizia e per le forniture di prodotti per l'igiene e disinfezione, e una linea di prodotti certificati ISO 14067, norma che specifica i principi relativi alla quantificazione e la comunicazione della carbon footprint di un prodotto.

Sutter ha inoltre una linea specifica di prodotti detergenti ECOCAPS in capsule idrosolubili e di prodotti ultra-concentrati che consentono di ridurre gli impatti ambientali e rifiuti.

Per quanto riguarda gli imballaggi, tutti i prodotti non ECOCAPS sono confezionati con imballaggi primari in plastica riciclata e certificati "Plastica Seconda Vita", mentre, tutti gli imballi secondari sono certificati FSC (Forest Stewardship Council), certificazione che garantisce che i materiali provengono da una filiera di approvvigionamento gestita in modo responsabile. Infine, relativamente ai prodotti confezionati in tanica da 5 litri, attualmente sono prodotti in plastica riciclata al 50% e certificati EUCERT PLAST, e prossimamente saranno prodotti con granulo certificato Plastica Seconda Vita per ottenere taniche in plastica riciclata all'80%.



## Termoli | Campobasso | Molise | Italia



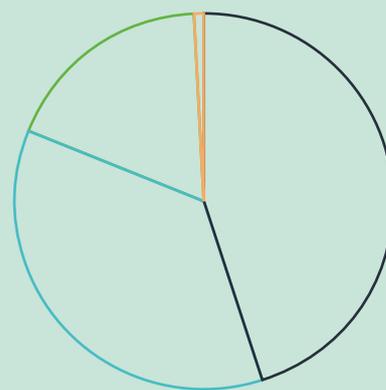
Nel corso del 2022 Samsic Italia ha acquistato **prodotti certificati Ecolabel** per una percentuale pari a 18,12% del totale dei prodotti chimici acquistati, **prodotti CAM** per una percentuale pari a 45,16% e, infine, è stata acquistata una piccola percentuale di prodotti "green" certificati con altri marchi di sostenibilità (Nordic Swan, Green Seal, Cradle-to-Cradle, Blue Angel e Eco-cert). per un totale di circa il 63,97% del totale dei prodotti acquistati.

La contrazione dell'acquisto di prodotti Ecolabel e CAM (circa l'8% in meno dal 2021) è stata causata dalla carente disponibilità di tali prodotti sul mercato, in particolare nel secondo semestre del 2022.

### [306-1; 306-2]

Per quanto riguarda la raccolta e smaltimento rifiuti derivanti dal servizio, Samsic Italia ha come obiettivo quello di minimizzare l'impatto dei servizi che offre organizzando la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti derivanti dalla sua attività. Questo è possibile grazie a metodologie operative all'avanguardia, nonché alla continua ricerca di innovazione e alla formazione continua del personale. In particolare, Samsic Italia è attenta a non utilizzare prodotti monouso, per questo ha condiviso importanti accordi con fornitori di prodotti detergenti di alto livello che prevedono anche il ritiro del flacone vuoto e la sostituzione con quello pieno; ciò permette all'impresa e al Cliente di eliminare parte dei rifiuti, mantenendo lo standard elevato del servizio.

### Prodotti certificati acquistati nel 2022



- 45,16% CAM
- 46,03% Non certificati
- 18,12% Ecolabel
- 0,69% Altre certificazioni



## COS'È ECOLABEL EU?

Ecolabel EU è il marchio di qualità ecologica dell'Unione Europea che certifica prodotti e servizi caratterizzati da un ridotto impatto ambientale assicurando in ogni caso elevati standard qualitativi e prestazionali essendo inoltre sottoposta a certificazione da parte di un ente indipendente.

Ecolabel EU è stato fondato nel 1992 grazie al Regolamento n. 880/92 ed è oggi disciplinato dal Regolamento (CE) n. 66/2010 in vigore non solo in tutti i 28 Paesi dell'Unione Europea ma anche nei Paesi appartenenti allo Spazio Economico Europeo (SEE) cioè Norvegia, Islanda, Liechtenstein.

La valutazione dei prodotti e dei servizi viene effettuata su base scientifica analizzando gli impatti ambientali più rilevanti durante tutto il ciclo di vita, tenendo anche conto di altri aspetti come la durata della vita media dei prodotti, la loro riutilizzabilità e/o riciclabilità e la riduzione degli imballaggi e del loro contenuto di materiale riciclato.



## COSA SONO I PRODOTTI CERTIFICATI CAM?

I Criteri Ambientali Minimi (CAM) sono i requisiti ambientali volti a individuare i prodotti ed i servizi migliori sotto il profilo ambientale lungo il ciclo di vita, pur assicurando elevati standard qualitativi.

Con il nuovo Codice Appalti (D. Lgs. 50/2016) è diventato obbligatorio il Green Public Procurement (GPP). Questo obbligo garantisce che la politica nazionale in materia di appalti pubblici verdi sia focalizzata non solo nell'obiettivo di ridurre gli impatti ambientali, ma nella promozione di modelli di produzione e consumo più sostenibili e circolari.



## COS'È LA CERTIFICAZIONE CRADLE TO CRADLE?

La certificazione Cradle to Cradle viene rilasciata dal Cradle to Cradle Products Innovation Institute con sede a San Francisco (CA - USA) e fornisce ai produttori un sistema di rating per poter valutare gli impatti ambientali conseguenti al processo di produzione. La C2C è articolata secondo cinque criteri di qualità: tipologia di materiali, riuso dei materiali, energia rinnovabile e gestione delle fonti fossili, gestione delle acque, ed equità sociale; ad ogni criterio di qualità viene attribuito un punteggio. I prodotti poi, possono ottenere cinque livelli di certificazione: base, bronzo, argento, oro o platino.

Lo studio condotto permette di poter avere una valutazione prestazionale del prodotto o del servizio dal punto di vista dell'impatto ambientale consentendo ai produttori di avere un'analisi per impegnarsi nel miglioramento continuo.



Cap d'Erquy  
| Pléneuf  
Val André |  
Côtes-d'Armor |  
Bretagna | *Francia*



Facility Tour

# 6 | Impegno sociale

Capitale Umano, Intellettuale,  
Sociale e Relazionale

Il Sistema aziendale per la Gestione della Responsabilità Sociale comporta la definizione e la formalizzazione di prassi e procedure che permettono all'azienda di tenere sotto controllo la propria conformità ai principi della norma. Inoltre, la valutazione della propria posizione permette di ben programmare i passi successivi del miglioramento continuo.

Si citano di seguito alcuni tra i più significativi elementi utili alla corretta implementazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, integrato con Diversità e Inclusione e Parità di Genere.

- Audit interni per verificare che il sistema di gestione venga attuato con sistematicità e risponda ai requisiti degli standard di riferimento.
- Bilancio SA8000 Riesame della Direzione della propria politica di responsabilità sociale, di diversità e inclusione e parità di genere, delle altre politiche e procedure adottate e dei risultati di performance, nell'ottica del miglioramento continuo.
- Codice di comportamento per diversità e inclusione e parità di genere sul sito internet aziendale.
- Organigramma e ruoli, descrivono la struttura aziendale dal punto di vista gerarchico e funzionale. L'organigramma rappresenta un punto di riferimento immediato per tutte le parti interessate poiché disegna con semplicità la struttura e l'organizzazione.
- Piano di monitoraggio per la raccolta delle analisi dei dati del processo di gestione delle risorse umane e dei processi aziendali.

- Piano strategico contenete gli obiettivi raggiunti e pianificati sulla parità di genere secondo quanto richiesto dalla UNI/PdR125:22 e il programma di miglioramento previsto dalla UNI ISO 30415:21.
- Politica per la Responsabilità Sociale, di diversità e inclusione e parità di genere, descrive gli impegni e gli obiettivi aziendali definiti dalla Direzione, riprendendo i valori cardine ed i principi a cui l'azienda si ispira.
- Rappresentanti dell'Organizzazione, sono soggetti che, a vario titolo e da prospettive diverse, curano aspetti dell'impegno per la Responsabilità Sociale di diversità e inclusione e parità di genere, dell'Azienda, e tra questi:
  - Rappresentante della Direzione nella figura del Senior Management;
  - Rappresentanti dei lavoratori RLSA8000, scelti dai lavoratori tramite le proprie rappresentanze, con l'impegno di mediare la comunicazione tra lavoratori e Direzione per quanto concerne questioni inerenti la SA8000;

- Responsabile del Sistema di Gestione per la SA8000;
- Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione;
- Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS);
- Responsabili di funzione, incaricati di curare l'armonico funzionamento dei processi e dell'organizzazione, e di monitorare sistematicamente il livello di raggiungimento degli obiettivi pianificati;
- Social Performance Team (SPT);
- Comitato guida per la Parità di Genere e per la Diversity & Inclusion
- Comitato Salute e Sicurezza.
- Social Fingerprint - SA8000:2014 Il Social Fingerprint è uno strumento di autovalutazione rilasciato dal Social Accountability International (SAI), titolare dello standard internazionale SA8000, utile a misurare e migliorare il Sistema di gestione a tutela dei diritti dei lavoratori e delle condizioni di lavoro. Inoltre sviluppa un rapporto diretto tra le organizzazioni certificate SA8000 e SAI e sottolinea



l'importanza del miglioramento continuo durante la certificazione.

Il processo di Social Fingerprint prevede:

- 1 esecuzione dell'autovalutazione online;
- 2 verifica indipendente dell'autovalutazione da parte del responsabile del gruppo di audit in sede di controllo ispettivo dell'ente certificatore (Cise);
- 3 applicazione, da parte dell'organizzazione, dei cambiamenti atti a migliorare la conformità.

SAMSIC Italia, attuando il processo di Social Fingerprint, ha potuto confermare la maturità del proprio Sistema di gestione e, nell'ottica del continuo miglioramento, individuare le azioni su cui porre particolare attenzione.

Scala relativa ai 5 livelli di valutazione, dove 5 è il valore più alto.

#### • **Monitoraggio del sistema e pianificazione del miglioramento continuo**

che si sostanziano attraverso documenti quali Riesame della Direzione e Bilancio SA8000.

#### • **Il sistema documentato**

tutti i documenti del Sistema di Gestione sono accessibili tramite il sistema informatico: in caso di assenza di collegamento telematico, gli stessi sono resi reperibili in forma cartacea presso gli uffici aziendali.

#### • **Gestione dei dati e delle registrazioni**

è demandata in buona parte a programmi informatizzati che supportano, conservano e distribuiscono i dati necessari all'attività del sistema di gestione.

Le registrazioni sono elementi si-

gnificativi del sistema perché attestano il livello di funzionamento dello stesso e rappresentano il suo stato di salute. Va segnalato il significativo ruolo dei Rappresentanti dell'Organizzazione nel sistematico monitoraggio dei dati di Sistema di Gestione al fine di assicurare adeguate azioni preventive, con l'obiettivo di minimizzare quelle correttive.

#### • **Gestione e controllo di fornitori e subfornitori**

avviene secondo procedure di qualifica e valutazione dei suddetti legate a quelle definite nel Sistema di Gestione.

Uno dei pilastri fondamentali del Sistema per la Gestione della Responsabilità Sociale di Samsic Italia è il forte coinvolgimento di tutti gli stakeholder, con particolare attenzione alla catena di fornitura, a cui sono applicate procedure di qualifica e valutazione secondo i criteri SA8000: i fornitori sono infatti classificati in base al livello di rischio che rappresentano in rapporto ai criteri SA8000, e vengono monitorati attraverso controlli documentali, verifiche periodiche e richiami, se necessari.

Ai fornitori viene chiesto un significativo sforzo in termini di adeguamento alle esigenze specifiche dettate dalla norma di riferimento: tale impegno viene formalizzato anche attraverso apposita documentazione contrattuale sottoposta a tutti i fornitori, senza esclusioni.

#### • **Monitoraggio di problematiche e controllo**

della risoluzione con apposito strumento aziendale (segnalazioni che pervengono in forma anonima dal sito e mail dedicata).

Specifiche anomalie possono essere rilevate anche in occasione di

verifiche o durante l'analisi di tematiche particolari.

Va inoltre specificato che il concetto di segnalazione anomalie, reclami, problemi è esteso a tutti gli stakeholder.

#### • **Gestione delle comunicazioni**

rivolte sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

Le comunicazioni vengono facilitate da una serie di mezzi diversi, tra cui:

- sito web;
- disponibilità e pubblicazione del Bilancio SA8000;
- strumenti di segnalazione anomalie;
- formazione e informazione interna;
- raccolta di feedback.

Questo elenco è esemplificativo e non esaurisce le diverse forme di comunicazione che l'azienda si riserva di utilizzare.

#### • **Verifiche periodiche**

sono inerenti sia al controllo interno che sugli stakeholder. Ai fornitori viene richiesto, a livello contrattuale, di confermare la loro disponibilità a rispettare i criteri della norma SA8000 e ad accettare eventuali verifiche presso le proprie strutture o i propri uffici.

I fornitori sono classificati in base al livello di rischio che rappresentano, in rapporto ai criteri SA8000, e vengono monitorati attraverso controlli documentali, verifiche periodiche e richiami, se necessari.



**Stromboli |  
Messina |  
Sicilia | *Italia***

Samsic Energy Division



Facility Tour

# 7 | Il bilancio in relazione ai requisiti SA8000

Di seguito vengono analizzati i programmi aziendali in relazione ai singoli punti della norma SA8000.

## **7.1 | Lavoro infantile e minorile**

SAMSIC ITALIA non utilizza e non intende utilizzare né favorire l'utilizzo di lavoro infantile e minorile e richiede ai suoi fornitori, subappaltatori, subfornitori e collaboratori l'impegno ad adottare la stessa politica.

Per quanto riguarda i fornitori, il loro impegno è circostanziato nella documentazione contrattuale. Nessun caso, reale o sospetto, è stato rilevato sin dalla costituzione dell'azienda.

La collaborazione di SAMSIC ITALIA con alcuni istituti superiori, porta alla realizzazione di progetti di alternanza scuola-lavoro che prevedono, nel curriculum scolastico, anche un periodo di tirocinio, di solito per non più di tre settimane, da realizzarsi presso le aziende; in questi casi, alcuni degli studenti possono avere meno di 18 anni, frequentando la quarta superiore. La loro presenza in azienda, però, è funzionale al percorso di studi intrapreso e si configura come un importante

momento di confronto con la realtà del mondo del lavoro.

## **7.2 | Lavoro obbligato**

Tutte le persone che SAMSIC ITALIA impiega o che a vario titolo collaborano, in qualsiasi forma e sulla base di qualsiasi tipologia di contratto, prestano il loro lavoro di propria spontanea volontà e senza alcuna forzatura. Non viene mai richiesto ad alcun lavoratore (diretto o indiretto) di lasciare cauzioni in denaro o di depositare in azienda i documenti di identità originali, o applicate altre forme di ricatto o imposizione.

SAMSIC ITALIA si attiene alle normative vigenti della Legge italiana e pretende altrettanto impegno da fornitori e collaboratori. Si impegna inoltre a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal loro rapporto di lavoro, attraverso la formazione in tema di responsabilità sociale, l'azione del Rappresentante dei Lavoratori SA8000 e delle Rappresentanze Sindacali in azienda e i meccanismi di valutazione dei fornitori, in particolare quelli che forniscono forza lavoro.

Tutti i documenti personali vengo-

no richiesti ai lavoratori solamente in copia, nessun originale è consegnato in azienda e da questa trattenuto in custodia.

Nei casi in cui siano presenti impianti di videosorveglianza, gli stessi sono segnalati come da normativa vigente e sono stati installati previo accordo con le Rappresentanze Sindacali.

Tutti i lavoratori hanno la facoltà di lasciare il posto di lavoro al termine delle proprie attività. Per coloro che sono in trasferta, SAMSIC ITALIA provvede alla sistemazione in alberghi ed al rimborso delle spese dei pasti, lasciando ai lavoratori le ore per il riposo come previsto dai CCNL applicati.

## **7.3 | Salute e sicurezza**

Tutte le attività di SAMSIC ITALIA sono certificate UNI ISO 45001. I luoghi di lavoro sono estremamente diversi tra loro: comprendono sedi allestite ad uso ufficio e diversi punti operativi distribuiti presso le società clienti.

Ogni sito, sia gestito in proprio o presso sede di terzi, è dotato di servizi adeguati ed accessibili ai lavoratori. Qualora questi non fossero disponibili, è previsto che vengano individuati servizi presso le

aziende clienti, o comunque adottate idonee soluzioni. Non sono previsti dormitori in alcun sito.

SAMSIC ITALIA conduce regolare attività di analisi sui temi della Salute e della Sicurezza sul posto di lavoro mediante periodici incontri durante i quali vengono individuate e pianificate attività volte al continuo miglioramento del Sistema di Sicurezza sul posto di lavoro e per la Responsabilità Sociale.

Tutte le sedi SAMSIC ITALIA hanno un Medico competente di riferimento, che svolge la sorveglianza sanitaria prescritta e dalle visite effettuate nel 2021 sono risultati idonei alla mansione tutti i dipendenti con una percentuale

del 8,8% di prescrizioni e limitazioni. Le prescrizioni sono frequentemente cautelative, riferite a movimentazione manuale dei carichi, movimenti ripetitivi, posture, sollecitazione degli arti superiori, utilizzo di DPI.

I Dispositivi di Protezione Individuale messi a disposizione dall'azienda e ritenuti necessari in base all'analisi dei rischi vengono regolarmente distribuiti a tutto il personale: il RSPP, congiuntamente ai Medici competenti, provvede ad identificare le caratteristiche d'uso degli stessi qualora si renda necessario e durante la formazione si sottolinea sempre ai dipendenti l'importanza di segnalare possibili

migliorie o esigenze specifiche. Da anni SAMSIC ITALIA promuove una forte sensibilizzazione sui temi della sicurezza tramite l'erogazione di formazione.

Di seguito si rappresenta graficamente la quantità di ore attribuita a ciascun corso erogato durante il 2020, evidenziando che alcuni corsi di formazione sono eseguiti solo da personale di genere maschile in quanto la tipologia di mansione associata ad alcuni specifici corsi è svolta, in alcuni casi, da soli uomini (ad esempio l'utilizzo della motosega e del decespugliatore, la manutenzione di estintori, la conduzione di carrelli elevatori semoventi e di piattaforme elevabili).





📍  
**Isola di Procida**  
| Napoli |  
Campania | *Italia*



## **Protocollo d'intesa sull'alternanza scuola-lavoro**

In data 22 febbraio 2016, presso il Centro Congressi dell'Unione Industriale di Torino, è stato firmato il Protocollo d'intesa per affrontare con successo il tema dell'alternanza scuola-lavoro a favore dei giovani degli istituti tecnici, professionali e dei licei dell'area torinese.

SAMISIC ITALIA, anche in questa occasione, ha voluto riservare una particolare attenzione al mondo giovanile ed ha confermato la propria disponibilità quale azienda ospitante, riconoscendo in tale scelta una straordinaria opportunità per anticipare l'incontro dei giovani con il mondo e la cultura delle imprese.

## **Tirocini curriculari e stage formativi**

Negli anni SAMISIC ITALIA ha continuato nel proprio impegno ad ospitare giovani provenienti sia dagli istituti scolastici ubicati in prossimità della propria sede operativa sia dall'Università degli Studi di Torino

### **2022**

N.	M/F	ENTE ATTIVAZIONE	TOTALE
1	M	ENAIIP	5
2	M	CIOFS	
1	M	IPAG	
1	M	Centro per l'impiego	

Inoltre, per assecondare le richieste dei dipendenti in merito alla scarsa accettazione dei buoni pasto presso altri esercizi, sono stati sostituiti con un'altra marca accettata in larga scala (in formato elettronico).

Dal 2019, all'interno dei sistemi informativi, è stato attivato il c.d. cedolino elettronico; un servizio online che permette ai dipendenti di consultare in tempo reale la propria situazione e una serie di informazioni, come le circolari della società, le agevolazioni per i dipendenti gestita con Confindustria, l'assistenza al Fondo Asim, ecc.

## FONDO ASIM

[403-6]

L'83,5% dei lavoratori dipendenti di Samsic Italia sono iscritti al **fondo di assistenza sanitaria di categoria ASIM** (Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa Multiservizi) che ha lo scopo di **garantire loro trattamenti di assistenza sanitaria integrativa** al Servizio Sanitario Nazionale.

Samsic Italia ha aderito al **Progetto Totem** avviato da ASIM, con lo scopo principale di favorire l'accesso ai servizi ASIM e ricordarne la possibilità di utilizzo. Il progetto prevede il posizionamento all'ingresso della sede di Via Pavia a Cascine Vica, di un Totem interattivo, attraverso il quale l'utente potrà interagire e avrà la possibilità di effettuare tutte le operazioni consentite

dal Portale LEO del Fondo ASIM come se fosse davanti ad un normale PC.

**mètaSalute**

Fondo sanitario lavoratori metalmeccanici

Nel 2020 è stato introdotto il **fondo di assistenza sanitaria integrativa Metasalute** che, nel 2022, copre il 3,4% delle risorse (lavoratori metalmeccanici).

Nel 2022 sei risorse iscritte al **fondo F.A.I.T.**



**Palazzo  
della  
Civiltà  
Italiana |  
EUR |  
Roma  
Lazio |  
Italia**

## 7.4 | Discriminazione



[406-1]

### **Samsic Italia non attua né ammette alcun tipo di discriminazione**

nei confronti dei propri lavoratori dipendenti o esterni che operano per l'azienda, ed è attenta ad evitare differenze di approccio in base al genere, l'età, l'origine etnica/culturale, l'orientamento sessuale, la fede religiosa, la diversa abilità, il ceto sociale, lo stato civile o altro, secondo le più recenti indicazioni della Comunità Europea.

I dipendenti sono per il 56% donne e per il 44% uomini. La percentuale di risorse di genere femminile sul totale delle risorse nel 2022 è diminuita di quattro punti percentuali; tuttavia, le dipendenti donne sono aumentate del **15%** rispetto al 2021 (passando da 605 a 696).

A dimostrazione dell'impegno posto in relazione tematica del Gender Gap, nel 2022, Samsic Italia

ha compiuto un passo in avanti per colmare i divari di genere ottenendo la nuova certificazione **UNI/PdR 125:2022**, che definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere. In tal modo Samsic Italia traduce in misure concrete i valori in cui da sempre crede e garantisce la parità all'interno del proprio contesto lavorativo assicurando, ad esempio, stesse opportunità di carriera tutela della maternità, attenzione costante al linguaggio utilizzato, etc. Si rinvia per i dettagli alla sezione dedicata alle certificazioni.

#### **L'origine delle nostre persone**

**ITALIA = 834 | 66,56%**

**EU = 100 | 7,98%**

**AFRICA = 220 | 17,56%**

**AMERICA = 60 | 4,79%**

**ASIA = 39 | 3,11%**

**TOTALE = 1253**

## 7.5 | Formazione, salute e sicurezza sul luogo di lavoro

### [3-3]

Lo **sviluppo della professionalità dei dipendenti** è un valore e requisito determinante per il conseguimento degli obiettivi societari.

Ogni decisione relativa all'acquisizione e all'utilizzazione delle risorse aziendali è valutata senza alcun tipo di discriminazione e nel rispetto delle pari opportunità. Le assunzioni

avvengono con regolare contratto di lavoro nel pieno rispetto della legge e del CCNL applicato, favorendo l'inserimento del lavoratore nell'ambiente di lavoro.

### Diversity Management ed Inclusionione

Samsic Italia crede fortemente nella valorizzazione delle persone.

### [2-7; 2-8]

La dotazione organica al 31/12/2022 conta **1253 risorse** (erano 1026 nel 2021, 980 nel 2020 e 609 nel 2019); il 92,8% sono inquadrati come operai, il 4,9% come impiegati mentre dirigenti e quadri rappresentano l'1,2% e tirocinanti, apprendisti e collaboratori l'1,1%.

[405-1] Fasce età dipendenti	2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Dirigenti e Quadri</b>						
< 30 anni	-	-	-	-	-	-
30 ≤ x ≤ 50	1	1	2	2	1	3
> 50 anni	5	2	7	4	1	5
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>
<b>%</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>	<b>100%</b>	<b>75%</b>	<b>25%</b>	<b>100%</b>
<b>Impiegati</b>						
< 30 anni	2	10	12	4	5	9
30 ≤ x ≤ 50	13	16	29	6	12	18
> 50 anni	6	2	8	5	1	6
<b>Totale</b>	<b>21</b>	<b>28</b>	<b>49</b>	<b>15</b>	<b>18</b>	<b>33</b>
<b>%</b>	<b>43%</b>	<b>57%</b>	<b>100%</b>	<b>45%</b>	<b>55%</b>	<b>100%</b>
<b>Operai</b>						
< 30 anni	54	28	82	61	30	91
30 ≤ x ≤ 50	219	244	463	212	248	460
> 50 anni	117	300	417	106	277	383
<b>Totale</b>	<b>390</b>	<b>572</b>	<b>962</b>	<b>379</b>	<b>555</b>	<b>934</b>
<b>%</b>	<b>41%</b>	<b>59%</b>	<b>100%</b>	<b>41%</b>	<b>59%</b>	<b>100%</b>

[405-1] Fasce età dipendenti	2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Collaboratori</b>						
< 30 anni	0	0	0	0	0	0
30 ≤ x ≤ 50	2	0	2	2	0	2
> 50 anni	2	2	4	2	1	2
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>-4</b>
%	<b>80%</b>	<b>20%</b>	<b>100%</b>	<b>80%</b>	<b>20%</b>	<b>100%</b>
<b>Tirocinanti</b>						
< 30 anni	0	0	0	0	0	0
30 ≤ x ≤ 50	0	1	1	0	1	1
> 50 anni	0	0	0	0	0	1
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
%	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Apprendisti</b>						
< 30 anni	3	3	6	-	-	-
30 ≤ x ≤ 50	0	1	1	-	-	-
> 50 anni	0	0	0	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
%	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

[405-1] Categorie dipendenti	2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Dirigenti e Quadri</b>	6	3	9	12	3	15
<b>Impiegati</b>	21	28	49	26	35	61
<b>Operai</b>	390	572	962	551	652	1163
<b>Collaboratori</b>	4	1	5	4	1	5
<b>Tirocinanti</b>	0	1	1	0	1	1
<b>Apprendisti</b>	-	-	-	4	3	7
<b>Totale</b>	<b>421</b>	<b>602</b>	<b>1026</b>	<b>557</b>	<b>696</b>	<b>1253</b>
%	<b>41%</b>	<b>59%</b>	<b>100%</b>	%	%	<b>100%</b>

[102-8] Tipologie di contratto	2021				2022			
	Uomini	Donne	Totale	%	Uomini	Donne	Totale	%
Indeterminato	342	507	849	<b>83%</b>	499	624	1113	<b>90%</b>
Determinato	58	72	130	<b>10%</b>	42	40	82	<b>8%</b>
<b>Totale</b>	<b>557</b>	<b>696</b>	<b>1253</b>	<b>100%</b>	<b>404</b>	<b>576</b>	<b>980</b>	<b>100%</b>
Full time	269	67	326	<b>26%</b>	187	42	229	<b>23%</b>
Part time	298	629	795	<b>77%</b>	217	534	751	<b>77%</b>
<b>Totale</b>	<b>421</b>	<b>605</b>	<b>927</b>	<b>100%</b>	<b>404</b>	<b>576</b>	<b>980</b>	<b>100%</b>

### [401-1]

Tutto il personale di Samsic Italia esegue le proprie prestazioni lavorative in Italia.

Nel 2022 sono stati registrati 274 contratti a tempo indeterminato in più rispetto all'anno precedente (nel 2021 rispetto al 2020 erano stati 49 in meno). Il 90 % dei contratti sul totale è a tempo indeterminato.

### [2-8; 401-1]

In relazione al numero complessivo delle assunzioni e cessazioni dei rapporti di lavoro, si evidenzia un **tasso di turnover** influenzato dalla tipologia di attività svolta da Samsic Italia la quale, operando nel settore del Facility Management, è caratterizzata dai seguenti principali aspetti riguardanti i rapporti di lavoro:

- un elevato numero di personale assunto e cessato in relazione all'acquisizione di contratti di appalto di servizi per effetto dell'art. 4 del CCNL che impone all'azienda

subentrante l'assunzione del personale presente sull'appalto da almeno 4 mesi;

- un elevato numero di personale assunto a tempo determinato per sopperire alle assenze dei dipendenti operativi sui cantieri, per le fisiologiche sostituzioni dovute ad eventi quali ad esempio la maternità e l'assenza dal lavoro per aspettativa o per gestire i picchi produttivi;
- licenziamenti per assenza ingiustificata oltre i quattro giorni consecutivi, come riflesso di misure assistenziali, quali il finanziamento dell'indennità di disoccupazione NASPI.

Il tasso di turnover del personale operativo è pari a circa 86%. Il tasso di turnover del personale di staff è pari a circa il 69%.

Graficamente si rappresenta il numero delle assunzioni e delle cessazioni avvenute nel corso dell'anno 2022, per tutte le tipologie dei rapporti di lavoro (tempi determinati per sostituzioni temporanee, passaggi di appalto ecc.).

### Personale assunto nel 2022 per categoria dipendente

#### IMPIEGATO

F = 2 | M = 2

#### COCOCO

F = 1 | M = 0

#### DIRIGENTE

F = 0 | M = 1

#### IMPIEGATO

F = 14 | M = 12

#### OPERAIO

F = 307 | M = 256

#### QUADRO

F = 0 | M = 4

#### TIROCINANTE

F = 1 | M = 0

### Personale cessato nel 2022 per categoria dipendente

#### IMPIEGATO

F = 1 | M = 0

#### COCOCO

F = 0 | M = 0

#### DIRIGENTE

F = 0 | M = 0

#### IMPIEGATO

F = 6 | M = 7

#### OPERAIO

F = 226 | M = 131

#### QUADRO

F = 0 | M = 0

#### TIROCINANTE

F = 1 | M = 1

#### Personale assunto nel 2022 per fascia d'età

**< 30**

**F = 37** | **M = 45**

**30 < X > 50**

**F = 161** | **M = 128**

**> 50**

**F = 127** | **M = 102**

Il 48% (289 dipendenti) delle nuove risorse acquisite in azienda hanno un'età compresa tra i 30 ed i 50 anni, il 38% (229 dipendenti) più di 50 anni ed il 14% (82 dipendenti) meno di 30 anni. Per quanto riguarda il personale

#### Personale assunto nel 2022 per tipologia di contratto

**TEMPO DETERMINATO**

**F = 150** | **M = 110**

**TEMPO INDETERMINATO**

**F = 175** | **M = 165**

#### [405-2]

Tutti i dipendenti di Samsic Italia, sia uomini che donne, sia con contratto a tempo determinato che indeterminato, sia part time che full time, godono del trattamento economico stabilito dai contratti collettivi nazionali del lavoro.

Samsic Italia nello svolgere la sua attività, **garantisce pari opportunità a tutti i lavoratori**, sollecita una relazione costruttiva e mette a disposizione le proprie risorse e know-

#### Personale cessato nel 2022 per fascia d'età

**< 30**

**F = 35** | **M = 35**

**30 < X > 50**

**F = 96** | **M = 68**

**> 50**

**F = 103** | **M = 36**

cessato il 44% (164 dipendenti) fa riferimento a risorse con un'età compresa tra i 30 ed i 50 anni, il 37% (139 dipendenti) ha più di 50 anni ed il 19% (70 dipendenti) ha meno di 30 anni.

#### Personale cessato nel 2022 per tipologia di contratto

**TEMPO DETERMINATO**

**F = 100** | **M = 86**

**TEMPO INDETERMINATO**

**F = 134** | **M = 53**

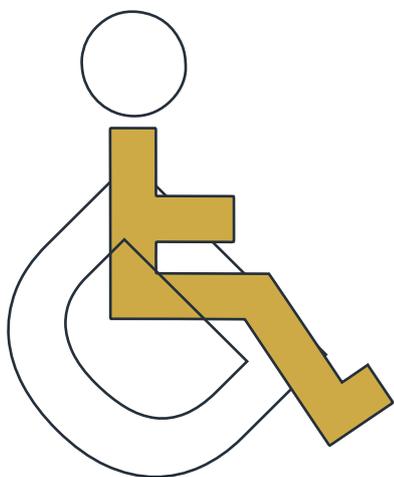
how a sostegno di eventuali necessità che i lavoratori possano manifestare, aiutandoli a trovare soluzioni adeguate. Samsic Italia si impegna per essere al fianco dei propri dipendenti con un ascolto continuo e costante e, nei limiti dovuti alle necessità operative, cerca di soddisfare sempre le richieste del personale riguardo modifiche dell'orario lavorativo, trasferimento della sede lavorativa o richieste di aspettativa. Inoltre, si occupa di gestire le domande da parte dei dipendenti di cessazione del quinto ed altre attività anche di carattere personale laddove possibile.

Nazionalità	Donne	Uomini	Totale
Albania	16	6	22
Argentina		1	1
Bolivia	2		2
Brasile	8	2	10
Bulgaria	1		1
Burkina Faso	1	1	2
Camerun	1	1	2
Ciad		1	1
Colombia	2	4	6
Congo, Repubblica Democratica (Zaire)	2		2
Costa d'Avorio	5	18	23
Cuba		1	1
Dominicana, Repubblica	5	1	6
Egitto	4	102	106
Ecuador	9	7	16
Etiopia		1	1
Filippine	4	11	15
Francia	2		2
Gambia		1	1
Georgia	1		1
Germania	4		4
Ghana		2	2
Guinea	1	3	4
India		1	1
Italia	517	317	834
Jugoslavia	1		1
Kazakistan	2		2
Kirghizistan	1		1
Lussemburgo	1		1
Macedonia	1		1
Mali		2	2
Marocco	16	18	34
Moldavia	2	1	3
Nigeria	10	11	21
Pakistan		7	7
Perù	5	11	16
Polonia	2		2
Romania	40	9	49
Russia		1	1
Senegal	7	8	15
Serbia	2	1	3
Sri Lanka	6	6	12
Stati Uniti	1		1
Svizzera	1		1
Thailandia	1		1
Tunisia	3	1	4
Ucraina	8		8
Venezuela	1		1
<b>Totale complessivo</b>	<b>695</b>	<b>558</b>	<b>1253</b>

## 7.6 | Pratiche disciplinari

### [405-1]

Il personale di origine non italiana proviene per la maggior parte (220 risorse) da nazioni africane. I paesi dell'UE allargata coprono una proporzione minore (100 risorse) mentre anche America e Asia sono ben rappresentate (rispettivamente 60 e 39 risorse). Il personale straniero è distribuito nei livelli medio-bassi, ma con proporzioni piuttosto simili al personale italiano. **Non si riscontrano evidenze o intenzioni discriminatorie** nelle disposizioni per la selezione ed assunzione del personale, gestite secondo quanto stabilito nella procedura di riferimento.



In genere, il livello di integrazione dei dipendenti di origine straniera è molto buono e non ci sono segnalazioni o evidenze contrarie. Nel 2022 sono stati assunti quattro **dipendenti con disabilità** portando il numero degli stessi all'interno dell'organico pari a **15 risorse**, nello specifico cinque donne e dieci uomini. Samsic Italia presta particolare attenzione alle esi-

genze di tali categorie, sia in termini di necessità legate alla salute e sicurezza ed alle mansioni affidate, sia nell'organizzazione della formazione (es. corsi con numero di partecipanti limitato, vicinanza delle sedi, ecc.) e nell'ascolto di eventuali segnalazioni provenienti dai lavoratori stessi.

Il continuo impegno di Samsic Italia contro ogni discriminazione ha portato all'ottenimento della certificazione **ISO 30415 Diversità e Inclusione**.

Non discriminare e fare della diversità un punto di forza è sempre stato una linea guida per Samsic, ed ora questo riconoscimento lo certifica. Includere è fondamentale, perché è etico e perché è funzionale ad un'organizzazione più attrattiva, innovativa, efficiente. Si rinvia per i dettagli alla sezione dedicata alle certificazioni.

Tutti i dipendenti e collaboratori sono responsabili dell'attuazione dei processi e delle attività a loro attribuiti, nei termini della responsabilità affidata loro e in base alle prassi stabilite nel Sistema, contribuendo così al raggiungimento degli obiettivi aziendali. La funzione HR provvede a predisporre mansionari aggiornando gli stessi in caso di variazioni della struttura organizzativa.

### [401-2]

Tutti i lavoratori, sia inseriti con contratto a tempo determinato che indeterminato, sia part time che full time, hanno una copertura INAIL completa e pari diritti.

SAMSIC ITALIA non utilizza né favorisce comportamenti punitivi, coercitivi, violenti o anche solo irrispettosi delle persone. L'informalità delle relazioni non altera la correttezza dei rapporti, a qualsiasi livello nell'organizzazione. Stesso approccio SAMSIC ITALIA si aspetta e richiede ai propri fornitori, particolarmente quelli connessi con la prestazione d'opera.

Le pratiche disciplinari adottate sono assolutamente in linea con quanto stabilito dalla legge. Pochi sono i casi di ammonizione scritta e/o di applicazione di multe. Nei casi in cui vengano applicate sanzioni pecuniarie, le somme trattenute ai lavoratori tramite multe disciplinari sono versate nel fondo solidarietà dell'INPS, come stabilito dalla legge.

Le 127 contestazioni sollevate nel 2022 hanno generato le sanzioni disciplinari riportate sotto.

### Rapporti disciplinari 2022

**41** | MULTE

**35** | AMMONIZIONI  
SCRITTE

**34** | LICENZIAMENTI

**16** | SOSPENSIONI

Solo una minoranza dei lavoratori interessati ha richiesto la presenza di un rappresentante sindacale per affrontare la discussione sul loro caso.

Rispetto alle cause che conducono a contestazioni, si nota una predominanza di mancate/non corrette effettuazioni dei lavori assegnati, seguite a pari merito da questioni legate alla sicurezza sul luogo di lavoro e assenze ingiustificate. Di minore rilevanza l'incidenza delle altre cause.

#### Contestazioni 2022

### 35 | AMMONIZIONE SCRITTA

**F = 22 | M = 13**

### 12 | 1H DI MULTA

**F = 4 | M = 8**

### 9 | 2H DI MULTA

**F = 5 | M = 4**

### 21 | 3H DI MULTA

**F = 3 | M = 18**

### 8 | 1G DI SOSPENSIONE

**F = 6 | M = 2**

### 3 | 2G DI SOSPENSIONE

**F = 2 | M = 1**

### 5 | 3G DI SOSPENSIONE

**F = 2 | M = 3**

### 2 | LICENZIAMENTO GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

**F = 1 | M = 1**

### 30 | LICENZIAMENTO GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO

**F = 19 | M = 11**

### 2 | LICENZIAMENTO GIUSTA CAUSA

**F = 0 | M = 2**

## 7.7 | Orario di lavoro

La natura del business di SAM-SIC ITALIA è caratterizzata da un elevato numero di addetti con contratti part time, a ridotto monte ore settimanale, e presuppone una serie di variabili che rendono complesso descrivere l'orario di lavoro.

Tali orari sono legati da una parte alle richieste dei Clienti in orari predefiniti o per la gestione di emergenze, dall'altra alla strategia aziendale.

Mensilmente vengono rivisitate le organizzazioni del lavoro degli impianti sulla base delle necessità della commessa e, nel caso, viene valutata la possibilità di incrementare il monte ore settimanale dei lavoratori con orari inferiori, anche compatibilmente con le loro esigenze personali

(poiché molta della forza lavoro ha più rapporti di lavoro con datori di lavoro differenti), oppure l'inserimento di nuove unità.

Il godimento di ferie, permessi e ROL viene effettuato con una programmazione condivisa con i dipendenti tenendo conto delle esigenze tecnico-organizzative, nel rispetto del CCNL di riferimento e prevalentemente nel periodo da giugno a settembre e festività di fine anno.

Il ricorso alle ore supplementari/straordinarie è conseguente all'assenteismo fisiologico dei dipendenti nonché alla tipologia del servizio svolto che prevede frequenti attività extracanoniche richieste dal cliente.

La tabella sotto riportata indica le componenti del calcolo dell'assenteismo e la loro incidenza.

## 7.8 | Libertà di associazione

Samsic Italia rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati e il diritto alla contrattazione collettiva.

### [2-30]

La percentuale di sindacalizzazione varia nei diversi settori di attività dell'azienda, la presenza media di adesione sindacale è pari a circa il 28% dei dipendenti (rispetto al 29% del 2021, 32% del 2020 e al 24% del 2019).

Il primo riferimento dei lavoratori, così come delle RSA, ove esistenti, sono i responsabili di impianti che forniscono loro le prime informazioni; qualora tale contatto non fosse sufficiente le segnalazioni vengono inoltrate all'ufficio Human Resource.

### [403-4]

Sugli impianti, così come presso la sede amministrativa, sono a disposizione delle rappresentanze sindacali le bacheche per la comunicazione con i lavoratori, mentre per la comunicazione con l'azienda sono utilizzati gli strumenti ordinari quali mail, posta o telefono.

COBAS = 15	<b>F = 0</b>		<b>M = 15</b>
CUB = 1	<b>F = 0</b>		<b>M = 1</b>
F.I.S.A.L. = 4	<b>F = 4</b>		<b>M = 0</b>
FAL = 3	<b>F = 3</b>		<b>M = 0</b>
FESICA CONFSAL = 1	<b>F = 1</b>		<b>M = 0</b>
F.I.S.A.L. = 4	<b>F = 4</b>		<b>M = 0</b>
FIADEL = 5	<b>F = 2</b>		<b>M = 3</b>
FIADEL = 5	<b>F = 2</b>		<b>M = 3</b>
FILCAMS CGIL = 155	<b>F = 98</b>		<b>M = 57</b>
FILT CGIL = 1	<b>F = 1</b>		<b>M = 0</b>
FIOM CGIL = 4	<b>F = 0</b>		<b>M = 4</b>
FISASCAT CISL = 54	<b>F = 38</b>		<b>M = 16</b>
FIT CISL = 2	<b>F = 1</b>		<b>M = 1</b>
FLAICA = 6	<b>F = 4</b>		<b>M = 2</b>
FLMU = 1	<b>F = 1</b>		<b>M = 0</b>
MGL = 6	<b>F = 0</b>		<b>M = 6</b>
SALPAS = 7	<b>F = 3</b>		<b>M = 4</b>
UGL = 22	<b>F = 11</b>		<b>M = 11</b>
UILM = 5	<b>F = 2</b>		<b>M = 3</b>
UILTRAS = 33	<b>F = 24</b>		<b>M = 9</b>
UILTUCS = 25	<b>F = 20</b>		<b>M = 5</b>
<b>TOTALE = 350</b>	<b>F = 213</b>		<b>M = 137</b>
% DIPENDENTI = 27,9	<b>F = 17</b>		<b>M = 10,9</b>

### [403-1; 403-8]

Tutte le attività di Samsic Italia sono certificate ISO 45001, che la società ha già implementato nel corso del 2019, anticipandone le scadenze di legge, andando a sostituire la precedente UNI ISO 45001.

I luoghi di lavoro sono estremamente diversi tra loro: comprendono sedi allestite ad uso ufficio e diversi punti operativi distribuiti presso le società Clienti.

Ogni sito, sia gestito in proprio o presso sede di terzi, è dotato di servizi adeguati ed accessibili ai lavoratori. Qualora questi non fossero disponi-

bili, è previsto che vengano individuati servizi presso le aziende Clienti, o comunque adottate idonee soluzioni.

### [403-1; 403-2]

Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e l'addetto al servizio di prevenzione e protezione (ASPP) collaborano per il controllo dei fornitori e dei subappaltatori, sia nella raccolta e analisi dei documenti autorizzativi, sia nella verifica sulle modalità del loro operato (qualità e sicurezza dei prodotti/servizi resi), in relazione alla sicurezza e alla responsabilità sociale dei loro lavoratori e dei terzi coinvolti. Per quanto concerne l'ambiente più in generale, Samsic

Italia mantiene attivo un sistema di gestione in linea con le norme ISO 14001:2015 applicato alle proprie attività presso tutti i siti/impianti.

Gli infortuni vengono registrati da parte del servizio Human Resource.

### [403-9]

Nel 2022 si sono verificati 23 eventi infortunistici durante lo svolgimento dell'attività lavorativa e 16 incidenti in itinere, avvenuti cioè durante i trasferimenti casa-lavoro (rispettivamente 9 e 8 nel 2021). I giorni vengono calcolati a partire dalla data dell'evento infortunistico.

# 23 581 infortuni giorni

Indice di frequenza infortuni (esclusi infortuni in itinere)	2022   14,76	2021   8,31
Giorni infortuni con inabilità superiore ad un giorno	23	9
Ore lavorate dai dipendenti	1.558.521,48	1.083.343,47
<b>Indice di gravità = (n. gg infortuni x 10<sup>3</sup>) / n. ore lavorate</b>		

Indice di gravità infortuni (esclusi infortuni in itinere)	2022   0,37	2021   0,32
Giorni infortuni con inabilità superiore ad un giorno	581	343
Ore lavorate dai dipendenti	1.558.521,48	1.083.343,47
<b>Indice di gravità = (n. gg infortuni x 10<sup>3</sup>) / n. ore lavorate</b>		

Tipologia di infortuni	Provincia	N. di infortuni	Giorni
In itinere	AL	1	117
	BA	1	16
	BG	1	8
	BI	1	15
	GE	2	47
	MB	1	6
	MI	1	4
	RM	2	57
Per cause accidentali (es. per scivolamento, schiacciamento – caduta, ecc.)	TO	6	538
	RM	1	5
	TO	3	42
Altre cause (es. dolore da sforzo)	VR	1	33
	MI	2	72
Per disattenzione	TO	1	15
	AQ	2	46
	GE	1	5
	MI	1	3
	MT	1	28
	RM	1	5
	SP	1	7
	SV	1	34
	TO	6	284
	VR	1	2
<b>TOTALE</b> * esclusi gli infortuni in itinere		<b>23*</b>	<b>414*</b>

Il tasso di assenteismo del 2022 è pari al 4,65% (nel 2021 era 5,51%) di cui uno 0,35% per infortuni ed il restante 4,30% per malattia.

	2021	2022
<b>Ore lavorate totali</b>	<b>1.083.343,47</b>	<b>1.558.521,48</b>
Ore assenze per infortuni	4.068,53	5.397,18
Ore assenze per malattia	55.578,71	67.078,59
<b>Ore perdute totali</b>	<b>59.647,24</b>	<b>72.475,77</b>
Tasso di assenteismo solo infortuni	0,38%	0,35%
Tasso di assenteismo solo malattia	5,13%	4,30%
<b>Tasso di assenteismo totale</b>	<b>5,51%</b>	<b>4,65%</b>

## Modello di valutazione del rischio chimico – MoVaRisCh

Il Modello di Valutazione del Rischio Chimico denominato con l'acronimo "MoVaRisCh" è stato approvato dai gruppi tecnici delle Regioni Emilia-Romagna, Toscana e Lombardia in applicazione alle Linee Guida del Titolo VII-bis D. Lgs. 626/94, ora Ti-

tolo IX Capo I Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (D.Lgs. 81/08), proposte dal Coordinamento Tecnico per la Sicurezza nei luoghi di lavoro delle Regioni e delle Province autonome.

È una modalità di analisi che attraverso un percorso informatico semplice consente di effettuare la valutazione del rischio chimico per la salute dei lavoratori secondo quanto previsto dall'articolo 223 del D.Lgs. 81/08.

Nel modello è infatti prevista l'identificazione e il peso da assegnare ai

parametri indicati dall'articolo di legge, e dai quali non è possibile prescindere, per effettuare la valutazione del rischio chimico per la salute da parte delle imprese Artigiane, Industriali, del Commercio e dei Servizi.

Il modello rende possibile classificare ogni lavoratore esposto ad agenti chimici pericolosi in rischio irrilevante per la salute o non irrilevante per la salute in considerazione agli adempimenti del Titolo IX Capo I del D. Lgs. 81/08 per quanto riguarda il rischio chimico per la salute dei lavoratori.

### [403-3]

Per quanto riguarda gli operatori soggetti a rischi particolari quali ad esempio l'esposizione ad agenti chimici, Samsic Italia utilizza metodologie come il **Movarisch** al fine di valutare e prevenire i rischi per il personale.

### [403-4]

Samsic Italia conduce regolare attività di analisi sui temi della salute e della sicurezza sul posto di lavoro mediante periodici incontri, anche con tutti i sindacati rappresentanti, durante i quali vengono individuate e pianificate attività volte al miglioramento del sistema di sicurezza sul posto di lavoro e per la responsabilità sociale.

La sorveglianza sanitaria include la prevenzione delle malattie professionali che il lavoratore può contrarre durante lo svolgimento delle mansioni, per la prolungata esposizione ai fattori di rischio presenti nell'ambiente

di lavoro. Tutte le sedi di Samsic Italia hanno un medico competente di riferimento, che svolge la sorveglianza sanitaria prescritta.

### [403-2; 403-3]

Samsic adotta una serie di pratiche in ambito di sicurezza del personale con una specifica formazione che viene gestita adottando, dal 2020, la piattaforma Andromeda, un software innovativo in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, per la gestione delle informazioni attraverso la raccolta e l'archiviazione dei dati aziendali. Grazie a questo software siamo in grado di dimostrare di aver adottato ed attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a mitigare i rischi e prevenire la realizzazione di illeciti connessi ai servizi sui luoghi di lavoro. La Piattaforma ci permette di offrire maggiori garanzie ai Clienti presso i quali ope-

riamo, certi che i nostri dipendenti possedano tutti i requisiti e tutta la formazione necessaria ad operare nel luogo più prezioso per i nostri Clienti: gli **stabilimenti produttivi**, gli uffici e tutti i luoghi in cui operiamo.

Questo nuovo percorso verso la digitalizzazione delle informazioni sulla formazione dei nostri lavoratori è il segno di come la trasparenza e la sicurezza vengano messe al centro dell'attività aziendale perseguendo l'SDG 3 in merito alla salute e il benessere nell'ottica di gestire, ridurre e prevenire i rischi.

### [403-6]

Nel corso del 2021 sono state eseguite in totale 1.290 visite mediche (272 visite preventive, 998 visite periodiche e 20 tra visite straordinarie, su richiesta e per rientro da lunga assenza), 112 in meno rispetto al 2021. Dalle visite effettuate nel 2022 sono

risultati idonei alla mansione tutti i dipendenti, con una percentuale del 14% circa di prescrizioni e/o limitazioni (nel 2021 si attestava al 8,8% circa e nel 2020 intorno al 20%).

Le prescrizioni sono frequentemente cautelative e riferite a movimentazione manuale dei carichi, movimenti ripetitivi, posture, sollecitazione degli arti superiori, utilizzo di dispositivi di protezione. Sono stati riscontrati quattro casi di non idoneità, tre di tipo permanente e una di tipo temporanea.

#### Visite mediche 2022

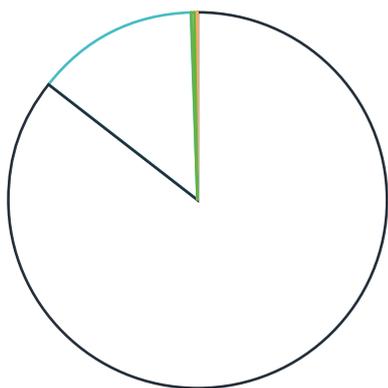
**998 = PERIODICHE**

**272 = PREVENTIVE**

**20 = ALTRE**

(straordinarie, su richiesta, rientro lunga assenza)

**1290 = TOTALE**



● **85,7% = 1106**

Idonei senza prescrizione

● **14,0% = 180**

Idonei con prescrizione e/o limitazioni

● **0,2% = 3**

Non idoneità permanente

● **0,1% = 1**

Non idoneità temporanea

I dispositivi di protezione individuale messi a disposizione dall'azienda e ritenuti necessari in base all'analisi dei rischi vengono regolarmente distribuiti a tutto il personale; il responsabile del servizio di protezione del personale, congiuntamente ai medici competenti, provvede ad identificare le caratteristiche d'uso degli stessi qualora si renda necessario e, durante la formazione, si sottolinea sempre ai dipendenti l'importanza di segnalare possibili miglioramenti o esigenze specifiche.

#### [403-3]

Samsic Italia ha l'obiettivo di ridurre gli infortuni aziendali, attraverso l'acquisto di attrezzature innovative e all'avanguardia, oltre che il monitoraggio continuo dell'adeguatezza e del funzionamento di quella già utilizzata. Nel corso del 2022 sono stati investiti circa € 47.485,00 per l'acquisto di dispositivi di sicurezza volti a garantire la sicurezza dei lavoratori. Tale valore è in diminuzione rispetto all'anno precedente a causa della minor necessità di acquisto di DPI monouso (ad esempio mascherine e guanti) a seguito del miglioramento della situazione pandemica e l'abbondanza di scorte di tali strumenti.

#### DPI acquistati nel 2022

**850 = 25.436,65 €**

Scarpe e stivali antfortunistici

**1150 = 2.418,60 €**

Guanti

**20 = 928,00 €**

DPI 3° categoria  
(imbragature e corde)

**217 = 769,00 €**

Otoprotettori (cuffie),  
protezione occhi e capo

**44.535 = 12.507,00 €**

Protezione vie respiratorie  
+ filtri

**527 = 5.426,50 €**

Varie (valigette mediche,  
coperte antinfiamma)

#### TOTALE

**47.299 = 47.485,75 €**

### [404-1]

Le ore di formazione pro capite complessive del personale formato sono 5,21<sup>10</sup>; analizzando il dato in ottica di genere, inoltre, le ore di formazione pro capite per i dipendenti uomini che hanno usufruito dei corsi sono pari a 4,53<sup>11</sup> e quelle fruite dal personale femminile che ha partecipato ai corsi di formazione ammontano a 5,86<sup>12</sup>.

	Ore erogate		
	F	M	TOT
2021	3244	3421	6665
2022	4484	3360	7844

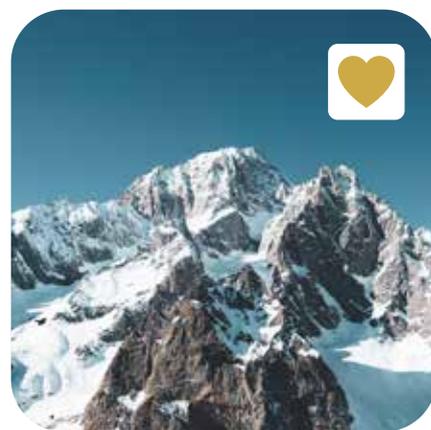
	Dipendenti totali		
	F	M	TOT
2021	605	421	1026
2022	696	557	1253

	Ore di formazione pro capite sul totale dei dipendenti		
	F	M	TOT
2021	5,36	7,71	6,50
2022	6,44	6,03	6,26

Le ore di formazione pro capite complessive calcolate sulla totalità dei dipendenti sono 6,26<sup>13</sup>; analizzando il dato in ottica di genere, le ore di formazione pro capite per la totalità dipendenti uomini sono pari a 6,03<sup>14</sup> e quelle fruite dalla totalità del personale femminile ammontano a 6,44<sup>15</sup>. Di seguito si rappresenta graficamente la quantità di ore attribuita a ciascun corso erogato durante il 2022, evidenziando che alcuni corsi di formazione sono eseguiti solo da personale di genere maschile in quanto la tipologia di mansione associata ad alcuni specifici corsi è svolta, in alcuni casi, da soli uomini (ad esempio l'utilizzo della motosega e del decespugliatore, la manutenzione di estintori, la conduzione di carrelli elevatori semoventi e di piattaforme elevabili).

### [403-5; 404-1]

Inoltre, per rendere ancora più chiara e trasparente l'informativa sulla formazione, Samsic Italia ha voluto condividere un ulteriore grafico dove è possibile osservare, per tipologia di corso, la quantità di personale di genere maschile e femminile che ha partecipato.



📍 **Monte Bianco | Alpi Graie | Aosta | Valle d'Aosta | Italia**



📍 **Canal Grande | Trieste Friuli Venezia Giulia | Italia**



📍 **Riserva naturale Salina di Cervia | Ravenna | Emilia Romagna | Italia**

<sup>10</sup>Il calcolo è stato effettuato dividendo le ore complessive erogate nel 2022 (7.844) con il numero totale dei dipendenti formati (1.507).

<sup>11</sup>Il calcolo è stato effettuato dividendo le ore complessive erogate nel 2022 al personale di genere maschile (3.360) con il numero dei dipendenti uomini formati (742).

<sup>12</sup>Il calcolo è stato effettuato dividendo le ore complessive erogate nel 2022 al personale di genere femminile (4.484) con il numero delle dipendenti donne formate (765).

<sup>13</sup>Il calcolo è stato effettuato dividendo le ore complessive erogate nel 2022 (7.844) con il numero totale di dipendenti (1.253).

<sup>14</sup>Il calcolo è stato effettuato dividendo le ore complessive erogate nel 2022 al personale di genere maschile (3.360) con il numero complessivo dei dipendenti uomini (557).

<sup>15</sup>Il calcolo è stato effettuato dividendo le ore complessive erogate nel 2022 al personale di genere femminile (4.484) con il numero complessivo dei dipendenti donne (696).

## Formazione ed istruzione

Samsic Italia crede fortemente nella valorizzazione delle diversità, nelle pari opportunità e nell'inclusione e attribuisce alle risorse interne, indipendentemente dalla responsabilità e dal livello operativo, la possibilità di seguire corsi di aggiornamento stimolandone la continua formazione e integrazione nell'azienda. Nel 2022 è continuato il trend di crescita positivo della formazione, complice anche la graduale uscita dalla situazione pandemica che ha caratterizzato il 2020 e il 2021, costringendo ad una diminuzione generale del numero di corsi, assicurati comunque a tutti i dipendenti (in presenza e a distanza). Le ore di formazione erogate e il numero di dipendenti formati sono aumentati raggiungendo valori tre volte più grandi rispetto al 2020.

I corsi vengono definiti dalla funzione Risorse Umane, coadiuvata dai competenti Responsabili.

La formazione per i responsabili si focalizza su tematiche attinenti al complesso delle funzioni amministrative, gestionali e direttive, con particolare attenzione allo sviluppo delle competenze relazionali, indispensabili sia per interagire con l'esterno che per gestire il personale interno. La formazione per il personale operativo, invece, è mirata ad approfondire le conoscenze teoriche di base e le norme di corretta esecuzione delle attività di competenza e a fornire criteri e

strumenti per assicurare l'applicazione dei sistemi di autocontrollo della qualità del servizio. Nel 2022 è stato introdotto il corso "Diversità e inclusione e parità di genere" della durata di un'ora, che ha previsto la formazione di 39 risorse, nello specifico 25 uomini e 14 donne, per un totale di 39 ore di formazione.

Relativamente alle tematiche della compliance GDPR, quest'anno sono state formate 26 risorse (tra impiegati, capi servizio, addetti alla manutenzione e receptionist), nello specifico 7 uomini e 19 donne che hanno partecipato al corso "Autorizzati al Trattamento dei Dati Personali (Reg. UE 2016/679 GDPR)" della durata di 4 ore per un totale di 104 ore di formazione a distanza.

### [404-2]

Le attività di formazione per il 2022 hanno previsto complessivamente 34 diverse tipologie di corsi di formazione, per un totale di 7.844 ore erogate ai dipendenti (6.665 nel 2021, 2.398 nel 2020 e 1.826 ore nel 2019). I dipendenti formati nel 2022 sono stati 1.507<sup>9</sup> (contro 1.322 del 2021, 509 del 2020 e 343 del 2019); di seguito la distinzione per qualifica.

I corsi di formazione sono stati erogati ad un totale di 742 dipendenti di genere femminile (696 nel 2021), e a 765 dipendenti di genere (574 nel 2021).

### Personale formato nel 2022

#### OPERAIO

**F = 700** | **M = 673**

#### ATA / IMPIEGATO

**F = 42** | **M = 92**

Per genere

#### TOTALE

**F = 742** | **M = 725**

#### Ore erogate

	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>TOT</b>
2021	3244	3421	<b>6665</b>
2022	4484	3360	<b>7844</b>

#### Dipendenti formati

	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>TOT</b>
2021	721	601	<b>1322</b>
2022	765	742	<b>1507</b>

#### Ore di formazione pro capite dei formati

	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>TOT</b>
2021	4,50	5,69	<b>5,04</b>
2022	5,86	4,53	<b>5,21</b>

<sup>9</sup>I dati sulla formazione sono calcolati sulla totalità dei dipendenti di Samsic Italia, compresi anche i dipendenti cessati nel corso del 2022.

## Numero di ore per corso suddiviso per genere

DIVERSITÀ INCLUSIONE E PARITÀ DI GENERE	<b>F = 15</b>   <b>M = 24</b>
CORSO DI TERMOGRAFIA - UNI EN ISO 9712	<b>F = 0</b>   <b>M = 24</b>
RLS   AGGIORNAMENTO	<b>F = 8</b>   <b>M = 40</b>
SALDATURA	<b>F = 0</b>   <b>M = 15</b>
RSPP   AGGIORNAMENTO	<b>F = 40</b>   <b>M = 0</b>
RISCHIO CHIMICO	<b>F = 2</b>   <b>M = 0</b>
RADIOPROTEZIONE	<b>F = 3</b>   <b>M = 21</b>
PRIVACY	<b>F = 76</b>   <b>M = 28</b>
PRIMO SOCC. G - B/C   AGGIORNAMENTO	<b>F = 20</b>   <b>M = 20</b>
PRIMO SOCC. G - B/C	<b>F = 36</b>   <b>M = 60</b>
PRIMO SOCC. G - A   AGGIORNAMENTO	<b>F = 18</b>   <b>M = 48</b>
PRIMO SOCC. G -A	<b>F = 96</b>   <b>M = 128</b>
PREPOSTO   AGG.TO	<b>F = 0</b>   <b>M = 30</b>
PREPOSTO	<b>F = 240</b>   <b>M = 912</b>
PLE   AGGIORNAMENTO	<b>F = 8</b>   <b>M = 48</b>
PES PAV PEI	<b>F = 0</b>   <b>M = 304</b>
LAVORI IN QUOTA   AGGIORNAMENTO	<b>F = 0</b>   <b>M = 32</b>
LAVORI IN QUOTA	<b>F = 0</b>   <b>M = 184</b>
GAS TOSSICI	<b>F = 0</b>   <b>M = 30</b>
FORMAZIONE SPECIFICA BR	<b>F = 1156</b>   <b>M = 756</b>
FORMAZIONE SPECIFICA AR	<b>F = 48</b>   <b>M = 192</b>
FORMAZIONE SPECIFICA   AGGIORNAMENTO	<b>F = 330</b>   <b>M = 156</b>
FORMAZIONE GENERALE	<b>F = 1160</b>   <b>M = 760</b>
FER	<b>F = 0</b>   <b>M = 72</b>
DIRIGENTE   AGGIORNAMENTO	<b>F = 0</b>   <b>M = 36</b>
CARRELLI ELEVATORI A BRACCIO TEL.	<b>F = 0</b>   <b>M = 12</b>
CARRELLI ELEVATORI   AGGIORNAMENTO	<b>F = 0</b>   <b>M = 36</b>
CARRELLI ELEVATORI	<b>F = 12</b>   <b>M = 204</b>
ANTINCENDIO MR   AGGIORNAMENTO	<b>F = 50</b>   <b>M = 65</b>
SPAZI CONFINATI   AGGIORNAMENTO	<b>F = 0</b>   <b>M = 32</b>
ANTINCENDIO MR	<b>F = 12</b>   <b>M = 56</b>
MONTAGGIO/SMONTAGGIO PONTEGGI	<b>F = 0</b>   <b>M = 12</b>
ADDETTO MCA   AGGIORNAMENTO	<b>F = 0</b>   <b>M = 6</b>

## Numero di dipendenti per corso suddiviso per genere

DIVERSITÀ INCLUSIONE E PARITÀ DI GENERE	<b>F = 15</b>   <b>M = 24</b>
CORSO DI TERMOGRAFIA - UNI EN ISO 9712	<b>F = 0</b>   <b>M = 1</b>
RLS   AGGIORNAMENTO	<b>F = 1</b>   <b>M = 3</b>
SALDATURA	<b>F = 0</b>   <b>M = 1</b>
RSPP   AGGIORNAMENTO	<b>F = 1</b>   <b>M = 0</b>
RISCHIO CHIMICO	<b>F = 1</b>   <b>M = 0</b>
RADIOPROTEZIONE	<b>F = 1</b>   <b>M = 7</b>
PRIVACY	<b>F = 19</b>   <b>M = 7</b>
PRIMO SOCC. G - B/C   AGGIORNAMENTO	<b>F = 5</b>   <b>M = 5</b>
PRIMO SOCC. G - B/C	<b>F = 3</b>   <b>M = 5</b>
PRIMO SOCC. G - A   AGGIORNAMENTO	<b>F = 3</b>   <b>M = 8</b>
PRIMO SOCC. G - A	<b>F = 6</b>   <b>M = 8</b>
PREPOSTO   AGGIORNAMENTO	<b>F = 0</b>   <b>M = 5</b>
PREPOSTO	<b>F = 30</b>   <b>M = 114</b>
PLE   AGGIORNAMENTO	<b>F = 2</b>   <b>M = 12</b>
PES PAV PEI	<b>F = 0</b>   <b>M = 19</b>
LAVORI IN QUOTA   AGGIORNAMENTO	<b>F = 0</b>   <b>M = 8</b>
LAVORI IN QUOTA	<b>F = 0</b>   <b>M = 23</b>
GAS TOSSICI	<b>F = 0</b>   <b>M = 1</b>
FORMAZIONE SPECIFICA BR	<b>F = 289</b>   <b>M = 189</b>
FORMAZIONE SPECIFICA AR	<b>F = 4</b>   <b>M = 16</b>
FORMAZIONE SPECIFICA   AGGIORNAMENTO	<b>F = 55</b>   <b>M = 26</b>
FORMAZIONE GENERALE	<b>F = 290</b>   <b>M = 190</b>
FER	<b>F = 0</b>   <b>M = 3</b>
DIRIGENTE   AGGIORNAMENTO	<b>F = 0</b>   <b>M = 6</b>
CARRELLI ELEVATORI A BRACCIO TEL.	<b>F = 0</b>   <b>M = 3</b>
CARRELLI ELEATORI   AGGIORNAMENTO	<b>F = 0</b>   <b>M = 9</b>
CARRELLI ELEVATORI	<b>F = 1</b>   <b>M = 17</b>
ANTINCENDIO MR   AGGIORNAMENTO	<b>F = 10</b>   <b>M = 13</b>
SPAZI CONFINATI   AGGIORNAMENTO	<b>F = 0</b>   <b>M = 8</b>
ANTINCENDIO MR	<b>F = 3</b>   <b>M = 14</b>
MONTAGGIO/SMONTAGGIO PONTEGGI	<b>F = 0</b>   <b>M = 3</b>
ADDETTO MCA   AGGIORNAMENTO	<b>F = 0</b>   <b>M = 1</b>

### [404-3]

Il sistema incentivante annuale viene attribuito sulla base di parametri ben definiti. Ad ogni parametro viene attribuito un punteggio e la somma permette di individuare la fascia di bonus corrispondente. Infatti, al fine di attuare al meglio la strategia e garantire una efficace gestione operativa dell'azienda, il sistema premiante prevede l'erogazione di un compenso variabile in ragione di determinati criteri di giudizio come, ad esempio, le dimensioni del cantiere, le risorse gestite, la soddisfazione cliente e la valutazione della direzione.

Nel corso del 2022 sono stati erogati 91 premi, di cui 50 a lavoratori di sesso maschile e 41 di sesso femminile, di seguito si riportano i dettagli.

Premi nel 022

## APPRENDISTA

**F = 1** | **M = 0**

## CoCoCo

**F = 1** | **M = 2**

## IMPIEGATO

**F = 15** | **M = 13**

## OPERAIO

**F = 21** | **M = 29**

## QUADRO

**F = 3** | **M = 6**



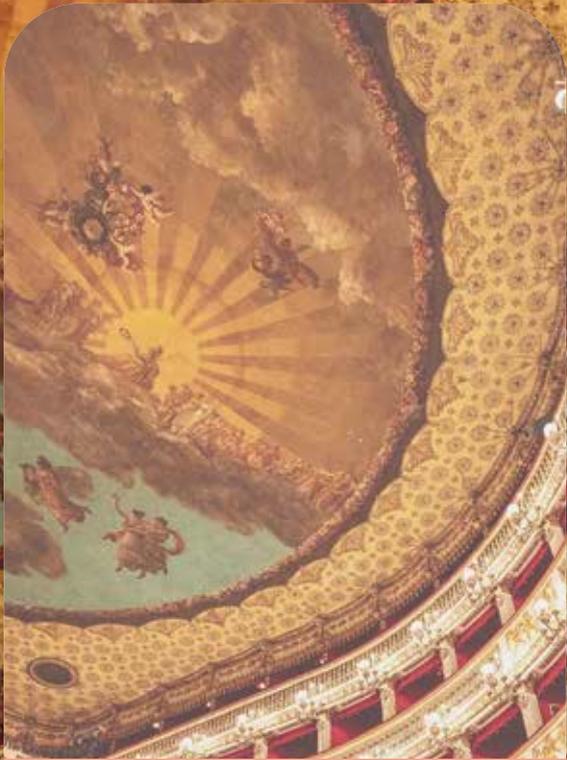
📍 **Mercato di Ballarò** |  
Palermo | Sicilia | Italia



📍 **Bosco verticale** |  
Milano | Lombardia | Italia



📍 **Museo MAXXI** |  
Roma | Lazio | Italia



📍  
**Teatro  
San Carlo |  
Napoli |  
Campania | *Italia***



**Mico**  
| **Milano**  
| **Lombardia**  
| *Italia*

MiCo

## 7.9 | Retribuzione

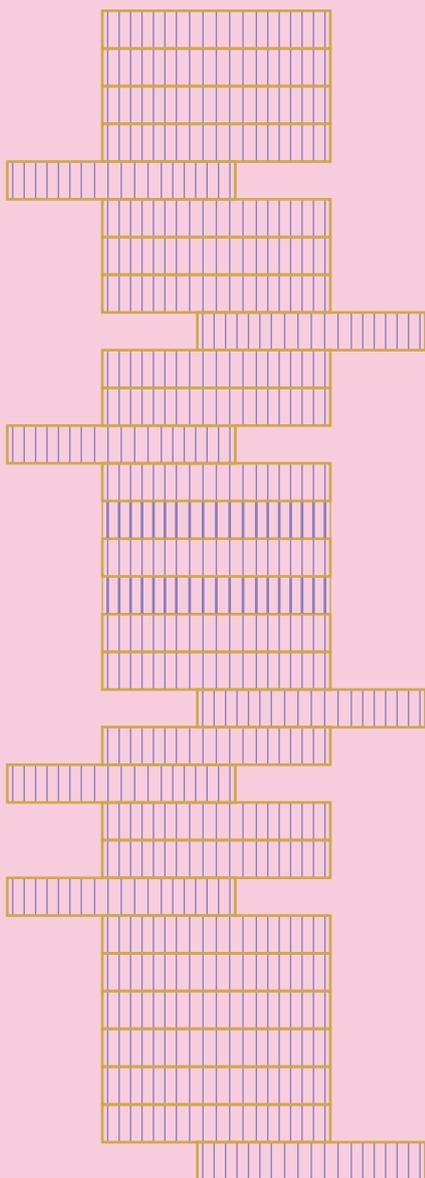
Le retribuzioni dei dipendenti sono rispondenti a quanto prescritto dai CCNL e dai contratti integrativi, territoriali o altri accordi applicabili. Gli stipendi sono pagati per mezzo di bonifici bancari secondo le specifiche fornite dai dipendenti, accreditati con valuta fissa al 15 di ogni mese.

Le politiche di remunerazione, per alcune tipologie di dipendenti, prevedono anche una componente variabile in parte correlata ad aspetti ESG oltre che da aspetti di performance finanziario e di commessa.

Inoltre, al fine di assicurare corretti ed equi comportamenti retributivi per tutto il personale interno ed esterno, l'azienda attua specifici controlli sui fornitori ritenuti più a rischio, con l'obiettivo di monitorare che adempiano correttamente agli oneri contrattuali, contributivi, tributari, di sicurezza, ambientali, di non discriminazione, ecc.

Nello specifico viene richiesto periodicamente il DURC per verificare la regolarità coAntributiva e saltuariamente si richiede di visionare le buste paga dei dipendenti.

Inoltre, Samsic Italia ha predisposto un meccanismo di con-



## Metalmeccanico

	RAL SAMSIC	CCNL
Liv. A1 (ex. Cat.8Q)	60.150,35	31.950,36
Liv. B1 (ex. Cat.5S)	34.100,56	27.316,64
Liv. C1 (ex. Cat.3S)	22.928,62	22.928,62
Liv. C2 (ex. Cat. 4)	26.179,98	23.312,97
Liv. C3 (ex. Cat. 5)	30.057,01	25.512,66
Liv. D1 (ex.Cat.2-1)	20.489,97	19.898,58
Liv. D2 (ex Cat. 3)	25.524,54	22.297,60
TOTALE	28.022,60	24.017,62

## Ferrovie

	RAL SAMSIC	CCNL
Livello A1	36.275,82	36.222,90
Livello B3	31.811,64	31.789,10
Livello E1	28.419,02	26.919,95
Livello E2	26.325,46	26.182,94
Livello F1	23.436,42	22.669,01
Livello F2	20.702,54	20.702,54
TOTALE	23.202,73	22.839,13

## Multiservizi

	RAL SAMSIC	CCNL
Livello 1	16.632,31	16.632,31
Livello 2	17.851,67	17.838,56
Livello 3	20.052,88	18.958,09
Livello 4	23.187,64	20.042,60
Livello 5	31.633,81	22.031,83
Livello 6	38.866,75	26.016,56
Livello 7	51.229,67	26.353,49
Livello Q	49.471,93	30.749,21
TOTALE	19.390,36	18.449,01

trollo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate. Nello specifico, l'azienda ha cal-

colato il gender gap retributivo per genere e competenze e non ha registrato differenze retributive. L'azienda si è dotata di man-

sonario che completa e dettaglia quello generico del CCNL per garantire un ulteriore controllo su eventuali disparità retributive.



**Le Castella |  
Isola di  
Capo Rizzuto |  
Crotone |  
Calabria | *Italia***

---



Facility Tour

# 8 | Obiettivi e piano di miglioramento

OBIETTIVI	INDICATORE	STANDARD	RISULTATO	ESITO
Mantenimento della certificazione SA8000	Mantenimento SA8000	N/A	Si	+
Formazione del personale sui temi della SA8000 e della valutazione dei rischi	Ore di formazione	400	400	+
Monitoraggio lavoro infantile con assenza di segnalazioni	N° segnalazioni	0	0	+
Monitoraggio lavoro obbligato con assenza di segnalazioni	N° segnalazioni	0	0	+
Monitoraggio sicurezza di tutti i lavoratori con assenza di segnalazioni	N° segnalazioni	0	0	+
Monitoraggio impedimento alla libertà di associazione e al diritto alla contrattazione collettiva con assenza di segnalazioni	N° segnalazioni	0	0	+
Monitoraggio azioni discriminatorie con assenza di segnalazioni	N° segnalazioni	0	0	+
Monitoraggio corretta attuazione pratiche disciplinari con assenza di segnalazioni	N° segnalazioni	0	0	+
Monitoraggio orario di lavoro con assenza di segnalazioni	N° segnalazioni	0	0	+
Monitoraggio corretta retribuzione con assenza di segnalazioni	N° segnalazioni	0	0	+
Effettuazione di audit presso i fornitori/clienti	N° audit	5	6	+
Ospitare studenti per tirocini formativi (alternanza scuola-lavoro)	N° studenti	5	5	+
Effettuazione di riunioni periodiche con i rappresentanti dei lavoratori	N° riunioni	4	4	+
Riunione del Comitato Salute Sicurezza	N° riunioni	Annuale	1	+
Effettuazioni di riunioni periodiche del Social Performance Team	N° riunioni	2	3	+
Effettuazione di audit sul clima aziendale, retribuzione e sicurezza su lavoro	N° audit su cantiere	1	1	+
Academy				
Formazione - crescita delle competenze				

OBIETTIVI	INDICATORE	STANDARD	RISULTATO	ESITO
Mantenimento della certificazione SA8000	Mantenimento SA8000			
Formazione del personale sui temi della SA8000 e della valutazione dei rischi	Ore di formazione			
Monitoraggio lavoro infantile con assenza di segnalazioni	N° segnalazioni			
Monitoraggio lavoro obbligato con assenza di segnalazioni	N° segnalazioni			
Monitoraggio sicurezza di tutti i lavoratori con assenza di segnalazioni	N° segnalazioni			
Monitoraggio impedimento alla libertà di associazione e al diritto alla contrattazione collettiva con assenza di segnalazioni	N° segnalazioni			
Monitoraggio azioni discriminatorie con assenza di segnalazioni	N° segnalazioni			
Monitoraggio corretta attuazione pratiche disciplinari con assenza di segnalazioni	N° segnalazioni			
Monitoraggio orario di lavoro con assenza di segnalazioni	N° segnalazioni			
Monitoraggio corretta retribuzione con assenza di segnalazioni	N° segnalazioni			
Effettuazione di audit presso i fornitori/clienti	N° audit			
Ospitare studenti per tirocini formativi (alternanza scuola-lavoro)	N° studenti			
Effettuazione di riunioni periodiche con i rappresentanti dei lavoratori	N° riunioni			
Riunione del Comitato Salute Sicurezza	N° riunioni			
Effettuazioni di riunioni periodiche del Social Performance Team	N° riunioni			
Effettuazione di audit sul clima aziendale, retribuzione e sicurezza su lavoro	N° audit su cantiere			
Academy				
Formazione - crescita delle competenze				
Mantenimento della certificazione Diversità e Inclusione ai sensi della norma ISO 30415	Mantenimento 30415			
Mantenimento della certificazione Parità di Genere ai sensi della prassi PdR 125	Mantenimento PdR 125			
Predisposizione di un piano di formazione su differenza di genere, stereotipi, unconscious bias, diversità e inclusione	Ore di formazione pro-capite su parità di genere e stereotipi			
Attività di supporto al benessere e alla crescita del personale, in particolare attraverso il Programma di "Academy" e le attività di coaching	Ore e n° incontri di formazione/coaching nell'ambito del progetto Academy			
Piano di welfare che comprenda servizi differenziati e consideri le esigenze delle persone di ogni genere ed età	% di utilizzo di welfare suddiviso per tipologia di servizio			
Predisposizione di sezione dedicata alla genitorialità nel portale del dipendente	Presenza sezione genitorialità nel portale del dipendente			
Pianificare iniziative di formazione per supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale	n°. incontri di formazione al rientro dal congedo			
Pianificare e attuare verifiche (survey) presso i/le dipendenti, indagando se hanno vissuto personalmente esperienze di abuso (fisico, verbale e digitale)	n°. sondaggi			



**Monti della Laga**  
**| Parco Nazionale**  
**del Gran Sasso |**  
**Abruzzo | *Italia***

---





**Samsic Italia S.p.A.**

Via Pavia 105/H Cascine Vica - Rivoli (To) Italy  
T. +39 0119548311 | info@samsic.it

**samsic.it**