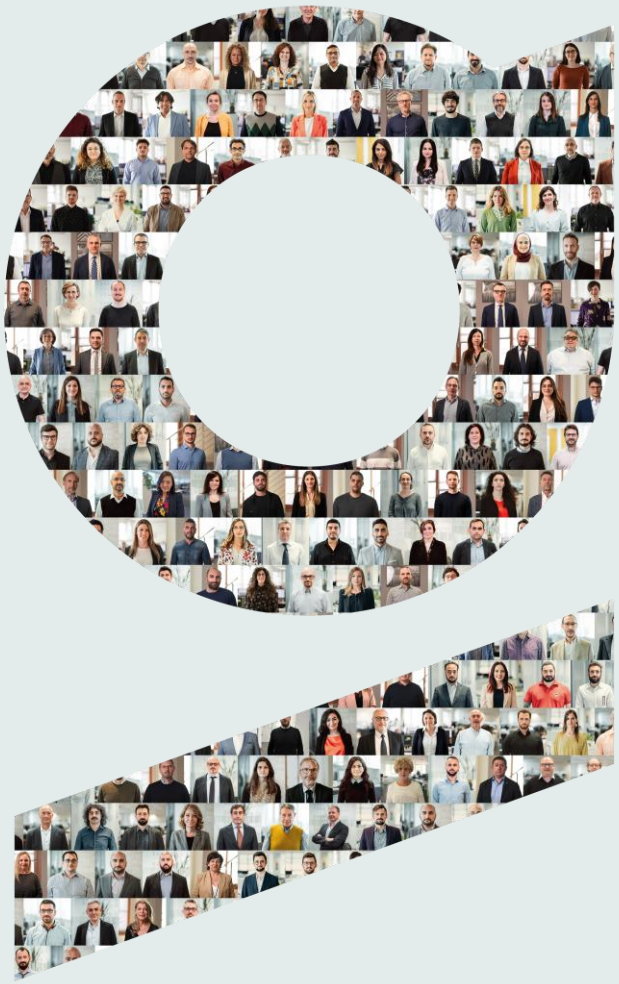
seingim



Agg. del 08/04/2025

Seingim Global Service S.r.l.

# Bilancio sociale 2024

INDICE


Introduzione ..... 1

Missione e Obiettivi ..... 1

Politica per la responsabilità sociale ..... 2

Dati e indicatori ..... 3

Lavoro infantile ..... 4

Lavoro forzato – obbligato ..... 4

Libertà di associazione ..... 5

Pratiche disciplinari ..... 5

Discriminazione ..... 6

Retribuzione ..... 7

Orario di lavoro ..... 7

Salute e sicurezza ..... 8

Sistema di gestione ..... 9

Iniziative CSR ..... 11

Obiettivo 1 ..... 12

Obiettivo 2 ..... 13

Obiettivo 3 ..... 14

Obiettivo 4 ..... 15

Obiettivo 5 ..... 16

Obiettivo 6 ..... 17

# Introduzione

## MISSIONE E OBIETTIVI

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 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.

# 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 adottate 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.

# 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.

| N. Lavoratori | Fasce d'età |
|---|---|
| 0 | Personale età < 16 anni |
| 0 | Personale età tra 16 e 17 anni |
| 20 | Personale età tra 18 e 25 anni |
| 272 | Personale età tra 26 e 55 anni |
| 21 | Personale età> 55 anni |

| N. | Tipologia rapporti di lavoro con i nostri i dipendenti |
|---|---|
| 313 | N° Totale dipendenti |
| 9 / 304 | Rapporto contratti Determinati / Indeterminati |
| 6 | Contratti part time |
| 3 | Anzianità Lavorativa Media Anni |
| 39 anni | Età media del Personale |
| 97 | N° Nuove assunzioni |
| 56 | N° Dimissioni volontarie |
| 0 | N° Pensionamenti |
| 0 | N° Licenziamenti |
| + 41 | Saldo attivo |

| N. | Diversità e inclusione |
|---|---|
| 14 | N° Diversamente abili |
| 6 | N° Maternità |
| 18 | Beneficiari agevolazioni Leggi 104 |
| 2 | N° cessioni 1/5 stipendio |

| N. | Contrattazione aziendale |
|---|---|
| 0 | CCNL di programma |
| 0 | Adesione a OO.SS. |

## 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.

## 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 dei vari regolamenti interni.

Il tutto è disponibile e liberamente accessibile all'interno dell'**Intranet** aziendale.

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, rate di restituzione di prestiti erogati, 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, dando apposita informativa del trattamento dell'uso della stessa documentazione.

Al momento dell'assunzione al personale vengono messi a disposizione le principali politiche e regolamenti aziendali. Inoltre, in ottemperanza a quanto previsto dal D.lgs. 104/2022 ("Decreto Trasparenza"), vengono fornite tutte le informazioni principali relative alla gestione del rapporto di lavoro (Informativa sintetica e rinvio – CCNL vigente), incluse le informazioni procedurali e relative al preavviso da rispettare nel caso il lavoratore intenda rassegnare le proprie dimissioni.

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. | Monitoraggio delle ore eccedenti e altre informazioni |
|---|---|
| 7355 | N° Ore straordinarie |
| 1,9 | Media Ore persona mese |
| 0 | Lavoro straordinario (>250 ore anno) |
| 0 | N° Mancati riposi |

## 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 agli incontri tra lavoratori e loro rappresentanze sindacali.

| N. | Libertà di associazione |
|---|---|
| 0 | N° ore permessi sindacali concessi |
| 0 | N° accordi sindacali sottoscritti |
| 0 | N° ore assemblee sindacali |
| 4 | N° iscritti al sindacato |
| 0 | N° RSA |
| 0 | N° RSU |
| 0 | N° ore sciopero contrattazione collettiva |

## PRATICHE DISCIPLINARI

SEINGIM applica quanto previsto dal CCNL vigente (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, sotto la supervisione della Direzione del Personale.

| N. | Provvedimenti |
|---|---|
| 2 | Ammonizioni scritte |
| 0 | Multe |
| 0 | Sospensioni |
| 0 | Trasferimenti |
| 0 | Licenziamenti |

# 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 (nei tempi e modalità previste dalla normativa vigente in tema di trattamento dei dati personali) per ciascuna posizione e a 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.*

| Totale | N. - % Uomini | N. - % Donne | Inquadramento |
|---|---|---|---|
| 284 | 192 – 67,6% | 92 – 32,4% | Impiegati |
| 24 | 18 – 75% | 6 – 25% | Quadri |
| 5 | 5 – 100,0% | 0 – 0,0% | Dirigenti |

## RETRIBUZIONE

Le retribuzioni minime applicate dall'azienda sono allineate a quanto prescritto dal CCNL. L'azienda attua una politica di incentivazione concedendo premi incentivo e superminimi ai propri dipendenti meritevoli e/o che abbiano raggiunto obiettivi aziendali o di crescita professionale.

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 la massima regolarità e a cadenza mensile. L'azienda mette a disposizione dei dipendenti il personale dell'ufficio di Amministrazione del Personale, ed uno specifico indirizzo e-mail di riferimento, per l'aiuto nell'interpretazione dei cedolini.

| N. | Assistenza sanitaria integrativa e previdenza complementare |
|---|---|
| 275 | Iscritti al Fondoest - Fondo dipendenti (impiegati) |
| 24 | Quas – Fondo quadri |
| 5 | Fasi – Fondo dirigenti |
| 100% | Corretta corresponsione benefici Fondoest |
| 58 | Dipendenti inscritti al fondo pensionistico |

## 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 al lavoro straordinario.

| N. | Distribuzione orario di lavoro |
|---|---|
| 539.558 | Totale ore lavorate |
| 65.967 | Ore smart working |
| 0 | N° Ore ammortizzatori sociali (CIG) |
| 100 % | % Ferie fruite su maturate |
| 0 | N° Mancati riposi |

# SALUTE E SICUREZZA

SEINGIM pone la salute e la sicurezza dei propri lavoratori tra gli **obiettivi primari** della propria azione aziendale. 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 normative come 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 Coordinatore e dai Medici Competenti Coordinati.
- Creare una sempre più maggiore consapevolezza nella prevenzione degli infortuni; compresa la segnalazione e gestione dei "quasi infortuni", anche attraverso la diffusione di specifiche informative.
- 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.*

| N. | Infortuni |
|---|---|
| 2 | Compresi infortuni in itinere |
| 1 | Esclusi infortuni in itinere |
| 89 | Durata infortuni in gg (compresi infortuni in itinere) |

*Si riporta di seguito il calcolo degli indici infortunistici relativa all'anno 2023.*

| N. | Indici infortunistici |
|---|---|
| 0,02 | Indice di gravità (n° giorni totali infortuni x 1.000 / n° ore lavorate) |
| 1,89 | Indice di frequenza (n° infortuni x 1.000.000 / n° ore lavorate) |

| | |
|---|---|
| 1 | N° infortuni > 40 gg in prima istanza |
| 0 | N° malattie professionali riscontrate |
| 1977 | N° ore formazione 81/08 erogata |
| 100,0% | % Lavoratori in regola con la formazione D.lgs 81/08 cogente |
| 147 | N° Visite totale visite mediche effettuate |
| 74 | N° Visite mediche svolte (pre-assuntive) |
| 100,0% | % Lavoratori in regola con la sorveglianza sanitaria |

# SISTEMA DI GESTIONE

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

| Riferimento normativo | Certificato | Organismo | Sistemi di Gestione |
|---|---|---|---|
| UNI EN ISO 9001:2015 | n° 50 100 17136/3 | TÜV Italia S.r.l. | Qualità |
| UNI EN ISO 14001:2015 | n° 50 100 17101/3 | TÜV Italia S.r.l. | Ambientale |
| UNI ISO 45001:2018 | n° 50 100 17442/3 | TÜV Italia S.r.l. | Sicurezza |
| UNI EN ISO 50001:2018 | n° 50 100 17441 | TÜV Italia S.r.l. | Energia |
| UNI/PdR 74:2019 | n° 50 100 16654/1 | TÜV Italia S.r.l. | BIM |
| UNI CEI EN ISO / IEC 27001:2024 | n° 50 100 17613/1 | TÜV Italia S.r.l. | Sicurezza Informazioni |
| SA8000:2014 | SA-1853-IT | IQNet Ltd | Social Accountability |

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.*

| Valutazione** | Tematica |
|---|---|
| 3.0 | Gestione dei fornitori e degli appaltatori |
| 4.0 | Politiche, Procedure e Registrazioni |
| 3.5 | Social Performance Team |
| 4.0 | Identificazione e valutazione dei rischi |
| 4.0 | Monitoraggio |
| 4.0 | Coinvolgimento interno e comunicazione |
| 3.0 | Gestione e risoluzione dei reclami |
| 4.0 | Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate |
| 2.5 | Azioni correttive e preventive |
| 3.0 | Formazione e sviluppo delle capacità |

**Media 3.5**

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

## INIZIATIVE CSR[1]

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.

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

Infine, si evidenziano sponsorizzazioni di attività culturali e sportive che la Direzione aziendale sostiene, sia economicamente sia dedicando il tempo necessario:

[1] Corporate Social Reponsibility

# Obiettivo 1

Contribuire al sostegno di eventi ed iniziative che propongono una riflessione e un confronto aperto su temi culturali, 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 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 2

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:

- A.S.D. Pedale DOC Ceggia
- Basket Reyer Venezia
- ASD VELO CLUB MEDUNA
- A.s.d. Arcieri Ciliensi

## 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 3

Fornire sostegno alle iniziative socioculturali 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 associazionismo, 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:

- Carnevale di Ceggia
- Ceggia in piazza

## Risonanza desiderata

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

## Obiettivo 4

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.

# Obiettivo 5

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

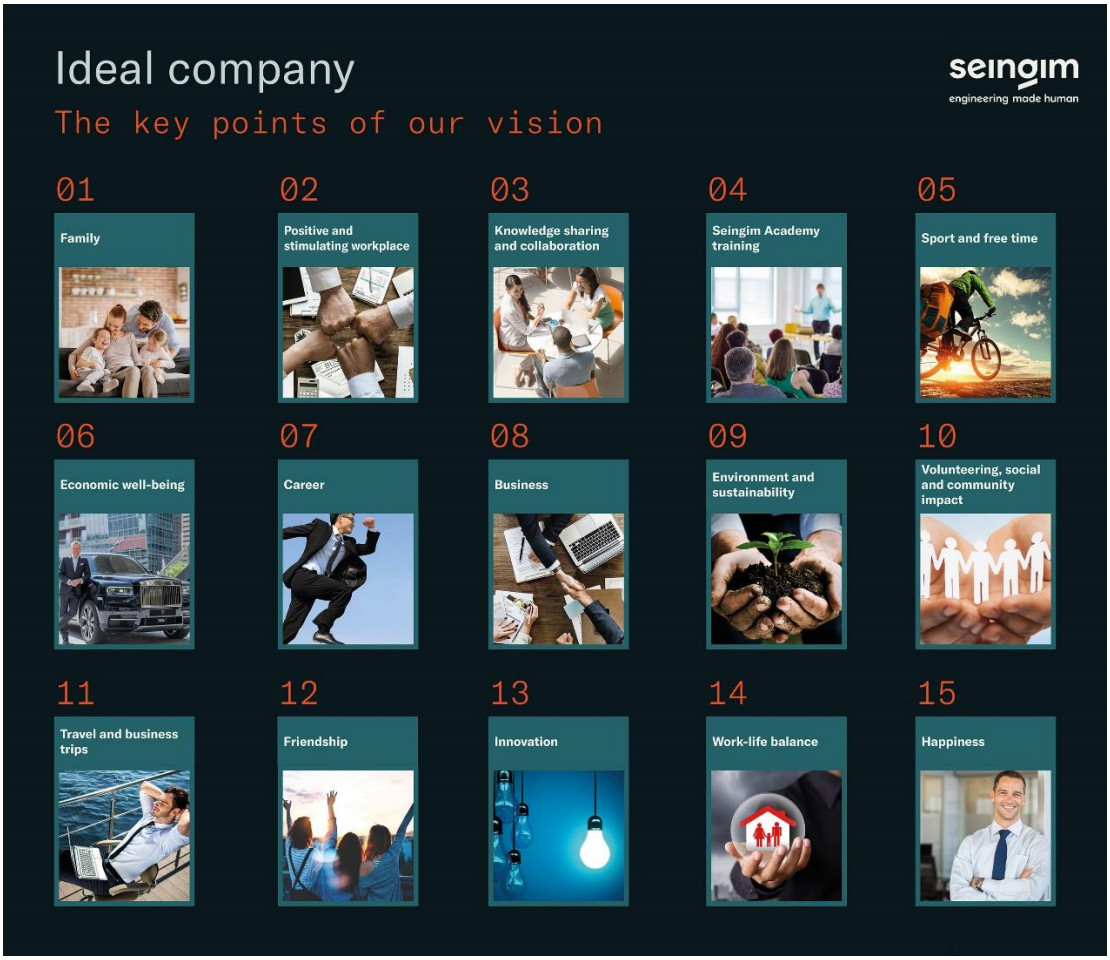
Organizzare un evento annuale di aggregazione, comunicazione e di divertimento che possa coinvolgere tutto il personale di Seingim in luogo sufficientemente grande da poter ospitare tutti i dipendenti.

## 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 6

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.

Seingim Summer Party - Luglio 2024

# engineering made human

Seingim Global Service S.r.l.
Sede legale in Vicolo degli Olmi 57, 30022 Ceggia (VE) – Italy
Sede operativa in Viale Duca D'Aosta 96, 30022 Ceggia (VE) – Italy
Tel. +39 0421 323 007
C.F. e P. IVA 03133300271
www.seingim.it