

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

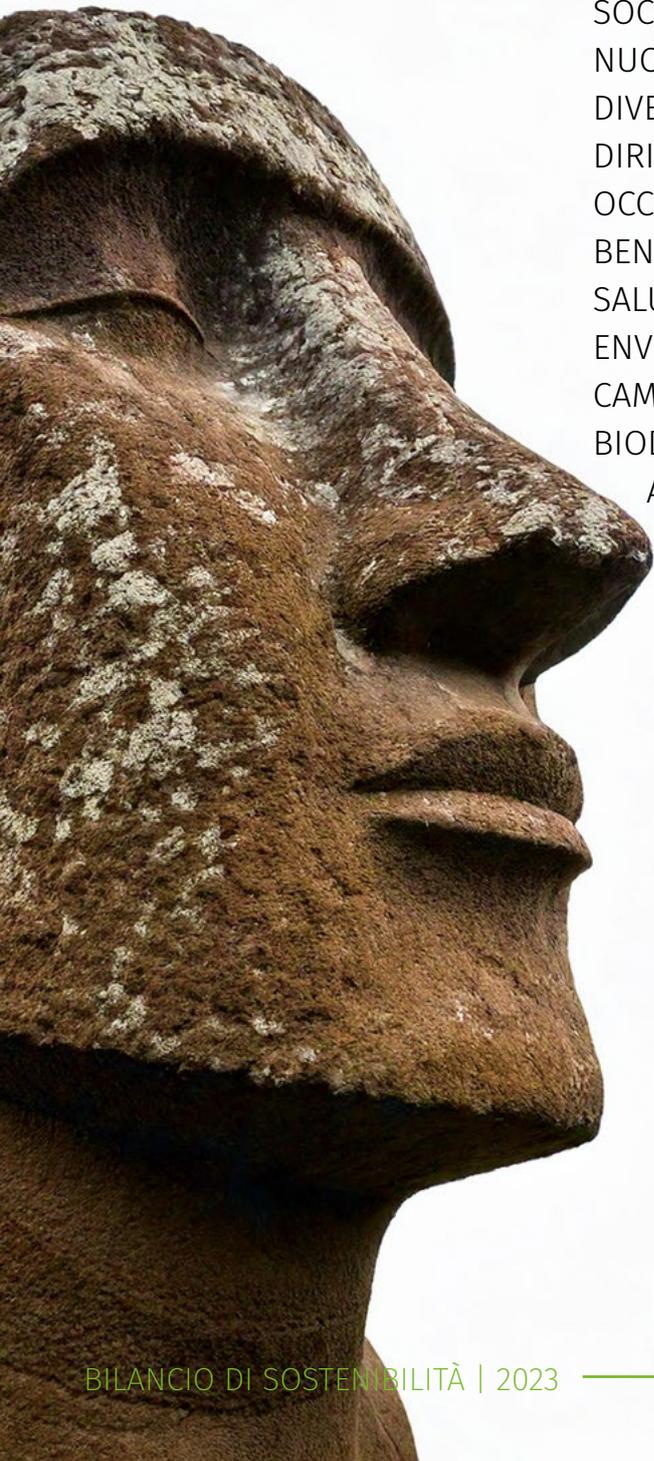
ANNO 2023



nuova**simat**
near to you.

INDICE

LETTERA AGLI STAKEHOLDERS	3
GOVERNANCE	5
TEMI DI SOSTENIBILITÀ RILEVANTI	6
TABELLA ASPETTI ESG	7
STRATEGIA E MODELLO AZIENDALE	8
IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ	10
ETICA ED INTEGRITÀ	11
GESTIONE DELLA CATENA DI VALORE	11
SOCIAL	12
NUOVA SIMAT NEL SOCIALE	13
DIVERSITÀ ED INCLUSIONE	14
DIRITTI UMANI	16
OCCUPAZIONE	18
BENESSERE IN AZIENDA	19
SALUTE	20
ENVIRONMENT	22
CAMBIAMENTI CLIMATICI ED EFFICIENZA ENERGETICA	23
BIODIVERSITÀ ED ECOSISTEMI	24
ACQUA E RISORSE MARINE	25
USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE	26
INQUINAMENTO	27



LETTERA AGLI STAKEHOLDERS



Cari **stakeholder**,

nel corso dell'ultimo anno l'azienda ha **rafforzato** la propria posizione di **leadership** nel mercato di riferimento. Questo è stato possibile grazie a **investimenti** quali l'acquisto di un **nuovo capannone**, in **macchine e attrezzature** e in **corsi di formazione** dedicati a tutto il personale.

Tutto questo ha permesso di **umentare il nostro organico**, evidenziando la nostra disponibilità ad offrire sul mercato un numero sempre maggiore di servizi mantenendo standard di **qualità** e **sicurezza** elevati.

Lo scenario nel quale oggi ci ritroviamo pone al centro sfide impegnative. Nel 2023 ne sono state affrontate diverse, una tra tante il raggiungimento della **certificazione UNI PdR 125**, culminato con l'ottenimento della certificazione ad inizio anno 2024. Il nuovo anno ci impone quindi di porre la nostra attenzione e impegno su temi nuovi come l'analisi della **sostenibilità** della nostra azienda, non tralasciando il mantenimento degli obiettivi già raggiunti.

Per il prossimo futuro, infatti, intendiamo migliorare i nostri servizi e prodotti in ottica di **sostenibilità**.

Non dobbiamo tuttavia mai trascurare le relazioni che l'azienda instaura con i propri **stakeholder**, che ricoprono un'importanza decisiva senza i quali non sarebbe possibile definire una strategia di **sviluppo sostenibile** che tenga conto dei bisogni, delle esigenze di ciascun di loro e degli impatti che le azioni realizzate generano.

Gli stakeholder esterni e interni sono una forza portante e siamo davvero onorati che il legame con loro si rafforzi anno dopo anno, sintomo di una fiducia reciproca che poggia su solide basi.

CORPORATE IDENTITY

NUOVA SIMAT: UNA STORIA DI ECCELLENZA INIZIATA 30 ANNI FA

La **Simat** è un'azienda fondata nel **1989** da **Domenico Zicchino**, pioniere nell'utilizzo e nella vendita delle chiavi idrauliche dinamometriche, un prodotto ai tempi sconosciuto.

Sin dai suoi inizi, l'azienda si è distinta per l'innovazione e l'impegno nella fornitura di **soluzioni di manutenzione industriale di alta qualità**. Con il subentro dei fratelli Zicchino, figli di Domenico, la "**Nuova Simat**" si è evoluta fino a diventare un punto di riferimento nel settore della manutenzione industriale, operando in tutto il mondo.

LA NOSTRA MISSION E VISION

La missione di **Nuova Simat** è chiara: **migliorare la qualità della vita**, sia all'interno che all'esterno dell'azienda, fornendo soluzioni per la manutenzione e riparazione industriale in sito. L'azienda punta a essere un **punto di riferimento** nel panorama mondiale, offrendo prodotti e servizi che soddisfano le più alte aspettative in termini di qualità, efficienze e sicurezza. La visione di **Nuova Simat** è quella di continuare a crescere e innovare, mantenendo sempre al centro della propria attività la soddisfazione del cliente, il benessere del proprio team e aiutando le realtà del territorio che si prodigano ogni giorno per rendere il mondo un posto migliore in cui vivere, tutto questo espresso dal payoff "**Near to you**".

Nuova Simat offre una vasta gamma di servizi e prodotti principalmente per i settori **Oil&Gas e Power Generation**, ma è in grado di rispondere a esigenze di manutenzione in **qualsiasi settore industriale**. L'azienda è specializzata in **Site Operations** legate all'industria, definendo gli standard per la lavorazione in cantiere e l'assemblaggio industriale. Con il marchio **EVO**, **Nuova Simat** ha introdotto soluzioni altamente tecnologiche e personalizzate, progettate e assemblate internamente, che rappresentano l'evoluzione delle lavorazioni da cantiere.

QUALITÀ E SICUREZZA

La qualità è un pilastro fondamentale per **Nuova Simat**. L'azienda ha implementato un **Sistema di Gestione Integrato (SGI)** che abbraccia qualità, ambiente, sicurezza e salute. Questo sistema non solo garantisce il rispetto delle normative, ma mira anche a prevenire infortuni e malattie professionali, dimostrando un forte impegno verso la sicurezza dei propri dipendenti e l'ecosostenibilità. Recentemente ha anche ottenuto la **certificazione PDR 125** sul tema della **parità di genere**.



Domenico Zicchino mentre effettua una dimostrazione di utilizzo di una chiave idraulica dinamometrica

LA NOSTRA SEDE

La sede di **Nuova Simat** è strategicamente situata a Livorno, nel cuore dell'Italia e dell'Europa. Vicina ai principali hub logistici aerei (Aeroporto di Pisa) e marittimi (Porto di Livorno), l'azienda è in grado di raggiungere qualsiasi destinazione nel mondo con il più breve preavviso, garantendo interventi tempestivi e efficaci.

I NOSTRI CLIENTI

Nel corso degli anni, **Nuova Simat** ha acquisito una vasta esperienza che ha messo al servizio di importanti realtà sia a livello nazionale che internazionale. La fiducia dei clienti è stata guadagnata grazie all'elevata qualità dei servizi e alla capacità di rispondere efficacemente alle loro esigenze.

NUOVA SIMAT NEL SOCIALE

Nuova Simat sostiene diverse associazioni del territorio. Crediamo infatti che sia importante investire nella **solidarietà** in particolare riguardante le attività vicine così da creare **valore sul territorio** e allargare lo sguardo sulle realtà intorno a noi. Siamo partner di associazioni che si occupano di inclusione (Bambini delle Fate, Strabilianti, In Associazione APS, SIL sport insieme), che lottano contro la violenza di genere (Francescasonoio) e si occupano di prevenzione e sicurezza con l'installazione di Defibrillatori (Cecchini Cuore). Insieme all'Associazione Sante Malatesta, contribuiamo alla creazione di borse di studio universitarie per studenti stranieri, sovvenzioniamo la ricerca scientifica con un programma legato all'Università di Siena, appoggiamo un'associazione di volontari clown in pediatria (Oliver accende un sorriso) e l'eccellenza italiana dell'ospedale pediatrico Meyer.

GOVERNANCE



Oltre ai principi di una **Governance responsabile**, fondamentali per garantire un agire consapevole e rispettoso, diventa sempre più cruciale per le aziende concentrarsi sulla creazione di valore a lungo termine e sulla definizione di obiettivi che integrino gli impatti economici, ambientali e sociali generati o subiti indirettamente nel proprio business.

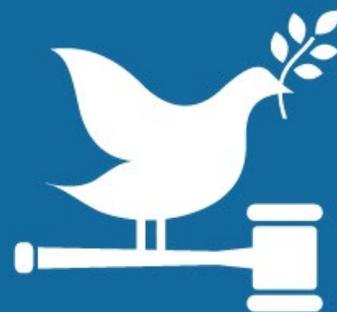
In qualità di azienda, abbiamo compreso appieno l'importanza della Governance per raggiungere tali obiettivi, fungendo da guida verso **scelte responsabili** non solo sul piano **economico-finanziario**, ma anche **sociale e ambientale**, costruendo così legittimità nei confronti dei nostri stakeholder.

In questo contesto, è fondamentale orientare le aspirazioni aziendali verso una **maggiore consapevolezza** e rispetto degli **impatti ambientali e sociali** su quelli economici, valutandone i rischi e proteggendo gli interessi degli stakeholder, calcolando attentamente gli effetti finanziari delle relative decisioni.

9 IMPRESE,
INNOVAZIONE
E INFRASTRUTTURE



16 PACE, GIUSTIZIA
E ISTITUZIONI
SOLIDE



TEMI DI SOSTENIBILITÀ RILEVANTI

I temi di **sostenibilità** rivestono un'importanza cruciale per qualsiasi azienda impegnata a operare in modo responsabile e a lungo termine. La considerazione di questi temi consente alle aziende di affrontare le sfide globali, come il cambiamento climatico, la scarsità delle risorse naturali e le disuguaglianze sociali, mentre crea opportunità per **l'innovazione**, la **crescita** e la **competitività**.

INNOVAZIONE E RICERCA:

Nel Corso dell'anno **2023** l'impegno dell'azienda è stato mirato a:

Ampliamento strutturale: è stato realizzato un nuovo capannone adibito a prodotti **Nuova Simat (EVO)** concentrando al suo interno le attività di Ricerca&Sviluppo e produzione;

Opportunità organizzative: lo spostamento dei reparti produzione e Ricerca&Sviluppo nel nuovo capannone ha comportato la creazione di prassi ad hoc per la gestione delle consegne, dei ddt, delle richieste del commerciale/service all'ufficio Produzione e R&S. E' stato così creato un team denominato "POI" con riunioni periodiche che si pongono come obiettivo valutare, attraverso un apposito format di analisi, la sostenibilità finanziaria, la fattibilità tecnica e soprattutto l'impatto organizzativo interno di richieste speciali che arrivano dal nostro mercato di riferimento.

Acquisto nuovi macchinari: l'allestimento di un nuovo capannone ha portato con sé l'acquisto di attrezzature di lavoro nuove necessarie alla produzione, permettendo così di migliorare l'efficienza qualitativa del reparto. Inoltre sono state acquistate macchine condizionatrici di riscaldamento/raffrescamento ad alta efficienza per l'officina migliorandone il livello generale di benessere e salute.

Formazione finanziata: Al fine di migliorare le competenze delle risorse umane interne sono stati svolti vari corsi di formazione su tematiche relative alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, gestioni ambientali e competenze specifiche gestionali. Inoltre, è stato realizzato tramite il consulente aziendale Massimiliano Rocchiccioli un percorso di formazione destinato a tutta l'azienda che ha come obiettivo l'aumento della conoscenza reciproca e dello spirito di collaborazione, attraverso la crescita personale dei componenti del team e l'acquisizione di conoscenze e strumenti per migliorare le relazioni interne.

Anticorruzione: l'azienda si impegna al mantenimento dei suoi requisiti cogenti in conformità al d.lgs 81/08 in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e d.lgs 152/06 in materia ambientale al fine di garantire tale conformità legislativa ha istituito nell'anno 2021 un organo di vigilanza ai sensi del d.lgs 231/01 con la redazione di un MOG aziendale.

La tutela della privacy di tutti gli stakeholders (fornitori, clienti, dipendenti, parti interessate) è garantita da un Sistema privacy sviluppato ai sensi del GDPR 679/16. Dal punto di vista fisico e strutturale la **Nuova Simat** dispone di un Sistema di videosorveglianza al fine di proteggere gli spazi interni ed esterni da eventuali intrusioni.

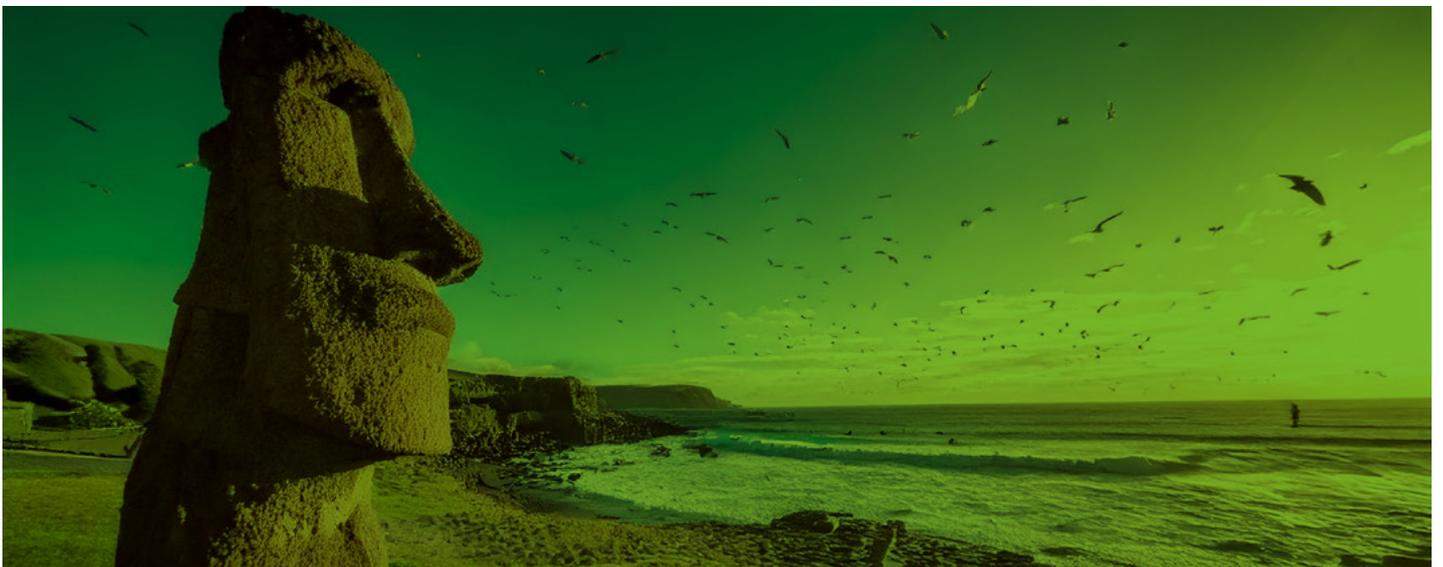


TABELLA ASPETTI ESG

La seguente tabella presenta gli **aspetti ESG** considerati **rilevanti** per ciascuna categoria di stakeholder.

STAKEHOLDER	ASPETTI ESG RILEVANTI	
Dipendenti		3 SALUTE E BENESSERE 
Fornitori		12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI 
Consumatori e utenti finali		9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE 
Comunità impattate		11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI 
		16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE 

STRATEGIA E MODELLO AZIENDALE

Nel contesto attuale, l'attenzione verso i temi **ESG** è diventata cruciale per le aziende desiderose di dimostrare un impegno concreto verso la sostenibilità e la responsabilità sociale. In questa sezione, esploreremo il nostro approccio ai temi ESG, evidenziando il nostro modello organizzativo e gli obiettivi volti a promuovere una **crescita sostenibile** e un impatto positivo sulla società e sull'ambiente.

La nostra azienda opera nel settore: **Meccanico**

Attività di noleggio e leasing operativo - Riparazione, manutenzione ed installazione di macchine ed apparecchiature

Le principali attività della nostra azienda sono:

Installazione di macchine ed apparecchiature industriali - Riparazione di altre apparecchiature - Riparazione e manutenzione di macchinari

Nel quadro della sostenibilità aziendale, è importante tracciare gli obiettivi ambientali, sociali e di governance che un'azienda ha già raggiunto o intende perseguire. La seguente tabella fornisce una panoramica degli obiettivi conseguiti nell'ultimo anno e di quelli che si intendono perseguire nel prossimo anno, fornendo così una visione chiara del percorso di sostenibilità dell'azienda.

GOVERNANCE	OBIETTIVI CONSEGUITI NELL'ULTIMO ANNO	OBIETTIVI ANNI FUTURI	ENTRO QUANDO
GOVERNANCE	Allestimento di un nuovo capannone con il relativo spostamento del reparto Produzione e R&S	Pubblicazione di un bilancio di sostenibilità aziendale – entro 2024	31/12/2024
	Partecipazione a Bandi per il co-finanziamento di progetti di miglioramento organizzativo e di R&S	Partecipazione a bandi con progetti a temi ESG	31/12/2024
		Individuazione degli impatti economici indiretti	31/12/2025
		Analisi della catena del valore approfondita	31/12/2025
SOCIAL	Aumento del budget dedicato al sociale	Implementazione di progetti sul territorio con partecipazione aziendale	31/12/2025
	Introdotti strumenti con lo scopo di monitorare la consapevolezza sulla sicurezza dei tecnici	Introduzione di strumenti atti ad abbattere le barriere architettoniche in azienda	31/12/2025
	Introduzione di un sistema di parità di genere	Certificazione sulla parità di genere con variazione dell'accordo di II livello implementando sostegni alla genitorialità	31/12/2024

GOVERNANCE	OBIETTIVI CONSEGUITI NELL'ULTIMO ANNO	OBIETTIVI ANNI FUTURI	ENTRO QUANDO
ENVIROMENT	Sostituzione delle luci NEON con luci LED	Analisi dei consumi aziendali SCOPE1	31/12/2024
		Individuazione di un piano di riduzione delle emissioni CO2	31/12/2025
		Introduzione di sistemi di riduzione del consumo dell'acqua	31/12/2024
		Individuazione di un piano di economia circolare degli scarti ferrosi aziendali	31/12/2027
		Installazione pannelli fotovoltaici e riduzione dell'energia ottenuta da fonti non rinnovabili	31/12/2028

La nostra azienda ha attuato dei **flussi informativi interni** per la raccolta, la misurazione e il reporting degli obiettivi di sostenibilità, ma al momento non utilizziamo una piattaforma tecnologica dedicata a questo scopo.

L'azienda **pubblica le proprie performance** sui temi di sostenibilità nel nostro **Bilancio di sostenibilità**, anche se questo non è sottoposto a revisione da parte di un ente terzo. Tuttavia, ci impegniamo a fornire informazioni accurate e trasparenti sulle nostre azioni e performance in materia di sostenibilità.

Inoltre, l'azienda è in grado di **descrivere chiaramente il proprio modello aziendale**, comprese le principali caratteristiche della catena del valore e la nostra posizione in essa. Questa comprensione approfondita ci consente di identificare le **opportunità** e le **sfide legate alla sostenibilità** lungo l'intera catena del valore e di adottare misure concrete per migliorare le nostre performance.

Le informazioni dichiarate dalla nostra azienda sono redatte su base individuale. Questo approccio ci consente di fornire una visione dettagliata delle

performance e dell'impegno verso la sostenibilità di ciascuna unità operativa o divisione aziendale, permettendo una maggiore trasparenza e responsabilità a livello locale.

La nostra azienda è in grado di fornire dettagli sulla composizione e sull'organizzazione degli organi di amministrazione, gestione e controllo. Questo include informazioni sui membri chiave di tali organi, il loro ruolo e le responsabilità specifiche all'interno della struttura aziendale.

Infine, i membri degli organi di gestione aziendale hanno accesso a consultazioni con esperti, partecipano ad attività di formazione e sono coinvolti in altre iniziative di sviluppo delle competenze in materia ESG (Ambientale, Sociale e di Governance). Questo impegno è volto a garantire che i nostri leader siano adeguatamente preparati per affrontare le sfide e cogliere le opportunità legate alla sostenibilità, contribuendo così al miglioramento continuo delle nostre pratiche aziendali.

IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ

L'analisi degli impatti, dei rischi e delle opportunità in ambito ESG è essenziale per guidare le decisioni aziendali, per favorire la trasparenza e la responsabilità, nonché per promuovere la sostenibilità e il successo a lungo termine dell'azienda. Nella tabella sotto sono rappresentati gli impatti, rischi e opportunità dirette che sono stati individuati per l'anno 2023/2024.

INNOVAZIONE E RICERCA

IMPATTI	RISCHI	OPPORTUNITÀ
Nuovo Capannone	Richiesta di un finanziamento notevole, circa il 7,5% del fatturato aziendale.	Organizzative un miglioramento della concentrazione sui progetti di R&S, slegandoli dalla specifica commessa di service
Rinnovo attrezzature	Rischio organizzativo a causa della non più vicinanza stretta con la direzione ed altri reparti organizzativi	Rinnovo tecnologico con strumentazione di nuova generazione; miglioramento del livello generale di benessere e di lavoro)
Formazione finanziata	Perdita di know How aziendale	Crescita delle competenze del personale aziendale

ANTICORRUZIONE

IMPATTI	RISCHI	OPPORTUNITÀ
Compliance normative	Sanzioni di tipo amministrativo e penale in caso di mancato rispetto delle normative vigenti	Rispetto ed ottemperanza delle normative cogenti in materia di sicurezza, salute ed ambiente in risposta alle richieste del modello 231 adottato

CAMBIAMENTO CLIMATICO

IMPATTI	RISCHI	OPPORTUNITÀ
Riduzione fatturato	Gli obiettivi delle Nazioni Unite sulla riduzione delle emissioni CO2 porta le grandi aziende a richiedere al suo parco fornitori di intervenire in tal senso. Non riuscire in tali obiettivi porterà all'esclusione come fornitori	Anticipare le richieste e preparare piani di contrasto al cambiamento climatico permetterà di essere pronti e guadagnare fette di mercato.

ETICA ED INTEGRITÀ

L'etica e l'integrità rivestono un'importanza fondamentale per qualsiasi azienda, poiché influiscono su ogni aspetto delle sue operazioni e relazioni con gli stakeholder. Queste definiscono il modo in cui un'azienda si comporta, prende decisioni e gestisce le sue relazioni con dipendenti, clienti, fornitori, investitori.

Nuova Simat mostra il suo impegno nei confronti degli stakeholder ed in termini di etica adottando il codice etico redatto in ottemperanza al **D.Lgs.231/01 s.m.i** sulla disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'**articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300**

Tutto il personale viene formato sulle politiche e sulle procedure di anticorruzione al momento dell'assunzione.

Nell'ultimo Triennio (2021-2023) non si sono verificati episodi di corruzione avvenuti all'interno della nostra azienda suddivisi per anno.

Nel corso dell'anno 2023 **è stato introdotto una procedura whistleblowing** che permette a tutti gli stakeholder di comunicare all'organismo di vigilanza eventuali attività illecite rispetto alla 231.



GESTIONE DELLA CATENA DI VALORE

La catena del valore rappresenta l'intero ciclo di vita dei nostri prodotti e servizi, dalla progettazione e produzione fino alla distribuzione e alla fine del ciclo di vita del prodotto.

I nostri servizi sono così divisi:

Vendita e Noleggio:

- Di prodotti non Nuova Simat: in tale caso si interverrà in futuro individuando prodotti a basse emissioni che possano permettere di raggiungere obiettivi sfidanti;
- Di prodotti EVO (Nuova Simat): i prodotti sono progettati e realizzati cercando di ridurre l'impatto sull'ambiente e riducendo così le emissioni aziendali;

Riparazioni e manutenzione di prodotti:

- Nuova Simat promuove il riuso e le riparazioni dei prodotti, con lo scopo di ridurre le emissioni generali.

Service:

- Nell'attività di service la progettazione permette di individuare le best practices riducendo sprechi e aumentando l'efficienza aziendale. I sopralluoghi, che richiedono quindi uno spostamento del personale anche in zone fuori dall'Italia, vengono evitati così da ridurre le emissioni.

Si cercherà di affrontare un'analisi approfondita nei prossimi anni per individuare al meglio la catena del valore e cercando di efficientarla in ottica

SOCIAL

Le persone sono, senza dubbio, cruciali per la nostra organizzazione: rappresentano i dipendenti, i lavoratori, i clienti, i fornitori, i distributori, i venditori, gli investitori, ... e la loro crescita – in conoscenza, prosperità e benessere – è centrale **per il successo di tutti**.

Le questioni sociali influenzano inoltre **la reputazione** e la **fiducia del marchio**, ed hanno un impatto diretto sulla nostra capacità di attrarre e trattenere talenti, promuovere un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo, e contribuire positivamente alle comunità in cui operiamo.

Come azienda abbiamo quindi scelto di **investire sul valore delle persone**, sia lato capitale umano (per esempio la conoscenza individuale, le capacità, le competenze, ...) che lato capitale sociale (per esempio la condivisione di norme, valori, ...).

Concentrandoci sui dipendenti, pilastro fondamentale su cui l'azienda fonda le proprie attività, si offre loro un **ambiente sicuro**, con **condizioni di lavoro stimolanti, meritocratiche, rispettose dei diritti e non discriminanti**. Inoltre, l'azienda favorisce, stimola e incentiva la loro **crescita professionale** e ne promuove il **benessere**.



Siamo fermamente convinti che un forte impegno sociale non solo sia giusto dal punto di vista etico, ma rappresenti anche una fonte di vantaggio competitivo e di valore a lungo termine per la nostra azienda.



NUOVA SIMAT NEL SOCIALE

Nuova Simat sostiene diverse associazioni del territorio.

Crediamo infatti che sia importante investire nella solidarietà in particolare riguardante le attività vicine così da creare valore sul territorio e allargare lo sguardo sulle realtà intorno a noi.

Siamo partner di associazioni che si occupano di inclusione (Bambini delle Fate, Strabilianti, In Associazione APS, SIL sport insieme), che lottano **contro la violenza di genere** (Francescasonoio) e si occupano di **prevenzione e sicurezza** con l’installazione di Defibrillatori (Cecchini Cuore). Insieme all’Associazione Sante Malatesta, contribuiamo alla **creazione di borse di studio universitarie** per studenti stranieri, sovvenzioniamo la **ricerca scientifica** con un programma legato all’Università di Siena, appoggiamo un’associazione di volontari clown in pediatria (Oliver accende un sorriso) e l’eccellenza italiana dell’ospedale pediatrico Meyer.

Si riporta ora un breve specchietto riepilogativo di tutti gli investimenti effettuati nel 2023.

PROGETTO	ATTIVITÀ	2023
I BAMBINI DELLE FATE	Inserimento di ragazzi autistici al lavoro agricolo	6.000,00 €
ASSOCIAZIONE SANTE MALATESTA	Assistenza e supporto a studenti universitari stranieri in difficoltà economica	3.000,00 €
SIL-SPORT INSIEME LIVORNO	ASD per diversamente abili	2.000,00 €
IN-ASSOCIAZIONE APS	Supporto a persone disabili per completo inserimento sociale	2.000,00 €
Comitato STRABILIANTI Senza Scopo di Lucro	Sport paralimpico/sensibilizzazione e diffusione delle tematiche relative allo sport per disabili - MANIFESTAZIONE ANNUALE	2.000,00 €
UNIVERSITA' DI SIENA (AIDA NETWORK)	“Validazione di una app finalizzata alla rilevazione di indicatori di outcome multidimensionali attraverso il coinvolgimento attivo del paziente adulto e pediatrico affetto da malattia di Behçet”	3.000,00 €

Nel 2024 il budget per il sostegno alle attività del sociale sarà aumentato, includendo ulteriori società (come quelle indicate precedentemente).



DIVERSITÀ ED INCLUSIONE

La diversità e l'inclusione rivestono un ruolo cruciale nell'ambito dell'ESG per le aziende che mirano a creare valore a lungo termine. La **promozione di una cultura aziendale inclusiva**, che accoglie e valorizza le differenze di genere, età, razza, abilità e background, non solo riflette l'etica aziendale, ma contribuisce anche a **migliorare la produttività, l'innovazione e la reputazione aziendale**.

La nostra azienda si impegna attivamente a **promuovere la diversità, l'inclusione e le pari opportunità** tra i nostri dipendenti. Abbiamo adottato una politica chiara in tal senso, comunicata non solo internamente, ma anche all'esterno attraverso documenti pubblici come il nostro sito web e altri canali di comunicazione. La politica è stata aggiornata in tal senso proprio a fine 2023.

Infatti, **garantire pari opportunità a tutti i dipendenti a livello di assunzioni, formazione, crescita e promozioni, indipendentemente dal genere, razza, età** è un punto fondamentale su cui vogliamo impegnarci per migliorare l'integrazione di tutti all'interno del mercato del lavoro.

I seguenti dati relativi all'organico aziendale mostrano la distribuzione dei dipendenti per genere espresso in percentuale.

	Uomini %	Donne %
Dipendenti per genere	85,00	15,00

Di seguito sono presentati i dati relativi ai nostri dipendenti, suddivisi per tipologia di contratto e genere. I seguenti numeri rappresentano la percentuale di uomini e donne impiegati a tempo indeterminato, a tempo determinato e con orario variabile nella nostra azienda.

STRUTTURA DIPENDENTI	Uomini %	Donne %
Dipendenti per genere a tempo indeterminato	76,00	15,00
Dipendenti per genere a tempo determinato	9,00	0,00
Dipendenti per genere ad orario variabile	0,00	0,00

La nostra azienda monitora costantemente l'andamento delle nuove assunzioni e del turnover dei dipendenti. Questo ci consente di valutare attentamente la nostra strategia di gestione delle risorse umane e di adottare eventuali misure correttive per garantire un flusso di personale stabile.

Infatti, ogni anno vengono calcolate ed analizzate periodicamente le metriche di recruiting tramite una suddivisione per caratteristiche rilevanti come genere, fasce d'età, area geografica, background, etc.

Di seguito forniamo i dati relativi alle nostre assunzioni e al turnover dei dipendenti, suddivisi per genere e fasce d'età. Queste informazioni ci consentono di valutare attentamente il nostro processo di reclutamento e la gestione del personale, garantendo un'analisi completa e accurata della nostra forza lavoro. Nella tabella presentiamo il numero di dipendenti assunti e la percentuale di turnover per uomini e donne, suddivisi nelle fasce d'età sotto i 30 anni, tra i 30 e i 50 anni, e oltre i 50 anni.

FASCIA DI ETÀ'	Assunzioni Uomini	Turnover Uomini %	Assunzioni Donne	Turnover Donne %
Età < 30 anni	4,00	100,00	0,00	0,00
30 anni < età > 50 anni	2,00	0,00	0,00	0,00
Età > 50 anni	0,00	0,00	0,00	0,00

DIVERSITÀ ED INCLUSIONE

Un'altra metrica importante è il **rapporto tra lo stipendio medio delle donne rispetto a quello degli uomini** all'interno della nostra azienda. Questo rapporto riflette il nostro impegno per garantire l'equità salariale e promuovere una cultura aziendale inclusiva.

Il rapporto tra lo stipendio medio delle donne e quello degli uomini è **compreso tra 0,7 e 0,89**.

La nostra azienda valuta anche il rapporto tra lo **stipendio d'ingresso garantito nella nostra azienda e lo stipendio minimo locale**, suddiviso per uomini e donne. Queste informazioni ci consentono di valutare l'equità salariale all'ingresso per entrambi i generi e il nostro impegno nel garantire condizioni retributive adeguate rispetto al contesto locale.

Di seguito, forniamo i valori del rapporto stipendio d'ingresso rispetto allo stipendio minimo locale per uomini e donne.

RAPPORTO STIPENDIO	2023
Rapporto tra stipendio d'ingresso e stipendio minimo locale (maschi)	1,00
Rapporto tra stipendio d'ingresso e stipendio minimo locale (femmine)	1,00

Riportiamo anche il rapporto tra la retribuzione annua dell'amministratore delegato e il valore mediano della retribuzione totale di tutti i dipendenti (escludendo l'AD o la figura considerata al numeratore). Questo dato ci fornisce un'indicazione importante sull'equilibrio retributivo all'interno della nostra azienda e sull'allocazione delle risorse finanziarie. Tale rapporto si aggira intorno al: 0,89.

Nel 2023 la Nuova Simat ha raggiunto un grande risultato implementando un sistema di gestione in linea con la UNI PdR 125 sulla parità di genere. Nel 2024 è prevista la richiesta per la certificazione da parte di ente accreditato.



DIRITTI UMANI

Il **rispetto dei diritti umani** riveste un'importanza fondamentale per qualsiasi azienda impegnata a operare in modo etico e responsabile. Garantire il rispetto dei diritti umani non solo è un dovere morale, ma è anche essenziale per mantenere la fiducia e la reputazione aziendale.

La nostra azienda ha adottato una **politica per la gestione degli aspetti connessi ai diritti umani e rischi ad essi connessi**. Questa politica è stata comunicata anche all'esterno attraverso documenti pubblici, come il nostro sito web, dimostrando il nostro impegno per la trasparenza e il rispetto dei diritti umani.

Infatti, siamo consapevoli come azienda che un meccanismo con il quale identificare e riportare le violazioni dei diritti umani è indispensabile per poter monitorare ed eventualmente prevenire l'insorgere di tali problematiche.

Ora esamineremo la politica aziendale sui diritti umani, che include diverse categorie di stakeholder. Questo ci permette di valutare l'impatto delle nostre pratiche aziendali e di assicurare che i diritti umani siano rispettati lungo tutta la catena del valore.

- La politica sui diritti umani della nostra azienda include specifiche disposizioni per i dipendenti, garantendo il rispetto dei loro diritti fondamentali sul luogo di lavoro e promuovendo un ambiente di lavoro sicuro, equo e rispettoso.

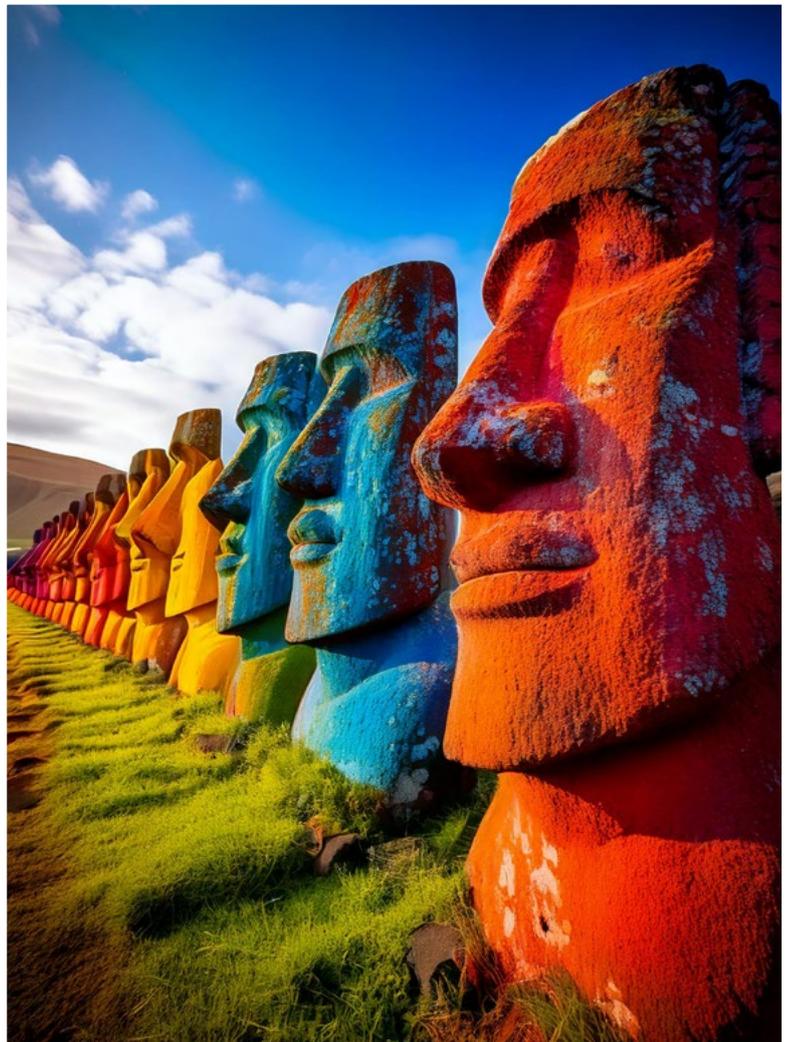
- La nostra azienda si impegna a coinvolgere e rispettare le comunità interessate dalle nostre attività, cercando di minimizzare gli impatti negativi e promuovendo un rapporto collaborativo e sostenibile.

La nostra azienda **ha creato le linee guida sui diritti umani tramite un processo interno esclusivamente all'azienda**. Gli stakeholder esterni non sono stati coinvolti nella sua creazione. Tuttavia, ciò non pregiudica il nostro impegno a rispettare i diritti umani, ma indica che la politica è stata sviluppata internamente senza il coinvolgimento diretto delle parti interessate esterne.

L'azienda cattura anche tutte le informazioni relative al numero totale di rischi, in merito al rispetto dei diritti umani, derivanti dalle attività svolte. Per l'anno corrente il numero di rischi è stato pari al: **0,00**.

La nostra azienda verifica attentamente i limiti minimi di età dei candidati all'assunzione. Questo processo è fondamentale per garantire il rispetto delle normative sul lavoro minorile e per assicurare che tutte le assunzioni avvengano nel pieno rispetto dei diritti umani e delle leggi vigenti.

Inoltre, la nostra azienda **si astiene da ogni forma di lavoro forzato**. Ci impegniamo fermamente a **rispettare i diritti fondamentali dei lavoratori** e ad evitare qualsiasi pratica che possa essere considerata coercitiva o abusiva. Questo impegno si riflette nel nostro costante monitoraggio delle condizioni di lavoro e nell'adozione di politiche che promuovono un ambiente di lavoro sicuro, equo e rispettoso dei diritti umani.



DIRITTI UMANI

L'azienda **effettua regolarmente verifiche** per monitorare e/o accertare l'adeguatezza del salario del nostro personale. Questo processo è fondamentale per garantire che i nostri dipendenti ricevano una retribuzione equa e adeguata al loro ruolo e alle loro responsabilità. Ci impegniamo a **mantenere standard salariali competitivi nel rispetto dei diritti dei nostri lavoratori** e delle normative vigenti.

L'azienda ricorre anche all'utilizzo di lavoro straordinario e tiene monitorato l'ammontare di ore usufruite. Questo ci permette di valutare l'impatto delle pratiche aziendali sul benessere e sulle condizioni di lavoro dei dipendenti. Per quest'anno il numero medio di ore straordinarie lavorate equivale a: **1,60**.

In aggiunta, le ore di lavoro straordinario nella nostra azienda sono retribuite con una maggiorazione rispetto alla paga oraria standard. Questo impegno riflette il nostro rispetto per i diritti dei lavoratori e l'importanza che attribuiamo a un trattamento equo e adeguato dei dipendenti.

Un altro elemento fondamentale è l'importanza della **libertà sindacale** e sosteniamo attivamente il diritto dei nostri dipendenti di associarsi per tutelare i propri interessi lavorativi e negoziare condizioni di lavoro più eque.

La nostra azienda ha istituito un canale pubblico attraverso il quale è possibile segnalare casi di discriminazione o violazione dei diritti umani. Questo canale è accessibile tramite diversi mezzi, come il sito web dell'azienda, l'indirizzo e-mail dedicato o la posta ordinaria. È importante sottolineare che questo canale è pubblicizzato esternamente e è aperto a tutti coloro che desiderano segnalare eventuali violazioni, dimostrando il nostro impegno per la trasparenza e la tutela dei diritti umani.

L'azienda ha inoltre implementato politiche per proteggere le persone che utilizzano i canali di reclamo da eventuali ritorsioni. Questo dimostra il nostro impegno a garantire un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo, in cui i dipendenti si sentono liberi di segnalare problemi o violazioni senza timore di conseguenze negative.



OCCUPAZIONE

Promuovere un'occupazione dignitosa, equa e inclusiva non solo migliora la qualità della vita dei dipendenti, ma contribuisce anche alla coesione sociale e al progresso economico.

La nostra azienda offre sistemi di protezione sociale aggiuntivi ai programmi pubblici, con una polizza salute per tutti i dipendenti. Questo aspetto riflette l'impegno dell'azienda nel fornire un supporto aggiuntivo ai dipendenti al di là delle disposizioni governative standard.

L'azienda ha un impegno e una strategia chiara per quanto riguarda le politiche di formazione dei dipendenti. Questa strategia viene comunicata pubblicamente verso l'esterno a tutti gli stakeholder principali.

La nostra azienda ha definito **politiche di formazione specifiche** per i dipendenti **su alcune tematiche ESG specifiche**. Questo impegno dimostra la nostra attenzione a determinati aspetti chiave della sostenibilità e il nostro desiderio di approfondire la comprensione di tali questioni tra il personale, al fine di promuovere pratiche aziendali più sostenibili e socialmente responsabili.

Nella tabella sottostante si vanno a presentare le informazioni relative al numero medio di ore di formazione su diverse tematiche fornite e usufruite da ogni dipendente diverse per genere.

	Uomini	Donne
Valore Medio Ore di Formazione per genere	10.3	22.4

Nel contesto di **sostenibilità aziendale**, l'investimento nelle spese di formazione e sviluppo riveste un'importanza cruciale. Questo valore medio delle spese rappresenta la somma degli investimenti fatti dall'azienda per migliorare le competenze e le conoscenze dei dipendenti su argomenti rilevanti per il nostro settore, o per sviluppare capacità di leadership. Per quest'anno l'ammontare totale speso per le ore di formazione è pari a: 44.000,00 EUR.

L'azienda ha un impegno e una strategia chiara per quanto riguarda le politiche relative al benessere dei lavoratori. Abbiamo formulato delle linee guida e indicazioni interne all'azienda che comunichiamo anche esternamente ai nostri stakeholder.

L'azienda ha definito dei parametri specifici per misurare e monitorare il benessere dei lavoratori. Questi parametri possono includere una serie di indicatori, come il numero di decessi derivanti da malattie professionali, i casi di malattie professionali registrabili, le principali tipologie di malattie professionali tra i dipendenti, la percentuale di dipendenti partecipanti a programmi relativi alla salute e al benessere, le best practice adottate dall'azienda, il tasso di assenteismo dei dipendenti, il numero di giorni di smartworking concessi per dipendente e le iniziative di welfare promosse.

BENESSERE IN AZIENDA

Abbiamo introdotto da ormai diversi anni un formatore esterno che durante il corso dell'anno, il mercoledì, effettua una formazione nella nostra Academy su temi di diverso genere.

Questa formazione rientra nella tematica aziendale di **Benessere in Azienda**.

Sono stati trattati temi sulla **genitorialità**, sulla **mindfulness**, **yoga** e molti altri.

Abbiamo esaminato la partecipazione dei nostri dipendenti a programmi relativi a tale tematica. Questo dato riflette il nostro impegno nel promuovere un ambiente lavorativo sano e sostenibile per il nostro personale. La presenza in questa ora settimanale è molto importante per l'azienda e si è registrata una partecipazione, **almeno di una volta l'anno, del 100% dei dipendenti**.



SALUTE

La **salute** e la **sicurezza** sul lavoro sono temi di cruciale importanza per tutte le aziende, indipendentemente dal settore di attività. Queste non possono essere trascurate, non solo perché è un obbligo legale, ma anche perché un ambiente di lavoro sicuro e salutare favorisce la fiducia e l'impegno dei dipendenti, riduce l'assenteismo e i costi legati agli infortuni sul lavoro, e contribuisce a costruire una reputazione positiva tra gli stakeholder con cui opera l'azienda.

L'azienda ha un impegno e una strategia chiara per quanto riguarda il sistema di politiche e le regole di gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sia per i dipendenti che per i lavoratori non dipendenti, ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione. **Nuova Simat** ha infatti già dal 2017 implementato un sistema di gestione **ISO45001** introducendo nella sua politica temi sulla salute e sicurezza su cui non è possibile transigere. E' stato inoltre redatta e condivisa con i clienti una politica di **STOP WORK** attiva sempre durante le nostre attività.

La nostra azienda monitora e misura la salute e sicurezza dei lavoratori a livello qualitativo. Ci impegniamo attivamente nel monitorare la salute e la sicurezza dei nostri dipendenti, utilizzando approcci qualitativi per valutare e migliorare il loro benessere sul posto di lavoro.

La nostra azienda è in grado di indicare i metodi utilizzati per agevolare l'accesso dei lavoratori a servizi di assistenza medica e sanitaria non relativi al lavoro. Riconosciamo l'importanza di garantire un accesso adeguato e conveniente ai servizi di assistenza medica per i nostri dipendenti al di là delle necessità legate al lavoro, tramite la polizza accessoria Metasalute.

La seguente tabella fornisce una panoramica dei dati relativi alla sicurezza sul lavoro all'interno dell'azienda, distinguendo tra lavoratori dipendenti. I dati sono relativi ai decessi a seguito di infortuni sul lavoro, agli infortuni sul lavoro con conseguenze gravi (ad esclusione dei decessi) e agli infortuni sul lavoro registrabili.

EVENTI	Numero	Tasso% su M ore lavorate
Decessi	0,00	0,00
Infortuni gravi sul lavoro	0,00	0,00
Infortuni registrabili sul lavoro	2,00	36,90
Ore totali lavorate	54197	0

La tabella fornisce un'analisi dettagliata delle denunce per malattie professionali e dei casi di malattie professionali registrabili, specificamente per i lavoratori dipendenti dell'azienda. Le denunce per malattie professionali rappresentano i casi segnalati di malattie riconosciute come correlate al lavoro svolto. Gli altri casi includono le malattie riconosciute come correlate al lavoro e registrate ufficialmente, che richiedono un'adeguata documentazione e segnalazione alle autorità competenti. Come da tabella, non sono presenti denunce per malattie professionali.

MALATTIE PROFESSIONALI	2023
Numero di denunce per malattie professionali per i soli lavoratori dipendenti	0,00
Numero di casi di malattie professionali registrabili per i soli lavoratori dipendenti	0,00

SALUTE

La seguente tabella fornisce un'analisi dettagliata del numero di infortuni sul lavoro, suddivisi per lavoratori dipendenti e non dipendenti, e classificati secondo diverse tipologie di infortunio: temporanei, permanenti e mortali.

S-T 11	Lavoratori dipendenti	Lavoratori non dipendenti
Infortuni temporanei	2,00	0,00
Infortuni permanenti	0,00	0,00
Infortuni mortali	0,00	0,00

ENVIRONMENT

Come società, siamo consapevoli dell'**importanza cruciale dell'ambiente** e dei potenziali impatti negativi che le aziende possono avere su di esso, tra cui i cambiamenti climatici, l'inquinamento, lo sfruttamento eccessivo delle risorse naturali, la distruzione degli ecosistemi e la perdita di biodiversità.

Riconosciamo che questi temi devono essere gestiti efficacemente per assicurare la continuità del business evitando di procurare danni significativi all'ecosistema e alle persone che lo popolano. E tale **responsabilità aziendale si deve estendere lungo tutta la catena del valore**, per poter essere veramente portata a compimento.

Le aziende devono impegnarsi fermamente a **integrare pratiche sostenibili** in tutti gli aspetti delle attività, ad esempio implementando politiche e procedure volte a ridurre l'impatto ambientale, adottando misure per migliorare l'efficienza energetica, riducendo le emissioni di gas serra, minimizzando l'utilizzo di risorse naturali non rinnovabili e definendo modelli di economia circolare.

Siamo quindi convinti che, come azienda, attraverso un impegno concreto e continuo sui temi ambientali, possiamo contribuire in modo significativo alla mitigazione dei cambiamenti climatici, alla conservazione delle risorse naturali e alla promozione di pratiche di produzione e consumo sostenibili, preservando il pianeta per le generazioni future.



CAMBIAMENTI CLIMATICI ED EFFICIENZA ENERGETICA

Gli ultimi rapporti scientifici evidenziano cambiamenti senza precedenti nel clima mondiale. Il riscaldamento globale sta provocando alterazioni in tutte le regioni del mondo, alcune delle quali risultano persino irreversibili. Inoltre, temperature più elevate ed eventi meteorologici estremi comportano ingenti costi per l'economia.

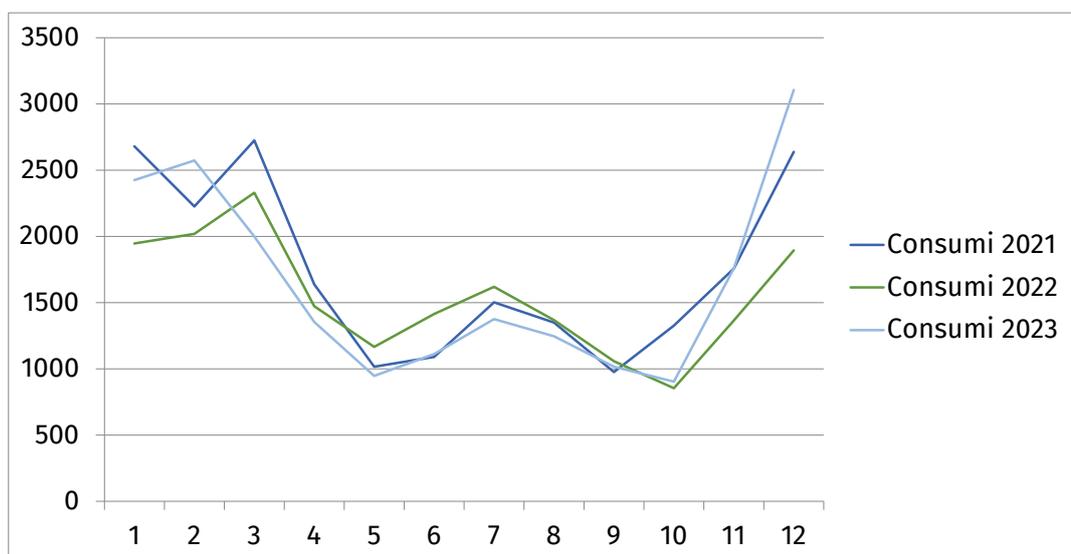
Per contribuire a mitigare tali effetti, la nostra azienda ha adottato una **politica per la gestione degli aspetti connessi ai cambiamenti climatici**. La strategia è stata definita chiaramente per ogni funzione aziendale e quindi comunicata pubblicamente all'esterno dell'azienda sul nostro sito aziendale.

La nostra cultura abbraccia un uso razionale dell'energia sfruttata per fornire i nostri prodotti e servizi ai clienti. Ci siamo infatti costantemente impegnati nel ridurre il consumo di energia e minimizzare l'impatto ambientale.

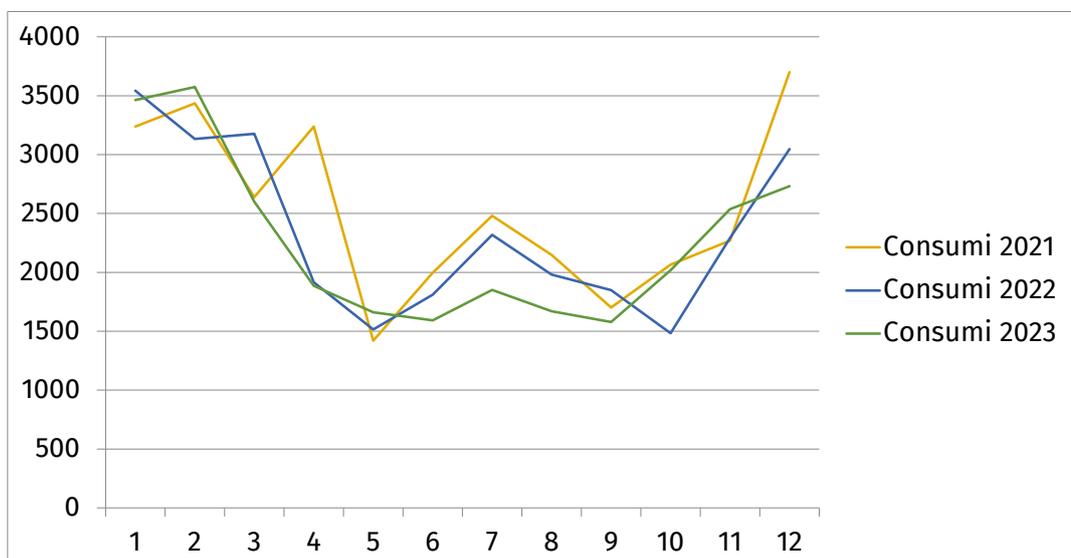
Nel corso dell'anno l'azienda ha adottato una politica per la gestione degli aspetti connessi all'efficienza energetica, per uffici e siti produttivi.

Nuova Simat, inoltre, si impegna attivamente nella misurazione e nel monitoraggio accurato dei propri consumi energetici, dimostrando un forte impegno e una consapevolezza positiva nei confronti della sostenibilità ambientale.

CAPANNONE 32



CAPANNONE 34



CAMBIAMENTI CLIMATICI ED EFFICIENZA ENERGETICA

Non è riportato il capannone sito in Via Spagna 28, poiché è stato introdotto solo da metà anno.

Allo scopo di monitorare i consumi di energia elettrica è registrato l'“INDICE CONSUMI” definito come il rapporto tra i kW consumati ed il numero di commesse erogate.

Per il 2023 l'indice dei consumi è pari a 69.49, rispetto all'anno passato 2022 che si era attestato a 74.

Si riporta il consumo e la produzione in Megawattora MWh da diversi fonti rinnovabili e non:

E-T5	Valore Percentuale
Gas naturale	62,32%
Prodotti petroliferi	1,66%
Nucleare	2,99%
Altre fonti	7,05%
Carbone	18,96%
Fonti rinnovabili	7,02%

Nuova Simat si impegna ad avere nei prossimi anni 100% energia da fonti rinnovabili. Inoltre, come da obiettivi aziendali, si procederà nei prossimi anni all'installazione di pannelli fotovoltaici.

BIODIVERSITÀ ED ECOSISTEMI

Tra le sfide ambientali da affrontare, un ruolo preponderante lo riveste la **protezione degli ecosistemi** e della biodiversità. La biodiversità è fondamentale perché sostiene la vita sulla Terra: una biodiversità sana significa persone sane e sicurezza alimentare e idrica. Inoltre, la biodiversità contribuisce alla resilienza degli ecosistemi, diventando prezioso alleato nell'affrontare la crisi climatica.

Ci teniamo a sottolineare che la nostra azienda **non è coinvolta in operazioni che potrebbero generare effetti negativi sulle specie minacciate**. Ciò significa che le attività aziendali non comportano rischi diretti per la sopravvivenza o il benessere di specie vulnerabili.

ACQUA E RISORSE MARINE

L'acqua è un bene primario da preservare e in tal senso è necessario impegnarsi a contenere i consumi e ridurre gli impatti ambientali sul territorio.

Per questo motivo, nel corso dell'anno, l'azienda ha adottato una politica per la gestione delle risorse idriche aziendali, per uffici e siti produttivi. Tale strategia è stata definita chiaramente in ogni funzione aziendale e quindi comunicata pubblicamente all'esterno.

La nostra azienda non solo si impegna attivamente a misurare, ma anche a monitorare l'utilizzo delle risorse idriche, consentendo un'identificazione precisa dei livelli di utilizzo di tali risorse e delle relative tendenze nel tempo.

A tal proposito sono anche stati **definiti chiari obiettivi connessi alla gestione delle risorse idriche** oltre alla **volontà di ridurre**, rispetto alle commesse erogate, **l'utilizzo dell'acqua**.

Per ottimizzare l'utilizzo delle risorse idriche in modo sostenibile e responsabile, l'azienda ha stabilito obiettivi chiari e definiti e ha implementato processi di monitoraggio mirati riguardo il consumo delle risorse idriche internamente

- adottando strumenti di **monitoraggio e rendicontazione**

Nella tabella sottostante sono riportate le quantità di acqua prelevata, recuperata, immagazzinata e consumata (in metri cubi) nelle attività aziendali. Inoltre, viene riportata la percentuale dell'acqua prelevata e consumata che però è riferita alle aree geografiche classificate a livello alto o estremamente alto di "water stress" e il valore stimato di acqua prelevata e consumata per l'intera value chain.

ACQUA	In attività aziendali (m3)	In aree con elevato Water Stress (m3)
Prelevata	230,00	230,00
Consumata	0,00	230,00
Recuperata	0,00	0
Immagazzinata	0,00	0

L'acqua consumata viene utilizzata esclusivamente ad uso sanitario e non entra nel ciclo produttivo.

USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE

Dobbiamo ripensare la produzione in un'ottica di **eco-design**, volto ad allungare la vita del prodotto, a facilitarne il riciclo e ad allontanare il più possibile nel tempo il momento dello smaltimento definitivo, ma oggi questo tema necessita di ulteriori sforzi di policy per essere indirizzato in modo efficace. Bisogna riconoscere che l'uso razionale delle materie prime, insieme ad un'attenta gestione dei rifiuti, aiuta a ridurre l'impatto ambientale del processo di produzione.

A tal proposito, nel corso dell'anno l'azienda ha adottato una politica o linee guida per la **gestione dei rifiuti** e l'**economia circolare** e l'ha anche comunicata pubblicamente all'esterno.

L'azienda ha implementato metodologie per misurare e monitorare la quantità di rifiuti prodotti, grazie alle quali l'azienda è in grado di identificare potenziali aree di miglioramento e di adottare strategie mirate per ridurre l'accumulo di rifiuti.

La nostra società dispone di strumenti e metodologie per misurare i flussi di risorse che entrano nel processo produttivo e nelle operazioni aziendali. Questi forniscono un quadro completo e accurato dell'approvvigionamento aziendale, contribuendo a supportare una gestione responsabile delle risorse e a promuovere la sostenibilità ambientale nell'ambito delle operazioni aziendali.

Nuova Simat produce sia rifiuti non pericolosi, come ferro e similari, sia prodotti pericolosi che vengono mandati in smaltimento secondo normativa.

In azienda inoltre è prevista la raccolta differenziata, con formazione sulla corretta gestione dei rifiuti.

La seguente tabella riporta la quantità (KG) di rifiuti recuperati e/o smaltiti suddivisi per tipologia e per destinazione e la % di rifiuti destinati a riciclo rispetto al totale dei rifiuti prodotti dall'azienda.

E-T 9	2023
Totale rifiuti (Kg)	4187Kg
Totale per Tipologia	
Rifiuti pericolosi (Kg)	392Kg
Rifiuti non pericolosi (Kg)	3795Kg
Rifiuti Radioattivi (Kg)	0Kg
Totale per Destinazione	
Rifiuti destinati a recupero (Kg)	4150Kg
Rifiuti destinati a smaltimento (Kg)	392kg

Nuova Simat è quindi entusiasta di comunicare che il 99% dei rifiuti prodotti va a recupero, certificando il suo impegno per questa tematica.

La nostra azienda è in grado di descrivere le caratteristiche dei principali prodotti e materiali, come la durabilità, la riutilizzabilità etc.

INQUINAMENTO

L'inquinamento ambientale rappresenta una delle sfide più urgenti e complesse del nostro tempo, con impatti significativi sulla salute umana, sulla biodiversità e sul cambiamento climatico. È fondamentale che le aziende comprendano e affrontino la propria impronta ambientale per mitigare gli effetti negativi sull'ecosistema e contribuire a un futuro sostenibile.

Le nostre lavorazioni non emettono in atmosfera ed ambiente residui di scarto (emissioni in atmosfera, scarichi idrici con sottoprodotti di produzione) pertanto non si evidenzia la necessità di analizzare tale punto.





nuova**simat**
near to you.

**BILANCIO
DI SOSTENIBILITÀ**

ANNO 2023