WEB VIEW

DE SIMONI

Bilancio di Sostenibilità

Indice

Lettera agli Stakeholder 4

La nostra storia, i nostri traguardi 6

Un contesto in continua evoluzione 8

La nostra identità 10

De Simoni: i nostri servizi

Strategia 14

L'impegno verso un mondo più sostenibile

Politica di Sviluppo Sostenibile e SDG's

Analisi di materialità 19

Analisi del contesto competitivo e mappatura delle attività aziendali

Identificazione e coinvolgimento degli Stakeholder 20

I risultati della Sustainability Survey 22

Identificazione degli impatti 24

Valutazione degli impatti e determinazione dei temi materiali 25

Performance economica 27

Governance 30

De Simoni – Società Benefit

Gli organi societari 31

- Assemblea dei Soci
- Consiglio di Amministrazione
- Governance della Sostenibilità

Codice etico 33

Certificazione ISO 20121 – Gestione sostenibile degli eventi 33

Valutazioni quantitative 34

Performance Ambientale 35

Climate Partner 36

Corporate Carbon Footprint 37

- L'approccio al calcolo
- Raccolta dati e calcolo
- Energia elettrica: metodo market-based e location-based
- Principali fonti di emissioni
- Tabella risultati CCF: 2023 & 2022

Performance Sociale 42

Le nostre persone

Formazione 44

Welfare

Salute e Sicurezza dei lavoratori 45

Comunità 46

Nota Metodologica 49

GRI Content Index 50

Lettera agli Stakeholder

Cari Stakeholder,

Sono lieto di condividere con voi il nostro primo bilancio di sostenibilità, un ulteriore passo nel cammino verso un futuro più responsabile e sostenibile. Questa decisione rappresenta un'evoluzione naturale nel nostro percorso di sostenibilità, in linea con la volontà di integrare pratiche sostenibili in ogni aspetto del nostro lavoro.

La formalizzazione di questo impegno inizia dal 2022, anno in cui De Simoni è diventata Società Benefit. Questo cambiamento è guidato dalla nostra volontà di combinare il perseguimento del profitto con l'obiettivo di generare un beneficio comune. Crediamo fermamente che il successo economico e il benessere sociale ed ambientale possano e debbano coesistere, crediamo che ogni azienda possa fare la sua parte per restituire più del solo benessere economico e ci impegniamo a fare la nostra parte per promuovere questo equilibrio.

Siamo consapevoli dell'importanza strategica del nostro ruolo per i clienti. Tuttavia, riconosciamo anche l'impatto ambientale che il nostro lavoro può avere. Per questo motivo, ci sforziamo costantemente di minimizzare il nostro impatto ambientale attraverso pratiche sostenibili e innovative. Va in questo senso la scelta di diventare azienda Carbon Neutral, misurando e cercando di mitigare il nostro impatto per poi compensare le emissioni residue, così come quella dell'ottenimento della certificazione ISO 20121.
La nostra dedizione alla sostenibilità non è solo un impegno, ma una responsabilità che prendiamo molto sul serio.

La sostenibilità, però, non si traduce solo in gesti a supporto dell'ambiente, ma anche e soprattutto in attenzione verso gli impatti sociali: il nostro settore ci offre l'opportunità unica di coinvolgere ed interagire con le persone, consentendoci di generare un impatto positivo e tangibile all'interno della comunità.
Il lascito che gli eventi possono generare è una componente fondamentale della sostenibilità e può essere il maggiore valore aggiunto del nostro operato.

Guardando al futuro, riconosciamo che le sfide non mancheranno. Il rapido avanzamento delle tecnologie e le richieste di soluzioni sempre più personalizzate e pronte all'uso ci spingono a migliorare continuamente. Siamo determinati a rispondere con prontezza e innovazione alle esigenze del mercato, mantenendo sempre la soddisfazione dei nostri clienti al centro delle nostre attività.

Infine, voglio sottolineare che per continuare a migliorare ogni giorno, abbiamo bisogno del contributo di tutti. Non solo del nostro team interno, ma anche di voi: Collaboratori, Clienti, Partner e Fornitori.
Solo lavorando insieme possiamo costruire un futuro migliore e più sostenibile.

Vi ringrazio per il vostro continuo supporto e la vostra fiducia. Non vediamo l'ora di affrontare le prossime sfide insieme, con la convinzione che il nostro impegno collettivo ci porterà a raggiungere nuovi traguardi.

“In tutto questo groviglio di tecnologia ed innovazione digitale, il nostro più importante valore sono e saranno sempre le persone”.

Luca Sfulcini
CEO De Simoni

La nostra storia, i nostri traguardi

Anni '50

Nasce la Società De Simoni

Anni '60

De Simoni si specializza in installazione di antenne televisive e in riparazione di apparecchi radiofonici

Anni '90

De Simoni diventa il punto di riferimento nella nuova frontiera dei servizi per la comunicazione multimediale e si focalizza sempre di più su eventi e soluzioni tecnologicamente innovative per la comunicazione

Anno 1997

Anno di costituzione di De Simoni Divisione Professionale SRL, diventando così una società di capitale

Anni 2012-2014

Luca Sfulcini, Livio Riva e Gianmaria Celani, già membri del Consiglio di Amministrazione, rilevano la Società

Anno 2015

Insediamento della nuova direzione che porterà ad un nuovo sviluppo del business

Anno 2020

Durante il critico periodo di lockdown causato dall'emergenza sanitaria da Covid-19, De Simoni decide di dare un'ulteriore svolta al proprio business

Anno 2021

Nasce **Digital Sustainability**, un brand dedicato agli eventi ibridi, Full Remote e agli aspetti sostenibili

Anno 2022

- De Simoni diventa **Società Benefit**, introducendo nel proprio statuto societario l'obiettivo di beneficio comune;
- Ottenimento della certificazione Carbon Neutral da parte di Climate Partner;

Anno 2023

- Pubblicazione del primo Report di impatto;
- Certificazione ISO 20121 relativa alla gestione sostenibile degli eventi;
- Certificazione EcoVadis: Medaglia di **bronzo** con un punteggio di **55/100** riferito ai dati inseriti per l'anno 2022;

Anno 2024

Pubblicazione del primo **Bilancio di Sostenibilità** per l'anno 2023

Un contesto in continua evoluzione

Nel corso degli ultimi anni, l'attenzione verso la sostenibilità socio-ambientale delle attività economiche è cresciuta a livelli mai visti in precedenza.

L'Accordo di Parigi sul clima, unitamente ad altre iniziative di carattere globale, ha rappresentato un punto di non ritorno, evidenziando i limiti ecologici del nostro pianeta. Questa crescente consapevolezza ha inoltre sottolineato l'incapacità del modello di crescita tradizionale, motore di sviluppo economico per secoli, che purtroppo determina conseguenze ambientali irreversibili.

In questo contesto, De Simoni si inserisce all'interno di un nuovo paradigma di sviluppo economico innovativo che pone al centro dell'attività economica l'attenzione nei confronti delle tematiche ESG. De Simoni intende promuovere tale paradigma garantendo l'utilizzo di tecnologie d'avanguardia al fine di incrementare l'efficienza operativa e minimizzare l'impatto ambientale delle proprie attività.

Cosa si intende per evento sostenibile?

La centralità delle tematiche ESG in ambito economico ha determinato un crescente interesse nei confronti dei cosiddetti eventi sostenibili.

Gli eventi sono uno dei principali strumenti di comunicazione e marketing attraverso i quali le organizzazioni hanno l'opportunità di presentarsi e dialogare con i propri stakeholder. Proprio per questa ragione è fondamentale per le imprese porre estrema attenzione all'ideazione e alla pianificazione di eventi a contenuto impatto ambientale.

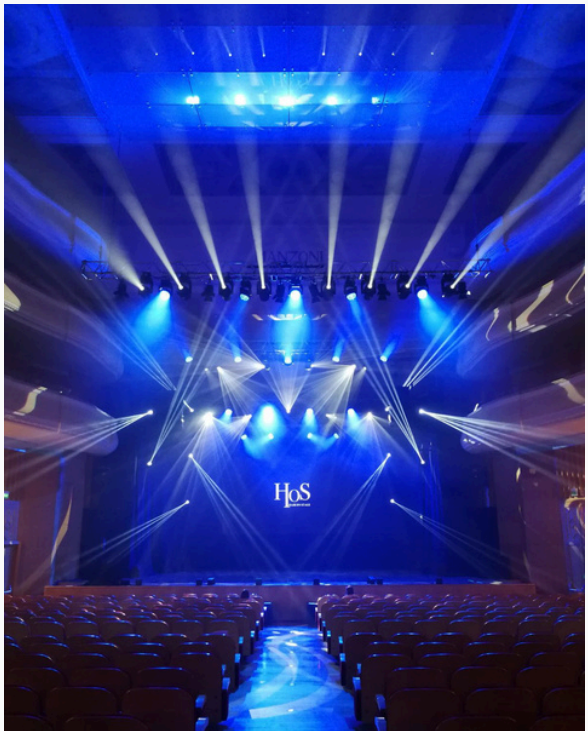
Secondo una ricerca di American Express, il 76% delle aziende ha già definito una strategia per gli eventi sostenibili, mentre l'80% prende in considerazione la sostenibilità nella pianificazione e organizzazione di eventi e meeting.

L'organizzazione di eventi sostenibili richiede una gestione attenta dell'intero ciclo di vita dell'evento, dalla fase di progettazione alla fase di disallestimento. L'evento sostenibile tiene infatti conto dell'impatto ambientale, sociale ed economico delle sue attività. L'obiettivo è quello di ridurre al minimo l'impatto negativo delle attività svolte durante l'evento e massimizzarne i benefici.

Le attività correlate ad un evento sono causa di impatti ambientali importanti; tra gli aspetti più critici troviamo la produzione dei rifiuti, inquinamento da trasporti e il consumo di energia.
È pertanto fondamentale che i soggetti che intendono associare la propria immagine ad un evento ecosostenibile riducano concretamente tutti gli impatti correlati all'evento.
Dal punto di vista ambientale, un evento sostenibile, cerca di limitare l'uso delle risorse naturali, adottando soluzioni finalizzate alla riduzione del consumo energetico, all'uso di materiali riciclabili o biodegradabili, all'ottimizzazione della logistica dell'evento, etc.

La dimensione sociale di un evento sostenibile è più complessa e riguarda ad esempio l'indotto economico riversato su un determinato territorio, l'incremento occupazionale, la scelta di fornitori qualificati e certificati in termini di condizioni di lavoro e rispetto dei diritti umani, criteri di inclusione e accessibilità con i quali l'evento stesso è organizzato.

L'organizzazione di eventi sostenibili massimizza gli impatti positivi delle attività dell'evento, protegge l'ambiente, valorizza le comunità locali e migliora la reputazione dell'organizzatore.



La nostra identità

De Simoni: i nostri servizi

De Simoni, con oltre 50 anni di esperienza, si compone di un team di professionisti del settore eventi. L'attività non si limita al supporto tecnico in fase di evento, ma fornisce progettazione ed esperienze uniche e personalizzate a 360°.

In modo particolare con Digital Sustainability, la Società vuole contribuire a creare un futuro sempre più sostenibile, per le Persone (grazie all'inclusività degli Eventi Digitali e la loro Economicità) e per l'Ambiente. Il nostro pianeta è in pericolo e ognuno di noi ha il dovere di fare la propria parte. Digital Sustainability nasce con questa missione.

Le attività di De Simoni si possono racchiudere in tre macro aree:

EVENTI

De Simoni si occupa di curare gli eventi nei minimi dettagli, garantendo a ogni ospite un'esperienza coinvolgente e indimenticabile che nasce molto prima dell'evento stesso, partendo dall'idea di comunicazione dell'azienda cliente.
La Società supporta i propri clienti a 360°: dalla progettazione, sulla base del target e dei budget a disposizione, fino alla realizzazione di ogni evento a regola d'arte con servizi tecnici ideali e una regia impeccabile.

Gli eventi offerti sono di tre tipologie:

EVENTI IN PRESENZA
Eventi aziendali su misura, garantendo un'esperienza unica e coinvolgente per tutti i partecipanti. Che si tratti di una conferenza, un incontro di team building o una celebrazione aziendale, De simoni cura ogni dettaglio, dalla progettazione alla gestione tecnica e registica. Utilizza attrezzature audio, video e luci di alta qualità per assicurare che ogni presentazione e intervento siano impeccabili. Inoltre, offre servizi di traduzione simultanea per eventi internazionali, permettendo una comunicazione fluida e senza barriere linguistiche.

EVENTI IBRIDI

Gli eventi ibridi organizzati da De Simoni combinano il meglio degli incontri in presenza con la flessibilità delle soluzioni digitali. Questo approccio consente di coinvolgere sia i partecipanti fisicamente presenti che quelli collegati da remoto.
Un esempio innovativo è il Labirinto Digitale: al centro del labirinto di bambù più grande del mondo, c'è un cuore tecnologico che permette di realizzare eventi digitali collegando persone da tutto il mondo e garantendo interazione ed engagement.
La gestione tecnica assicura una perfetta integrazione tra i diversi canali, assicurando che tutti i partecipanti possano vivere l'evento in maniera coinvolgente e senza intoppi.

EVENTI FULL REMOTE

Per le aziende che preferiscono o necessitano di soluzioni completamente remote, De Simoni offre l'organizzazione di eventi virtuali al 100%. Utilizza le più avanzate piattaforme per conferenze e webinar, garantendo una qualità elevata in termini di audio, video e interattività.
Gestisce ogni aspetto, dall'invio degli inviti alla moderazione delle sessioni, offrendo anche supporto tecnico in tempo reale.
Scegliere di organizzare eventi completamente remoti è anche una scelta sostenibile, poiché comporta un notevole risparmio di emissioni di CO_2, contribuendo in modo sostanziale alla diminuzione dell'inquinamento atmosferico.

INSTALLAZIONI E NOLEGGIO

De Simoni realizza installazioni multimediali utilizzando le più avanzate tecnologie digitali disponibili sul mercato, con l'obiettivo di soddisfare pienamente le esigenze tecniche dei clienti. La Società fornisce attrezzature tecniche in grado di adattarsi ad ogni tipo di location, garantendo soluzioni su misura. Inoltre, offre un servizio di noleggio di attrezzature tecniche, come videoproiettori, apparecchiature video e audio, per chiunque ne abbia bisogno.

PRODUZIONE MULTIMEDIALE

De Simoni offre un servizio di produzione multimediale di alta qualità, realizzando video professionali ad hoc per eventi aziendali e non, dalle conferenze ai video promozionali. I servizi di shooting fotografico documentano e valorizzano ogni momento dell'evento, creando immagini utilizzabili per comunicazioni aziendali.
La fase di post-produzione trasforma il materiale grezzo in prodotti finiti di alta qualità, riflettendo al meglio l'identità aziendale. Infine, per eventi online, De Simoni produce contenuti multimediali specifici per webinar e conferenze virtuali, garantendo un'esperienza coinvolgente e professionale.

Strategia

L'impegno verso un mondo più sostenibile

Negli ultimi anni si sta affermando sempre di più una maggiore attenzione alle tematiche ESG all'interno delle aziende. Partendo dalla definizione di sviluppo sostenibile, De Simoni ha deciso di intraprendere un lungo percorso volto alla definizione di un nuovo modello di società, seguendo i criteri di maggior responsabilità in termini sociali, ambientali ed economici, finalizzati ad evitare il collasso dell'ecosistema terrestre.

"Soddisfare i bisogni della generazione presente senza compromettere quelli della generazione futura"

Partendo da questa visione, De Simoni ha deciso, già nell'esercizio 2022, di diventare Società Benefit prendendosi formalmente l'impegno di compiere scelte ed azioni volte ad una maggior consapevolezza e ad un'assoluta trasparenza nei confronti dei propri stakeholder.

"*Ci impegniamo ad operare considerando l'impatto delle nostre azioni, misurandolo e migliorandolo di volta in volta. Vogliamo essere promotori attivi di un nuovo modo di fare impresa, supportando clienti, fornitori e partner ad agire in modo sempre più sostenibile".*

Con queste parole, estratte dal Report di Impatto pubblicato lo scorso anno, De Simoni spiega la propria **strategia ESG**, fondamentale per il cambiamento verso un business e un mondo più sostenibile.

Pertanto, avendo chiaro l'obiettivo e avendo già messo in pratica molte delle azioni necessarie da compiere per raggiungerlo, De Simoni ha deciso di fare un ulteriore sforzo pubblicando il primo **Bilancio di Sostenibilità** per l'esercizio 2023.

Politica di Sviluppo Sostenibile e SDG's

La sostenibilità per De Simoni non è semplicemente un elemento trasversale in tutte le attività svolte, ma ricopre un ruolo di assoluto rilievo in termini di modello di business adottato.

A dimostrazione di tale precetto, la Società nel 2022 ha pubblicato il proprio Codice Etico e successivamente, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 15/12/2023 ha provveduto ad un aggiornamento; l'incipit del documento descrive la mission di De Simoni:

“La mission di De Simoni [...] prevede la realizzazione di eventi affiancando i clienti da una prima fase di progettazione fino alla realizzazione. Il focus del nostro operato si concentra sulla tecnologia e sull’utilizzo della stessa per massimizzare l’efficacia comunicativa, ponendo particolare attenzione alle tematiche di sostenibilità. Nel contesto in cui viviamo dove non esiste un “pianeta di riserva”, è doveroso che le aziende considerino, oltre alle legittime finalità di lucro, azioni concrete per la salvaguardia dell’ambiente e il sostegno della comunità in cui opera seguendo le linee guida degli ESG.
Non è sufficiente avere mezzi tecnologici all’avanguardia: occorre una strategia corretta e coerente, che metta al centro del suo essere i valori del brand adottando metodologie sostenibili, grazie al lavoro di persone consapevoli e l’utilizzo di innovazione mirata e metodo certificato.
Questo è ciò che facciamo e ciò che siamo, questo è il nostro impegno.”

Sulla base di tali presupposti, De Simoni ha definito la propria Politica di Sviluppo Sostenibile, poi inserita all’interno della Certificazione ISO 20121.

Per l’Azienda, la sostenibilità è definita come la modalità di gestione che permette di fornire servizi che siano ideati, pianificati e realizzati in modo da minimizzare l’impatto negativo sull’ambiente e da lasciare un’eredità positiva alla comunità che lo ospita.

Il documento sottoscritto dalla Direzione è stato successivamente inviato a tutti gli stakeholder.

All’interno della Politica di Sviluppo Sostenibile, De Simoni ha definito la propria politica economica, sociale ed ambientale, nonché gli impegni assunti in corrispondenza di ciascun ambito e i relativi impatti.

POLITICA ECONOMICA	IMPEGNI
Sviluppo efficacia ed efficienza dei processi	• Report di impatto – Società Benefit • Sviluppo della consapevolezza dei collaboratori sui temi ESG
Gestione sostenibile dei fornitori	• Sviluppo e formalizzazione di criteri di valutazione qualitativa • Rispetto dei principi sostenibili per la selezione nuovi fornitori
Creazione di valore	• Modifica dell'oggetto sociale e trasformazione in Società Benefit • Misurazione quantitativa del valore creato e condiviso con gli stakeholder

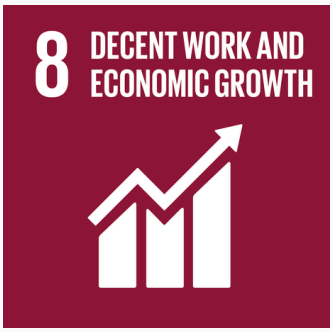
POLITICA SOCIALE	IMPEGNI
Sviluppo della Cultura	• Condivisione e coinvolgimento dei clienti sui temi ESG • Partecipazione a tavoli di sensibilizzazione e sviluppo progetti
Territorio	• Sviluppo relazioni con Associazioni locali e Università • Consolidamento dei rapporti con fornitori o altri stakeholder locali • Considerazioni sul lascito sociale delle attività di gestione dell'Azienda
Integrità	• Rispetto del Codice Etico • Rispetto delle indicazioni di beneficio comune inseriti nello Statuto (art. 5 a) • Costante aggiornamento e rispetto delle nuove normative applicabili
Lavoro	• Rispettare i principi di equità, parità di trattamento, diversità e inclusione • Garantire formazione e crescita professionale dei collaboratori

POLITICA AMBIENTALE	IMPEGNI
Spostamenti	• Favorire la riduzione dell'impatto ambientale dovuto alla mobilità del pubblico
Rifiuti	• Raccolta differenziata presso la sede • Favorire la riduzione di materiale stampato, cartellonistica, biglietti
Allestimenti	• Attenta progettazione delle installazioni per favorire il riuso • Gestione del magazzino per il riuso del materiale tecnico di proprietà
Consumi energetici	• Valutazione consumi energetici per compensazione delle emissioni • Fornitura di energia da fonti rinnovabili certificate per la sede

La Società, dopo aver formalizzato i propri impegni, ha condiviso all'interno del documento gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile definiti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite collegati agli impegni assunti.

Dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, De Simoni si impegna a contribuire al raggiungimento di:

Fornire un'educazione di qualità, equa e inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti



Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti

Ridurre le disuguaglianze

Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo

Promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere i cambiamenti climatici

Analisi di materialità

Il punto di partenza per l'elaborazione del primo Bilancio di Sostenibilità di De Simoni è rappresentato dal processo di analisi, riflessione e valutazione delle tematiche ESG rilevanti per l'Organizzazione.

Nell'identificazione dei propri temi materiali, De Simoni è stata chiamata a considerare attentamente aspettative, esigenze e punti di vista dei propri stakeholder, a valutare il contesto in cui opera e, in generale, le attività che svolge quotidianamente.

L'indirizzo strategico della Società è definito dalla volontà di creare valore economico, generando allo stesso tempo valore sociale, attraverso l'integrazione delle questioni ambientali e dei bisogni sociali nel core business dell'Impresa. Per poter rispettare tale direzione, è necessario determinare i temi di maggiore impatto per la Società e i suoi stakeholder.

In linea con quanto definito dai principali standard setter internazionali, primo tra tutti il Global Reporting Initiative, per arrivare alla definizione delle tematiche materiali è necessario predisporre un processo di identificazione e valutazione degli impatti generati dall'impresa sull'economia, l'ambiente e il contesto sociale, ivi compresi quelli sui diritti umani.

De Simoni ha così strutturato tale processo:

1. Analisi del contesto competitivo e mappatura delle attività aziendali;
2. Identificazione e coinvolgimento degli stakeholder;
3. Identificazione degli impatti;
4. Valutazione degli impatti e definizione dei temi materiali.

Analisi del contesto competitivo e mappatura delle attività aziendali

L'analisi è iniziata da un approfondito studio del contesto aziendale in cui De Simoni opera; successivamente è stata predisposta un'articolata riflessione in termini di valori e missione dell'Organizzazione nonché di tutte le attività svolte, dei servizi offerti e dei clienti.

In tale fase è stata posta particolare enfasi sull'analisi degli scenari rilevanti per il settore, sulla revisione delle procedure implementate nel corso del tempo per la predisposizione del Report d'Impatto e sullo studio dei documenti di rendicontazione di **peer e/o soggetti** operanti in settori affini a quello in cui opera l'azienda.

In particolare, durante l'intero processo si è rivelato di estrema utilità l'esame dei documenti realizzati dall'Azienda per l'implementazione del sistema di gestione ISO 20121.

Identificazione e coinvolgimento degli Stakeholder

Questa attività, già in essere da diversi anni, ha coinvolto, nel corso dell'ultimo esercizio, una platea più numerosa di stakeholder, ponendo per la prima volta una forte attenzione su tematiche di carattere non finanziario, oltre che un miglioramento in termini di efficacia del processo stesso.

L'Organizzazione ha, inoltre, considerato di interesse l'attività di valorizzazione quantitativa del livello di influenza associato ad ogni stakeholder. In questo modo, è stato semplificato il processo di Stakeholder Engagement, mediante l'adozione di un piano di coinvolgimento proporzionale alla "rilevanza" assunta da ogni categoria di stakeholder.

In tale ottica, è stato valutato il posizionamento di ciascuno dei portatori d'interesse all'interno di una matrice, al fine di evidenziare l'influenza esercitata dalla Società verso lo stakeholder e viceversa, nonché il potenziale livello di coinvolgimento.

STAKEHOLDER	ENGAGEMENT
Dipendenti	• Incontri informali • Formazione in ambito Leadership e D&I (in corso e in programma per il 2024) • Formazione in ambito sostenibilità (2023) • Meccanismo di segnalazione illeciti • Valutazioni performance • Questionari stakeholder engagement
Comunità locale	• Sviluppo progetti di valorizzazione della comunità locale • Coinvolgimento in iniziative promosse da Università, enti pubblici e aziende del territorio • Partecipazioni in iniziative/eventi
Consiglio di Amministrazione	• Riunioni periodiche
Clienti	• Incontri progettuali • Questionario stakeholder engagement • Sito web • Social network • Questionario di soddisfazione dei clienti
Fornitori	• Questionario engagement • Questionario di valutazione fornitori a rischio ESG medio-alto • Incontri progettuali
Soci/Azionisti	• Assemblea degli azionisti
Finanziatori	• Riunioni periodiche

I risultati della Sustainability Survey

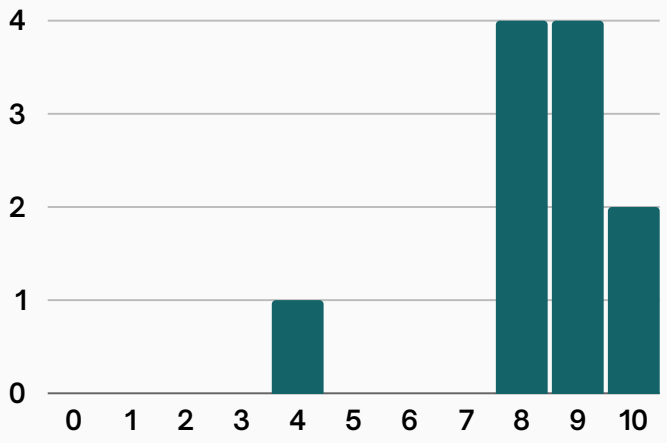
De Simoni crede molto nel proprio percorso di sostenibilità e per questo ha voluto ascoltare la voce di due delle principali categorie di stakeholder: Collaboratori e Clienti.

È stato, infatti, sottoposto a questi stakeholder i un questionario anonimo c.d. “Sustainability Survey”, che ha permesso alla Società di capire ciò che realmente viene percepito dai propri portatori di interesse.

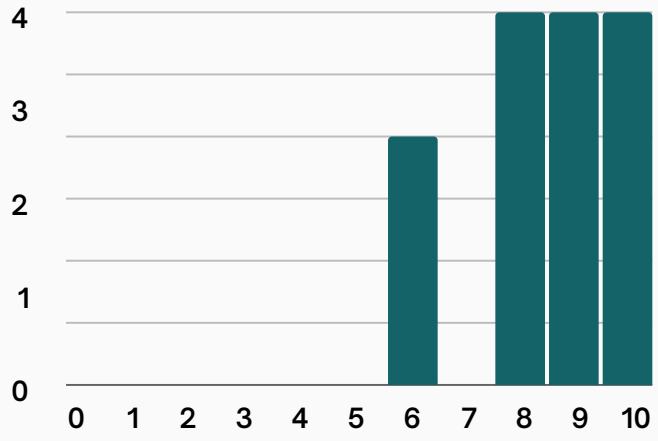
Il punto di vista dei Collaboratori

La survey sottoposta ai collaboratori ha ottenuto una percentuale di partecipazione pari al 100%, il che dimostra un sentimento di forte appartenenza alla Società.
Dall’analisi dei risultati ottenuti, si può evincere che tutto il pubblico a cui si rivolge è edotto relativamente alla tematica di sostenibilità ed è a conoscenza che De Simoni sia diventata Società Benefit ed abbia pubblicato il primo Report d’Impatto.
Inoltre, è stato appurato che più del 90% dei collaboratori valuta l’impegno di De Simoni in termini economici-sociali con un punteggio pari o superiore a 8.
Risultato analogo è stato registrato in relazione al coinvolgimento che ha la Società all’interno della comunità locale.

Come valuti l'impegno in termini di sostenibilità socio-ambientale di De Simoni?



Come reputi il coinvolgimento di De Simoni all’interno della comunità locale?



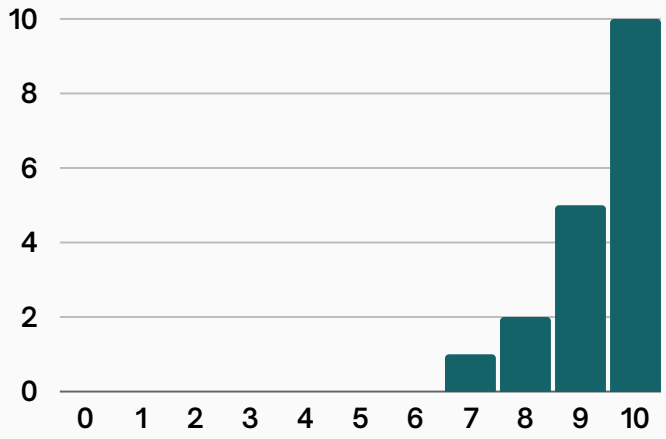
Il punto di vista dei Clienti

Il campione ottenuto dalla survey sottoposta ai clienti è rappresentativo di rapporti duraturi con De Simoni, infatti, il 100% di coloro che hanno risposto intrattengono rapporti commerciali con la Società da oltre un anno.

I risultati della survey evidenziano inoltre che circa il 95% dei clienti possiede un background in ambito ESG, e più del 70% ha intenzione di pubblicare un bilancio di sostenibilità nel prossimo futuro; percentuale che si alza a circa l'85% se si parla di implementazione di iniziative volte alla riduzione del proprio impatto ambientale.

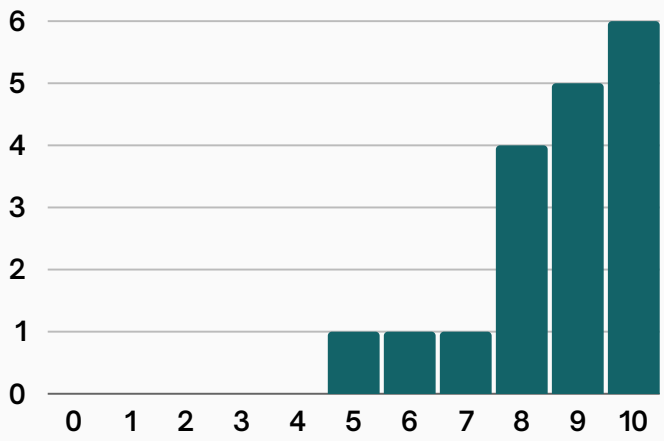
Dalla survey emerge altresì l'ottima valutazione che i clienti hanno di De Simoni: infatti circa l'85% ha valutato il rapporto con la Società con un punteggio pari o superiore a 9.

Ti ritieni soddisfatta/o del rapporto instaurato con De Simoni?

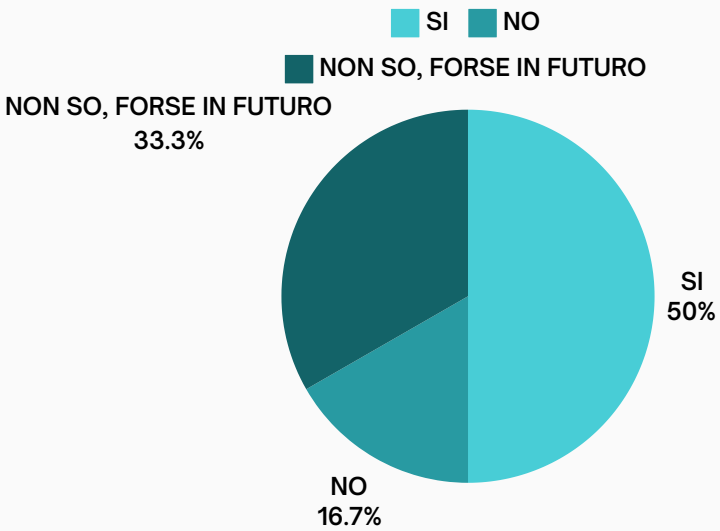


I numerosi sforzi che De Simoni ha effettuato e che continua a fare in ambito ESG sono riconosciuti in modo positivo dai clienti: di fatto, circa l'85% degli stessi valuta con un punteggio pari o superiore a 8 la sostenibilità socio ambientale dei propri partner, e oltre l'80% valuta o intende valutarne in futuro la performance di sostenibilità.

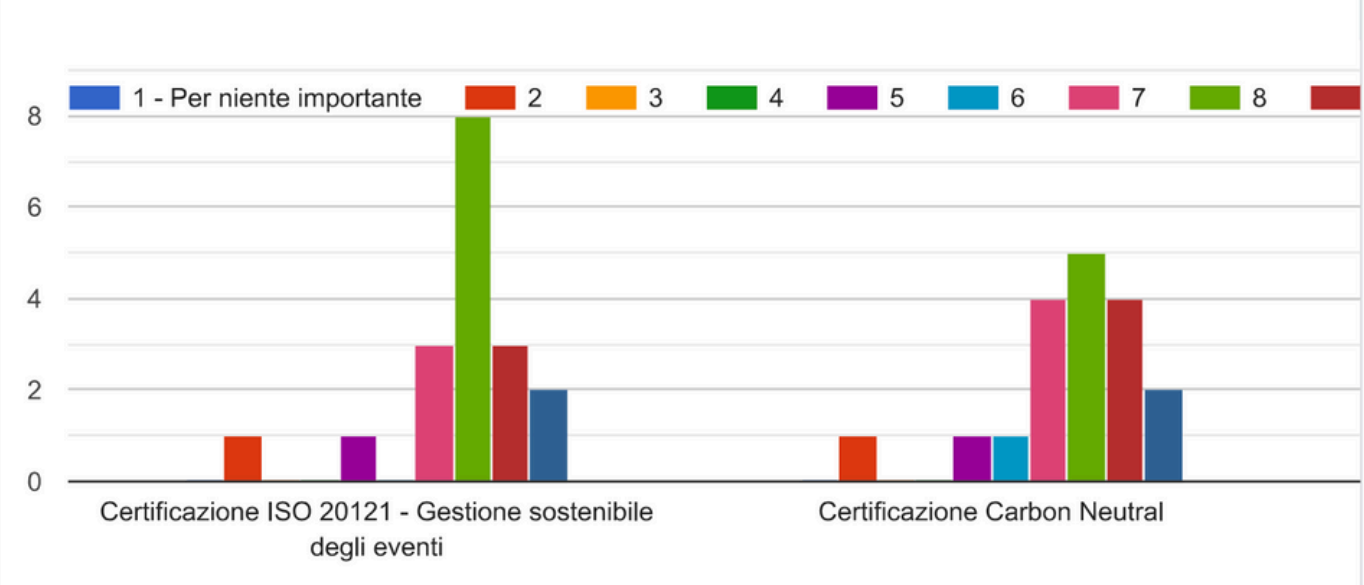
Quanto ritieni importante la sostenibilità socio-ambientale dei tuoi partner?



La tua azienda adotta politiche di valutazione delle performance (ESG) dei propri fornitori?



A prova di tutto ciò, oltre l'80% del campione ha valutato con un punteggio pari o superiore a 9 l'implementazione della Politica di Valutazione della Sostenibilità della propria catena di fornitura effettuata da De Simoni; inoltre, il punteggio medio ottenuto circa l'importanza delle ulteriori azioni intraprese o che verranno intraprese dalla Società è pari a 8, come si può evincere dal grafico sotto riportato.



Identificazione degli impatti

In linea con l'evoluzione delle best practice internazionali e al fine di adeguare il processo di analisi di materialità con quanto disposto dalle ultime direttive europee in materia di sostenibilità, De Simoni ha condotto un processo di valutazione attento, non solo all'importanza percepita delle tematiche ESG da parte degli stakeholder e dell'Organizzazione; ma anche agli impatti generati dalle proprie attività. Nello specifico, la Società ha identificato i propri impatti (positivi e negativi) sull'economia, sull'ambiente e sulle persone.

Gli impatti possono essere effettivi se si sono già manifestati, oppure potenziali se potrebbero farlo.

Per l'identificazione degli impatti negativi, la Società ha fatto riferimento soprattutto a considerazioni di carattere settoriale e geografico; mentre per l'identificazione degli impatti positivi si è resa necessaria una approfondita riflessione sulle modalità mediante le quali De Simoni ha contribuito o potrebbe contribuire ad uno sviluppo sostenibile.

Valutazione degli impatti e determinazione dei temi materiali

Successivamente all'identificazione degli impatti, è stata necessaria una valutazione degli stessi, al fine di comprendere su quali porre maggiore attenzione in termini di gestione.

Nella valutazione, quelli "potenziali" sono stati classificati secondo il loro grado di gravità e di probabilità di accadimento, mentre quelli "effettivi" secondo la sola gravità.

Una volta terminata la valutazione, è stata individuata una soglia di significatività al fine di ordinare gli impatti in ordine d'importanza decrescente.

Infine, gli impatti individuati e valutati sono stati raggruppati nei rispettivi temi materiali.[2] La significatività complessiva degli impatti relativi ad un determinato tema ha definito il grado di attenzione che l'organizzazione ha rivolto all'ambito di riferimento.

[2] Il processo di valutazione della significatività dei temi, alla luce degli impatti identificati, è stato condotto attraverso il coinvolgimento attivo del top management e del team della sostenibilità, che hanno valutato gli impatti relativi alle loro aree di competenza, adottando anche la prospettiva degli stakeholder esterni.
Nel processo per giungere alla determinazione dei temi materiali, la Società ha tenuto in considerazione anche i punti di vista espressi da clienti e collaboratori.

Valutazione degli impatti

AMBITO	TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE IMPATTI	RILEVANZA	PORTATA	SEVERITY	LIKELIHOOD
Governance	Etica	Rischio reputazionale legato a comportamenti non conformi a normative e valori aziendali	Negativo	Potenziale	4	1
		Conflitti d'interesse	Negativo	Potenziale	1	1
		Creazione di una brand reputation solida	Positivo	Effettivo	5	
		Allineamento con le aspettative degli stakeholder	Positivo	Effettivo	4	
	Trasparenza ed efficacia della comunicazione	Valorizzazione delle attività di maggiore rilevanza e dell'impegno profuso in ambito ESG	Positivo	Effettivo	4	
		Un livello di trasparenza non adeguato potrebbe determinare una riduzione della fiducia da parte degli stakeholder	Negativo	Potenziale	4	1
		Una comunicazione poco efficace potrebbe determinare inefficienza operativa e un appesantimento della struttura informativa aziendale	Negativo	Potenziale	2	2
Social	Sviluppo della comunità locale	Contribuire allo sviluppo socio-economico del territorio attraverso la distribuzione del valore economico generato	Positivo	Potenziale	3	4
		Promozione del territorio mediante l'organizzazione di eventi	Positivo	Effettivo	4	
		Focalizzare l'attenzione aziendale nei confronti della comunità locale potrebbe determinare perdite di opportunità offerte da contesti differenti rispetto a quello in cui l'impresa opera	Negativo	Potenziale	3	1
	Benessere dei dipendenti	Aumento turnover	Negativo	Potenziale	5	2
		Difficoltà nel processo di reclutamento di nuovi talenti	Negativo	Potenziale	4	4
		Miglioramento del benessere fisico e psicologico dei collaboratori e conseguente aumento della produttività	Positivo	Effettivo	4	
		Riduzione degli infortuni e delle malattie derivanti da stress lavorativo	Positivo	Effettivo	4	
		Retention dei dipendenti e conseguente risparmio economico	Positivo	Potenziale	5	4
Ambiente	Climate change	Emissioni gas serra	Negativo	Effettivo	4	
		Attività di sensibilizzazione verso comportamenti ecologicamente sostenibili	Positivo	Potenziale	3	3
		Il verificarsi di eventi climatici estremi potrebbe compromettere l'operatività aziendale	Negativo	Potenziale	5	1
		Aumento nella struttura dei costi legato all'aumento del prezzo dei crediti di carbonio	Negativo	Potenziale	2	5
		Analisi della catena di fornitura per comprendere il livello di sostenibilità ambientale dei fornitori	Positivo	Effettivo	4	
	Uso responsabile delle risorse	Minore disponibilità di risorse determinerebbe l'interruzione dell'attività aziendale	Negativo	Potenziale	2	1
		La ridotta disponibilità di risorse potrebbe determinare un incremento significativo dei costi	Negativo	Potenziale	3	3
	Sostenibilità dei servizi	Il continuo miglioramento dell'offerta aziendale di servizi ad impatto ambientale positivo potrebbe determinare un miglioramento competitivo rilevante	Positivo	Potenziale	4	3
		Riduzione dei fattori inquinanti a seguito dell'offerta di servizi a ridotto impatto ambientale	Positivo	Effettivo	3	
		Rischio reputazionale legato a clienti che utilizzano tali servizi a soli fini commerciali e in ottica di greenwashing	Negativo	Potenziale	4	3

Performance economica

De Simoni, all'interno del suo primo Bilancio di Sostenibilità, ha voluto misurare la propria capacità di creare ricchezza attraverso le proprie attività e ripartire la stessa tra gli stakeholder, misurando l'impatto sulla comunità in cui opera e lungo tutta la catena del valore, procedendo alla quantificazione del valore economico generato e distribuito.

Il seguente prospetto rappresenta la distribuzione del valore economico della Società verso le principali categorie di stakeholder. Tali dati sono stati ottenuti riclassificando il prospetto di Conto Economico relativo al 31/12/2023.

	2023	%	2022	%
RICAVI	1.485.363	99,05%	1.507.619	100,19%
VARIAZIONE DELLE RIMANENZE	-248	-0,02%	-1.534	-0,10%
ALTRI RICAVI E PROVENTI	14.427	0,96%	10.305	0,68%
PROVENTI FINANZIARI	44	0,00%	29	0,00%
SVALUTAZIONI CREDITI	0	0,00%	-11.602	-0,77%
DIFFERENZE DI CAMBIO	1	0,00%	-1	0,00%
VALORE ECONOMICO GENERATO DALLA SOCIETÀ	1.499.587	100%	1.504.816	100%
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO AI FORNITORI	990.003	66,21%	1.018.899	68,76%
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO AI SOCI COLLABORATORI	189.559	12,68%	134.378	9,07%
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO AI DIPENDENTI	246.240	16,47%	259.470	17,51%
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO AI FINANZIATORI	7.981	0,53%	8.875	0,60%
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO ALLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	21.517	1,44%	23.599	1,59%
VALORE DISTRIBUITO ALLA COLLETTIVITÀ	40.000	2,68%	36.500	2,46%
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO DALLA SOCIETÀ	1.495.300	100%	1.481.721	98%
RISERVE	4.287	100%	23.095	100%
VALORE ECONOMICO TRATTENUTO DALLA SOCIETÀ	4.287	100%	23.095	100%

Il **valore economico generato** è rappresentato per il 99,6% da operazioni effettuate nei confronti di soggetti che svolgono la propria attività nel territorio italiano.

Il **valore economico distribuito** da De Simoni equivale al 99,71% del valore economico generato ed è stato suddiviso tra le seguenti macro-categorie:

Fornitori (66,21%)
Il valore è comprensivo dei costi per acquisti, prestazioni di servizi, godimento beni di terzi e costi diversi.
Il 95% del valore distribuito ai fornitori è relativo a soggetti che svolgono la propria attività sul territorio nazionale.

Sono stati analizzati fornitori che hanno generato un costo complessivo per l'anno 2023 pari a 883.577 Euro su 1.002.757 Euro totali. Del campione [3] di spesa sostenuta per i fornitori l'84% è destinata a fornitori locali. [4]

[3] Sono stati analizzati i fornitori con un importo superiore a 1.999 Euro, l'88% del totale.

[4] Si definiscono fornitori locali quei soggetti che sono a meno di 200KM dalla sede sociale di De Simoni S.b.r.l.

Dipendenti (12,68%)
Il valore corrisponde al costo dei dipendenti, nonché al costo relativo ai lavoratori che non sono dipendenti ma che svolgono ruoli operativi.

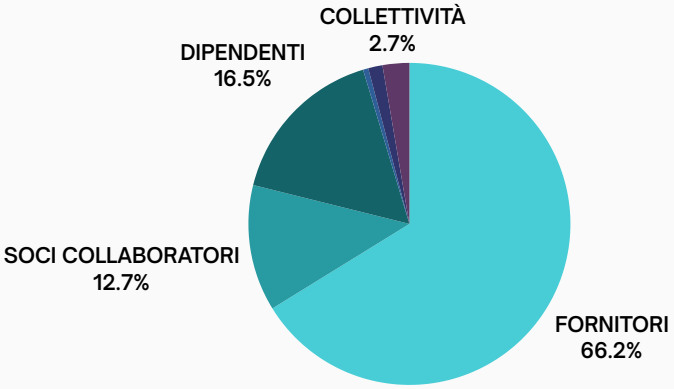
Soci collaboratori (16,47%)
Il valore si riferisce al compenso riconosciuto agli amministratori per l'attività prestata all'interno della Società.

Collettività (2,68%)
L'importo si riferisce a diverse sponsorizzazioni effettuate da De Simoni nell'ambito di importanti manifestazioni svolte sul territorio.

Pubblica amministrazione (1,44%)
La voce è comprensiva di costi e tributi diversi e imposte correnti, anticipate e differite.

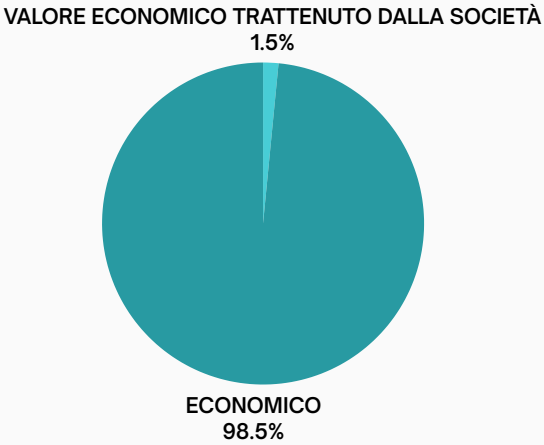
Finanziatori (0,53%)
Il valore è interamente rappresentato dagli oneri finanziari.

Ripartizione valore economico distribuito anno 2023

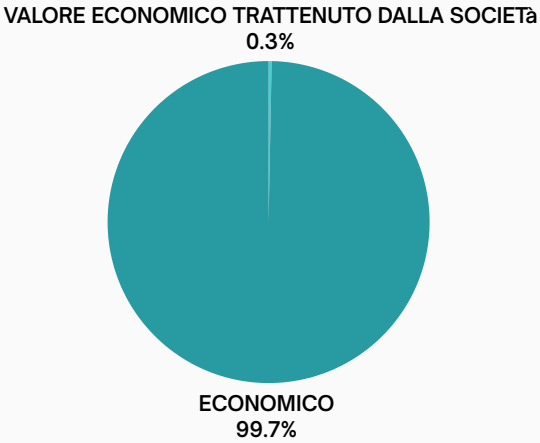


Il **valore economico trattenuto** dalla Società, corrisponde alla differenza tra il valore economico generato e quello distribuito, al netto delle componenti economiche non monetarie e delle distribuzioni agli azionisti.

2022



2023



A prova dell'importanza che De Simoni riconosce ai propri stakeholder, come si può evincere dai grafici sopra riportati, e tenuto altresì conto della leggera flessione del valore economico generato nel corso del 2023 rispetto all'esercizio precedente, il valore economico trattenuto dalla Società è diminuito.

Governance

De Simoni – Società Benefit

Le società benefit rappresentano una forma giuridica estremamente innovativa.
De Simoni nel 2022 ha intrapreso formalmente il proprio percorso ESG diventando De Simoni Società Benefit a Responsabilità Limitata.
Questo cambio di rotta ha una chiara connotazione di carattere sociale e dimostra l'impegno ESG profuso anche dalla Proprietà.

Una società benefit è un'organizzazione che persegue, oltre allo scopo di lucro, obiettivi e finalità di "beneficio comune".

"La finalità di beneficio comune riguarda il perseguimento, nell'esercizio dell'attività economica di uno o più effetti positivi, o la riduzione degli effetti negativi, nei confronti di una o più categorie ricomprese fra persone, comunità, territorio, ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interesse".
(comma 378 dell'art. 1 della legge di stabilità 2016).

Le attività di beneficio comune identificate da De Simoni e riportate all'interno del proprio statuto:

"De Simoni si impegna alla realizzazione di una leadership di pensieri e di azioni che tracci la strada per un'evoluzione nel modello tradizionale di fare eventi e comunicazione operando attraverso paradigmi quanto più sostenibili e inclusivi".

Diventare società benefit non significa solo modificare il proprio statuto, ma significa portare avanti una politica ESG trasparente e infatti, vista la ragione sociale, De Simoni pubblica annualmente una relazione d'impatto che allega al bilancio d'esercizio.

Tale documento include le azioni e l'impegno dagli Amministratori per il perseguimento delle finalità di beneficio comune, la quantificazione dell'impatto generato utilizzando uno standard di valutazione esterno e la descrizione dei nuovi obiettivi da perseguire per l'esercizio successivo.

De Simoni nel 2023 ha pubblicato la sua prima relazione d'impatto (con riferimento al 2022).
All'interno del documento, la Società ha scelto di misurare il proprio impatto attraverso l'ottenimento della valutazione effettuata da Ecovadis e da B Lab.

La Relazione d'Impatto 2023, allegata al bilancio d'esercizio, è altresì presente all'interno del Bilancio di Sostenibilità come Annex.

Team ESG

Gli organi societari

Assemblea dei Soci

L'Assemblea degli azionisti è l'organo attraverso il quale i soci possono partecipare attivamente alla vita societaria, esprimendo il proprio giudizio con le modalità e sulle materie alla stessa riservate dalla Legge o dallo Statuto. L'Assemblea, sia in sede ordinaria che straordinaria, è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e le deliberazioni della stessa, prese in conformità alla Legge e allo Statuto Sociale, vincolano tutti i soci.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione svolge un ruolo di assoluto rilievo nella guida strategica dell'Organizzazione, stabilendo obiettivi a lungo termine e supervisionando l'attuazione di tali piani. Il CdA è inoltre responsabile dei rischi e dell'assicurazione della conformità normativa. Per De Simoni l'elemento ESG è riconosciuto come elemento sempre più cruciale, proprio per questo il CdA ha il ruolo di integrare efficacemente queste considerazioni nell'ambito delle proprie attività, assicurando che le azioni intraprese siano coerenti con gli obiettivi di sostenibilità prefissati.
È il Consiglio di Amministrazione il responsabile del processo decisionale e della supervisione della gestione degli impatti dell'Organizzazione sull'economia, l'ambiente e le persone. All'interno del massimo organo di governo non sono presenti comitati endoconsiliari.

Il Consiglio di Amministrazione[5] di De Simoni è caratterizzato da Consiglieri particolarmente giovani (età media inferiore a 40 anni). All'interno dell'organo sono presenti due membri, entrambi esecutivi:

Luca Sfulcini,[6]
Presidente e CEO (Amministratore Delegato)

Livio Riva,[7]
Consigliere e COO (Direttore Operativo)

---

[5] Date le dimensioni della Società e la rilevante presenza di soci all'interno del Consiglio di Amministrazione non è stato attualmente formalizzato un processo di selezione dei componenti del massimo organo di governo. Fatta questa precisazione, le nomine dei membri del Consiglio di Amministrazione avvengono in conformità con quanto stabilito dalla giurisprudenza italiana considerando le possibili cause di decadenza. Proprio per la rilevante presenza di soci all'interno del Consiglio di Amministrazione non esiste una procedura di valutazione del massimo organo di governo. Detto ciò, tutti i collaboratori (dipendenti e non dipendenti) aziendali valutano annualmente, mediante una survey anonima, le performance del massimo organo di governo. La metodologia di valutazione utilizzata permette di ottenere feedback indipendenti e difficilmente influenzabili. Date le valutazioni positive ricevute per il periodo di rendicontazione, non sono state intraprese azioni correttive nei confronti dei componenti del massimo organo di governo. La società sta valutando la possibilità di aumentare il numero di domande focalizzandosi soprattutto su aspetti ESG.

[6] Luca Sfulcini ha 39 anni, è un membro esecutivo (CEO) in carica dal 21/05/2021 fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2023. Il Presidente del massimo organo di governo è un alto dirigente dell'organizzazione. De Simoni S.b.r.l. mette in atto tutte le misure necessarie per mitigare e prevenire i conflitti d'interesse. Nel Codice Etico sono stati definiti principi e valori che ampliano e fortificano quelli che derivano dalla necessaria aderenza al dettato normativo. Su di essi, deve essere fondata l'attività di tutte le persone che operano in De Simoni. L'insieme dei principi etici e dei valori espressi nel Codice deve ispirare l'attività di tutti coloro che operano in De Simoni, tenendo conto dell'importanza dei ruoli, della complessità delle funzioni e delle responsabilità loro affidate per il perseguimento degli scopi della Società.

[7] Livio Riva ha 39 anni, è un membro esecutivo (COO) in carica dal 21/05/2021 fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2023.

La Corporate Governance di De Simoni è caratterizzata inoltre dalla CEO Duality: il CEO (Luca Sfulcini) è anche Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il massimo organo di governo, come per la restante parte di dipendenti aziendali, migliora le proprie conoscenze in ambito ESG e di sviluppo sostenibile attraverso corsi di formazione specifici, in particolare per l'anno 2023 i componenti hanno partecipato a:

1. un percorso di formazione inerente all'ISO 20121;
2. attività formativa in merito alla certificazione B Corp;
3. progetti di sostenibilità (es. Transition Farm).

Governance della Sostenibilità

De Simoni ritiene che **Governance della Sostenibilità** significhi **impegno condiviso e diffuso** che permea l'intera organizzazione, guidando le azioni quotidiane, contribuendo a creare un impatto positivo sia all'interno che all'esterno dell'Azienda.

Sulla base di tale principio, gli Amministratori assumono un ruolo centrale e multifunzionale che abbraccia diversi ambiti. Essi si impegnano attivamente nel promuovere una comprensione completa e profonda del percorso di sostenibilità dell'Organizzazione, che non solo rispecchi i valori fondamentali dell'azienda ma che, inoltre, sia in grado di adattarsi e rispondere alle sfide emergenti nel panorama globale della sostenibilità.

Questo impegno include la supervisione attenta degli impatti, sia diretti che indiretti, delle attività commerciali sulla sostenibilità, nonché l'adozione di politiche e misure atte a garantire la massima efficacia nel perseguimento degli obiettivi di sostenibilità.

Al fianco degli Amministratori, è presente un Team ESG che supporta questi ultimi al fine di garantire un'efficace implementazione delle strategie di sostenibilità e una gestione coordinata delle iniziative all'interno della Società.

È in capo al Consiglio di Amministrazione di De Simoni S.b.r.l. la responsabilità di rivedere e approvare le informazioni inerenti alla rendicontazione di sostenibilità.
Nello specifico, tenute in considerazione le linee guida del Global Reporting Initiative (GRI), il processo di determinazione dei temi materiali, di individuazione e prioritizzazione dei relativi impatti si svolge nelle seguenti fasi:

1. analisi documentale;
2. engagement interno;
3. elaborazione della tabella contente l'elenco dei 7 temi materiali (si veda pagina 26) classificati secondo i pillar di riferimento relativi al profilo di De Simoni, nonché tenendo conto della valutazione degli impatti e della rilevanza per l'organizzazione. Il risultato viene deliberato e approvato da parte del Consiglio di Amministrazione, in data 20/02/2024.

Codice etico

De Simoni a dimostrazione del proprio impegno nel perseguire una strategia caratterizzata dalla trasversalità dei cosiddetti fattori ESG, durante l'anno 2022 ha deciso di dotarsi di un proprio Codice Etico che costituisce il punto di riferimento per tutti coloro che svolgono le proprie attività per conto e nell'interesse della stessa.
Successivamente, come già sopra descritto, con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 15/12/2023, la Società ha provveduto ad un aggiornamento dello stesso.

All'interno del documento sono stati definiti principi e valori che vanno ben oltre al semplice rispetto della normativa vigente. L'obiettivo è descrivere i precetti fondamentali sui quali definire e valutare l'attività di tutte le persone che operano in De Simoni o che hanno rapporti con la Società. L'etica assume, quindi, assoluto rilievo come mezzo per orientare i comportamenti degli organi sociali, del management, dei dirigenti, dei dipendenti, e dei collaboratori. L'insieme dei principi etici e dei valori espressi nel Codice deve ispirare l'attività di tutti coloro che operano in De Simoni, tenendo conto dell'importanza dei ruoli, della complessità delle funzioni e delle responsabilità loro affidate per il perseguimento degli scopi della Società.

In questo ambito, il Codice Etico di De Simoni definisce l'insieme dei valori che l'azienda riconosce, accetta e condivide, oltre all'insieme delle responsabilità che assume verso l'interno e verso l'esterno.

Il Codice Etico costituisce, quindi, **un codice di comportamento** la cui osservanza da parte di tutti gli esponenti aziendali è di importanza fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione della Società. Dal suddetto Codice è declinato il Codice di condotta dei Fornitori che è parte integrante del codice stesso costituendo l'insieme dei valori, delle azioni e degli impegni che collaboratori e fornitori condividono con De Simoni.

Certificazione ISO 20121 - Gestione sostenibile degli eventi

Nel corso del 2023, la Società ha raggiunto un considerevole traguardo nel proprio Sustainability Journey ottenendo la certificazione ISO 20121.

La ISO 20121 è una norma internazionale che definisce i requisiti di un sistema di gestione della Sostenibilità degli eventi per tutte le aziende che operano nel settore.
Lo standard nasce dal Project Committee ISO/PC 250 "Sustainability in event management" che ha coinvolto più di 30 paesi.

De Simoni ha certificato il suo sistema di gestione secondo le indicazioni della norma ISO 20121. Si è pertanto dotata di una Politica di Sviluppo Sostenibile impegnandosi ad integrare i temi e i principi della sostenibilità nell'intero ciclo di gestione, nonché ad identificare e gestire in ottica di miglioramento

continuo, gli impatti economici, sociali ed ambientali generati dalle attività di realizzazione degli eventi Full Remote.

La definizione di un sistema di gestione della sostenibilità degli eventi permette di prevenire, mitigare ed eventualmente compensare gli effetti ESG negativi prodotti dagli eventi e di amplificare e valorizzare quelli positivi. L'integrazione di tale sistema garantirà agli stakeholder l'impegno di De Simoni e dimostrerà la volontà di perseguire i propri obiettivi di Sviluppo Sostenibile.

Valutazioni quantitative

A dimostrazione dell'impegno di sostenibilità assunto, la Società ha deciso di intraprendere un percorso di analisi e valutazione della propria impronta ESG. Nello specifico De Simoni, dopo aver ottenuto un punteggio di 98.3 nel BIA, ha richiesto il rilascio della certificazione ufficiale da parte di B Lab. Allo stato attuale la Società risulta ancora in fase di audit.

De Simoni non si è fermata qui, infatti, dopo aver ottenuto per l'anno 2022 la medaglia di bronzo di EcoVadis, con un punteggio di 55/100, ha ottenuto, per l'anno 2023-2024, la medaglia d'argento migliorando il proprio score di 13 punti.

SILVER | Top 15%
ecovadis
Sustainability Rating
MAY 2024

Performance Ambientale

Per De Simoni la sostenibilità parte da ogni piccola azione quotidiana e cerca, così costantemente di migliorare il proprio impatto con piccole e grandi attività che caratterizzano la quotidiana operatività aziendale.

Plastic free

È stato consolidato un percorso interno il cui obiettivo è quello di disincentivare l'utilizzo della plastica, fornendo a tutti i dipendenti, in modo gratuito, la borraccia "Digital Sustainability".

Gestione rifiuti

È stata posta molta attenzione nell'ambito della corretta gestione dei rifiuti. In ogni ufficio sono infatti presenti cestini per la raccolta differenziata; inoltre vi è la possibilità di poter smaltire direttamente in ufficio batterie e rifiuti tecnologici privati.

Gestione stampe

La Società acquista unicamente carta riciclata non sbiancata ed è da anni impegnata nella completa digitalizzazione dei processi aziendali, garantendo ad ogni dipendente gli strumenti tecnologici necessari a tale fine.

Pannelli fotovoltaici

Nel corso del 2023 la proprietà dell'immobile, dove è ubicata la sede di De Simoni, ha provveduto ad installare una serie di pannelli fotovoltaici. La Società, in qualità di affittuario, ha sottoscritto un contratto di utilizzo dei relativi pannelli. L'impianto, che sarà attivo da gennaio 2024, permetterà una significativa auto produzione di energia elettrica per soddisfare il fabbisogno della Società, riducendo al contempo importanti costi di approvvigionamento energetico.

Climate Partner

De Simoni S.b.r.l. ha calcolato la propria carbon footprint insieme a ClimatePartner. La Corporate Carbon Footprint (CCF) è la somma delle emissioni di CO_2 che un'azienda produce in un periodo di tempo stabilito, entro determinati confini del sistema.
Il calcolo è stato effettuato in conformità alle direttive del Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (Protocollo GHG).

Calcolare, ridurre e compensare.
Sono questi i fattori determinanti della salvaguardia del clima secondo quanto stabilito dall'Accordo di Parigi. Il calcolo delle emissioni è fondamentale per un'azione concreta per la protezione climatica.
Le aziende possono quantificare le proprie emissioni di CO_2, nonché indicare da dove abbia origine la propria carbon footprint.
Una volta compensate tali emissioni, l'azienda diventa carbon neutral.

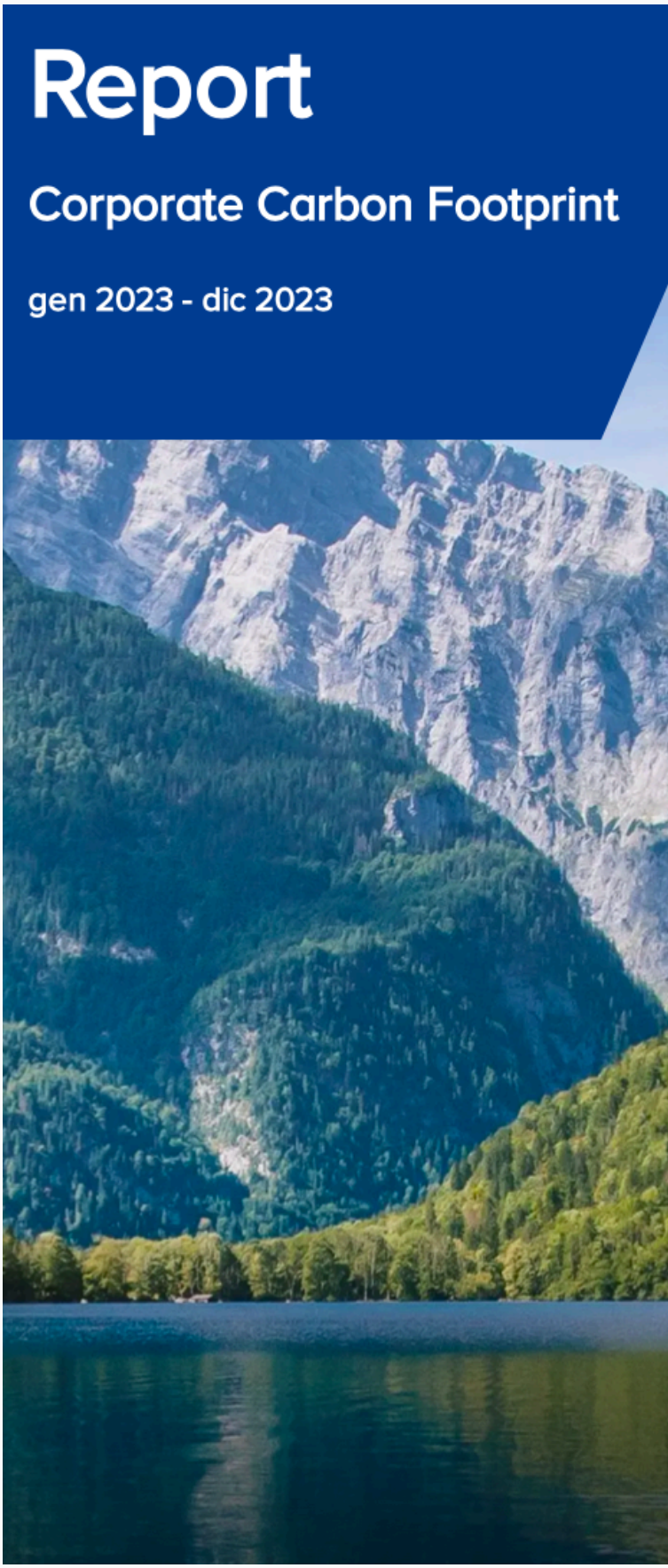
La carbon footprint consente, inoltre, di capire come evitare e contenere le emissioni, oltre che definire nuovi obiettivi di riduzione e misure da implementare.
Negli anni successivi sarà il bilancio dell'azienda a stabilire se tali obiettivi siano stati raggiunti, in quali ambiti siano stati fatti dei progressi e le aree in cui è possibile ridurre ulteriormente le emissioni.

ClimatePartner

Corporate Carbon Footprint

Il calcolo delle emissioni generate dalle attività di De Simoni S.b.r.l., effettuato nel periodo compreso dal 01/01/2023 al 31/12/2023, ha prodotto un valore di 62,89 t CO_2.[8]

Nel 2022 il calcolo delle emissioni generate aveva prodotto un valore di 128,13 t CO_2, dato causato da un errore in fase di inserimento dei dati. Il valore corretto, risultato delle emissioni generate dalle attività della Società, era di 69,53 t CO_2.



[8] CO_2 equivalente. La Corporate Carbon Footprint riporta tutte le emissioni come CO_2 equivalente (CO_2e), o più semplicemente CO_2. Ciò significa che per il calcolo vengono considerati tutti i gas serra rilevanti secondo il Rapporto di valutazione dell'IPCC: anidride carbonica (CO_2), metano (CH_4), diossido di azoto (N_2O), idrofluorocarburi (H-FKW/HFC), perfluorocarburi (FKW/PFC), esafluoruro di zolfo (SF_6) e trifluoruro di azoto (NF_3). Ciascuno di questi gas contribuisce in maniera significativa all'effetto serra e rimane a lungo nell'atmosfera. Dal momento che hanno effetti simili, vengono calcolati in CO_2 equivalente (CO_2e) sulla base del potenziale di riscaldamento globale. Il potenziale esprime la quota con cui un gas incide sul riscaldamento globale rispetto alla CO_2 e considera un orizzonte temporale di 100 anni. Ad esempio, il metano ha un potenziale di riscaldamento globale di 28. Ciò significa che ha un effetto 28 volte maggiore rispetto alla CO_2. Fonte: Intergovernmental Panel on climate change, "Climate Change 2021 The Physical Science Basis", S. 1842, https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg1/downloads/report/IPCC_AR6_WGI_Full_Report.pdf (data ultima consultazione 31.01.2022)

L'approccio al calcolo

Per il calcolo della Corporate Carbon Footprint e i relativi report, secondo il Protocollo GHG, sono stati osservati cinque principi di base:

Rilevanza
Il calcolo deve considerare solo quelle emissioni che influenzano in modo significativo la carbon footprint dell'azienda. Il relativo report deve supportare in modo decisivo i processi decisionali all'interno e all'esterno dell'azienda.

Completezza
Il report deve includere tutte le emissioni relative ai confini del sistema stabiliti. Eventuali eccezioni significative non considerate devono essere documentate, rese pubbliche e motivate.

Coerenza
Vengono utilizzati metodi omogenei per poter comparare le emissioni nel corso del tempo.

Trasparenza
Gli aspetti rilevanti devono essere trattati e documentati in modo obiettivo e convincente, così da rendere il report chiaro e comprensibile.

Accuratezza
I calcoli delle emissioni non devono essere sistematicamente né sovrastimati né sottostimati. Eventuali incertezze devono essere ridotte il più possibile. Il report deve essere tanto preciso da consentire agli utenti di acquisire la sicurezza necessaria per poter prendere decisioni appropriate.

Raccolta dati e calcolo

Le emissioni di CO_2 vengono calcolate mediante dati sui consumi e fattori di emissione. Ove possibile vengono utilizzati dati primari, o in alternativa dati secondari raccolti da fonti riconosciute. I fattori di emissione derivano da banche dati scientifiche e riconosciute come ecoinvent e DEFRA.

Energia elettrica: metodo market-based e location-based

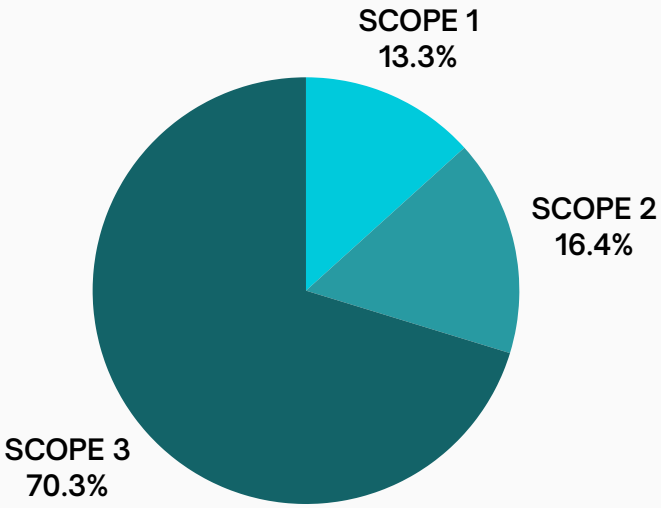
Le emissioni generate dall'energia elettrica vengono quantificate sulla base del metodo market-based e location-based.
Ciò comporta un doppio reporting del protocollo GHG. Per il calcolo secondo il metodo market-based vengono utilizzati i fattori di emissione specifici relativi all'energia elettrica acquistata, ove noti.
In alternativa può essere considerato il mix energetico residuo o nazionale. Il metodo location-based prevede il calcolo di fattori medi nazionali per il rispettivo mix energetico. Questo consente di confrontare i propri valori con la media del paese in questione.

Principali fonti di emissioni

La Corporate Carbon Footprint [9] consente di individuare le principali fonti di emissioni della Società. In questo modo è possibile definire le principali aree di azione volte a ridurre le emissioni.

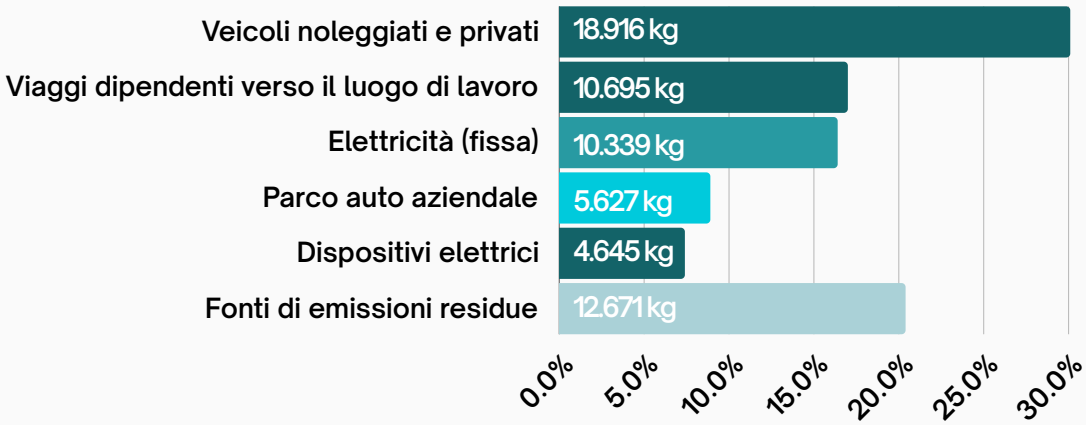
Per l'anno 2023 la suddivisione delle emissioni di CO_2, in base a Scope 1, 2 e 3 è la seguente:

- **SCOPE 1** 8.391 kg
- **SCOPE 2** 10.339 kg
- **SCOPE 3** 44.164 kg



Si riportano anche le principali fonti di emissioni di CO_2, nello specifico:

- **SCOPE 1**
- **SCOPE 2**
- **SCOPE 3**



[9] I confini del sistema operativo si riferiscono alle attività che contribuiscono alla carbon footprint dell'azienda. Queste fonti di emissioni vengono suddivise in tre ambiti (Scope): Scope 1 comprende tutte le emissioni generate direttamente da De Simoni S.b.r.l. ad esempio tramite i propri stabilimenti o parco auto aziendale. Scope 2 comprende tutte le emissioni generate dall'energia acquistata, ad esempio corrente e teleriscaldamento. Scope 3 comprende tutte le emissioni che non sono sotto il controllo diretto dell'azienda, ad esempio viaggi di lavoro dei dipendenti o smaltimento dei prodotti.

Tabella risultati CCF: 2023 & 2022

La Società ha riportato, per entrambi gli esercizi 2023 e 2022, il risultato complessivo delle fonti emissive divise in Scope 1, 2 e 3. In modo particolare per il periodo 01/01/2023 – 31/12/2023 si riporta:

Fonti di emissioni 01/2023 - 12/2023	t CO_2	%
Scope 1	**8,391**	**13,3**
Emissioni prodotte dal parco auto aziendale	5,627	8,9
Parco auto aziendali	5,627	8,9
Emissioni dirette generate dall'Azienda	2,764	4,4
Riscaldamento (auto-generato)	2,764	4,4
Scope 2	**10,339**	**16,4**
Energia elettrica acquistata per fabbisogno interno [10]	5,627	8,9
Elettricità (fissa)	10,339	16,4
Scope 3	**44,164**	**70,2**
Viaggi di lavoro	23,423	37,2
Veicoli noleggiati e privati	18,916	30,1
Soggiorno in hotel	4,51	7,2
Viaggi in treno	0,006	0,0
Spostamento dei dipendenti da e verso il luogo di lavoro	10,811	17,2
Viaggi dei dipendenti verso il luogo di lavoro	10,695	17,0
Lavoro da remoto	0,116	0,2
Acquisto di beni e servizi	5,096	8,1
Dispositivi elettronici	4,645	7,4
Gastronomia	0,396	0,6
Carta per l'ufficio	0,048	0,1
Acqua	0,007	0,0
Emissioni generate da combustibili per la produzione di energia elettrica	4,211	6,7
Filiera a monte energia elettrica	2,434	3,9
Filiera a monte parco auto aziendale	1,321	2,1
Filiera a monte riscaldamento	0,456	0,7
Rifiuti prodotti dall'azienda	0,623	1,0
Rifiuti aziendali	0,6	1,0
Trasporto allo smaltimento dei rifiuti	0,023	0,0
Risultato complessivo 01/2023 - 12/2023	**62,894**	**100,0**

[10] Calcolato utilizzando il metodo market-based. Utilizzando il metodo location-based, il totale delle emissioni ammonta a 7.082,28 kg di CO_2.

Per il periodo 01/01/2022 – 31/12/2022 si riporta:

Fonti di emissioni 01/2022 - 12/2022	t CO_2	%
Scope 1	9,869	**7,7**
Emissioni prodotte dal parco auto aziendale	7,118	5,6
Parco auto aziendali	7,118	5,6
Emissioni dirette generate dall'Azienda	2,751	2,1
Riscaldamento (auto-generato)	2,751	2,1
Scope 2	**13,011**	**10,2**
Energia elettrica acquistata per fabbisogno interno [11]	13,011	10,2
Elettricità (fissa)	13,011	10,2
Scope 3	**105,246**	**70,2**
Viaggi di lavoro	83,690	65,3
Veicoli noleggiati e privati	80,879	63,1 [12]
Soggiorno in hotel	2,577	2,0
Viaggi in treno	0,234	0,2
Spostamento dei dipendenti da e verso il luogo di lavoro	7,625	6,0
Viaggi dei dipendenti verso il luogo di lavoro	7,539	5,9
Lavoro da remoto	0,086	0,1
Acquisto di beni e servizi	5,830	4,6
Dispositivi elettronici	5,411	4,2
Gastronomia	0,363	0,3
Carta per l'ufficio	0,054	0,0
Acqua	0,002	0,0
Emissioni generate da combustibili per la produzione di energia elettrica	7,539	5,9
Filiera a monte energia elettrica	4,005	3,1
Filiera a monte parco auto aziendale	3,063	2,4
Filiera a monte riscaldamento	0,471	0,4
Rifiuti prodotti dall'azienda	0,562	0,4
Rifiuti aziendali	0,562	0,4
Trasporto allo smaltimento dei rifiuti	0,00	0,0
Risultato complessivo 01/2022 - 12/2022	**128,126**	**100,0**

[11] Calcolato utilizzando il metodo market-based. Utilizzando il metodo location-based, il totale delle emissioni ammonta a 5.627,99 kg di CO_2.

[12] Questo il dato inserito erroneamente in fase di calcolo delle emissioni generate per l'anno 2022. Il valore corretto è di 22.28 t CO_2 .

Performance Sociale

Le nostre persone

Secondo De Simoni, il valore principale e strategico per il successo aziendale è rappresentato dal capitale umano. La passione, la dedizione e il talento dei collaboratori [13] costituiscono la colonna portante della Società e sono essenziali per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

La Società si impegna costantemente ad allocare risorse aggiuntive per comprendere, ascoltare e, soprattutto, rispondere ai bisogni dei suoi dipendenti.

La Società credendo fermamente nella trasparenza ha deciso, nonostante non ricada nell'obbligo normativo, di istituire un form anonimo di segnalazione illeciti attraversi cui gli Stakeholder (inclusi anche i dipendenti) hanno la possibilità di segnalare criticità, violazioni del Codice Etico, della sicurezza, illeciti o problematiche in generale. Il link al form è stato condiviso in una comunicazione dedicata a tutti gli stakeholder e viene re-inviato annualmente per rinnovare l'impegno con gli interlocutori esistenti ed informare i nuovi dell'iniziativa.
Le segnalazioni vengono analizzate e gestite dal massimo organo di governo che può avvalersi del supporto di un consulente legale esterno.

Nello specifico, per gli esercizi chiusi al 31/12/2022 e al 31/12/2023 non sono state registrate segnalazioni.

L'organico di De Simoni è cresciuto esponenzialmente negli ultimi anni, più precisamente del 100% dal 2020 al 2023; segno dei grandi investimenti fatti dalla Società in poco tempo. L'organico dell'Azienda è giovane e dinamico con un'età media di **appena 31 anni.**

[13] Con collaboratori si intende la somma di lavoratori dipendenti e non dipendenti.

Numero dipendenti [14]			
31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022	31/12/2023
4	5	6	8

Analisi n° dipendenti al 31/12/23 [15]		
Dipendenti a tempo indeterminato [16]		
Totale:	6	75%
Donne:	3	50%
Uomini:	3	50%
Dipendenti a chiamata		
Totale:	2	25%
Donne:	0	0%
Uomini:	2	100%

Genere		
Sesso maschile:	5	63% sul tot
Sesso femminile:	3	38% sul tot
Inquadramento contrattuale [17]		
Operaio:	4 (100% uomini)	50% sul tot
Impiegato:	4 (75% femmine)	50% sul tot

Fascia età		
>50	**0**	**0%**
30-50	4	50%
<30	4	50%

[14] Tutti i dipendenti sono concentrati nell'unico edificio/sede della Società, a Parma (PR), Italia. Per quanto concerne i lavoratori non dipendenti sono presenti 3 figure che hanno un rapporto non continuativo con De Simoni ma con una cadenza abbastanza ricorrente collaborano con la Società. Essi sono principalmente operai specializzati che supportano l'Azienda in occasione di grandi eventi o in situazioni di non disponibilità dei dipendenti.

[15] 100% dei dipendenti inquadrati in contratti collettivi nazionali.

[16] Al 31/12/202 sono state registrate 4 cessazioni avvenute durante il periodo di rendicontazione, nello specifico:

- Una cessazione di un contratto a tempo indeterminato;
- Una dimissione di un contratto a chiamata (uscito nel periodo di prova);
- Due contratti determinati terminati.

[17] Il rapporto fra il salario di base e la retribuzione delle donne rispetto agli uomini per gli impiegati è pari a -9,86%. Per gli operai questo dato non è disponibile in quanto, per il periodo di rendicontazioni, non sono presenti operai di sesso femminile.

Formazione

De Simoni offre ai suoi collaboratori l'opportunità di esprimere idee e suggerimenti, infatti, i momenti di formazione e di confronto sono molteplici durante l'anno, in modo particolare attraverso incontri regolari, sondaggi anonimi ed eventi formativi.

Durante il periodo di rendicontazione sono state erogate, a tutti i dipendenti della Società, **931 ore totali di formazione**, 644 erogate ai dipendenti di sesso femminile e 287 erogate ai dipendenti di sesso maschile.

L'ampia ed elaborata offerta formativa,[18] **costituita al 98% da ore di formazione volontarie, 915 ore complessive, è stata suddivisa in:**

1. **615**[19] ore di formazione per competenze professionali (es. area qualità, ecc.);
2. **168**[20] ore di formazione per competenze trasversali (es. corsi di lingua, ecc.);
3. **132**[21] ore di formazione per sostenibilità.

Ai dipendenti di De Simoni sono state erogate **116 ore di formazione di media**, in particolare **215 per i dipendenti di sesso femminile e 57 per i dipendenti di sesso maschile.**

Questi numeri demarcano l'importante investimento che la Società sostiene nei confronti di tutti i suoi dipendenti, soprattutto quelli di genere femminile, che hanno ricevuto una formazione significativa per le materie riguardanti il mondo ESG.

La Società valuta periodicamente le prestazioni di tutti i dipendenti[22]: nello specifico, viene chiesto ad ogni dipendente di compilare il questionario di valutazione dei colleghi, superiori e non, in modo anonimo e con cadenza semestrale. Terminato il processo di valutazione, l'AD raccoglie i risultati e li restituisce ai singoli soggetti condividendo con loro i feedback ricevuti.

I temi attenzionati all'interno del processo di valutazione, a cui si chiede di rispondere con un numero da 1 a 10 (1: minimo, 10: massimo), sono:

- AFFIDABILITÀ
- AUTONOMIA
- COLLABORAZIONE E PARTECIPAZIONE
- FLESSIBILITÀ
- IMPEGNO
- RESPONSABILITÀ

Per ciascuno dei temi sopra riportati vengono poste due o più domande. Nella fattispecie di valutazione con esito non positivo o con punti da attenzionare, l'Amministratore Delegato provvede ad effettuare un colloquio con il soggetto al fine di capire quali possono essere gli aspetti da migliorare.

[18] Data l'età media (31 anni) e l'età massima (39 anni) presente in Azienda, non ci sono programmi per la gestione della fine del percorso lavorativo per motivi di pensionamento. La Società preferisce investire su svariati e diversi corsi di formazioni per migliorare le competenze dei propri dipendenti.

[19] Il 66% sul totale delle ore erogate.

[20] Il 18% sul totale delle ore erogate.

[21] Il 14% sul totale delle ore erogate.

[22] Tutti i dipendenti senza differenze di genere (maschile o femminile) o di inquadramento contrattuale (operai e impiegati) ricevono la stessa periodica valutazione.

Welfare

De Simoni è da sempre attenta ai propri dipendenti e da tempo fornisce a questi ultimi, a prescindere dal contratto applicato, un insieme di benefit e prestazioni non monetarie, con l'obiettivo di fornire un supporto concreto e migliorare il benessere psicofisico.

La Società ha infatti riconosciuto per l'esercizio 2023 un importo di Euro 500,00 a ciascun dipendente, erogati sottoforma di voucher e utilizzabili per svariati servizi, quali ad esempio l'acquisto di carburante, abbonamenti, spesa alimentare etc. L'importo erogato verrà raddoppiato in termini economici per l'esercizio 2024.

Infine, oltre al libero utilizzo della piattaforma di Welfare, i dipendenti possono usufruire di altre attività come, ad esempio, corsi di lingua dedicati secondo le specifiche capacità individuali, e ingressi gratuiti con visite guidate presso musei di Parma e provincia.

Salute e Sicurezza dei lavoratori

De Simoni è costantemente impegnata a rispettare quanto prescritto dalla normativa relativa alla salute e sicurezza sul lavoro, sviluppando politiche, procedure e conoscenze il cui obiettivo è ridurre il rischio di infortuni o di malattie professionali e creare i presupposti necessari alla creazione di un ambiente di lavoro sicuro.

La salute e la sicurezza dei dipendenti è il presupposto fondamentale per garantire il successo a lungo termine di De Simoni. Vengono adottate rigorose politiche e procedure per garantire un ambiente di lavoro sicuro e salutare durante la quotidiana operatività aziendale. De Simoni si impegna ad identificare, ed eventualmente mitigare i potenziali rischi per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, fornendo la formazione e le attrezzature di protezione individuale adeguate alla tutela dei propri dipendenti. Consapevoli dell'importanza della comunicazione con l'RSPP esterno e con il Responsabile del Lavoro per la Sicurezza (RLS), tutte le persone vengono incoraggiate a segnalare tempestivamente eventuali carenze in materia di sicurezza. Le segnalazioni sono prontamente prese in considerazione e le necessarie misure vengono da subito adottate.

L'Organizzazione continuerà a dedicare risorse e sforzi significativi per assicurare la piena tutela e sicurezza dei dipendenti. Per garantire la qualità dei processi, sono designate persone incaricate dell'esecuzione dei compiti riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro; tali figure vengono adeguatamente formate al fine di svolgere efficacemente i propri compiti.

De Simoni registra puntualmente eventuali infortuni e malattie professionali, cercando di comprendere le relative cause e attuando le necessarie misure correttive. Dalla sua fondazione, De Simoni non ha registrato episodi riguardanti la salute e la sicurezza.

Comunità

Per De Simoni la dimensione sociale rappresenta un ambito di estrema rilevanza, oggetto di numerosi investimenti e di un costante impegno da parte della proprietà. La Società si impegna attivamente ed in modo continuativo nella realizzazione di diverse iniziative finalizzate alla diffusione di cultura, responsabilità sociale e sostenibilità, anche tramite l'associazionismo. Infatti, la Società partecipa alle Associazioni "Parma io ci sto", "KilometroVerde", "GIA" e "Ascom".
De Simoni è inoltre da sempre molto attiva sul fronte sociale, soprattutto per quanto concerne le iniziative intraprese nei confronti della comunità locale nella quale opera.

Nei successivi paragrafi si riportano le maggiori iniziative e attività intraprese da De Simoni nel corso dell'esercizio 2023.

A.S.D Energy Volley Parma
Sponsorizzazione per il campionato di pallavolo di serie A3 del Wimore Energy Volley Parma, storica squadra di pallavolo maschile di Parma.

Parma 360
Supporto per la realizzazione di Parma 360 Festival della creatività contemporanea, un'occasione aggregativa che ogni anno attrae migliaia di turisti a livello nazionale.

Confagricoltura Mantova
De Simoni è sponsor tecnico anche per la settima edizione del Food & Science 2023. La manifestazione, che si svolge a Mantova, tratta di scienza, alimentazione, agricoltura e tecnologia, coinvolgendo numerose scuole e giovani del territorio.

Parma, io ci sto!
De Simoni ha supportato l'organizzazione del tour di presentazione del bilancio di sostenibilità dell'associazione "Parma, io ci sto!" in cui partecipa attivamente, realizzando diversi progetti per il miglioramento della sostenibilità del territorio.

Attività GIA (Gruppo Imprese Artigiane)
Luca Sfulcini, in qualità di presidente del Gruppo Giovani del GIA, da anni promuove iniziative volte alla sensibilizzazione e formazione sul tema della sostenibilità. Il Gruppo Imprese Artigiane rappresenta oggi oltre duemila PMI di Parma e provincia, valorizzando le eccellenze del territorio.

Kilometro Verde
De Simoni ha contribuito alla realizzazione di alcune iniziative con particolare attenzione alla inaugurazione dei nuovi boschi urbani; inoltre, dal 2023 Luca Sfulcini è entrato a far parte del CDA dell'associazione, arrivando così ad avere un ruolo più attivo.

Comune di Parma
In occasione della consegna del Premio Sant'Ilario, De Simoni ha sponsorizzato l'iniziativa occupandosi dell'organizzazione tecnica dell'evento: in particolare l'Azienda ha lavorato per digitalizzare l'evento così da renderlo fruibile al maggior numero di partecipanti.

Teatro Regio
Sono stati prodotti i video dell'opera "Il Matrimonio Segreto" andato poi in onda gratuitamente sul canale europeo Opera vision. Lo scopo di tale progetto è stato quello di diffondere la cultura dell'opera lirica italiana all'estero, rendendo accessibile lo spettacolo attraverso il digitale.
La sponsorizzazione per la stagione lirica, chiusa nel 2023, è stata rinnovata fino al 2027.

Green Week a Parma
Dal 2021 De Simoni lavora al Festival della Green Week come fornitore e dal 2023 è ufficialmente diventato sponsor. Questa collaborazione ha permesso all'Organizzazione di essere così coinvolta nella realizzazione di alcune iniziative.

Transition Farm
Transition Farm è un progetto ideato dall'Associazione "Parma, io ci sto!" con l'Università di Parma e Nativa, grazie al supporto di Cisita Parma, Unione Parmense degli Industriali, Gruppo Imprese Artigiane e Federmanager Parma. Fin dalla nascita del progetto, il presidente di De Simoni, Luca Sfulcini, contribuisce personalmente alla progettazione e realizzazione delle attività, il cui obiettivo è formare i nuovi protagonisti della transizione ecologica, facendo incontrare giovani neolaureati e PMI.

Festival Verdi e Verdi Off
Il Festival Verdi è uno dei più importanti festival di musica lirica d'Europa, riconosciuto a livello mondiale come festival di riferimento della musica Verdiana.
Da anni, De Simoni è al fianco della Fondazione Teatro Regio di Parma, collaborando attivamente alla realizzazione delle attività della manifestazione.

Donne in corsa
Supporto per la manifestazione "Donne in corsa" durante l'annuale corsa non competitiva, una manifestazione sportiva ed un invito a tutte le donne ma anche ai loro compagni, amici, fratelli, padri e mariti ad interrogarsi sulle gravi mancanze ancora esistenti nella tutela dei diritti delle donne, tanto nella sfera pubblica quanto in quella privata.

Zebre Parma
Le Zebre sono la squadra di rugby che rappresenta non solo Parma, ma l'Italia intera, partecipando a due tornei internazionali e sfidando le principali formazioni d'Europa, Regno Unito e Sudafrica.
De Simoni ha deciso quest'anno di essere hospitality partner del club di rugby, offrendo materiale tecnico e impianto audio per l'area hospitality per tutta la stagione sportiva 2023-2024.

Festival Lost
Il Festival Lost è una delle più importanti rappresentazioni di arte e musica elettronica a livello europeo, inserito nella suggestiva location del Labirinto della Masone. Già da alcuni anni, l'Azienda è sponsor del Festival tramite parte dell'attrezzatura tecnica che supporta i giorni di evento e l'espressione degli artisti presenti.

Nota metodologica

Il presente documento costituisce il primo Bilancio annuale di Sostenibilità di De Simoni S.b.r.l. (di seguito e precedentemente anche "De Simoni", "Società" o "Organizzazione") predisposto su base volontaria per il periodo compreso dal 01/01/2023 al 31/12/2023 in linea con il periodo del bilancio finanziario.
Il presente documento rappresenta lo strumento di rendicontazione delle performance ambientali, sociali e di governance.

Il bilancio è redatto secondo la metodologia "with reference to the GRI Standard", gli standard di rendicontazione non finanziaria definiti dal Global Reporting Initiative – GRI. I GRI Standards rappresentano, ad oggi, lo standard maggiormente diffuso e distinto a livello internazionale in materia di rendicontazione non finanziaria.
Tutti i dati riportati all'interno del presente documento sono di derivazione interna e supportati da apposita documentazione conservata agli atti della Società.
Il presente bilancio è stato redatto con l'assistenza tecnico-metodologica di Cp GreenLab Società Benefit.

Per maggiori informazioni sul presente bilancio è possibile inviare una richiesta a:

sostenibilita@desimoniparma.com

GRI Content Index

De Simoni Società Benefit S.r.l. ha riportato le informazioni citate all'interno del seguente GRI content index mediante l'opzione *"with reference to"* per il periodo dal 01/01/2023 al 31/12/2023

GRI Standard	Informativa	Paragrafo	Note
GRI 2: Informativa generale 2021	**L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione**		
	2-1 Dettagli organizzativi	Performance Economica, pagine: 28 e 29.	La sede della società è in Via Benjamin Franklin n. 31 – Blocco A/12 Quartiere SPIP – Centro Ingrosso La Cittadella – 43122 Parma PR Italia.
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione		De Simoni Società Benefit S.r.l. è l'unica entità inclusa nella rendicontazione di sostenibilità.
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota Metodologica	
	2-4 Revisione di informazioni	Non applicabile. Il presente documento è il primo Report di Sostenibilità.	
	2-5 Assurance esterna	Il presente Report non è sottoposto ad Assurance esterna.	
	Attività e lavoratori		
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	La nostra identità, pagine: 10,11, 12, 14, 15. Performance Economica, pagine: 28 e 29.	De Simoni oltre al perseguire uno scopo di beneficio comune svolge le seguenti attività imprenditoriali:
			Commercio, noleggio e/o installazione di materiale audiovisivo;
			Esecuzione, montaggi e riprese televisive/video;
			organizzazione di eventi di varia natura.
	2-7 Dipendenti	Performance Sociale, pagine: 42, 43, 44, 45.	
	2-8 Lavoratori non dipendenti	Performance Sociale, pagine: 42, 43, 44, 45.	
	Governance		
	2-9 Struttura e composizione della governance	Governance, pagine: 30, 31 e 32.	
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Governance, pagina 31.	
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	Governance, pagina 31.	
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Non applicabile. Dato il ruolo cruciale del C.d.A. nella gestione degli impatti e date le dimensioni della Società non viene delegata la responsabilità per gestione degli stessi.	
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Governance, pagine: 31 e 32.	
	2-16 Comunicazione delle criticità	Performance Sociale, pagina 42.	
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	Governance, pagina 31.	
	Strategia, politiche e prassi		
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli Stakeholder, pagine: 4 e 5.	
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Performance Sociale, pagina 42.	
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Durante il periodo di rendicontazione in analisi e quello precedente non sono stati registrati casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti.	
	2-28 Appartenenza ad associazioni	Performance Sociale, pagine: 46, 47, 48.	

GRI Standard	Informativa	Paragrafo	Note
GRI 2: Informativa generale 2021	**Coinvolgimento degli stakeholder**		
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Analisi di materialità, pagine: 20, 21, 22, 23, 24 e 25.	
	2-30 Contratti collettivi	Performance Sociale, pagina 43.	
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1 Processo per determinare gli argomenti materiali	Analisi di materialità, pagine: 20, 21, 22, 23, 24 e 25.	
	3-2 Elenco di temi materiali	Analisi di materialità, pagina 26.	
GRI 202: Presenza sul mercato	202-2: Percentuale di alta dirigenza assunta attingendo dalla comunità locale	Tutti i dipendenti assunti provengono dalla comunità locale.	
GRI 204: Prassi di approvvigionamento	204-1 Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	Performance economica, pagina 28.	
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	Durante il periodo di rendicontazione in analisi e quello precedente non sono stati registrati incidenti confermati di corruzione.	
GRI 206: Comportamento anti competitivo 2016	206-1 Azioni legali relative a comportamento anti competitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	Durante il periodo di rendicontazione in analisi e quello precedente non sono stati registrati comportamento anti competitivo, attività di trust e prassi monopolistiche.	
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	Performance Ambientale, pagine: 37, 38, 39, 40 e 41.	
	305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	Performance Ambientale, pagine: 37, 38, 39, 40 e 41.	
	305-3 Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)	Performance Ambientale, pagine: 37, 38, 39, 40 e 41.	
GRI 401: Occupazione	401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	Performance Sociale, pagine: 42 e 43.	Nel periodo di rendicontazione sono stati assunti 3 dipendenti, tutti sotto i 30 anni. Nello specifico troviamo: - una donna con contratto a tempo indeterminato. - due uomini con contratti a chiamata. Nell'anno 2023 sono cessati 4 rapporti lavorativi: - Un uomo con contratto a tempo indeterminato con età >50; - due contratti a tempo determinato (donna età tra 30-50 e uomo con età >50). La maggior parte dei contratti cessati sono a chiamata o a tempo determinato, i contratti a tempo indeterminati sono stabili e ad ogni esubero subentrano, solitamente, figure più giovani. Tenendo in considerazione tutte le cessazioni il turnover in uscita si attesta al 50%.
	401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	Performance Sociale, pagina 45.	
	401-3 Congedo parentale	Tutti i dipendenti indipendentemente dal genere hanno diritto al congedo parentale. Nessun dipendente ha usufruito del congedo parentale negli ultimi 12 mesi.	
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Performance Sociale, pagine: 44 e 45.	

GRI Standard	Informativa	Paragrafo	Note
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	403-9 Infortuni sul lavoro	Durante il periodo di rendicontazione in analisi e quello precedente, non sono stati registrati infortuni sul luogo di lavoro.	
	403-10 Malattia professionale	Per il periodo di rendicontazione in analisi e quello precedente non si sono verificati casi di malattia professionale. Per maggiori informazioni inerenti ai pericoli sul lavoro fare riferimento all'ultimo Documento di Valutazione dei Rischi presente in Società.	
GRI 404: Formazione e istruzione	404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	Performance Sociale, pagina 44.	
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	Performance Sociale, pagina 44.	
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	Performance Sociale, pagina 44.	
GRI 405: Diversità e pari opportunità	405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	Governance, pagina 31. Performance Sociale, pagina 43.	
	405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Performance Sociale, pagina 43.	
GRI 406: Non discriminazione	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Durante il periodo di rendicontazione in analisi e quello precedente non sono stati registrati episodi di discriminazione.	
GRI 408: Lavoro minorile	408-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro minorile	Durante il periodo di rendicontazione in analisi e quello precedente non sono stati registrati fornitori che presentano un rischio di episodi di lavoro minorile.	
GRI 417: Marketing ed etichettatura 2016	417-2 Episodi di non conformità concernenti l'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi	Durante il periodo di rendicontazione in analisi e quello precedente non sono stati registrati episodi di non conformità concernenti l'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi.	
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	Durante il periodo di rendicontazione in analisi e quello precedente non sono stati elargiti contributi politici.	

Grazie!

Grazie per aver dedicato del tempo
a leggere questo rapporto.
Se hai domande o desideri discutere
ulteriormente i nostri risultati,
non esitare a contattarci.

DE SIMONI S.b.r.l.
Via Benjamin Franklin n. 31
Blocco A/12 | Quartiere SPIP,
Centro Ingrosso Cittalab

0521 282350

info@desimoniparma.com

desimoniparma.com
digital-sustainability.it

Collaborazione Metodologica CP Green Lab Società Benefit