



Verso Samsic Planet 2030

Le nostre politiche CSR / ESG

Torino – 15 Marzo 2023 – La Gestione Sostenibile delle Risorse Umane



CHI SIAMO

La società storica di famiglia nasce nel 1975 come impresa di pulizie con sede a Torino, fondata da **Emilio Diamante**, imprenditore di prima generazione.

Nel 1978 entra in azienda **Massimo Diamante**, figlio di Emilio, attuale Amministratore Delegato. La società cresce negli anni e raccoglie intorno a sé un numero sempre maggiore di collaboratori diretti e di Clienti-Aziende.

Umberto ed **Emanuele Diamante** rappresentano ad oggi la terza generazione in azienda.

Nel 2016 Samsic entra nel capitale sociale dell'azienda e nel 2019 passa in quota di maggioranza con la conseguente ridenominazione dell'azienda in **Samsic Italia S.p.A.**

L'Azienda si occupa oggi di Facility & Energy Management.



#smartcompany



Samsic Italia / 2021

COSA FACCIAMO

LOGISTICA

AMBIENTE

RIFIUTI

MANUTENZIONI

HANDYMAN

PULIZIE

SICUREZZA

ACCOGLIENZA

ENERGY



SAMSIC FACILITY supporta le Aziende nella gestione e nella cura degli Spazi ...

€ 47 Mln
Turnover (2022)



1,500
Employees



Samsic Italia

Mission & Vision

COSA CI GUIDA...



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.



Un nuovo sguardo verso la Sostenibilità

Vogliamo viaggiare verso un futuro sostenibile

ESG	CSR	Sustainability
Quantitative	Qualitative	Qualitative and quantitative
Externally regulated	Self-regulated	Both self- and externally regulated
Directly related to business valuation	Not directly related to business valuation	Often related to business valuation
Implemented through measurable goals and audits	Implemented through corporate culture, values and brand management	Implemented through a combination of CSR and ESG

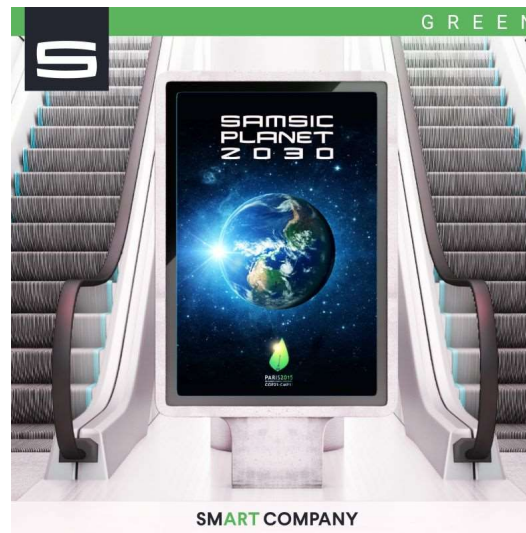


Veleggiamo verso il 2030...

Uniti in uno sforzo comune



S | Planet
2030



Veleggiare verso un futuro sostenibile

Il *Manifesto* di Samsic Group

Innovazione

UN'OFFERTA RESPONSABILE ED UN SERVIZIO INNOVATIVO



1. Garantire il servizio ai clienti, con competenza e ricerca dell'innovazione
2. Valutare le nostre prestazioni con trasparenza
3. Costruire una partnership duratura con la nostra catena del valore

VALORIZZIAMO LE NOSTRE RISORSE E COLTIVIAMO I NOSTRI TALENTI



4. Promuovere la diversità e le pari opportunità
5. Formare e coltivare i nostri talenti
6. Preservare la salute e la sicurezza dei nostri dipendenti
7. Sviluppare la coesione e il benessere al lavoro

Persone

Ambiente

PARTECIPARE A PRESERVARE IL NOSTRO AMBIENTE



8. Sviluppare l'uso di prodotti e processi rispettosi dell'ambiente
9. Controllare il nostro consumo di energia e riciclare i nostri rifiuti
10. Ridurre la nostra impronta di carbonio

CONTRIBUIRE ALLO SVILUPPO DI UNA SOCIETA' SOLIDALE E SOSTENIBILE



11. Agire per la solidarietà
12. Partecipare allo sviluppo economico e culturale locale

Sociale



ASSET DI VALORE

Samsic Italia

Le principali Certificazioni

QUALITA'

- UNI EN ISO 9001

AMBIENTE

- UNI EN ISO 14001
- Ecolabel UE

SICUREZZA

- UNI EN ISO 45001
- UNI EN ISO 27001

LEGALITA'

- RATING ***

ENERGIA

- UNI EN ISO 50001
- UNI CEI 11352

CSR

- SA 8000 e Bil.Sociale
- Bilancio Sosten. GRI
- EcoVadis Platinum
- Global Compact ONU
- ISO 30415, Divers.-Incl.
- PDR 125, parità genere

ABILITAZIONI

- D.M. 37 (A, B, C, D, E, F, G)
- F-GAS Reg.303 e 304
- Terzo Responsabile
- Albo Naz.Gest.Amb.li
- UNI EN 13549

SOA

- SOA OG1 – edile
- SOA OG11 – impianti



SA8000 – Responsabilità Sociale

| 9

Lo standard internazionale **SA 8000** è un **modello gestionale** che si propone di valorizzare e tutelare tutto il personale ricadente nella sfera di controllo e di influenza delle Organizzazioni che lo adottano.

È uno standard che permette di:

1. migliorare le condizioni del personale
2. promuovere trattamenti etici ed equi del personale
3. includere le convenzioni internazionali dei diritti umani

I capitoli sviluppati nello standard sono:

- lavoro infantile
- lavoro obbligato
- salute e sicurezza
- libertà di associazione, diritto alla contrattazione collettiva
- discriminazione
- pratiche disciplinari
- orario di lavoro
- retribuzione
- sistema di gestione



ISO 30415 – Human Resource Management Diversity and Inclusion

Per integrare e dare valore alle persone pur nelle loro diversità e specificità, creando un ambiente di lavoro veramente inclusivo



La norma presenta i **prerequisiti fondamentali** da adottare per la D&I:

- **contrastare comportamenti e norme culturali non inclusivi e pratiche organizzative inique e discriminatorie;**
- **supervisionare le responsabilità, le azioni raccomandate, le misure suggerite e i potenziali risultati a cui le organizzazioni devono ambire;**
- **valorizzare i talenti, le esperienze e le caratteristiche di ciascuno senza distinzione di nazionalità, lingua, identità di genere, abilità e disabilità, orientamento sessuale, religione, opinioni;**
- **promozione della diversità e inclusione all'interno e all'esterno dell'organizzazione;**
- **favorire un cambiamento interno per guidare le organizzazioni nella definizione di obiettivi strategici maggiormente sostenibili sul piano sociale.**

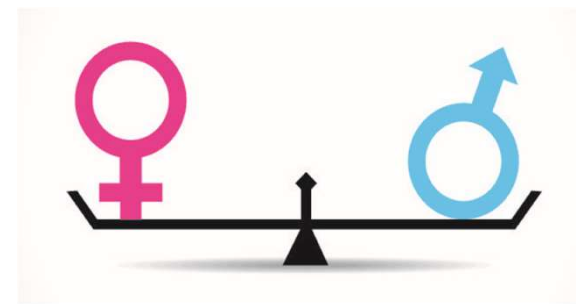
UNI PDR 125 – Parità di Genere

| 11

Definisce le linee guida per un **sistema di gestione per la parità di genere** che prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti le politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

Sono individuate **6 aree di valutazione** per le differenti variabili che contraddistinguono un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere:

- **cultura e strategia**
- **governance**
- **processi HR**
- **opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda**
- **equità remunerativa per genere**
- **tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.**

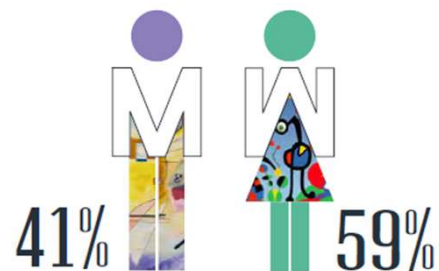


Ogni area è contraddistinta da un **peso %** che contribuisce alla misurazione del livello attuale dell'organizzazione e rispetto al quale è misurato il miglioramento nel tempo.

Esonero contributivo determinato nella misura massima dell'1% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro nel limite massimo di 50.000 euro annui per azienda.

Un viaggio, il nostro...

...fatto *insieme* alle nostre Persone



Per dare valore ad ognuno...

...promuovendo *diversità e parità di genere*



Lavorando sulla crescita continua

« Work is a learning experience »



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

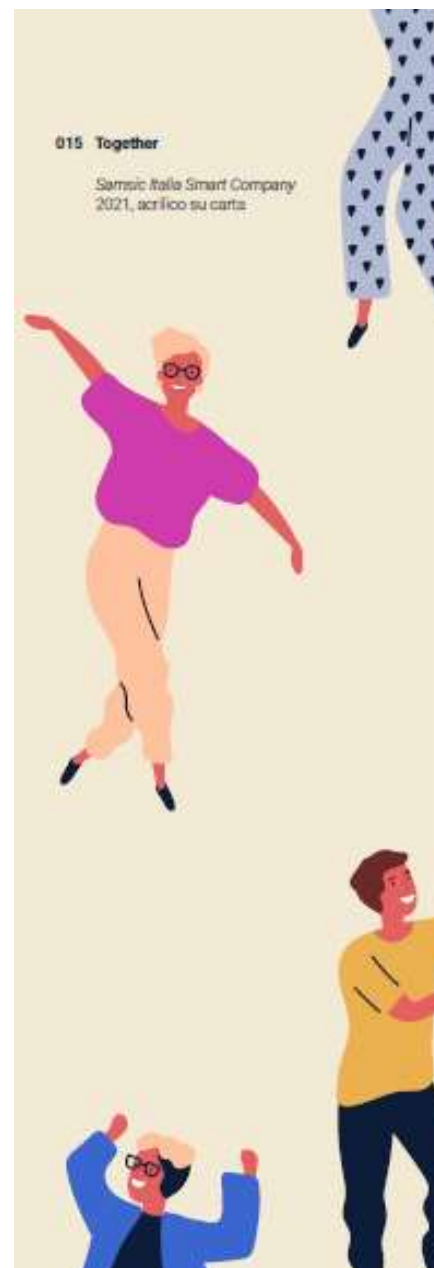
empowerment coaching

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

AZZURRO

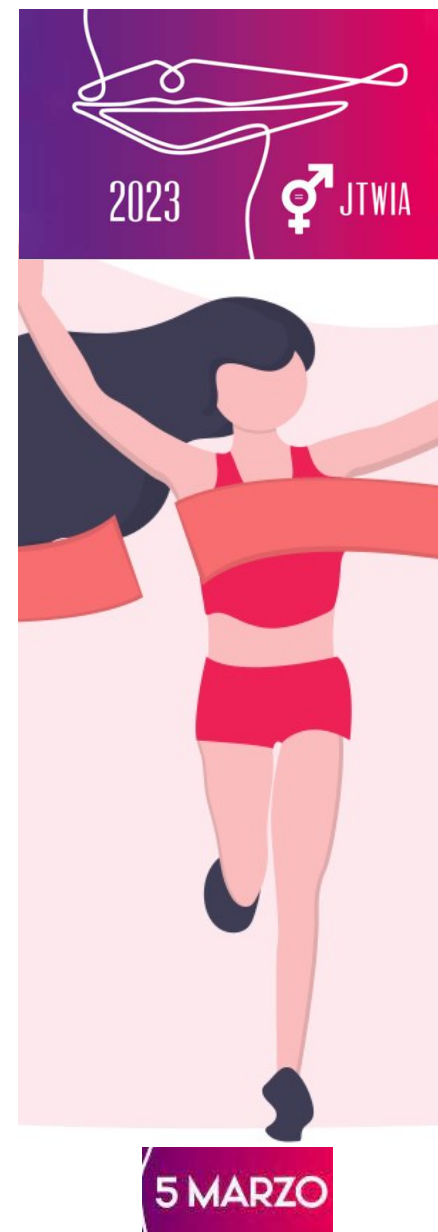
manager coach

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.



Sposando iniziative che uniscono + valori:

pari opportunità, ricerca scientifica, benessere fisico, inclusione



E quando un certificato diventa un valore...

...ne acquisisce sempre di più, nel tempo

ecovadis



100,000+
Aziende



175+
Paesi



200+
Industrie

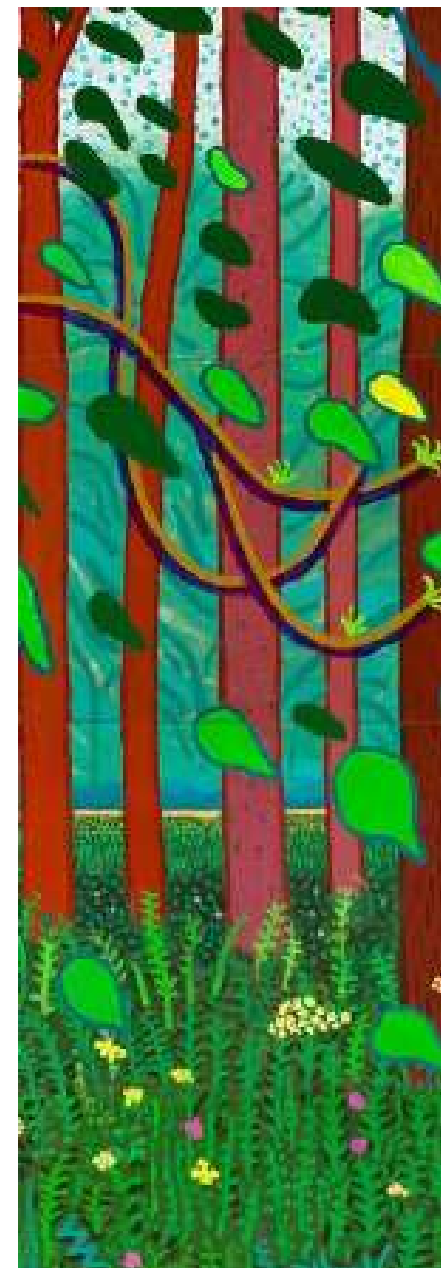
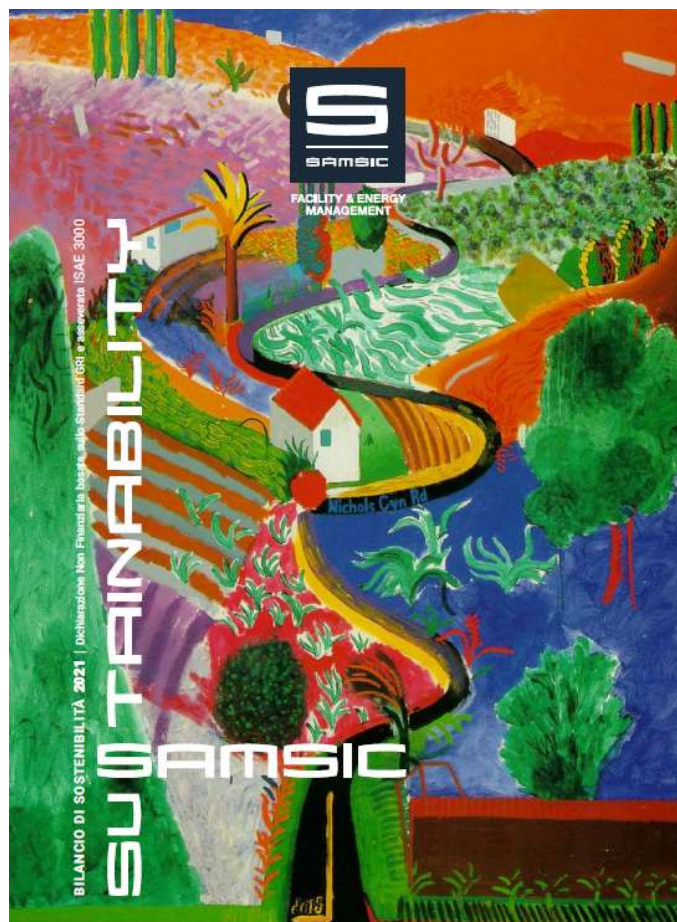
91%

Di aziende tengono conto
dei criteri di sostenibilità
nelle decisioni di acquisto.



Diamo forma alle nostre attività: il Bilancio di Sostenibilità

"Dobbiamo fare bene le cose e farlo sapere"
Adriano Olivetti



Il nostro impegno nell'Agenda 2030 ed i nostri SDGs

In sede di consiglio di amministrazione si è deciso di focalizzarsi su 7 dei 17 obiettivi, nello specifico tre primari (SDGs n. 7, 8 e 9) e quattro ulteriori (SDGs n. 3, 4, 10 e 11).



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



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



un'infrastruttura resiliente, promuovere l'industrializzazione inclusiva e sostenibile e sostenere l'innovazione



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



Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva. Opportunità di apprendimento per tutti



Ridurre le disuguaglianze all'interno e fra le Nazioni



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



Analisi di Materialità e stakeholder engagement

| 19

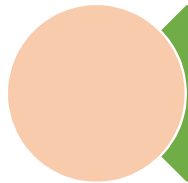
Permettono l'individuazione di quelle tematiche che hanno un impatto significativo sull'impresa, le sue attività e la sua capacità di creare valore per sé stessa e per i suoi stakeholder, nel breve, medio e lungo periodo.



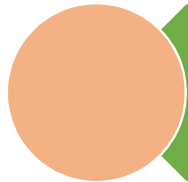
- 1 | Formazione, salute e sicurezza sul luogo di lavoro
- 2 | Riduzione impatto ambientale diretto e miglioramento energetico
- 3 | Attenzione e centralità del Cliente
- 4 | Trasparenza
- 5 | Qualità e innovazione dei servizi offerti
- 6 | Conformità ambientale
- 7 | Identità aziendale e valori
- 8 | Conformità socio-economica
- 9 | Sviluppo del territorio
- 10 | Valutazione sociale dei fornitori
- 11 | Catena di fornitura dei prodotti e servizi, certificazioni eco-friendly (es. Ecolabel)

Ma perché ...?

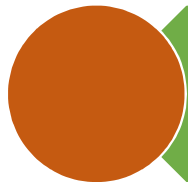
... abbiamo deciso di seguire questi percorsi ?



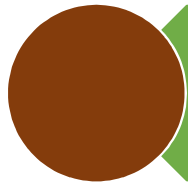
E' un ecosistema che fornisce un quadro **oggettivo e trasparente** delle nostre prestazioni in ambito CSR



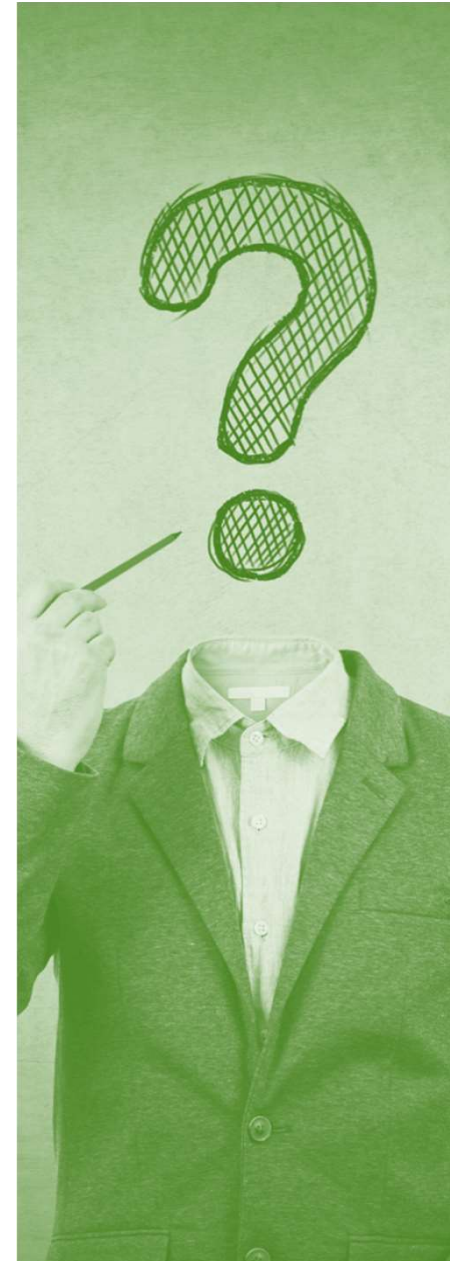
E' uno stimolo al **miglioramento continuo** e strumento di **coinvolgimento**



Rispondiamo alle esigenze dei **Clienti** e degli **stakeholders**



Sono strumenti di **comunicazione** di buone pratiche



E condividere tutto questo...

... crea sempre nuovi legami



SAMSIK ITALIA FACILITA LA CURA DEGLI SPAZI ALL'INTERNO DELLA NUOVA E AVVENIRISTICA STRUTTURA GREEN PEA DI TORINO



All'interno della innovativa struttura di Green Pea di Torino, Samsic Italia ha dato il proprio contributo per la preparazione all'inaugurazione dell'8 dicembre 2020, intervenendo con i Servizi di Igiene Ambientale dedicati a tutte le aree comuni e a molti negozi (e brand) che hanno scelto l'Azienda Italiana di Servizi di Facility Management, Socia IPMA, per la cura dei propri Spazi.

Green Pea è il primo Green Retail Park al mondo dedicato al tema del Rispetto: 15.000mq su 5 piani, luogo in cui i prodotti sostenibili - creati in armonia con la

Terra, l'aria, l'acqua e le Persone - non sono un dovere, ma diventano un piacere.

Samsic Italia, forte dei suoi principi ispirati alla **Sostenibilità Ambientale**, sanciti dal **Bilancio di Sostenibilità** basato sullo standard GRI e asseverato ISAE 3000 e dalla certificazione Ecolabel UE per i servizi di pulizia (è stata una delle prime Aziende in Europa), ha potuto supportare attivamente l'allestimento e la successiva cura continuativa degli Spazi di questo Edificio votato alla valorizzazione della sostenibilità.

La Green Division supporta la sostenibilità di Green Pea soprattutto tramite la **certificazione dei cantieri secondo le direttive Ecolabel**. Tutti i dipendenti all'interno dei siti certificati hanno partecipato ai corsi di **formazione Ecolabel** con l'ottenimento del relativo attestato, in modo da offrire la massima qualità del servizio, rispettando i requisiti ambientali richiesti.

Con Green Pea abbiamo quindi sviluppato specifici protocolli di pulizia, potendo aggregare **competenze tecniche e professionali** in ambito di **cleaning**.

Il **Building Green Pea** dimostra anche l'efficacia della produzione



zioni e metodologie che questa Azienda pone in essere e sviluppa per raggiungere sempre nuovi traguardi, in un processo di **continuo miglioramento** (come la recente certificazione **Ecovadis Platinum**).

Per me, sapere di avere un'Azienda-partner come Samsic Italia, ricomincia su queste tematiche, è come parlare lo stesso linguaggio, perché alcuni protocolli sono già acquisiti e consolidati, e questo porta a poter operare con grande rapidità e in modo allineato.

”

Quindi, a valle di quanto appena detto, uno dei driver più forti nella scelta di un Partner valido è rappresentato dalla **condivisione dei pilastri della CSR**, in quanto Agenzia dell'Onu, il rispetto degli obiettivi di sviluppo sostenibile è imprescindibile: oggi noi di ILO per primi dobbiamo cercare di spingerci anche oltre gli obblighi di legge, per esempio in merito alle certificazioni della nostra struttura che ospita un crogiolo così variegato di persone (abbiamo integrato alla certificazione "Lead" la più recente "Well" nell'ultima opera di ristrutturazione padiglioni, per focalizzarci sul reale comfort di chi li "vive").

E l'impegno di Samsic Italia in ambito di responsabilità sociale, mirato al perseguimento dei **17 Sustainable Development Goals (SDGs)** delle Nazioni Unite, costituisce un patto



Ecovadis



Abbiamo scelto Samsic Italia anche per fattori legati a Salute e Sicurezza, temi chiave su cui si basa la politica di Prima Industrie. La sensibilità su queste tematiche è diventata ancora più spiccata nel periodo di emergenza sanitaria. In questa fase, la collaborazione con Samsic Italia è risultata fondamentale e ci ha permesso di affrontare nello specifico percorsi mirati di **igienizzazione e sanificazione dei locali**. Ci ha stupiti positivamente la sua grande disponibilità nel districarsi fra il continuo susseguirsi di nuove ordinanze e la sua capacità di adeguarsi alle nostre esigenze con lo scopo di contrastare eventuali diffusioni di contagio. La tempestività in questi casi è un ingrediente essenziale e, nel

in cui l'approvvigionamento era ulteriormente complicato dall'aumento delle richieste e dalle difficoltà nella movimentazione delle merci. In questo hanno contato certamente anche le maggiori possibilità che una multinazionale può offrire negli acquisti di materiali. Altri aspetti importanti sono il **dialogo aperto** e il **lavoro di squadra** tra il nostro Dipartimento di Sicurezza e quello di Samsic Italia che permettono di gestire le attività con rapidità, efficienza e serenità.

Prima Industrie è molto attenta anche alla **politica CSR**: avere un impatto positivo sulla comunità e sull'ambiente è sempre stato un obiettivo importante per il nostro Gruppo e continua ad essere una parte significativa del nostro impegno per i prossimi anni. Forniamo macchine e tecnologie altamente efficienti e sostenibili per preservare il pianeta, assicurando al tempo stesso ai nostri clienti un prodotto competitivo per il loro business. Siamo stati pionieri nella tecnologia **servoelettrica** - che riduce drasticamente i consumi energetici e l'impatto ambientale - applicata alle macchine di punzonatura e piegatura e fra i primi ad utilizzare le sorgenti laser **fibra ad alta efficienza** ai nostri sistemi di taglio laser. Dal 1998 utilizziamo il marchio **Energy in Efficient Use®** sui nostri prodotti ad efficienza energetica e più di dieci anni fa abbiamo lanciato il nostro concetto **Green Means®**.

mensa. Prima Industrie pubblica annualmente il **Bilancio di sostenibilità**, con cui informa i propri stakeholder dei risultati economici, sociali e ambientali generati dalle proprie attività. Questi valori sono condivisi con Samsic Italia, che punta molto all'ecosostenibilità e alla tutela delle politiche CSR, in termini ambientali, sociali e innovativi. Per esempio, Samsic Italia è stata tra le prime aziende ad essere certificate Ecolabel in Europa (come processo in ambito civile) e anche loro pubblicano un **Bilancio di sostenibilità dal 2017**. E sul capitolo innovazione possiamo dire altrettanto, visto che i nostri referenti diretti ci propongono soluzioni all'avanguardia: per esempio un'applicazione molto concreta, che tuttora attira l'attenzione dei nostri dipendenti, è stata quella adottata in questa nuova sede per la pulizia di pavimenti ad ampia metratura, ovvero la prima macchina lavapavimenti automatica, senza conducente. Noi stessi a nostra volta l'abbiamo accolta come nostra "collega itinerante".

”



Totally Green - Ecolabel

Sustainability Report



Share



E condividere tutto questo...

... crea sempre nuovi legami



la governance
in ambito
facility
e innovare
con un approccio
ingegneristico
Dedicato a
Coca-Cola HBC
Italia



Servizi di soft facility management per Coca-Cola HBC Italia

Dal 1° Maggio 2019 Samsic Italia opera nei seguenti siti di Coca-Cola HBC Italia: Sesto San Giovanni (HQ), 4 plant e circa una decina di depositi sul territorio nazionale.

Con lo scopo di gestire i Servizi di pulizie civili, tecniche e industriali, gestione posta & mailroom services a Sesto, manutenzione aree verdi, sgombero neve, facchinaggio e movimentazione, sanificazione e handyman.

E grazie all'impiego di una struttura organizzata che conta 1 contract manager, 3 area managers, 5 site managers e circa 70 dipendenti diretti on-site.

Gli ingredienti del cambiamento con Samsic Italia

Nei servizi gestiti da Samsic Italia è stato elemento chiave introdurre in Coca-Cola HBC Italia una struttura di governance, che arrivasse capillarmente a gestire e controllare tutto il territorio

servito, anche il Sud Italia, o situazioni di sito particolarmente articolate e al tempo stesso delicate.

Un modello, quello di Samsic Italia, che segue un **approccio ingegneristico**, che ha portato a un ripensamento dell'architettura generale del vecchio contratto di servizi generali affidati in outsourcing.

La **competenza** del management e delle squadre operative ha poi fatto il resto nella gestione della quotidianità.

Coca-Cola HBC Italia ha apprezzato la **capacità di innovare** di Samsic Italia, che si traduce in scelte nette di risparmio energetico e di riduzione dell'impatto ambientale, applicate sia ai prodotti utilizzati che ai processi di servizio implementati (determinante la certificazione Ecolabel).

Una forte **attenzione alle risorse** (persone, acqua, energia) che si sposa molto bene con le politiche CSR adottate da entrambi i Gruppi societari, sostenute anche da altre certificazioni di qualità possedute da Samsic Italia (Ecovadis in prima linea). Attenzione testimoniata anche dal personale operativo stesso, che ha apprezzato molto la cura di una formazione ad ampio spettro, sia generica che specifica.



DentalPro
è il più grande
gruppo odontoiatrico
italiano

/ Fondato nel 2010
/ HQ ITALIA a Milano
/ 250 punti vendita in tutta Italia
14 regioni
oltre 69 province
città + centri commerciali
/ 2.000 dipendenti
/ 1.500 odontoiatri
professionisti iscritti all'Albo

Samsic Italia gestisce
165
punti vendita
in tutta Italia

“

Nel 2018 avevamo bisogno di un'Azienda che organizzasse meglio i nostri Servizi di Facility Management. La crescita di DentalPro era stata esponenziale, era necessario strutturarsi, anche perché partivamo da una base di supporto su questi servizi molto frammentata sul territorio. Samsic Italia ci ha accompagnato in tale percorso. È stata molto importante tutta la parte preliminare e preparatoria: l'approntamento delle check-list per linea di servizio con raccolta documentale e di informazioni tecniche dei componenti in campo, con lo scopo di popolare il sistema informatico (studi delle consisten-



Human Touch

HR & Innovation



E da dove si parte ...?

... cosa occorre fare in primis ?

All'interno delle organizzazioni per poter avviare uno [#sviluppoorganizzativo](#) di [#sostenibilità](#) è essenziale **partire dalle fondamenta**: i valori, il DNA, il carattere, la cultura dell'azienda; analizzandoli ed elaborandoli attraverso lo sguardo, i vissuti, il dialogo con le persone che ne fanno parte.

È un processo **strutturato** che va a individuare il codice comune a partire dal quale osservare, valutare, valorizzare i centri di competenza intellettuale, gestionale, organizzativa e relazionale dell'intera [#impresa](#).



Siamo supportati da un contesto in evoluzione

... che guarda proprio al futuro



CORPORATE SUSTAINABILITY REPORTING DIRECTIVE (CSRD) DIRETTIVA 2022/2464

Il 16 dicembre 2022 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea la Direttiva riguardante la rendicontazione societaria di sostenibilità (nel seguito, «la Direttiva» o «CSRD»), che si applicherà a tutte e **imprese di grandi dimensioni, alle PMI, e alle società quotate sui mercati regolamentati**, ad eccezione delle microimprese quotate.

La Direttiva introduce **obblighi di comunicazione** più dettagliati e garantisce che le grandi imprese e le PMI quotate siano tenute a comunicare informazioni in merito alle **questioni di sostenibilità, alle tematiche ambientali, ai diritti sociali, ai diritti umani e ai fattori di governance**.



Supportati da un contesto in evoluzione

... che guarda proprio al futuro



CORPORATE SUSTAINABILITY REPORTING DIRECTIVE (CSRD) DIRETTIVA 2022/2464

- **Società già soggette alla Non-Financial Reporting Directive (NFRD)**
- **Imprese di grandi dimensioni** (quotate e non quotate)
- **PMI quotate** (con l'opzione di non applicare la nuova normativa per due anni "opt-out option")
- **Società con capogruppo extra-EU** che generano in EU fatturato maggiore di **150 milioni** per 2 anni consecutivi

Per "grande" un'impresa, così come disposto dalla Direttiva contabile n. 34/2013, si intende l'ente che, alla data del bilancio economico-finanziario, supera due dei seguenti criteri:

- **20 milioni** di euro di totale attivo
- **40 milioni** di euro di fatturato
- **> 250** addetti medi annui





... e insieme, costruiamo il nostro futuro

