

seingim
engineering made human



BILANCIO SOCIALE 2022

INDICE

1.	INTRODUZIONE	3
2.	POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	4
3.	DATI E INDICATORI	5
4.	LAVORO INFANTILE	6
5.	LAVORO FORZATO – OBBLIGATO	6
6.	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE	8
7.	PRATICHE DISCIPLINARI	9
8.	DISCRIMINAZIONE	10
9.	RETRIBUZIONE	11
10.	ORARIO DI LAVORO	12
11.	SALUTE E SICUREZZA	13
12.	SISTEMA DI GESTIONE	15
13.	INIZIATIVE “CSR”	17



1. INTRODUZIONE

SEINGIM è un'azienda costituita da persone che credono nella possibilità di realizzare un modello di business compatibile con la sostenibilità ambientale e sociale.

La nostra mission oggi è realizzare servizi di qualità, rispettosi dell'ambiente ed eticamente sostenibili. In quest'ottica nel 2022 abbiamo deciso di dotarci di un modello di gestione CSR (Corporate Social Responsibility); il modello è finalizzato a definire gli impegni e le modalità operative adottate in ambito ambientale, sociale e per la salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori.

Un ruolo rilevante è assegnato alla tutela dei diritti dei lavoratori impiegati presso la nostra azienda e nella nostra filiera di fornitura. Il nostro impegno in tal senso è esplicitato nel presente bilancio ed è certificato in accordo allo standard internazionale SA8000 (Social Accountability).

Il Presente documento si prefigge di illustrare a tutte le parti interessate a SEINGIM l'impegno aziendale in materia di Responsabilità Sociale; di seguito sono riportati:

- Politica integrata aziendale per la Responsabilità Sociale e per gli altri sistemi di gestione certificati.
- Relazione sulle prestazioni "sociali" dell'azienda e sul loro miglioramento continuo.
- Iniziative CSR sulle quali l'azienda è impegnata.

Quanto riportato si prefigge di essere sempre verificabile attraverso un processo basato su evidenze oggettive.

Il contributo che potrà pervenire dai soggetti che analizzeranno il presente documento è considerato per SEINGIM un "valore" che sarà analizzato e considerato per perseguire il costante miglioramento dell'organizzazione sulle tematiche in oggetto.



2. POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

La Politica per la Responsabilità Sociale sostiene i seguenti principi:

- Promozione e miglioramento delle condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico di tutti i lavoratori con azioni preventive e correttive.
- Rispetto della normativa vigente Nazionale, delle convenzioni e delle raccomandazioni Internazionali in materia di lavoro e responsabilità sociale.
- Assenza di discriminazione nelle pratiche di selezione ed inserimento del personale, crescita professionale e gestione del fine rapporto di lavoro.
- Pieno rispetto della normativa in vigore in materia di retribuzione, orario di lavoro, pratiche disciplinari e libertà di associazione da parte dei lavoratori.
- Assoluto rifiuto al ricorso al lavoro forzato o obbligato ed all'impiego di minori, con impegno ad adottare le adeguate azioni di rimedio in caso di riscontro di tali situazioni.
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva per tutti i lavoratori.
- Coinvolgimento dei fornitori nel rispetto dei principi di responsabilità sociale a cui l'azienda si attiene.
- Rilevazione di indicatori e svolgimento di audit interni per il monitoraggio ed il miglioramento del sistema di gestione per la responsabilità sociale.
- Apertura, mediante gli appositi canali comunicativi per segnalazioni da parte di chiunque del riscontro di problematiche, richieste di approfondimenti sui temi sopra definiti con impegno a fornire sempre gli adeguati riscontri.
- Sviluppo ed estensione dei processi di informazione, comunicazione, formazione ed addestramento e promozione del dialogo con le parti interessate, per assicurare un'efficiente ed efficace applicazione del sistema integrato aziendale.



3. DATI E INDICATORI

Si riportano di seguito, aggregati per tematiche SA8000, i dati e gli indicatori che attestano l'impegno aziendale e le scelte strategiche dell'azienda per assicurare l'impegno in materia di Responsabilità Sociale.

Fasce d'età	N° Lavoratori
Personale età < 16 anni	0
Personale età tra 16 e 17 anni	0
Personale età tra 18 e 25 anni	16
Personale età tra 26 e 55 anni	216
Personale età > 55 anni	14

N° Totale dipendenti	246
Rapporto contratti Determinati / Indeterminati	5.1%
Contratti part time	10
Anzianità Lavorativa Media Anni	3.2
Età media del Personale	38 anni
N° Nuove assunzioni	96
N° Dimissioni volontarie	21
N° Pensionamenti	0
N° Licenziamenti	1
Saldo attivo	+ 74



N° Disabili	11
N° Maternità	4
Beneficiari agevolazioni Leggi 104	6
N° cessioni 1/5 stipendio	1
CCNL di programma	2
Adesione a OO.SS.	1

4. LAVORO INFANTILE

Per la gestione, altamente improbabile, di riscontri di lavoro infantile, l'azienda si è dotata di una procedura per la gestione delle azioni di rimedio.

5. LAVORO FORZATO – OBBLIGATO

SEINGIM si impegna a far sì che i propri collaboratori siano a conoscenza dei propri diritti e doveri. A tale scopo rende disponibile il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e copie del regolamento interno. Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato in azienda è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'azienda.

L'azienda non effettua trattenute arbitrarie sugli stipendi dei dipendenti se non nei casi previsti per legge o a fronte di causali volontarie comunicate dal lavoratore (per es. trattenute sindacali, fondi pensionistici etc).

L'Amministrazione richiede al lavoratore la documentazione necessaria ai fini degli adempimenti ordinari (carta d'identità, codice fiscale, stato di famiglia, permesso di soggiorno, coordinate bancarie, modulo per deduzioni d'imposta, modulo per destinazione TFR) e ne trattiene copia per tutte le incombenze e nei termini come da normativa vigente.

Al momento dell'assunzione al personale viene consegnato il regolamento aziendale contenente, tra l'altro, le modalità previste per assegnare le dimissioni nel rispetto del CCNL di riferimento.

Qualora venissero concessi prestiti al personale, e questo sarebbe solo per casi eccezionali e straordinari, l'azienda si assume l'impegno di gestire tutti i passaggi e gli accordi con il lavoratore nella massima trasparenza e nel rispetto delle leggi in vigore.



N° Ore straordinarie	11.815	Media Ore persona mese:	4,00
Lavoro straordinario (>250 ore anno)	0		
N° Mancati riposi	0		
Malattie professionali riconosciute	0		



6. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire liberamente ai sindacati ed il diritto alla contrattazione collettiva. Appositi spazi nelle bacheche aziendali sono destinati ad affiggere comunicazioni, avvisi, etc.

L'azienda mette a disposizione luoghi adeguati per incontri tra lavoratori e loro rappresentanze sindacali. L'azienda ha definito accordi con l'intento di migliorare la situazione retributiva dei propri dipendenti e più in generale per perseguire politiche condivise che possano migliorare il rapporto tra azienda e lavoratori.

N° ore permessi sindacali concessi	Pari al 100% delle richieste	0
N° accordi sindacali sottoscritti		0
N° ore assemblee sindacali		0
N° iscritti al sindacato		0
N° RSA		0
N° RSU		0
N° ore sciopero contrattazione collettiva		0



7. PRATICHE DISCIPLINARI

SEINGIM applica quanto previsto dal CCNL (ammonizione verbale, scritta, multa, sospensione, licenziamento). Le pratiche disciplinari sono attuate con modalità trasparenti, come riportato nel regolamento aziendale e nel codice disciplinare e senza alcun intento coercitivo. Non sono praticate punizioni corporali e abusi verbali.

Al fine di garantire la massima trasparenza, omogeneità ed equità nella gestione del processo disciplinare, questo è stato accentrato presso un unico ufficio, è sotto la supervisione della Direzione del personale.

Provvedimento	N°
Ammonizioni scritte	1
Multe	0
Sospensioni	0
Trasferimenti	0
Licenziamenti	1



8. DISCRIMINAZIONE

SEINGIM non attua alcun tipo di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori, garantisce le pari opportunità a tutti i dipendenti e non attua, né permette interferenze nella loro vita privata o religiosa o qualsiasi altra condizione che possa dare origine a discriminazione. Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire e manifestare i propri principi. In azienda non sono ammessi comportamenti offensivi o minacciosi tra lavoratori e tra lavoratori e azienda, né tra dipendenti e lavoratori in sub-appalto. Come per qualsiasi aspetto riguardante i requisiti SA8000 i dipendenti sono sempre sollecitati a segnalare, attraverso i canali previsti (casella di posta elettronica o comunicazioni dirette ai propri referenti) eventuali casi di discriminazione percepiti.

La selezione del personale avviene esclusivamente sulla base del possesso delle competenze e delle candidature pervenute in azienda.

A testimonianza dell'assenza di discriminazione in fase di assunzione, SEINGIM si impegna a tenere traccia dei curriculum vitae analizzati per ciascuna posizione e dare evidenza delle motivazioni per cui è stato preferito un candidato piuttosto che un altro.

Si riporta di seguito l'inquadramento della forza lavoro, distinta per mansione e per sesso.

Inquadramento	Totale	N. - % Uomini	N. - % Donne
Impiegati	230	160 – 69,6%	70 – 30,4%
Quadri	15	14 - 93,3%	1 - 6,7%
Dirigenti	1	1 - 100%	0 - 0%



9. RETRIBUZIONE

Le retribuzioni minime applicate dall'azienda sono allineate a quanto prescritto dal CCNL. L'azienda attua una politica di incentivazione concedendo premi di produzione così come prescritto nella contrattazione integrativa.

L'azienda si impegna a monitorare ed assicurare il livello minimo salariale nel rispetto del living wage.

I versamenti degli stipendi vengono eseguiti con bonifico bancario con massima regolarità a cadenza mensile. L'azienda mette a disposizione dei dipendenti il personale dell'ufficio amministrativo per l'aiuto nell'interpretazione dei cedolini.

Iscritti al Fondoest - Fondo dipendenti	211
Quas – Fondo quadri	15
Fasi – Fondo dirigenti	1
Corretta corresponsione benefici Fondoest	100%
Dipendenti iscritti al fondo pensionistico	23



10. ORARIO DI LAVORO

L'azienda è costantemente impegnata nell'assicurare il rispetto dei termini contrattuali previsti per ciascun lavoratore in materia di orario di lavoro ordinario e ricorso allo straordinario.

Totale ore lavorate	421.525
Ore home working	54.916
N° Ore ammortizzatori sociali (CIG)	0
% Ferie fruita su maturate	99.2 %
N° Mancati riposi	0



11. SALUTE E SICUREZZA

SEINGIM pone la salute e la sicurezza dei suoi lavoratori tra i suoi obiettivi primari. L'azienda è costantemente impegnata per:

- Valutare e gestire tutti rischi connessi alla Salute e Sicurezza dei lavoratori
- Attuare il sistema di deleghe e responsabilità più adeguato all'organizzazione aziendale e conforme alle disposizioni di legge definite nel D.Lgs 81/08.
- Assicurare l'erogazione della formazione obbligatoria in materia di Salute e Sicurezza per tutti i lavoratori nel rispetto delle corrette tempistiche e scadenze.
- Attuare il Piano di Sorveglianza Sanitaria congruente con la valutazione dei rischi e rispettare appieno le idoneità sanitarie rilasciate dal Medico Competente.
- Creare una sempre più maggiore consapevolezza nella prevenzione degli infortuni; compresa la segnalazione e gestione dei "quasi infortuni".
- Gestire correttamente tutti gli adempimenti di prevenzione e simulazione delle situazioni di emergenza.

L'azienda applica ed ha certificato il sistema di gestione per la sicurezza secondo lo standard ISO 45001.

NUMERO INFORTUNI (esclusi infortuni in itinere)

0

NUMERO INFORTUNI (compresi infortuni in itinere)

2

DURATA INFORTUNI IN GG (compresi infortuni in itinere)

70

Si riporta di seguito il calcolo degli indici infortunistico relativa all'anno 2022.

INDICE DI GRAVITÀ (n° giorni totali infortuni x 1.000 / n° ore lavorate)

0,03¹

INDICE DI FREQUENZA (n° infortuni x 1.000.000 / n° ore lavorate)

4.7¹

¹ Riferito agli infortuni in itinere; escludendo gli infortuni in itinere i due indici sono pari a 0.



N° infortuni > 40 gg in prima istanza	0
N° malattie professionali riscontrate	0
N° ore formazione 81/08 erogata	2252
% Lavoratori in regola con la formazione D.lgs 81/08 cogente	100%
N° Visite totale visite mediche effettuate	140
N° Visite mediche svolte (annuali)	44
N° Visite mediche svolte (pre assuntive)	96
% Lavoratori in regola con la sorveglianza sanitaria	100%



12. SISTEMA DI GESTIONE

SEINGIM ha adottato ed ottenuto le seguenti certificazioni da parte di organismi accreditati:

Sistema di Gestione	Riferimento normativo	Certificato	Organismo
Qualità	UNI EN ISO 9001:2015	n° 6074	Certiquality S.r.l.
Ambientale	UNI EN ISO 14001:2015	n° 25065	Certiquality S.r.l.
Sicurezza	UNI ISO 45001:2018	n° 29216	Certiquality S.r.l.
Energia	UNI EN ISO 50001:2018	n° 26487	Certiquality S.r.l.
BIM	UNI/PdR 74:2019	n° 5010016654	TÜV Italia S.r.l.
Social Accountability	SA8000:2014	n° SA-1853-IT	IQNet Ltd

I sistemi di gestione sono regolarmente mantenuti; sono svolti con regolarità:

- Riesami della Direzione (con valutazioni consuntive sui periodi trascorsi e definizione di obiettivi ed iniziative di miglioramento per il periodo a venire).
- Audit interni, finalizzati a monitorare il rispetto delle procedure aziendali ed individuazione di opportunità di miglioramento.
- Analisi del contesto, monitoraggio delle esigenze delle parti interessate e promozione di iniziative per corrispondere alle esigenze in modalità sempre più adeguata.
- Analisi dei rischi e delle opportunità ai quali l'azienda è soggetta e definizione delle azioni per la loro mitigazione.
- Misura delle performances aziendali; definizione dei target, analisi dei dati rilevati secondo una logica di miglioramento continuo.
- Pianificazione e svolgimento di attività formative, con il coinvolgimento più allargato possibile di tutto il personale, secondo modalità "pratiche" e contestualizzate alla realtà di SEINGIM, affinché la formazione generi sempre ricadute pratiche nell'erogazione dei servizi.
- Attivazione e gestione di progetti di miglioramento dell'organizzazione sia promossi dalla Direzione, sia per recepimento di proposte evidenziate da risorse interne o altre parti interessate.



Si riporta di seguito una “autovalutazione” sullo stato di applicazione dei requisiti SA8000 relativi al sistema di gestione.

Tematica	Valutazione **
Gestione dei fornitori e degli appaltatori	2,5
Politiche, Procedure e Registrazioni	4,0
Social Performance Team	3,5
Identificazione e valutazione dei rischi	4,0
Monitoraggio	4,0
Coinvolgimento interno e comunicazione	4,0
Gestione e risoluzione dei reclami	3,0
Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate	3,5
Azioni correttive e preventive	2,5
Formazione e sviluppo delle capacità	3,0

** Secondo una scala numerica da 1 a 5 (1=Base; 5=Eccellente)

Media 3.4



13. INIZIATIVE “CSR²”

Impegno costante alla tutela della salute dei dipendenti in relazione a condizioni di emergenza sanitaria (es. epidemia/pandemia) del COVID-19, garantendo il rispetto delle disposizioni legislative, garantendo i livelli occupazionali e limitare ripercussioni di ritardi nelle consegne dei progetti ai clienti.

Sviluppo e crescita locale selezione e ricerca di personale appartenente alle comunità locali ove sono presenti le nostre sedi.

Accordi di carattere locale con le scuole superiori per contribuire allo sviluppo di competenze degli studenti che vivono l'esperienza dell'alternanza scuola lavoro sia con le università per consentire lo svolgimento di tirocini formativi, sviluppo di tesi e progetti di ricerca.

Infine, si evidenziano sponsorizzazioni di attività culturali e sportive che la Direzione aziendale sostiene, sia economicamente sia dedicando il tempo necessario. A seguire gli obbiettivi portati avanti nel corso del 2022.

² Corporate Social Responsibility



OBIETTIVO 1

Contribuire al sostegno di eventi ed iniziative che costituiscono una connessione concreta e strategica tra mondo dell'impresa e della cultura, che si contraddistinguono per i valori di trasparenza, indipendenza ed eticità grazie anche alla partecipazione alle iniziative culturali di Confindustria Veneto.

NATURA / TIPOLOGIA

Sponsorizzare evento in ambito culturale di portata nazionale.

PROGETTO / ATTIVITÀ

Contribuire al sostegno degli eventi legati al Premio Letterario Campiello ^[1] per promuovere la cultura del leggere, del riflettere e la creatività.

RISONANZA DESIDERATA

A partire dal 2017 Seingim sostiene gli eventi legati al Premio Campiello con la convinzione che possa contribuire ad una forte sinergia tra crescita aziendale ed, in particolare, crescita culturale del territorio coinvolto da questa manifestazione, alla creazione di rapporti con altre imprese, al sostegno degli attori coinvolti dall'iniziativa (autori) e della cultura in senso ampio, nonché alla diffusione dei valori aziendali all'interno ed all'esterno di Seingim, identificando l'azienda esempio in questo ambito.



**PREMIO
CAMPIELLO**
Confindustria Veneto



OBIETTIVO 2

Contribuire al sostegno di eventi ed iniziative che propongono una riflessione e un confronto aperto su temi culturali, religiosi, politici, artistici, attraverso una serie di incontri, dibattiti, mostre, eventi musicali, letterari e sportivi.

NATURA / TIPOLOGIA

Partecipazione attiva e fattiva, sul piano della presenza, del sostegno nell'ambito della predisposizione di contenuti e sotto forma di sponsorizzazione ad eventi focalizzati su confronto rispettoso tra persone provenienti da ambienti culturali e religiosi diversi e accomunati dall'idea di realizzare nel quotidiano l'armonia attraverso la tolleranza la mediazione e l'assenza di conflitti.

PROGETTO / ATTIVITÀ

Partecipare in forma attiva alle iniziative annuali riguardanti il Meeting per l'amicizia fra i popoli o "Meeting di Rimini" per condividere momenti di confronto e riflessione e portare all'attenzione degli altri interlocutori tematiche e principi condivisibili con il personale Seingim.

RISONANZA DESIDERATA

A partire dal 2019 Seingim è parte attiva del Meeting di Rimini con la convinzione che questa intensa forma di collaborazione possa contribuire alla creazione di rapporti equilibrati tra le persone e sia foriera di uno sviluppo sostenibile di parte delle attività dell'azienda, nonché della diffusione dei valori aziendali all'interno e all'esterno di Seingim e consenta la crescita aziendale unitamente all'instaurazione di legami con altre imprese che condividono l'esperienza del Meeting di Rimini.



OBIETTIVO 3

Contribuire con una sponsorizzazione al sostegno di realtà sportive le quali contribuiscono alla promozione dei valori in cui si crede quali: lealtà, senso di responsabilità, rispetto dell'avversario, spirito di sacrificio, altruismo, amicizia, impegno, gioco di squadra, determinazione e coraggio come risposta alla crisi di valori in atto nelle società moderna perché vi è la possibilità che tramite la promozione dei predetti principi questi valori possono essere trasferiti a chi si avvia alla pratica di uno sport.

NATURA / TIPOLOGIA

Sponsorizzare una o più realtà sportive con le quali si condividono i valori.

PROGETTO / ATTIVITÀ

Contribuire al sostegno di società sportive professionistiche e dilettantistiche presenti nel territorio:

- Basket Reyer Venezia (partecipa al campionato di serie A)
- Rugby San Stino di Livenza (partecipa al campionato di serie C2)
- A.S.D. Pedale DOC Ceggia
- A.S.D. Arcieri Ciliensi
- A.S.D. Amici in Bici di Ceggia

RISONANZA DESIDERATA

Promuovere la cultura e le attività di Seingim in contesti sia a rilevanza nazionale sia locale, al fine di far accrescere la conoscenza della Società e dei suoi valori, che trovano una stretta connessione con quelli delle realtà sportive che anche grazie a questi valori hanno avuto un'importante evoluzione nel corso del tempo, raggiungendo in alcuni casi anche importanti traguardi e successi.



OBIETTIVO 4

Fornire sostegno alle iniziative socio-culturali locali per mantenere e rafforzare costantemente il legame con il territorio di appartenenza.

NATURA / TIPOLOGIA

Contribuire allo sviluppo delle principali iniziative svolte nel territorio che ha dato i natali alla Società, manifestando il proprio sostegno attraverso sponsorizzazioni e contributi ad iniziative e forme di associativismo, nonché portando a conoscenza della popolazione locale i piani lo sviluppo e la cultura della Società.

PROGETTO / ATTIVITÀ

Fornire un contributo alle iniziative relative promosse e/o a favore di:

- Bibiloteca comunale di Ceggia e istituti scolastici
- Carnevale dei Ragazzi di Ceggia
- Bocciofila Ciliense.

RISONANZA DESIDERATA

Rafforzare costantemente il legame con il territorio di appartenenza e diffondere i valori e lo spirito di appartenenza alle proprie radici.



OBIETTIVO 5.1

Promuovere la cultura della solidarietà, della sussidiarietà della cooperazione a livello nazionale e internazionale che si declina all'interno di Seingim facendo conoscere ai dipendenti di Seingim l'operato di organizzazioni impegnate in iniziative a carattere umanitario.

NATURA / TIPOLOGIA

Allacciare rapporti con la onlus Emmaus, realtà che opera in contesti di aiuto e sostegno e realizzazione dell'hub inclusivi, per promuovere congiuntamente la cultura della solidarietà e sostenere l'importanza dell'integrazione sociale dei giovani.

PROGETTO / ATTIVITÀ

Ospitare negli eventi di comunicazione aziendali di presidenza uno spazio per la testimonianza di iniziative e attività di Emmaus impegnata ad accompagnare i giovani con disabilità o in uscita dall'orfanotrofio e dal collegio alla ricerca di una propria vocazione.

RISONANZA DESIDERATA

Promuovere le attività di Seingim in contesti internazionali che possano rappresentare la crescita e i valori e visione della società impegnata nella crescita professionale dei propri dipendenti.



“Al Meeting di Rimini abbiamo ritrovato Iryna, dell'associazione Ucraina Emmaus, conosciuta durante la call di Natale 2021”.



OBIETTIVO 5.2

Promuovere la cultura della solidarietà, della sussidiarietà della cooperazione a livello nazionale e internazionale che si declina all'interno di Seingim facendo conoscere ai dipendenti di Seingim l'operato di organizzazioni impegnate in iniziative a carattere umanitario.

NATURA / TIPOLOGIA

Allacciare rapporti con la Elefante Bianco Associazione ONLUS, realtà che persegue esclusivamente finalità di solidarietà sociale, svolgendo la propria attività nel settore della beneficenza, attraverso donazioni in denaro o natura a favore delle comunità indigenti nei paesi in via di sviluppo, con particolare attenzione all'Uganda ed al Benin con particolare riguardo al sostentamento e all'istruzione di bambini e giovani in situazioni di disagio.

PROGETTO / ATTIVITÀ

Contribuire attraverso una sponsorship alla realizzazione di iniziative umanitarie in alcuni paesi del continente africano.

RISONANZA DESIDERATA

Promuovere le attività di Seingim in contesti internazionali che possano rappresentare la crescita e i valori e visione della società impegnata nella crescita professionale dei propri dipendenti.



OBIETTIVO 6

Facilitare la comunicazione, stimolare la creatività, premiare la leadership, educare alla delega ed al lavoro per obiettivi, sviluppare l'empatia e l'ascolto, veicolare la vision, la mission ed i valori aziendali, valutare il potenziale e le attitudini dei singoli partecipanti.

NATURA / TIPOLOGIA

Festa annuale di tutta Seingim.

PROGETTO / ATTIVITÀ

Organizzare un evento annuale di aggregazione, comunicazione e di divertimento che possa coinvolgere tutto il personale di Seingim in luogo sufficientemente grande da poter ospitare tutti i dipendenti.

RISONANZA DESIDERATA

Aumentare la consapevolezza e lo spirito di gruppo all'interno di Seingim creando occasione di rincontrarsi e rinsaldare i vincoli di collaborazione tra le persone. Trovare nuove ispirazioni nel quotidiano.



OBIETTIVO 7

Realizzare un'impresa competitiva che riesca a conciliare e sviluppare un rapporto di simbiosi tra la proprietà e/o la direzione ed il/i lavoratore/i.

NATURA / TIPOLOGIA

Avviare un processo di consultazione partecipativa volto a raccogliere suggerimenti da parte dei dipendenti sulla loro visione di impresa.

PROGETTO / ATTIVITÀ

Avviare il progetto la mia azienda ideale per avviare una trasformazione dell'impresa in un luogo di lavoro improntato su accoglienza, inclusione, modernizzazione che consenta di conciliare le esigenze di produzione con quelle della vita privata dei dipendenti.

RISONANZA DESIDERATA

Innescare un cambiamento che trasformi l'azienda in un ambiente di lavoro stimolante e interessante per le risorse capace di focalizzare interesse da parte degli stakeholder e che si identifichi in un brand che si affermi nel panorama delle primarie società di ingegneria a livello nazionale e internazionale.

Azienda ideale

Il nostro manifesto

01

Famiglia



02

Armonia nell'ambiente di lavoro



03

Condivisione



04

Formazione Seingim academy



05

Sport e tempo libero



06

Benessere economico



07

Carriera



08

Business



09

Salvaguardia dell'ambiente



10

Volontariato, sociale e territorio



11

Viaggi



12

Amicizia



13

Innovazione



14

Stabilità



15

Felicità





engineering made human



91%

seingim.it

