



# **BILANCIO SOCIALE SA8000**

**2024**





## **Bilancio SA8000**

Il Bilancio sociale è un documento pubblico che ha lo scopo di informare tutte le parti interessate sullo stato del **Sistema di Responsabilità Sociale** e sugli obiettivi di miglioramento. I dati riportati nel documento sono relativi all'anno 2024, mentre le informazioni sono aggiornate alla data di emissione.

**Milano, 26/05/2025**

**CEO Gruppo Lutech**, Giuseppe Di Franco

**Human Resources**, Francesca Merella

**Compliance**, Cristina Rossato

### **Social Performance Team (SPT)**

Felice Molinari - Rappresentante della Direzione SG SA8000

Gianluca Capra - Rappresentante della Direzione Salute e Sicurezza

Elena Cortese - Rappresentante della Direzione ESG

Mariacristina Palavezzati - Rappresentante della Direzione HR

Elena di Gaudio - Rappresentante dei lavoratori SA8000

Patrizia Cirino - Rappresentante dei lavoratori SA8000

Mario Cernuschi - Rappresentante dei lavoratori SA8000

Fabrizio Filippetti - Rappresentante dei lavoratori SA8000

<b>1. INTRODUZIONE</b>	<b>6</b>
<b>2. CONTESTO</b>	<b>7</b>
2.1 Il Gruppo Lutech	
2.2 Valori di riferimento	
2.3 Le parti interessate	
2.4 Politica della Responsabilità Sociale	
<b>3. REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014 E INDICATORI</b>	<b>13</b>
3.1 Lavoro infantile	
3.2 Lavoro forzato e obbligato	
3.3 Salute e sicurezza	
3.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva	
3.5 Discriminazione	
3.6 Pratiche disciplinari	
3.7 Orario di lavoro	
3.8 Retribuzione	
<b>4. SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE</b>	<b>21</b>
4.1 Introduzione	
4.2 Formazione e coinvolgimento del personale	
4.3 Dialogo con le parti interessate	
4.4 Controllo dei fornitori e degli appaltatori	
4.5 Verifiche ispettive	
4.6 Riesame della Direzione	
4.7 Obiettivi ed indicatori per il Sistema di Gestione	
<b>5. MONITORAGGIO PERIODICO DEI DATI</b>	<b>24</b>
5.1 Lavoro infantile	
5.1.1 Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo	
5.2 Lavoro forzato/obbligato	
5.2.1 Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo	
5.3 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	
5.3.1 Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo	
5.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	
5.4.1 Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo	
5.5 Discriminazione	
5.5.1 Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo	
5.6 Pratiche disciplinari	
5.6.1 Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo	
5.7 Orario di lavoro	
5.7.1 Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo	
5.8 Retribuzione	
5.8.1 Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo	
5.9 Sistema di Gestione	
5.9.1 Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo	
<b>6. OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO</b>	<b>34</b>



# 1. INTRODUZIONE

Con lo scopo di rendere le attività e l'organizzazione aziendale nel suo complesso pienamente sostenibili e di garantirne il miglior impatto sulla società e l'ambiente lavorativo, la responsabilità sociale acquisisce un ruolo di primo piano per Lutech.

Gli **aspetti etici** di **correttezza, responsabilità, trasparenza e rispetto dei diritti umani** interessano in maniera crescente l'economia e i sistemi sociali, mentre è sempre più decisivo il ruolo e la buona relazione con i portatori di interesse esterni alle organizzazioni (come istituzioni, fornitori, clienti, associazioni, sindacati, ecc.).

Sempre più aziende decidono per questo di strutturare i propri processi di responsabilità sociale all'interno di specifici strumenti di gestione e leve di racconto sul proprio operato etico, come ad esempio:

- **codici etici**
- **bilanci sociali e ambientali**
- **certificazioni ambientali**
- **certificazioni etiche, come ad esempio la SA8000**

In questo contesto la Società, nel 2024, ha deciso di intraprendere e dar forza a un proprio percorso di responsabilità collettiva, attraverso alcune azioni, come:

- **la redazione della nuova Politica per la Responsabilità Sociale**
- **l'implementazione di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale**
- **la successiva certificazione del proprio Sistema di Gestione SA8000**
- **la redazione del suo primo Bilancio Sociale**

A rafforzare tale percorso c'è stato anche il riconoscimento di Lutech come **Great Place To Work® Italia**.

All'interno del Gruppo Lutech, la società LUTECH Spa ha il compito di impostare le linee guida e i valori da trasmettere e proprio in quest'ottica la certificazione SA8000 ne dimostra l'impegno. Il presente bilancio è dunque riferito ai risultati ed al monitoraggio della **Lutech Spa** d'ora in avanti indicata come la **Società**.

**Lo scopo del Bilancio Sociale SA8000 della Società è di fornire un resoconto completo sulle iniziative e i risultati ottenuti nel campo della Responsabilità Sociale, a beneficio di tutte le parti interessate sia interne che esterne.**





# CONTESTO



EDIL  
COSTRUZIONI E R.  
Via...  
Tel. 028 13 77 099

## 2. CONTESTO

### 2.1 Il Gruppo Lutech

Il **Gruppo Lutech**, leader in Italia e player europeo del digitale e dell'AI, progetta, realizza e gestisce soluzioni per la trasformazione digitale, l'innovazione e la crescita di aziende e Istituzioni, grazie ad una conoscenza approfondita dei processi specifici delle diverse industry.

Con **5.500 professionisti e professioniste e un volume d'affari per circa 1 miliardo di euro**, il Gruppo Lutech guida il cambiamento attraverso un percorso end-to-end in cui business consulting, execution e governance massimizzano i risultati delle aziende, per un'offerta completa ed integrata. Per evolvere e trasformare è necessario un nuovo modo di interagire e connettere persone, dati e tecnologie.

Lutech espande e aggiorna la propria offerta di soluzioni e servizi, **grazie ad acquisizioni strategiche e investimenti** continui in **persone, piattaforme e aree geografiche**.

Grazie alla conoscenza dei **processi chiave di ogni settore**, da quelli sales&marketing, passando per le operations, fino all'after sales, il team di Lutech è in grado di orchestrare progetti che abbracciano l'intero ecosistema aziendale in tutti i settori di mercato, dando vita ad ecosistemi integrati in cui rispondiamo alle esigenze dei clienti, grazie alle nostre expertise verticali e alle migliori tecnologie e collaborando con le **principali Università Italiane**

### FOCUS ON

**Artificial Intelligence**  
**Quantum Computing**  
**Digital Twin**  
**Cybersecurity**  
**Hyperautomation**  
**5G & Blockchain**  
**Metaverso**  
**HPC**  
**Customer Management**  
**Smart City**  
**Energy Management & Saving**

Politecnico di Bari



Università di Bari



Università di Bologna



Politecnico di Torino



Politecnico di Milano



Università Federico II Napoli



Università della Calabria



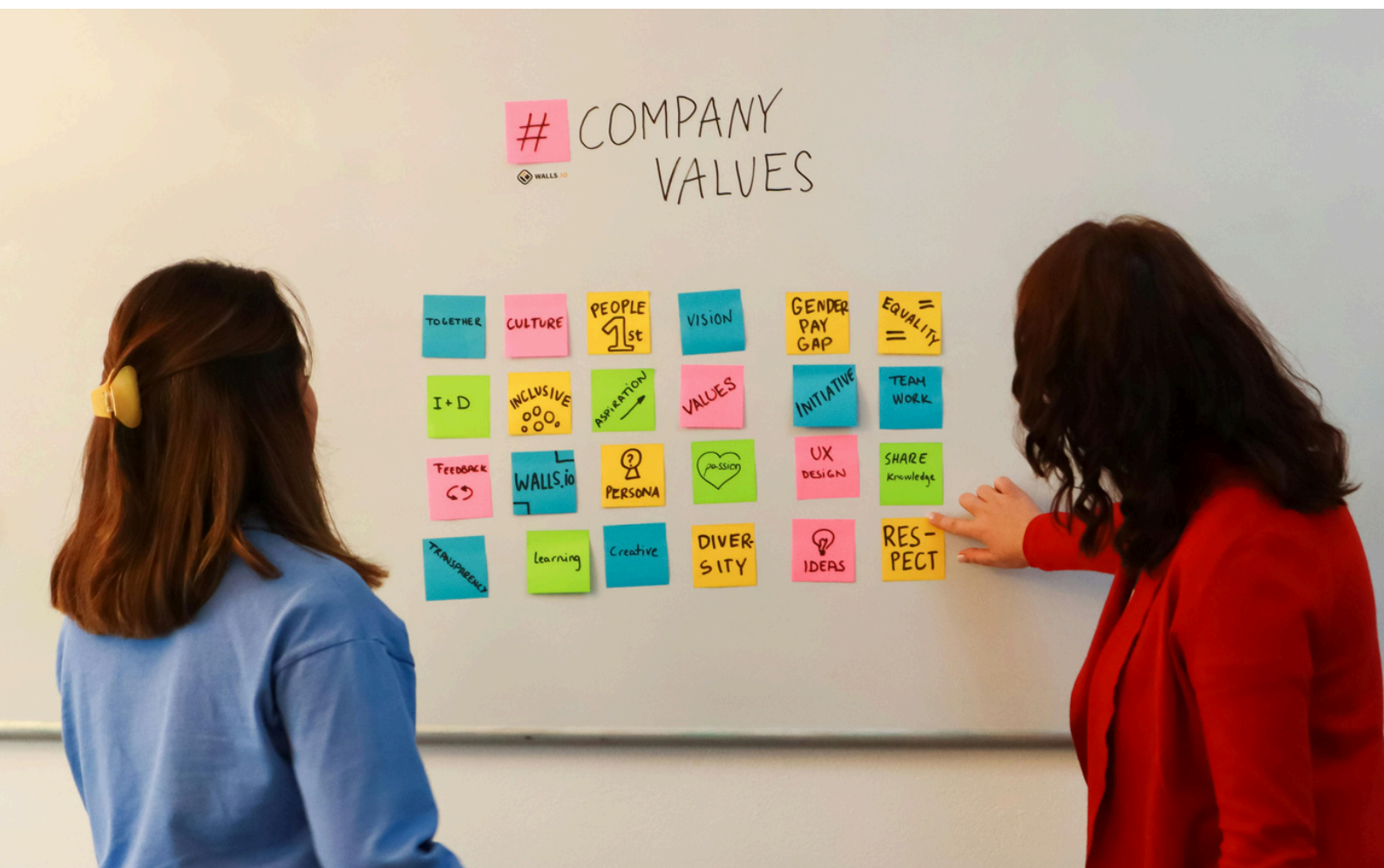
Università La Sapienza



## 2.2 Valori di riferimento

I più importanti **valori etici** che ispirano l'azione della Società sono:

- Il perseguimento del **benessere del personale**, attraverso il rispetto delle persone, la promozione della crescita professionale e rapporti di lavoro basati sulla reciproca fiducia;
- La **correttezza nei rapporti** con i fornitori e con tutte le parti interessate, sulla base di relazioni chiare, trasparenti e basate sul dialogo e il confronto continuo;
- La promozione diffusa della tutela dei **diritti umani**, anche attraverso il sostegno di iniziative benefiche e di volontariato;
- La **trasparenza e dialogo** con le istituzioni e i portatori di interesse.



## 2.3 Le parti interessate

La Società identifica come “**Parte Interessata**” alle proprie attività ogni soggetto che ha influenza o coinvolgimento, diretti o indiretti, attivi o passivi, sull’operato dell’impresa.

In quest’ottica, la Società ha identificato e analizzato la partecipazione delle proprie parti interessate e i bisogni ed aspettative di queste nella policy aziendale con una “Analisi del contesto e delle parti interessate”, di cui di seguito è riportata una sintesi.

Parti Interessate	Bisogni /aspettative
Azionisti	La Società conduca il suo business in conformità alle policy di Gruppo, alla legislazione nazionale e comunitaria.
Persone e Società	La Società prevenga incidenti all'ambiente e alle persone, e limiti gli impatti di eventuali danni ambientali ed infortuni sul lavoro. La Società promuova relazioni professionali sane e virtuose, ispirate al benessere delle persone e alla reciproca fiducia e trasparenza.
Clienti	La Società aiuti i suoi clienti a migliorare il loro sistema IT mettendo a disposizione risorse certificate. La Società mantenga gli accordi contrattuali presi, prevenga e limiti gli impatti sociali delle proprie attività ed eventuali incidenti alle persone e ai sistemi IT.
Fornitori e Partner	La Società selezioni e monitori i fornitori in modo che essi non mettano in pericolo l'efficacia del Sistema di Gestione. Si assicuri che essi rilascino prodotti e servizi in conformità con le leggi e i regolamenti e le policy della Società. L'azienda verifichi l'applicazione dei principi base di responsabilità sociale dei propri fornitori e subfornitori e ne verifichi nel tempo il miglioramento.
Autorità e Governo	La Società cooperi con le autorità locali e governative su problematiche rilevanti e che la vedono coinvolta, ad esempio su temi ambientali, di responsabilità sociale e di salute e sicurezza. La Società si impegni nella riduzione dell'impatto ambientale e sociale delle proprie attività.
Auditor Esterni	La Società assicuri trasparenza e qualità delle informazioni nei processi di audit, con il corretto indirizzamento delle NC (analisi delle cause e azioni correttive e dimostrazione della loro efficacia).
Alta Direzione	La Società favorisca la responsabilità del riesame del Sistema di Gestione.
Funzioni di Supporto	La Società si prenda cura dell'attuazione delle misure previste dal proprio Sistema di Gestione per le aree di propria competenza e dell'ascolto delle nuove esigenze per l'organizzazione che provengono dal mercato.
Unità Operative di (Divisioni)	La Società si prenda cura dell'attuazione delle misure previste dal proprio Sistema di Gestione, per le aree di propria competenza.
Dipendenti	La Società adotti un comportamento in linea con i requisiti del Sistema di Gestione aziendale, aumentando le modalità di condivisione e coinvolgimento anche attraverso le proprie rappresentanze sindacali.
Lavoratori (somministrati, stagisti, temporanei)	La Società adotti un comportamento in linea con i requisiti del Sistema di Gestione aziendale, aumentando le modalità di condivisione e coinvolgimento anche attraverso le proprie rappresentanze sindacali.
Media, mercati e analisti finanziari	La Società operi in conformità alle leggi e secondo principi di Business Continuity.

## 2.4 **Politica della Responsabilità Sociale**

La politica della Responsabilità Sociale della Società - o SA8000 - è sintetizzata nell'estratto che segue:

*“... rappresenta l'impegno della società in ambito Responsabilità Sociale, in conformità con lo standard SA8000:2014 e ha quindi lo scopo di fornire principi fondamentali e linee guida generiche di alto livello, a breve e lungo termine, in merito alla responsabilità sociale ed in conformità allo standard SA8000.*

*Questi principi fondamentali e linee guida generiche di alto livello aiutano manager, dipendenti, fornitori, clienti e le parti interessate a comprendere meglio come le attività della Società siano sempre rivolte al rispetto della salvaguardia dei propri lavoratori e lavoratrici e di tutti i lavoratori e le lavoratrici che dalle sue attività possano essere interessati, perché dipendenti, lavoratori e lavoratrici con cui la Società collabora meritano di sentirsi al sicuro, apprezzati e in grado di esprimersi.*

**La Società non discrimina in base all'età, alla razza, all'orientamento sessuale, al sesso o all'etnia.**

*La Società promuove iniziative e si impegna in progetti per favorire una cultura attiva dell'inclusione, incoraggiando tutti i dipendenti e le dipendenti a contribuire.*

*In questo contesto, l'Alta Direzione ha assunto su di sé l'impegno ad operare coerentemente con i principi dello standard SA8000 attraverso metodi e sistemi trasparenti finalizzati a rilevare e soddisfare le aspettative delle parti interessate, quali il personale dipendente, i clienti e i fornitori.*

*Negli ultimi anni, gli eventi accaduti hanno fatto sì che la Società ha favorito di lavorare da casa in modo sicuro ed efficiente supportando la collaborazione a distanza.*

*La Politica è sviluppata e mantenuta coerente, ovunque possibile, con la coesistenza delle Politiche del Sistema di Gestione Ambiente, Salute e Sicurezza, del Codice Etico e del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società e approvato dal CdA.*

*La Politica si applica a tutti e tutte le dipendenti di Lutech SpA, ai e alle dipendenti delle società controllate del gruppo Lutech, ai e alle consulenti, ai fornitori / subappaltatori e tutti gli altri soci e le altre socie in affari...*



**Con la certificazione SA8000 e con il progetto di miglioramento continuo ad essa connesso, la Direzione ha formalmente assunto la responsabilità in quanto ai seguenti impegni:**

- *rispettare le leggi nazionali, quelle comunitarie e quelle internazionali in materia di lavoro e di diritti dei lavoratori e delle lavoratrici, ottemperando alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali ed alle loro interpretazioni;*
- *mantenere nel tempo i requisiti di responsabilità sociale e adeguarsi a nuovi requisiti eventualmente richiesti;*
- *garantire il monitoraggio periodico ed il miglioramento continuo del sistema di gestione implementato, definendo obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento anche attraverso un panel di indicatori significativi;*
- *assicurare a tutto il personale adeguata formazione ed informazione in materia di etica e responsabilità sociale;*
- *sensibilizzare i fornitori ai principi di responsabilità sociale dello standard SA8000;*
- *realizzare audit di prima parte atti ad accertare il rispetto dei requisiti sociali, quindi adottare tutte le eventuali azioni correttive e preventive necessarie;*
- *documentare e comunicare ai portatori d'interesse l'impegno in materia di Responsabilità Sociale d'Impresa anche attraverso la redazione del Bilancio Sociale.*

*La coerenza della Politica per la responsabilità sociale con le strategie aziendali in atto viene valutata dalla Direzione e periodicamente riesaminata per verificarne la congruità con le logiche aziendali.*

*L'adeguatezza ed efficacia nel tempo del Sistema SA8000 sono garantite dalle verifiche di parte terza indipendente.*

*Sono stati designati il Rappresentante della Direzione della SA8000 e il Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000.*

*È stato istituito il Social Performance Team (SPT) che rappresenta l'organismo preposto ad implementare e monitorare il Sistema di Gestione SA8000. SPT assicura un adeguato scambio di informazioni e collaborazione con il team preposto al mantenimento del Sistema Integrato Ambiente Salute e Sicurezza della Società e con l'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs. 231/2001... “*



# **REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014 E INDICATORI**

 LUTECH

# 3. REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014 E INDICATORI

Di seguito si riportano gli indicatori identificati per ogni requisito della norma, mentre i valori degli indicatori sono riportati al paragrafo 5. Tutti gli indicatori sono monitorati su base semestrale.

## 3.1 Lavoro infantile

Nella Società non sono mai impiegati bambini o bambine, giovani lavoratori o lavoratrici. Il controllo è effettuato tramite una **attenta verifica dei dati anagrafici** del lavoratore o della lavoratrice, del suo codice fiscale e del documento di identità. Tale approccio è promosso con la diffusione tra i propri clienti, fornitori e associati, dell'importanza di combattere l'utilizzo del lavoro di bambini o bambine e/o di giovani lavoratori o lavoratrici. Qualora in fase di prima valutazione, o successivo monitoraggio dei propri fornitori di servizi interni (area maggiormente critica data la bassa scolarità richiesta per lo svolgimento delle attività – esempio le pulizie), si rilevasse l'utilizzo di lavoro infantile, l'azienda attuerà le necessarie azioni correttive e di eventuale cessazione del rapporto. A tal fine la Società ha definito una procedura di intervento all'interno del proprio Manuale.

## 3.2 Lavoro forzato e obbligato

La Società non dispone né incentiva in alcun modo l'utilizzo del lavoro forzato o obbligato. Al momento dell'inizio del rapporto di lavoro non si adottano pratiche scorrette, come per esempio richieste di depositi in denaro o il trattenimento di documenti di identità.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, la Società è da sempre impegnata a garantire che tutti i lavoratori e le lavoratrici siano **pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri** derivanti dal proprio contratto di lavoro.

Una copia del **CCNL** è messa a disposizione del personale, che può consultarla liberamente e in ogni momento.

L'azienda, inoltre, offre la possibilità a tutto il personale di chiedere informazioni e chiarimenti sul proprio contratto, sulla retribuzione, sulla busta paga, ecc., direttamente all'ufficio del personale.

Lavoro infantile		
Obiettivo fondamentale	Rif.	Indicatore
Assenza di personale dipendente che non abbia compiuto ancora i 16 anni di età	KSI-031	n. di dipendenti con meno di 18 anni
	KSI-032	n. di dipendenti con meno di 16 anni

### Lavoro forzato/obbligato

Obiettivo fondamentale	Rif.	Indicatore
Assenza di utilizzo di lavoro forzato/obbligato	KSI-030	n. di reclami/denunce/incidenti gravi per lavoro forzato/obbligato
	KSI-068	n. di dipendenti che hanno lasciato l'impresa durante il periodo di riferimento - tasso di avvicendamento dei dipendenti nel medesimo periodo ((Assunti totali+Usciti totali)/organico medio)

### 3.3 Salute e sicurezza

La Società è impegnata a garantire a tutti i lavoratori e le lavoratrici un **luogo di lavoro sicuro e salubre** e ad adottare tutte le misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi negli ambienti interessati dalle attività aziendali, come dimostrato dai dati sugli infortuni.

Al fine di **minimizzare**, per quanto sia ragionevolmente praticabile, tali **rischi** ascrivibili all'ambiente di lavoro, l'organizzazione ha attuato e attua le seguenti azioni:

- nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, incaricato di assicurare la corretta applicazione della normativa in materia;
- nomina degli addetti antincendio e pronto soccorso;
- nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, con il compito di rappresentare i lavoratori e le lavoratrici per quanto riguarda gli aspetti della sicurezza e salute durante il lavoro;

- nomina del medico competente, responsabile di attuare la sorveglianza sanitaria sui lavoratori e le lavoratrici;
- redazione del documento di valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 81/08 da cui scaturiscono le attività di prevenzione e protezione ed il piano di miglioramento periodico;
- redazione del Piano di Emergenza ed Evacuazione.

La Società garantisce che il personale riceva una **regolare e documentata formazione in materia di Salute e Sicurezza**, e che tale formazione sia rinnovata per il personale nuovo e riassegnato. Alla formazione documentata si aggiungono periodiche riunioni informali nel corso delle quali vengono svolte ulteriori attività di informazione sulla sicurezza.

Ai fini anche del miglioramento continuo sugli aspetti di Salute e Sicurezza sul lavoro, la Società ha implementato un sistema di gestione coerente con quanto riportato nella norma UNI ISO 45001 e quindi che le sue attività siano **verificate e certificate** da un organismo di parte terza accreditato.

Sicurezza e Salute		
Obiettivo fondamentale	Rif.	Indicatore
Efficacia della gestione della Salute e Sicurezza in azienda	KSI-056	giornate lavorative perdute (infortuni, malattie...)
	KSI-057	n. di decessi dovuti a lesioni e malattie connesse al lavoro
	KSI-058	n. di infortuni per tipologia di lavoro (infortuni sul lavoro specifici)
	KSI-059	n. di infortuni per tipologia di lavoro (infortuni sul lavoro in itinere)
	KSI-060	IF Indice Frequenza = "numero infortuni lavoro" x 1000000/"monte ore lavorate"
	KSI-061	IG Indice di gravità = "numero giorni infortuni lavoro totali x 1000/"monte ore lavorate"
Massimo coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici nelle attività preventive	KSI-062	% di lavoratori e lavoratrici in linea con la formazione obbligatoria (D.LGS.81/08) sul totale dei dipendenti
	KSI-063	% di lavoratori e lavoratrici in linea con la visita medica periodica sul totale dei dipendenti

### 3.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

La Società rispetta il diritto di tutto il personale di formare e **aderire ai sindacati** di loro scelta e il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva.

L'Azienda si impegna ad informare i lavoratori e le lavoratrici su questo diritto, spiegando che l'adesione ai sindacati **non comporta nessuna conseguenza negativa per i lavoratori e le lavoratrici**.

L'Azienda si impegna a non interferire con la costituzione, il funzionamento e l'organizzazione di gruppi sindacali.

Ad oggi risultano presenti in azienda rappresentanze sindacali, che hanno nominato i propri Rappresentanti dei Lavoratori per la SA8000, che partecipano attivamente insieme ai rappresentanti della direzione al funzionamento del **Social Performance Team**.

Tali rappresentanti sono inoltre a disposizione dei lavoratori e delle lavoratrici per tutte le eventuali esigenze e necessità relativamente agli aspetti della responsabilità sociale.

A tal fine la Società garantisce che i Rappresentanti dei Lavoratori per la SA8000 **non siano soggetti a discriminazione** e mette a disposizione i locali aziendali per permettere lo svolgimento delle riunioni sindacali o di incontri tra i Rappresentanti dei Lavoratori per la SA8000 e i lavoratori e le lavoratrici.

Ciò accade analogamente per i rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici sulla sicurezza e salute (**RLS**), anch'essi nominati e scelti dalle associazioni sindacali presenti in azienda.

## Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Obiettivo fondamentale	Rif.	Indicatore
Libertà di associazione	KSI-033	% di dipendenti iscritti al sindacato sul totale dei dipendenti
	KSI-034	n. di dipendenti che lavorano in sedi con rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici / numero di dipendenti
	KSI-035	n. di associazioni sindacali presenti
	KSI-036	n. di rappresentanti sindacali presenti
Migliorare il clima aziendale	KSI-037	n. di reclami ricevuti per lesione dei diritti sindacali o di partecipazione ed associazione sindacale
Contrattazione collettiva	KSI-038	n. di riunioni azienda-sindacati (livello di dialogo)
	KSI-039	% della forza lavoro propria coperta da contratti collettivi

### 3.5 Discriminazione

La Società **non intende in alcun modo attuare** o dare sostegno ad ogni forma di discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento delle persone in base a criteri quali etnia, ceto, origine nazionale o sociale, età, responsabilità familiari, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, o qualsiasi altro aspetto che può favorirla.

La Società **non intende interferire con l'esercizio del diritto del personale** di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a etnia, ceto, origine nazionale o sociale, responsabilità familiari, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, opinione politica o qualsiasi altro aspetto che può generare discriminazione, parimenti non

intende consentire o favorire comportamenti discriminatori di qualsiasi genere, compresi gesti, linguaggio, contatto fisico o altro sul posto di lavoro e presso i propri clienti.

**Al fine di prevenire eventi discriminatori** di qualunque natura la Società ha istituito un meccanismo anonimo di segnalazione (**Whistleblowing**), che permette ai lavoratori e alle lavoratrici di manifestare eventuali discriminazioni, e alla Società di attuare tutte le misure necessarie per prevenire il ripetersi di questo tipo di eventi.

L'organizzazione si impegna a fornire una risposta a tutti i reclami ricevuti e ad attivarsi al fine di porre in essere tutte le azioni ad essi conseguenti.

Nel capitolo 5 si riporta in dettaglio l'attuale situazione statistica dei lavoratori e delle lavoratrici presenti nella Società.

Discriminazione		
Obiettivo fondamentale	Rif.	Indicatore
Esercizio del diritto ad assentarsi per ragioni familiari	KSI-007	Congedo parentale: Indica la % di dipendenti che ha usufruito dei congedi (uomini)
	KSI-008	Congedo per i prestatori di assistenza: Indica la % di dipendenti che ha usufruito dei congedi (uomini)
	KSI-009	Congedo paternità: Indica la % di dipendenti che ha usufruito dei congedi (uomini)
	KSI-010	Congedo parentale: Indica la % di dipendenti che ha usufruito dei congedi (donne)
	KSI-011	Congedo per i prestatori di assistenza: Indica la % di dipendenti che ha usufruito dei congedi (donne)
	KSI-012	Congedo maternità: Indica la % di dipendenti che ha usufruito dei congedi (donne)
	KSI-022	n. hh permessi L. 104/92 (monitoraggio sul valore totale)
	KSI-023	n. hh permessi L. 104/92 (monitoraggio del numero di ore sul totale dei dipendenti)
Favorire l'inserimento di personale diversamente abile	KSI-015	% lavoratori e lavoratrici disabili in forza L. 68/99 (media periodo specificato) - rispetto al TOTALE dipendenti
Sostenere la parità di genere	KSI-016	n. di dipendenti di genere femminile neoassunte sul totale assunto
	KSI-021	% di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente
Favorire l'inserimento di personale di cultura diversa	KSI-028	% personale proveniente da altri Paesi
Efficacia del sistema di gestione della prevenzione della discriminazione	KSI-024	n. segnalazioni / denunce di casi di mobbing
	KSI-029	n. reclami pervenuti da dipendenti e collaboratori

### 3.6 Pratiche disciplinari

La Società non intende utilizzare o dare sostegno in alcun caso al ricorso a **punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale**.

L'Azienda si impegna ad applicare le procedure disciplinari ai dipendenti nel pieno rispetto delle modalità stabilite dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento e in conformità allo Statuto dei Lavoratori.

Pratiche disciplinari		
Obiettivo fondamentale	Rif.	Indicatore
Miglioramento del clima aziendale	KSI-045	Lettere di contestazione disciplinare per natura (verbale, scritto, multa, sospensione, licenziamento)
	KSI-046	Vertenze sindacali

L'**orario di lavoro** rispetta pienamente quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile al comparto Metalmeccanico. Il lavoro si svolge **dal lunedì al venerdì** per un numero di ore complessive settimanali pari a 40, mentre sabato e domenica sono entrambi giorni di riposo.

Le ore settimanali non eccedono comunque le 48 ore. L'orario del personale si articola su 8 ore **tra le ore 8,30 e le 18,00, con ingresso variabile**.

Le ore di straordinario vengono richieste al personale solo in caso di particolari urgenze o nei periodi di maggior intensità lavorativa, ma

sempre nella piena volontarietà e disponibilità del lavoratore o della lavoratrice. In ogni caso, le ore di straordinario non superano mai le 2 ore giornaliere e le 12 ore settimanali.

Eventuali modifiche nella distribuzione giornaliera o settimanale delle ore lavorative vengono concordate con la Direzione, al fine di venire incontro il più possibile alle specifiche esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici.

Orario di Lavoro		
Obiettivo fondamentale	Rif.	Indicatore
Rispetto dell'orario di lavoro secondo quanto disciplinato dal CCNL di riferimento	KSI-040	n. di part-time attivi / n. totale dipendenti
	KSI-041	% di lavoro straordinario autorizzato rispetto all'orario standard di lavoro
	KSI-042	n. di superamenti del n. massimo di straordinari ammessi (su base annua) x contratto
	KSI-043	Rapporto tra N. ore di ferie godute / N. totale di ferie maturate (Ferie + PAR + Banca Ore)
	KSI-044	% di forza lavoro con modalità flessibili di gestione dell'orario lavorativo (esclusa la turnazione)

### 3.8 Retribuzione

L'Azienda corrisponde regolarmente lo **stipendio** al personale **entro il penultimo giorno lavorativo** di ogni mese, tramite bonifico bancario, a scelta del lavoratore o della lavoratrice, e versa tutte le indennità retributive in favore dei dipendenti e delle dipendenti, nel pieno rispetto di quanto indicato dal contratto di lavoro e dalle leggi vigenti.

L'elaborazione delle **buste paga** viene fatta con il supporto del consulente del lavoro, al fine di fornire ai lavoratori e alle lavoratrici una busta paga il più possibile chiara e comprensibile.

L'Azienda garantisce al personale il **rispetto delle retribuzioni minime legali**. Le eventuali ore di straordinario vengono remunerate con le maggiorazioni previste nel Contratto applicato.

L'Azienda, inoltre, si impegna a non stipulare accordi contrattuali di "sola manodopera" e programmi di "falso apprendistato" volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di salute e sicurezza.

Retribuzione		
Obiettivo fondamentale	Rif.	Indicatore
Divario salariale	KSI-048	Indicatore di monitoraggio divario salariale (Uomini/Donne)  (Media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso maschile – media della retribuzione oraria lorda delle dipendenti di sesso femminile) / Media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso maschile
	KSI-049	Indicatore di monitoraggio divario salariale  (Remunerazione totale annua per la persona con il salario più elevato dell'impresa / Remunerazione totale annua mediana dei dipendenti (ad esclusione della persona con il salario più elevato)
Conformità retribuzione alle norme e regolamento vigente	KSI-052	Scostamento medio del giorno di pagamento stipendio / giorno massimo di pagamento dichiarato stipendio
	KSI-053	Buste paga conformi al CCNL (minimi tabellari) / N. di buste paga totale
Copertura contrattuale	KSI-054	Contratti a tempo determinato sul totale
	KSI-055	Contratti a tempo indeterminato sul totale



# **SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE**

 LUTECH

# 4. SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

## 4.1 Introduzione

La Società si è dotata di un Sistema di Gestione SA8000.

**Il Sistema è gestito attraverso una articolata documentazione che comprende:**

- il Manuale (MRS-000 Manuale Sistema di Gestione Responsabilità Sociale, che descrive il Sistema, le attività messe in atto per l'attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità conformemente a quanto richiesto dalla normativa di riferimento. Nel manuale è contenuto anche il registro della normativa applicabile allo scopo di identificare, documentare e garantire un facile accesso alle prescrizioni legali internazionali e nazionali che riguardano i requisiti della norma SA8000;
- le procedure integrate, elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alla norma SA8000
- le registrazioni, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito

Di seguito viene riportato un riepilogo delle principali attività attuate per l'efficace funzionamento del sistema di gestione. Nell'ultimo paragrafo del presente capitolo sono riportati gli obiettivi generali e gli indicatori previsti.

## 4.2 Formazione e coinvolgimento del personale

La formazione del personale sui temi della responsabilità sociale è stata avviata nel **2023** ed ha riguardato prima il **Social Performance Team** e successivamente tutti i lavoratori e le lavoratrici aziendali. Quindi è stata resa **obbligatoria per tutti i nuovi assunti e le nuove assunte**.

Adeguate informazione è stata rivolta fin da subito a tutto il personale dipendente, ai fornitori e agli appaltatori ai fini di migliorare il loro coinvolgimento e renderli parte attiva del Sistema di Gestione stesso.

## 4.3 Dialogo con le parti interessate

La Società ha identificato tutte le principali parti interessate, alle quali verrà inviata una comunicazione relativa al percorso etico intrapreso dall'Azienda. Il presente Bilancio Sociale rappresenta il **principale strumento di rendicontazione e di comunicazione esterna** che l'Azienda intende utilizzare per mettere a conoscenza tutti i propri stakeholder dei propri impegni in tema di Responsabilità Sociale.

Sulla **intranet aziendale**, inoltre, è prevista la creazione di un apposito spazio dedicato alla responsabilità sociale sul quale pubblicare i documenti relativi alla gestione del Sistema di Responsabilità Sociale e il loro relativo aggiornamento.

Lo strumento principale di comunicazione è individuato comunque nel presente Bilancio.

#### 4.4 Controllo dei fornitori e degli appaltatori

Come richiesto dalla Norma SA8000, la Società ha avviato la **qualifica dei fornitori/subappaltatori e sub-fornitori** rispetto ai requisiti della norma stessa, attraverso i seguenti strumenti:

- l'impegno, attraverso la presa visione e accettazione della politica SA8000 della Società, con il quale il rappresentante legale dell'azienda fornitrice deve impegnarsi al rispetto dei principi e requisiti della norma SA8000
- il questionario informativo SA8000, attraverso il quale l'Azienda raccoglie dati e informazioni per identificare eventuali criticità
- un programma di audit dei fornitori critici.

#### 4.6 Riesame della Direzione

Il riesame della direzione viene effettuato con cadenza periodica annuale.

All'interno del riesame viene rivisto ed aggiornato, ove necessario, anche il documento di valutazione del rischio relativo alla SA8000.

Vengono analizzati e monitorati gli indicatori SA8000 impostati.

A **cadenza annuale** viene svolta l'analisi completa dell'anno passato **al fine di verificare gli andamenti degli indicatori e lo stato degli obiettivi di miglioramento**. In detta sede verranno definiti i nuovi obiettivi di miglioramento e verrà redatto il presente documento.

#### 4.7 Obiettivi ed indicatori per il Sistema di Gestione

Sistema di Gestione		
Obiettivo fondamentale	Rif.	Indicatore
Miglioramento continuo dell'efficacia del Sistema di Gestione SA8000	KSI-064	% di NC chiuse rispetto al totale rilevato (Audit interni / esterni)



# MONITORAGGIO PERIODICO DEI DATI

 LUTECH

# 5. MONITORAGGIO PERIODICO DEI DATI

L'andamento del personale è riportato nella tabella sotto:

Personale (*)	2023	2024	trend
Totale (KSI-025)	1.422	3.140	54%
<b>Distribuzione per genere</b>			
Donne (KSI-026)	21,80%	24,94%	3,14%
Uomini (KSI-027)	78,20%	75,06%	-3,14%
<b>Distribuzione per fascia di età</b>			
meno di 30 anni (KSI-017)	16,70%	19,17%	2,47%
fra i di 30 e 50 anni (KSI-018)	52,20%	55,10%	2,90%
oltre i 50 anni (KSI-019)	31,10%	26,15%	-4,95%

(\*) valori determinati dalla fusione per incorporazione della società Lutech Advanced Solutions SpA avvenuta nel luglio del 2024.

Nel paragrafo che segue vengono riportati i dati relativi agli indicatori specifici per il monitoraggio delle prestazioni aziendali nelle singole aree della norma SA8000.

Il monitoraggio ha avuto inizio nel **2024** e pertanto alcuni valori del **2023** (riportati con lo scopo di avere un primo riferimento statistico) potrebbero risultare non determinati non determinati (n.d.)

## 5.1 Lavoro infantile

Rif.	Indicatore	2023	2024
KSI-031	n. di dipendenti con meno di 18 anni	0	0
KSI-032	n. di dipendenti con meno di 16 anni	0	0

Le verifiche ed i controlli non hanno rilevato situazioni di lavoro infantile sia in azienda che presso i fornitori coinvolti nel programma di audit.

### 5.1.1 Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo

Obiettivo fondamentale	Azioni di miglioramento
Assenza di personale dipendente che non abbia compiuto ancora i 16 anni di età	Non sono previsti strumenti ulteriori, con particolare riferimento a quelli già in essere relativi alla qualificazione dei fornitori ed attività di verifica ispettiva dei fornitori critici, al fine di garantire l'obiettivo fissato, che viene quindi riconfermato

### 5.2 Lavoro forzato/obbligato

Rif.	Indicatore	2023	2024
KSI-030	n. di reclami/denunce/incidenti gravi per lavoro forzato/obbligato	0	0
KSI-068	n. di dipendenti che hanno lasciato l'impresa durante il periodo di riferimento - tasso di avvicendamento dei dipendenti nel medesimo periodo ((Assunti totali+Usciti totali) /organico medio)	Non determinato (n.d.)	23,41%

L'azienda presenta un tasso di turnover in linea con il settore IT, che sta conoscendo una nuova fase di dinamicità soprattutto fra le fasce più giovani. L'azienda non adotta pratiche per forzare o obbligare le persone a restare ma piuttosto politiche di retention in linea con le prassi mercato.

### 5.2.1 Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo

Obiettivo fondamentale	Azioni di Miglioramento
Assenza di utilizzo di lavoro forzato /obbligato	Non sono previsti strumenti ulteriori, con particolare riferimento a quelli già in essere per la retention

### 5.3 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Rif.	Indicatore	2023	2024
KSI-056	giornate lavorative perdute (Infortunio, malattie...)	234	425
KSI-057	n. di decessi dovuti a lesioni e malattie connesse al lavoro	0	0
KSI-058	n. di infortuni per tipologia di lavoro (infortuni sul lavoro specifici)	0	0
KSI-059	n. di infortuni per tipologia di lavoro (infortuni sul lavoro in itinere)	7	8
KSI-060	IF Indice Frequenza = "numero infortuni lavoro" x 1000000/"monte ore lavorate"	2,79%	2,04%
KSI-061	IG Indice di gravità = "numero giorni infortuni lavoro totali x 1000/"monte ore lavorate"	0,09%	0,11%
KSI-062	% di dipendenti in linea con la formazione obbligatoria (D.LGS.81/08) sul totale dei dipendenti	n.d.	96,00%
KSI-063	% di dipendenti in linea con la visita medica periodica sul totale dei dipendenti	n.d.	96,00%

#### 5.3.1 Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo

Obiettivo fondamentale	Azioni di Miglioramento
Efficacia della gestione della Salute e Sicurezza in azienda	Monitoraggio continuo sull'efficacia dell'informazione a neoassunti e neoassunte
Massimo coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici nelle attività preventive	Mantenere attivi programmi che assicurino che almeno il 95% dei e delle dipendenti sia formato sui temi della sicurezza

#### 5.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Rif.	Indicatore	2023	2024
KSI-033	% di dipendenti iscritti al sindacato sul totale dei dipendenti	6,50%	5,00%
KSI-034	n. di dipendenti che lavorano in sedi con rappresentanti dei lavoratori / numero di dipendenti	65,26%	76,00%
KSI-035	n. di associazioni sindacali presenti	15	11
KSI-036	n. di rappresentanti sindacali presenti	10	22
KSI-037	n. di reclami ricevuti per lesione dei diritti sindacali o di partecipazione ed associazione sindacale	0	1
KSI-038	n. di riunioni azienda-sindacati (livello di dialogo)	20	13
KSI-039	% della forza lavoro propria coperta da contratti collettivi	100,00%	100,00%

L'azienda applica **2 contratti collettivi nazionali del lavoro**, il Metalmeccanico Settore Privato e il Commercio.

##### 5.4.1 Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo

Obiettivo fondamentale	Azioni di Miglioramento
Libertà di associazione	Non sono previste ulteriori attività di monitoraggio/sensibilizzazione rispetto a quelli già in essere
Migliorare il clima aziendale	Gestione partecipata alla risoluzione dei reclami anche del Social performance team quando le segnalazioni ricadano nel perimetro della SA8000
Contrattazione collettiva	Non sono previste ulteriori attività rispetto a quelli già in essere

## 5.5 Discriminazione

Rif.	Indicatore	2023	2024
KSI-007	Congedo parentale: % di dipendenti che ha usufruito dei congedi (uomini) rispetto agli aventi diritto che ne hanno fatto richiesta	n.d.	100,00%
KSI-008	Congedo per i prestatori di assistenza: % di dipendenti che ha usufruito dei congedi (uomini) rispetto agli aventi diritto che ne hanno fatto richiesta	n.d.	100,00%
KSI-009	Congedo paternità: % di dipendenti che ha usufruito dei congedi (uomini) rispetto agli aventi diritto che ne hanno fatto richiesta	n.d.	100,00%
KSI-010	Congedo parentale: % di dipendenti che ha usufruito dei congedi (donne) rispetto agli aventi diritto che ne hanno fatto richiesta	n.d.	100,00%
KSI-011	Congedo per i prestatori di assistenza: % di dipendenti che ha usufruito dei congedi (donne) rispetto agli aventi diritto che ne hanno fatto richiesta	n.d.	100,00%
KSI-012	Congedo maternità: % di dipendenti che ha usufruito dei congedi (donne) rispetto agli aventi diritto che ne hanno fatto richiesta	n.d.	100,00%
KSI-022	n. hh permessi L. 104/92 (monitoraggio sul valore totale)	6722	12523
KSI-023	n. hh permessi L. 104/92 (monitoraggio del numero di ore medie sul totale dei dipendenti)	5	4
KSI-015	% lavoratori e lavoratrici disabili in forza L. 68/99 (media periodo specificato) - rispetto al TOTALE dipendenti	3,45%	2,74%
KSI-016	n. di dipendenti di genere femminile neoassunte sul totale assunto	23,00%	23,67%
KSI-021	% di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente	11,00%	11,89%
KSI-028	% personale proveniente da altri Paesi	1,60%	3,76%
KSI-024	n. segnalazioni / denunce	0	1
KSI-029	n. reclami pervenuti da dipendenti e collaboratori	0	0

### 5.5.1 Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo

Dai dati di monitoraggio si valuta quanto segue:

Obiettivo	Azioni Miglioramento
Esercizio del diritto ad assentarsi per ragioni familiari	La totalità del personale che ha aveva diritto lo ha esercitato il che dimostra un efficace comunicazione e una buona flessibilità operativa interna.
Favorire l'inserimento di personale diversamente abile	Perseguire collaborazioni e programmi come "Includere per Crescere" del Consorzio ELIS che si prefigge di integrare nelle aziende persone con esperienze professionali pregresse, che a causa di un bisogno o una fragilità sono al momento escluse dal mondo del lavoro.
Sostenere la parità di genere	La società è impegnata nel sostenere attivamente la parità di genere, attraverso iniziative volte a favorire l'ingresso e la crescita professionale di tutte le persone, con particolare attenzione alla valorizzazione del talento femminile e alla riduzione del gap di genere. Questi obiettivi potrebbero essere raggiunti più facilmente attraverso l'adozione di strumenti come il sistema di gestione per la parità di genere previsto dalla UNI PdR 125. Questo rappresenterebbe un passo importante per rafforzare l'impegno della Direzione verso un ambiente di lavoro più equo, inclusivo e rispettoso delle pari opportunità.
Valorizzare la diversità culturale e promuovere l'inclusione	L'azienda promuove da tempo l'inserimento di persone con background culturali differenti, riconoscendo il valore che la diversità apporta all'innovazione e alla crescita. L'integrazione di competenze provenienti da contesti geografici, culturali e sociali eterogenei è in aumento e il percorso verso un'organizzazione sempre più inclusiva, equa e multiculturale è già avviato.
Efficacia del sistema di gestione della prevenzione della discriminazione	La presenza di una segnalazione porta a considerare la necessità di investire in ulteriore prevenzione come maggiore informazione e formazione.

## 5.6 Pratiche disciplinari

Rif.	Indicatore	2023	2024
KSI-045	Lettere di contestazione disciplinare	12	13
KSI-046	Vertenze sindacali	0	0

### 5.6.1 Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo

Obiettivo	Azioni Miglioramento
Miglioramento del clima aziendale	L'assenza di controversie e il numero costante di contestazioni, nonostante il raddoppio del numero di dipendenti, testimoniano un clima aziendale buono. Fatto testimoniato anche dal raggiungimento del risultato di "Great Place to Work 2025" ottenuto attraverso una valutazione di terza dei dati acquisiti da una survey a cui ha partecipato oltre il 90% dei e delle dipendenti.

## 5.7 Orario di lavoro

Rif.	Indicatore	2023	2024
KSI-040	n. di part-time attivi / n. totale dipendenti	4,08%	2,57%
KSI-041	% di lavoro straordinario autorizzato rispetto all'orario standard di lavoro	15,01%	15,00%
KSI-042	n. di superamenti del n. massimo di straordinari ammessi (su base annua)	7	8
KSI-043	Rapporto tra N. ore di ferie godute / N. totale di ferie maturate (Ferie + PAR + Banca Ore)	73,28%	82,71%
KSI-044	% di forza lavoro con modalità flessibili di gestione dell'orario lavorativo (esclusa la turnazione)	100,00%	100,00%

### 5.7.1 Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo

Obiettivo	Azioni Miglioramento
Rispetto dell'orario di lavoro secondo quanto disciplinato dal CCNL di riferimento	Le iniziative in corso sulle ferie e sul monitoraggio degli straordinari vanno mantenute per prevenire anomalie sugli straordinari e garantire il mantenimento dei piani ferie.

## 5.8 Retribuzione

Rif.	Indicatore	2023	2024
KSI-048	Indicatore di monitoraggio divario salariale (Uomini / Donne)  (Media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso maschile – media della retribuzione oraria lorda delle dipendenti di sesso femminile) / Media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso maschile	8,40%	6,10%
KSI-049	Indicatore di monitoraggio divario salariale  (Remunerazione totale annua per la persona con il salario più elevato dell'impresa / Remunerazione totale annua mediana dei dipendenti (ad esclusione della persona con il salario più elevato))	n.d.	10,50%
KSI-052	Scostamento medio del giorno di pagamento stipendio/ giorno massimo di pagamento dichiarato stipendio	0	0
KSI-053	Buste paga conformi al CCNL (minimi tabellari) / N. di buste paga totale	100,00%	100,00%
KSI-054	Contratti a tempo determinato sul totale	0,35%	1,30%
KSI-055	Contratti a tempo indeterminato sul totale	99,65%	98,70%

### 5.8.1 Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo

Obiettivo	Azioni Miglioramento
Divario Salariale	L'impegno dell'azienda nella riduzione del gap salariale è parte della sua politica
Conformità retribuzione alle norme e regolamenti vigenti	Mantenere lo stesso livello di qualità nel tempo
Copertura contrattuale	La totalità del personale dipendente è coperta da un contratto e il numero dei contratti a tempo determinato sono ridotti a un livello fisiologico

## 5.9 Sistema di Gestione

Rif.	Indicatore	2023	2024
KSI-064	% di NC chiuse rispetto al totale rilevato (Audit interni / esterni)	100,00%	100,00%

### 5.9.1 Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo

Obiettivo	Azioni Miglioramento
Miglioramento continuo dell'efficacia del Sistema di Gestione SA8000	<p>Sensibilizzare maggiormente i neoassunti e le neoassunte, durante le sessioni di On-boarding Breakfast e nel welcome package, sulla formazione e sui temi della responsabilità sociale.</p> <p>Monitoraggio annuale da parte del SPT.</p>

# OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO



# 6. OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Come parte integrante del piano di miglioramento si intendono richiamati in questo paragrafo gli obiettivi valutati e dichiarati nei paragrafi precedenti e come emersi dall'ultimo riesame della Direzione SA8000.

**Nell'ottica di miglioramento continuo del Sistema di Gestione, alle azioni sopra citate la Società si impegna:**

- a potenziare il sistema monitoraggio delle performance del Sistema di Gestione, affiancando all'indicatore

<b>KSI-064</b>	% di NC chiuse rispetto al totale rilevato (Audit interni / esterni)
----------------	--

altri indicatori di performance.

- in relazione al requisito "**Libertà di associazione e contrattazione collettiva**", a valutare l'introduzione di ulteriori indicatori sulla base di valutazione congiunta da tenersi all'interno del SPT.





[lutech.group](http://lutech.group)





[lutech.group](http://lutech.group)