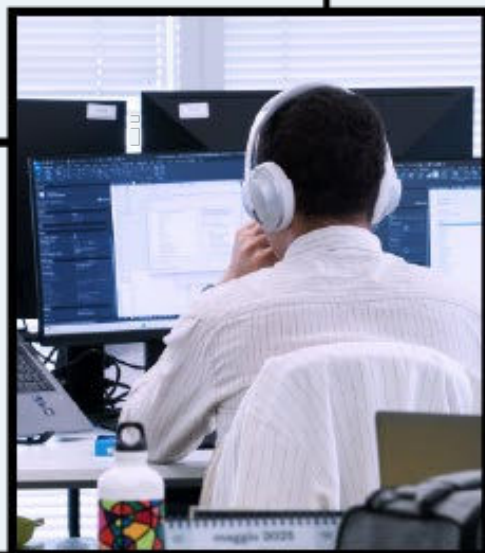
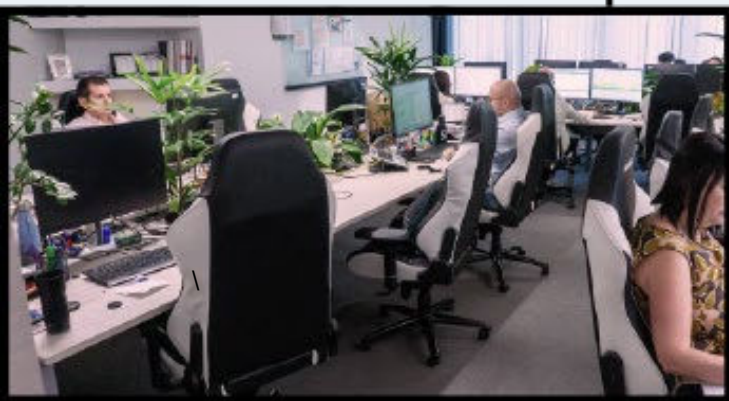




Agg. del 05 marzo 2026

Seingim Global Service S.r.l.

BILANCIO SOCIALE 2025



Sommario

1	<u>IDENTITÀ E VALORI</u>	2
	IDENTITÀ, PURPOSE E VALORI DI SEINGIM	2
2	<u>MISSIONE E OBIETTIVI</u>	3
3	<u>POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE</u>	4
4	<u>POLITICHE HR E MODELLO DI GESTIONE DELLE PERSONE</u>	5
5	<u>PRINCIPALI RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ DELL'ANNO</u>	8
	PERFORMANCE ECONOMICA	8
	ORGANICO E STRUTTURA DELLA POPOLAZIONE AZIENDALE	8
	DISTRIBUZIONE PER TIPOLOGIA	9
	TURNOVER	9
	ETÀ DEL PERSONALE	10
	FORMAZIONE, SEINGIM ACADEMY E SVILUPPO DELLE COMPETENZE	10
	INCLUSIVITÀ, BENESSERE E RELAZIONI INTERNE	12
	SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	17
	SISTEMA DI GESTIONE	21
	RESPONSABILITÀ SOCIALE	23

1 IDENTITÀ E VALORI

IDENTITÀ, PURPOSE E VALORI DI SEINGIM

Chi siamo

SEINGIM GLOBAL SERVICE S.r.l. è tra le principali società di ingegneria multidisciplinare in Italia. Fondata nel 1999 a Ceggia (VE), fa parte della holding SEINGIM ITRE S.r.l., che esercita attività di direzione e coordinamento su un gruppo di società specializzate per offrire una gamma completa di servizi di ingegneria nei settori civile, industriale, life science, in ambito privato e pubblico, oltre che servizi di formazione professionale.

Il nostro Purpose

Il payoff “Designing change, building the future” esprime la nostra identità più profonda: progettiamo il cambiamento e costruiamo il futuro, affrontando le sfide globali con innovazione, competenza e coraggio.

Offriamo un’ingegneria “su misura”, capace di rispondere alle esigenze più complesse, mettendo al centro il cliente, le persone e la qualità tecnica.

I nostri valori

Fin dalle origini, SEINGIM è sempre stata una realtà imprenditoriale particolarmente attenta ad affrontare le proprie sfide professionali ed imprenditoriali ponendo al centro della propria attività la massima valorizzazione delle risorse umane: in primis, persone da far crescere sotto il profilo umano e, solo conseguentemente, collaboratori con i quali instaurare un rapporto di lavoro e professionale all’interno di un ambiente sempre mutevole e di crescita costante.

2 MISSIONE E OBIETTIVI

SEINGIM è un'azienda fatta di persone che condividono l'idea di un'impresa capace di coniugare risultati e responsabilità, nel rispetto dell'ambiente e della dimensione sociale del lavoro.

La nostra missione è offrire servizi di qualità, sostenibili dal punto di vista ambientale ed eticamente corretti.

Dal 2022 l'organizzazione è supportata da un modello di gestione della responsabilità sociale, che definisce impegni, ruoli e modalità operative in ambito sociale, ambientale e per la tutela della salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori. Un'attenzione particolare è rivolta alla protezione dei diritti lungo l'intera catena del valore: un impegno reso esplicito in questo Bilancio e certificato secondo lo standard internazionale SA8000 (Social Accountability).

Il documento è pensato per illustrare alle parti interessate la nostra impostazione di responsabilità sociale, presentando la politica integrata e gli altri sistemi di gestione certificati, la relazione sulle performance sociali con l'orientamento al miglioramento continuo e alle iniziative in corso. Le informazioni riportate si fondano su evidenze oggettive e processi di verifica strutturati.

I contributi di chi analizzerà il Bilancio sono considerati un valore e saranno utilizzati per sostenere il miglioramento costante dell'organizzazione sui temi trattati.

3 POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

La Politica per la Responsabilità Sociale di SEINGIM esprime gli impegni che guidano l'azienda nella tutela delle persone, nella qualità delle relazioni di lavoro e nella gestione etica della catena di fornitura, in coerenza con lo standard SA8000 e con il sistema di gestione integrato. I principi che seguono orientano processi, comportamenti e decisioni e sono supportati da procedure, indicatori e verifiche interne, così da garantire trasparenza, tracciabilità e miglioramento continuo.

- **Salute, sicurezza e benessere** come priorità per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, con approccio di prevenzione dei rischi, azioni correttive e attenzione al benessere fisico e psichico.
- **Conformità normativa** ai requisiti di legge a livello nazionale e alle convenzioni e raccomandazioni internazionali in materia di lavoro e responsabilità sociale.
- **Pari opportunità e inclusione** nelle fasi di selezione, inserimento, crescita professionale e gestione del fine rapporto, con divieto di ogni forma di discriminazione.
- **Diritti del lavoro** nel rispetto della normativa su retribuzione, orario di lavoro, pratiche disciplinari e libertà di associazione.
- **Tutela dall'abuso** con rifiuto assoluto del lavoro forzato o obbligato e del lavoro minorile; previsione di azioni di rimedio adeguate in caso di eventuale riscontro.
- **Libertà di associazione e contrattazione collettiva** per tutte le persone che lavorano in SEINGIM.
- **Catena di fornitura responsabile** con coinvolgimento dei fornitori nel rispetto dei principi di responsabilità sociale adottati dall'azienda.
- **Misurazione e controllo** tramite indicatori, audit interni e riesami periodici per monitorare l'efficacia del sistema di gestione per la responsabilità sociale.
- **Ascolto e segnalazioni** attraverso canali dedicati e accessibili per inviare segnalazioni o richieste di approfondimento; garanzia di riscontri adeguati e tutela del segnalante.
- **Informazione e formazione** continue su politiche, procedure e comportamenti attesi, con promozione del dialogo con le parti interessate per un'applicazione efficace del sistema integrato.

4 POLITICHE HR E MODELLO DI GESTIONE DELLE PERSONE

Il modello HR di SEINGIM si fonda su equità, trasparenza e tutela delle persone, in coerenza con i principi della responsabilità sociale. Le politiche del personale sono orientate alla costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo, corretto e rispettoso, garantendo uniformità dei processi e piena conformità alle normative.

Elementi chiave del modello:

- coerenza con i principi del Sistema di Responsabilità Sociale SA8000 e con le certificazioni di Qualità ISO e Parità di Genere 125;
- attenzione ai diritti dei lavoratori e contrasto ad ogni forma di discriminazione;
- governance centralizzata dei processi disciplinari per garantire equità e uniformità di trattamento;
- disponibilità di strumenti interni digitali e di un'intranet aziendale per l'accesso a documenti, regolamenti e policy;
- applicazione puntuale delle norme vigenti.

Trasparenza del rapporto di lavoro

SEINGIM si impegna affinché tutte le persone siano consapevoli dei propri diritti e doveri. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicato e i regolamenti interni sono resi disponibili e liberamente accessibili nell'**intranet**, insieme alle principali politiche aziendali.

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, salvo i 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.).

Per gli adempimenti ordinari l'Amministrazione richiede e conserva, con informativa sul trattamento dei dati, la documentazione prevista (es. carta d'identità, codice fiscale, stato di famiglia, permesso di soggiorno, coordinate bancarie, moduli per deduzioni d'imposta e destinazione TFR).

In fase di assunzione sono 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.

In situazioni eccezionali e straordinarie l'azienda può concedere prestiti al personale, gestendo ogni fase con massima trasparenza, nel rispetto delle leggi, con accordi scritti, piani di rimborso chiari e informazioni complete sui costi, a tutela della persona interessata.

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.

People Strategy Seingim

La strategia HR si sviluppa su quattro direttrici principali:

- Sviluppo & Competenze: rafforzamento delle skill tecniche e trasversali tramite Seingim Academy;
- Organizzazione & Performance: processi chiari, ruoli definiti, strumenti digitali a supporto della gestione;
- Benessere & Inclusione: welfare efficace, ascolto organizzativo, supporto alle diverse esigenze;
- Leadership Diffusa: crescita del ruolo dei coordinatori, capacità di ascolto e responsabilizzazione.

Equità retributiva e living wage

SEINGIM garantisce trattamenti retributivi equi e conformi al CCNL, sottoscritto da sindacati comparativamente più rappresentativi, garantendo che i livelli salariali non siano inferiori alle soglie individuate come “living wage”. Le verifiche interne confermano livelli salariali superiori alla soglia di povertà definita dai parametri ISTAT, in continuità con quanto rendicontato nei bilanci sociali precedenti.

Regolamento Seingim

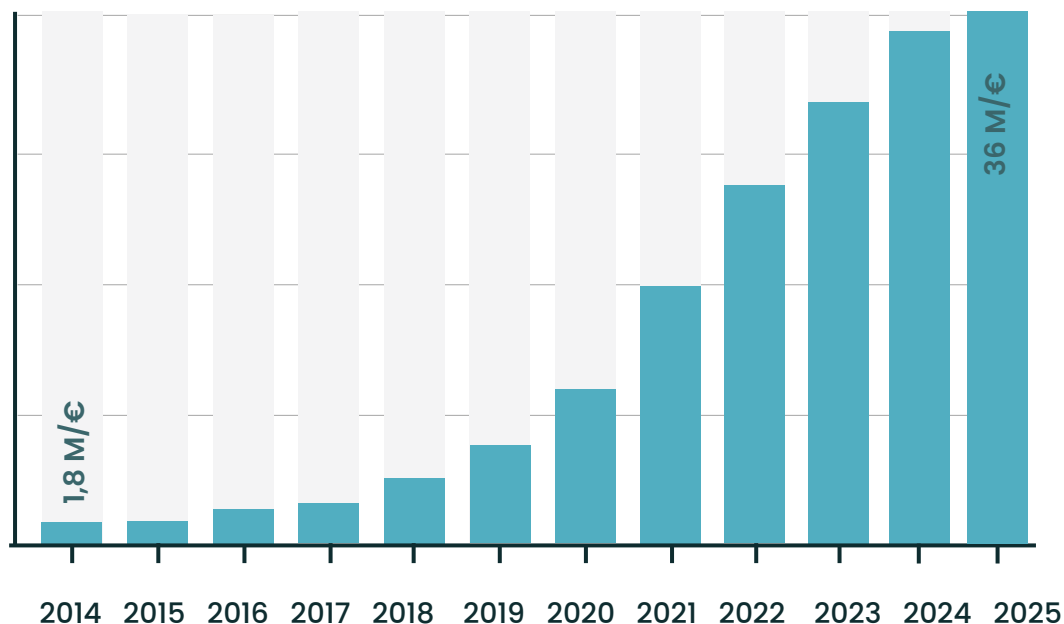
Nel corso dell'anno è stato avviato il progetto di definizione del “Regolamento Seingim”, volto a garantire coerenza, trasparenza e uniformità organizzativa. Questo strumento rappresenta un passo importante nella formalizzazione dei processi HR e nella definizione di un modello culturale condiviso.

Obiettivi HR 2026

- incremento della partecipazione ai percorsi formativi;
- aumento presenza femminile in ruoli di responsabilità;
- riduzione del turnover volontario;
- rafforzare il coinvolgimento interno tramite survey annuale di engagement;
- implementazione del Regolamento Seingim entro il 2027.

5 PRINCIPALI RISULTATI DI SOSTENIBILITÀ DELL'ANNO

PERFORMANCE ECONOMICA



FATTURATO 2025

36.000.000

CAPACITÀ TECNICA

Oltre 500.000 ore di ingegneria

ORGANICO E STRUTTURA DELLA POPOLAZIONE AZIENDALE

NUMERO TOTALE DI RISORSE

+ 411

NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI

+ 340

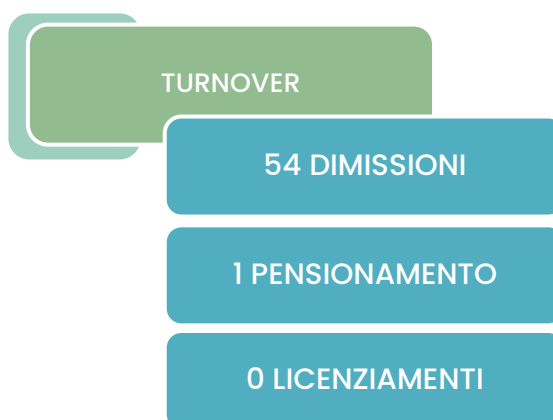
NUOVE ASSUNZIONI

+ 120

DISTRIBUZIONE PER TIPOLOGIA



TURNOVER



ETÀ DEL PERSONALE



Fascia d'età	Numero	Percentuale
< 30 anni	92	22,39%
30-39 anni	138	33,60%
40-49 anni	89	21,65%
50-59 anni	66	16,06%
≥ 60 anni	26	6,32%

FORMAZIONE, SEINGIM ACADEMY E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

La formazione rappresenta un fattore determinante per il consolidamento del know-how tecnico che caratterizza SEINGIM. L'azienda investe in percorsi continuativi per rafforzare le competenze specialistiche, favorire l'aggiornamento professionale e supportare lo sviluppo del talento interno, anche attraverso il consolidamento della Seingim Academy.

Aree prioritarie:

- formazione tecnica specialistica;
- sviluppo di soft skill, leadership diffusa e capacità di coordinamento nei progetti;
- percorsi strutturati di onboarding per le nuove risorse.

2.677 Numero complessivo di ore di formazione professionale (escluse le ore di sicurezza)

8

Media ore pro-capite

21 %

Popolazione formata almeno una volta/anno

Tirocini, dottorati e collaborazioni con Enti Formativi

SEINGIM sostiene attivamente la crescita dei giovani talenti attraverso:

35

Attivazioni di tirocini curriculari ed extracurriculari

20

Collaborazioni con università e istituti tecnici

1

Partecipazione a progetti di dottorato

23

Organizzazione di seminari tecnici ed interventi formativi con enti partner

INCLUSIVITÀ, BENESSERE E RELAZIONI INTERNE

SEINGIM promuove un modello di benessere che integra inclusione, attenzione alle persone, qualità delle relazioni interne e strumenti concreti di supporto individuale. La cura delle persone non si limita agli aspetti economici o contrattuali, ma comprende un insieme più ampio di iniziative volte a creare un ambiente di lavoro accogliente, collaborativo e capace di valorizzare ogni risorsa.

Benessere organizzativo e strumenti di supporto

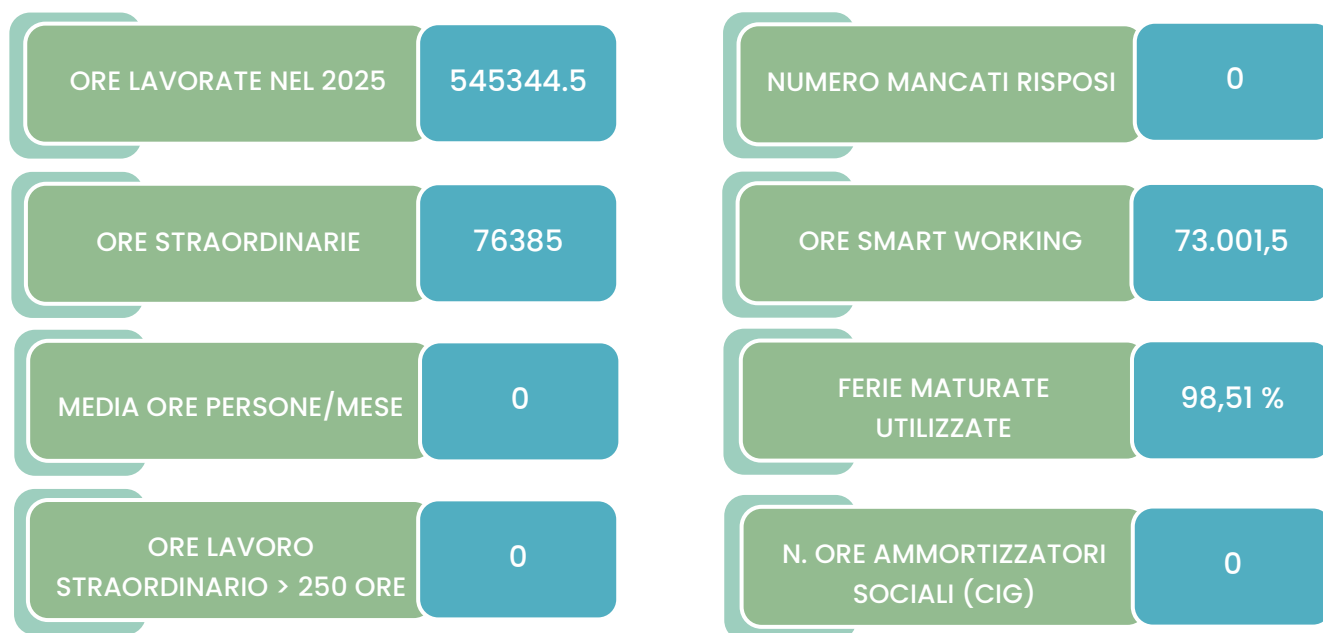
Anche per il 2025 è stato confermato il Piano Welfare Seingim, un insieme di strumenti destinati a sostenere il benessere complessivo delle persone, sia sul piano economico sia su quello organizzativo. Grazie a questo sistema, i dipendenti possono accedere a una maggiore disponibilità di spesa per beni e servizi utili alla vita quotidiana, in coerenza con le agevolazioni previste dalla normativa sul welfare aziendale.



Work-life balance

Accanto al welfare economico, SEINGIM supporta il benessere delle persone anche attraverso misure volte a favorire l'equilibrio vita-lavoro, tra cui:

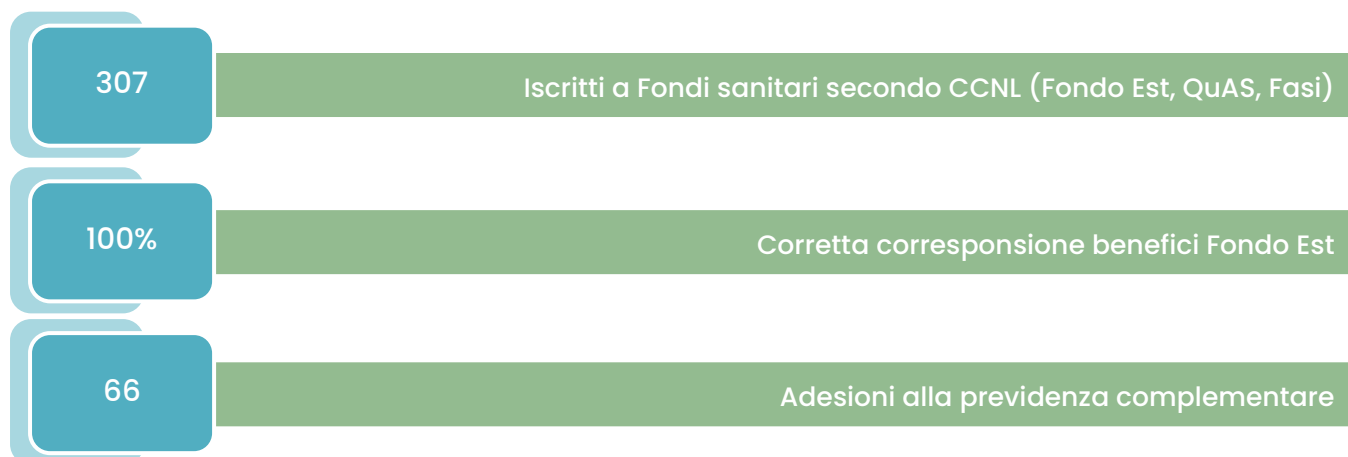
- smart working regolamentato;
- programmazione efficace delle ferie;
- strumenti organizzativi per una gestione più flessibile delle attività.



Tutela sanitaria e previdenza

La tutela della salute dei lavoratori è garantita attraverso i fondi sanitari integrativi previsti dai diversi livelli contrattuali applicati in azienda.

A seconda dell'inquadramento, i dipendenti accedono a forme di assistenza complementare che integrano la copertura del Servizio Sanitario Nazionale.



Inclusione e pari opportunità

L'inclusione rappresenta una leva identitaria per SEINGIM. L'azienda valorizza le diversità e garantisce pari opportunità a tutte le persone, promuovendo politiche e misure specifiche per le diverse esigenze personali e familiari.

IMPIEGATI	215 UOMINI (67,82%)	102 DONNE (32,18%)
QUADRI	13 UOMINI (65%)	7 DONNE (35%)
DIRIGENTI	7 UOMINI (100%)	



Nel corso del 2025 SEINGIM ha inoltre ottenuto la Certificazione per la Parità di Genere, in conformità allo standard PdR 125:2022, a conferma dell'impegno nel costruire un ambiente equo, inclusivo e rispettoso.

Clima interno e partecipazione

Il clima organizzativo di SEINGIM è caratterizzato da un contesto collaborativo e da una bassa conflittualità. L'azienda favorisce la partecipazione attiva delle persone attraverso iniziative dedicate all'ascolto, al dialogo e alla condivisione.

Iniziative interne:

- "Caffè con il Presidente", momento informale di confronto e ascolto con il Founder;
- "La mia azienda ideale", percorso partecipativo di co-costruzione e miglioramento dell'ambiente di lavoro.

Relazioni sindacali e gestione disciplinare

Le relazioni sindacali si sviluppano in un quadro sereno, improntato al rispetto delle persone e basato su un dialogo trasparente.

Lavoratori iscritti a organizzazioni sindacali	5
Permessi sindacali usufruiti	0
Accordi sindacali sottoscritti	0
Ore assemblee sindacali	0
RSA	0
RSU	0
Ore sciopero contrattazione collettiva	0

Contrattazione aziendale

CCNL DI PROGRAMMA	0
ADESIONE A OO.SS.	0

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.

1	Ammonizioni scritte
0	Multe
0	Trasferimenti
0	Licenziamenti
0	Sospensioni

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La tutela della salute e della sicurezza è un valore chiave per SEINGIM e guida un approccio preventivo e partecipativo. La nostra visione si fonda sull'idea che la sicurezza non sia solo un insieme di procedure, ma un vero valore condiviso che coinvolge l'intera comunità aziendale e guida i comportamenti quotidiani. SEINGIM adotta un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSSL) conforme alla ISO 45001:2018, basato su prevenzione, partecipazione attiva dei lavoratori, valutazione dei rischi e miglioramento continuo.

Promuovere una cultura della sicurezza significa diffondere consapevolezza, responsabilità e attenzione reciproca in tutte le sedi e funzioni. Questo si traduce in regole chiare, informazione, confronto e partecipazione attiva.

Nel corso dell'anno, SEINGIM ha continuato a investire in iniziative di prevenzione e formazione, coinvolgendo sia il personale interno sia i collaboratori esterni. Gli incontri formativi, le esercitazioni e i momenti di confronto rappresentano strumenti fondamentali per consolidare una cultura della sicurezza diffusa e consapevole.

In questo contesto, formazione e sicurezza operativa rappresentano due pilastri fondamentali per garantire la tutela dei lavoratori e la conformità normativa.

I pilastri di Seingim in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono così strutturati:

Formazione come elemento strategico

La formazione non è un'attività occasionale, ma un processo continuo, pianificato e documentato, che si struttura attraverso:

1. Analisi ed esecuzione dei fabbisogni formativi:
 - Identificazione delle competenze necessarie per svolgere attività in sicurezza;
 - valutazione delle competenze iniziali e dei gap formativi;
 - definizione dei programmi di aggiornamento periodico.
2. Sviluppo dei piani formativi annuali, includendo:
 - formazione obbligatoria (es. sicurezza generale e specifica, addetti alle emergenze);
 - formazione per ruoli critici (RSPP, preposti, dirigenti);

- addestramento DPI 3^a categoria, procedure operative.
3. Utilizzo di modalità di erogazione idonee allo scopo:
 - lezioni frontali o online;
 - briefing specifici;
 - simulazioni di emergenza;
 4. Valutazione dell'efficacia:
 - test teorici e pratici;
 - riesame periodico delle competenze (aggiornamenti);
 - registrazione e tracciabilità della formazione.

Sicurezza operativa

SEINGIM ha definito ed utilizza un approccio metodico alla sicurezza, basato sul modello PDCA (Plan Do Check Act):

1. Valutazione dei rischi e opportunità:
 - analisi sistematica dei rischi legati a processi, attrezzature e ambienti di lavoro;
 - identificazione delle misure di prevenzione e protezione;
 - revisione periodica o in concomitanza ai cambiamenti dei processi.
2. Procedure e istruzioni operative – Documenti condivisi che definiscono:
 - comportamenti sicuri da adottare;
 - requisiti dei DPI;
 - gestione delle interferenze.
3. Controlli operativi
 - monitoraggio da parte dei preposti;
 - audit interni periodici;
 - gestione delle non conformità e delle azioni correttive;
 - verifiche di manutenzione per garantire ambienti di lavoro sicuri.
4. Sorveglianza sanitaria
 - programma sanitario stabilito dal Medico Competente;
 - visite mirate ai rischi specifici;
 - monitoraggio dell'idoneità alla mansione.

Gestione delle emergenze

Garantiamo strutture di emergenza chiare e addestrate:

- piani di emergenza aggiornati delle nostre sedi;
- squadre interne (primo soccorso, antincendio, evacuazione);
- prove periodiche di evacuazione;
- registrazione, valutazione e miglioramento delle simulazioni.

Partecipazione e consultazione dei lavoratori

Crediamo e valorizziamo in modo significativo il ruolo dei lavoratori:

- coinvolgimento nei processi di valutazione dei rischi;
- raccolta di segnalazioni e suggerimenti;
- riunioni periodiche (ex art. 35).

Siamo fermamente convinti che la partecipazione attiva contribuisca a migliorare il clima aziendale e a ridurre incidenti e near miss (quasi incidenti).

Monitoraggio delle prestazioni e miglioramento continuo

Monitoriamo gli indicatori chiave (KPI), tra cui:

- infortuni e near miss;
- indici di frequenza e gravità (LTIFR, TRIFR);
- tasso di completamento della formazione;
- conformità ai requisiti legali.

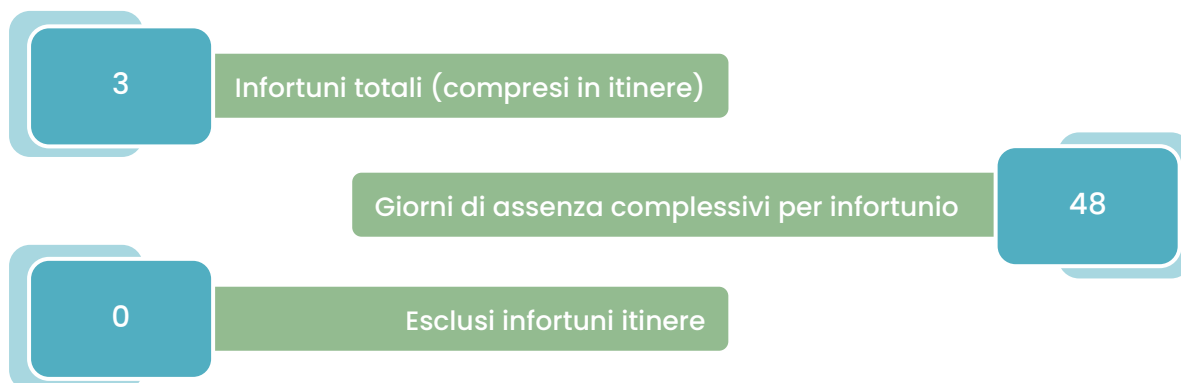
Grazie al riesame della direzione annuale valutiamo l'efficacia del sistema e definiamo nuovi obiettivi.

Sistema e strumenti adottati

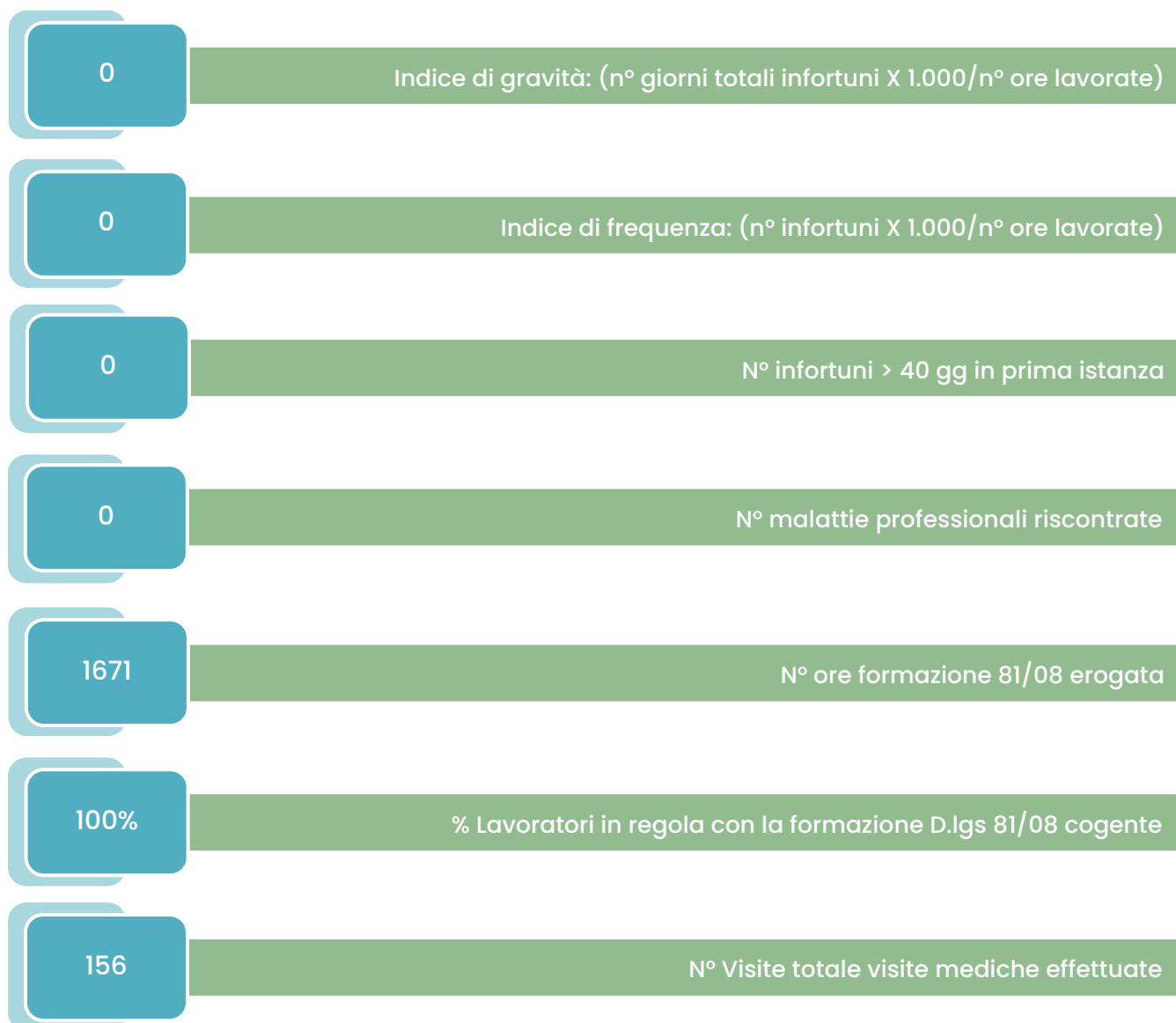
L'approccio integra i modelli previsti dagli standard internazionali e dalle normative nazionali in materia di sicurezza sul lavoro. In particolare, SEINGIM adotta un sistema di gestione conforme ai principi della certificazione ISO 45001, affiancato da procedure interne che garantiscono:

- aggiornamento periodico del DVR;
- identificazione e analisi puntuale degli incidenti, dei near miss e dei trend infortunistici;
- formazione obbligatoria e aggiornamento continuo;
- attivazione e monitoraggio della sorveglianza sanitaria periodica.

Indicatori chiave di performance 2025



Calcolo degli indici infortunistici 2025



91

N° Visite mediche svolte (pre-assuntive)

100%

% 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.	Ambiente
UNI ISO 45001:2018	n° 50 100 17442/3	TÜV Italia S.r.l.	Salute e 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
ISO/IEC 27001:2024	n° 50 100 17613/1	TÜV Italia S.r.l.	Sicurezza Informazioni
SA8000:2014	SA-1853-IT	IQNet Ltd	Responsabilità Sociale
UNI/PdR 125:2022	22161-PG	Kiwa	Parità di Genere

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)**

RESPONSABILITÀ SOCIALE

SEINGIM promuove attivamente iniziative di Corporate Social Responsibility per contribuire allo sviluppo delle comunità locali e alla diffusione di valori condivisi.

Contributo a eventi culturali e di dialogo

INIZIATIVE CULTURALI

Dal 2019 SEINGIM prende parte al Meeting per l'Amicizia fra i Popoli di Rimini, un evento unico nel panorama nazionale che unisce cultura, arte, politica e testimonianze attraverso incontri, mostre e dialoghi aperti.

La presenza continuativa dell'azienda a questo appuntamento rappresenta un investimento in relazioni autentiche: un contesto in cui è possibile confrontarsi con altre realtà imprenditoriali, condividere visioni e costruire terreno comune su temi sociali, educativi e culturali.

Il Meeting diventa così una piattaforma per diffondere i valori aziendali e per coltivare legami capaci di arricchire sia le persone sia l'impresa.

SOSTEGNO ALLO SPORT

SEINGIM sostiene ogni anno diverse realtà sportive professionistiche e dilettantistiche, riconoscendo nello sport un veicolo privilegiato di crescita personale e collettiva.

Nel 2025 il supporto ha coinvolto, tra le altre, le seguenti associazioni:

- A.S.D. Pedale DOC Ceggia
- Basket Reyer Venezia
- A.S.D. Velo Club Meduna
- A.S.D. Arcieri Ciliensi

Attraverso queste collaborazioni, l'azienda contribuisce a promuovere un sistema di valori che sente propri: il rispetto, la responsabilità, il sacrificio, l'amicizia, il gioco di squadra, la determinazione.

Lo sport, nelle sue varie forme, diventa un' occasione per valorizzare i territori, sostenere le giovani generazioni e diffondere una cultura del benessere e dell' impegno.

INIZIATIVE SOCIOCULTURALI PER IL TERRITORIO DI ORIGINE

Il legame con il territorio è un tratto identitario di SEINGIM. Per questo l'azienda sostiene ogni anno iniziative culturali e comunitarie che rafforzano il senso di appartenenza alle proprie radici.

Nel 2025 hanno ricevuto supporto:

- il Carnevale di Ceggia, una delle manifestazioni più rappresentative della comunità locale
- Ceggia in Piazza, evento che anima il paese e promuove socialità, cultura e partecipazione

Queste iniziative contribuiscono a mantenere vivo il tessuto comunitario, a sostenere tradizioni radicate e a valorizzare l'energia creativa e associativa del territorio.

PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA SOLIDARIETÀ

SEINGIM ha scelto di collaborare con Emmaus, organizzazione impegnata nel supporto a giovani con disabilità o provenienti da contesti di fragilità, accompagnandoli nella costruzione del proprio progetto di vita, formativo e professionale.

All'interno degli eventi aziendali, la Presidenza riserva regolarmente uno spazio alle testimonianze di Emmaus, offrendo ai collaboratori un'occasione per conoscere iniziative umanitarie concrete e per riflettere sul valore della cooperazione, della sussidiarietà e dell'inclusione sociale.

Questa partnership contribuisce a consolidare una cultura aziendale attenta ai più vulnerabili e orientata a generare impatto positivo oltre i confini dell'impresa.

ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO E TIROCINI

SEINGIM porta avanti una serie di collaborazioni strutturate con istituti scolastici e università, finalizzate a:

- attivare percorsi di alternanza scuola-lavoro;
- ospitare tirocini curricolari ed extracurricolari;
- supportare studenti nella redazione di tesi e progetti di ricerca;
- favorire l'ingresso nel mondo professionale di giovani provenienti dai territori in cui SEINGIM opera.

Queste iniziative contribuiscono allo sviluppo di competenze tecniche e trasversali e rafforzano la sinergia tra il sistema educativo e il mondo del lavoro.

Seingim Global Service S.r.l. a socio unico

Sede legale in Viale Duca d'Aosta 96,

30022 Ceggia (VE) Italy

Tel. +39 0421 323 007

C.F. e P.IVA 03133300271

www.seingim.it

**DESIGNING
CHANGE,
BUILDING
THE FUTURE.**

