

STRATEGIA

Il Gruppo Lutech ha sviluppato un'analisi strutturata degli impatti, dei rischi e delle opportunità, in conformità con quanto richiesto dalla normativa CSRD. L'attività ha previsto la valutazione di scenari interni e riferiti alla catena del valore, rilevanti per il business e per il contesto in cui il Gruppo opera.

Potenziali rischi/opportunità

RISCHI

DIFFICOLTÀ AD ATTRARRE TALENTI SPECIALIZZATI PER BASSA TALENT ACQUISITION

WORK-LIFE BALANCE COMPROMESSO DA CARICHI DI LAVORO ELEVATI

RISCHIO LEGALE E REPUTAZIONALE PER MANCATO RISPETTO DI NORME

SCARSO SENSO DI APPARTENENZA E FUGA VERSO COMPETITOR

STRESS E CALO DI PRODUTTIVITÀ DOVUTI A PICCHI E SCADENZE

CARENZA DI COMPETENZE PER MANCANZA DI FORMAZIONE CONTINUA

ISOLAMENTO E MINORE COESIONE PER CHI LAVORA PRESSO CLIENTI

OPPORTUNITÀ

REPUTAZIONE INCLUSIVA IN UN SETTORE POCO EQUILIBRATO

MAGGIORE PRODUTTIVITÀ GRAZIE A ENGAGEMENT E RETENTION

LEADERSHIP RESPONSABILE IN OTTICA "PEOPLE-FIRST COMPANY"

RIDURRE IL DIGITAL SKILL GAP CON PROGRAMMI DI UPSKILLING/RESKILLING

PIÙ FIDELIZZAZIONE CON SMART WORKING E FLESSIBILITÀ

MOTIVAZIONE ALTA GRAZIE A PROGETTI A IMPATTO SOCIALE POSITIVO



Dalla "Survey Speak Up" del 2023 → individuate 3 direttrici di azione di Medio e Lungo Periodo:

1 Learning & Development

PIANO D'AZIONE: PIATTAFORMA "LUTECH LEARNING" PER FORMAZIONE, INFORMAZIONE, EVENTI E CONTEST

2 Group Identity

PIANO D'AZIONE: ATTIVITÀ DI GAMIFICATION PER INTEGRARE LE PERSONE DELLE VARIE LEGAL ENTITY E SEDI "WONDER LUTECH"

3 Valutazione delle Performance

PIANO D'AZIONE: MODELLO DI PERFORMANCE MANAGEMENT PER VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE HARD E SOFT



• People Engagement

AREA DEDICATA ALLE TEMATICHE DIVERSITY, EQUITY E INCLUSION, INTEGRAZIONE INTERGENERAZIONALE, BENESSERE, SALUTE MENTALE, EQUILIBRIO CASA-LAVORO, ON-BOARDING.

• Chief Human Resources Officer

GESTISCE L'ORGANIZZAZIONE DEL PERSONALE ED IL SUO COINVOLGIMENTO NEL RAGGIUNGIMENTO DI OBIETTIVI TRA I QUALI: MOTIVAZIONE PERSONALE, COLLABORAZIONE INTER-OPERATION, EQUILIBRIO CASA-LAVORO.

I LAVORATORI DEL GRUPPO LUTECH:

età media

40,4 anni

origine

83% italiana
17% straniera

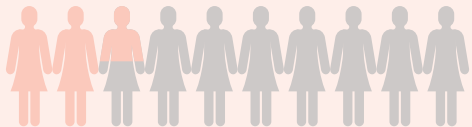
seniority media

7,6 anni

orario di lavoro standard

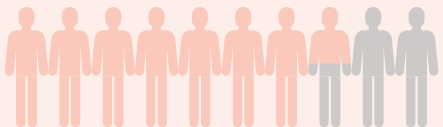
8 H al giorno secondo il CCNL applicato

donne



26%

uomini



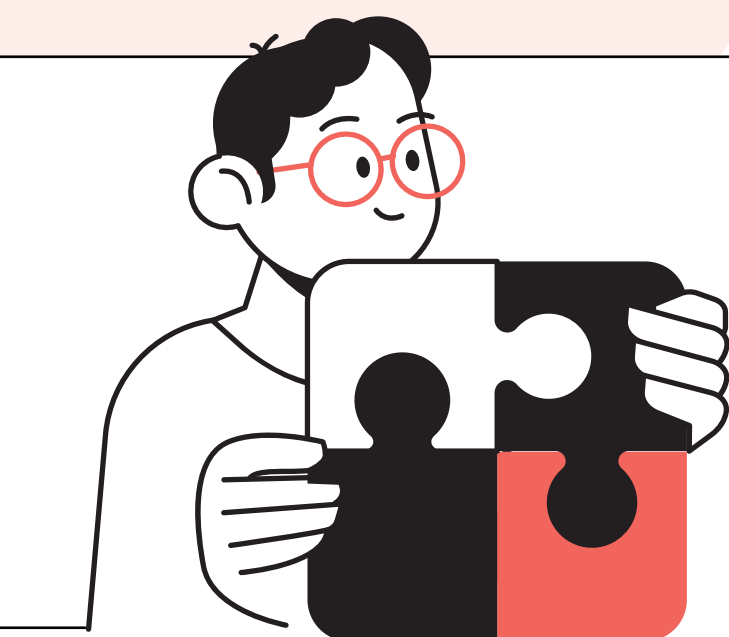
74%

100%

POSSIBILITÀ SMARTWORKING PER LA FORZA LAVORO

50+%

UTILIZZO SMARTWORKING accessibile al 100% della forza lavoro dipendente



POLITICHE

• DIRITTI UMANI E DEL LAVORO:

il Gruppo applica le indicazioni dei CCNL in vigore, ma anche policies, codice etico, di condotta e sistemi di gestione che garantiscono i lavoratori propri e della catena del valore

• COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI PROPRI:

intranet, newsletter, Community, incontri One-to-One, periodiche survey, in modalità bottom-up e top-down

• MISURE PER PORRE RIMEDIO A EVENTUALI VIOLAZIONI DEI DIRITTI UMANI:

attuazione di sistemi di gestione con monitoraggio di KPI, piattaforma di Whistleblowing per le segnalazioni (con garanzia di privacy e di tutela)



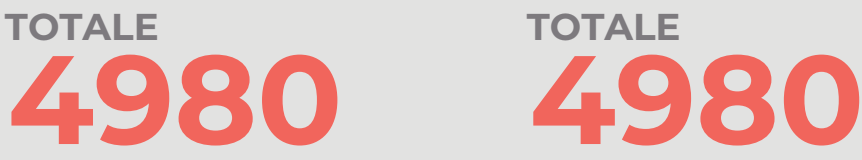
Il Gruppo Lutech si allinea alla Legge 81/08, ulteriormente supportata dalla Politica del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro e dalla Politica per la Responsabilità Sociale (ISO 45001 e SA 8000 - dove presenti) e prevede processi, procedure, KPI, monitoraggio, audit interni ed esterni ed eventuali azioni correttive al fine di garantire il massimo rispetto dei diritti della forza lavoro propria.

NUMERI

Forza lavoro nel Gruppo Lutech:



Tipologia di assunzioni nel Gruppo Lutech:



Suddivisione contrattuale per genere

TIPO RAPP.	FEMMINE	MASCHI	N/A	TOTALI
TEMPO DETERMINATO ESTERO	6	5	0	11
TEMPO DETERMINATO O CONTRATTO A TERMINE	15	37	0	52
TEMPO INDETERMINATO ESTERO	60	97	1	158
TEMPO INDETERMINATO	1.224	3.535	0	4.759
TOTALI	1.305	3.674	1	4.980

Suddivisione dipendenti per paese di residenza

STATO RESIDENZA	ITALIA	CINA	SPAGNA	ALBANIA	GRECIA	IRLANDA	SVIZZERA	TOTALI
	4.807	88	80	2	1	1	1	4.980

lavoratori autonomi



100%

dipendenti coperti da contratto collettivo nazionale



Diversità di genere a livello di dirigenza (Dirigenti e Amministratori) e quadri (si intendono i primi due livelli sotto l'organo di ADC) e distribuzione dei dipendenti per fascia d'età:

DIRIGENTI-QUADRI - TOTALE E DIVISIONE PER GENERE

Metriche della diversità di GRUPPO	N°TOTALE DIRIGENTI E QUADRI	UOMINI N°	UOMINI %	DONNE N°	DONNE %	ALTRO N°	NON COMUNICATO %
Totale	848	700	83%	148	17%	-	-

ETÀ POPOLAZIONE AZIENDALE

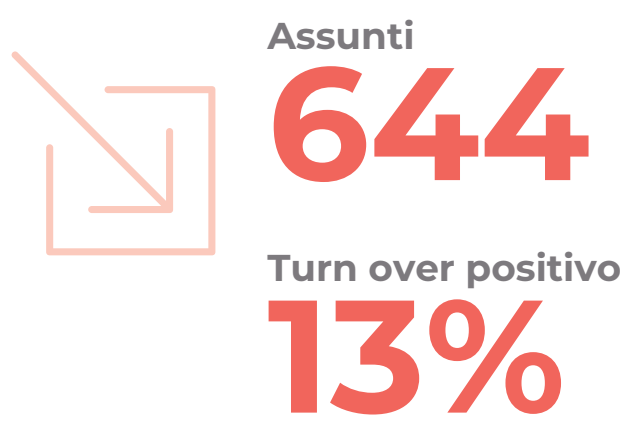
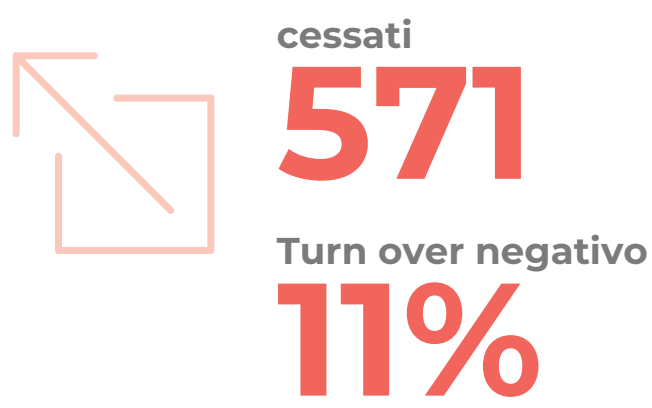
N°TOTALE PERSONE	N° PERSONE Età <30	<30%	N° PERSONE 30<Età<50	30<Età<50 %	N° PERSONE >50	>50 %
4980	1156	23%	2613	52%	1211	24%

Formazione obbligatoria e non obbligatoria, per genere e per livello:

METRICHE DI FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE DI GRUPPO

VALORI DI GRUPPO	N° PERSONE	% SUL TOTALE POPOLAZIONE	N° ORE FORMAZIONE	formazione HARD SKILLS N° PERSONE	formazione HARD SKILLS N° ORE	formazione SOFT SKILLS N° PERSONE	formazione SOFT SKILLS N° ORE
NUMERO DIPENDENTI TOTALE	4980						
<i>Dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo di carriera</i>							
DI CUI DONNE	1124	23%					
DI CUI UOMINI	3099	62%					
DI CUI IMPIEGATI	3427	69%					
DI CUI QUADRI	638	13%					
DI CUI DIRIGENTI	158	3%					
<i>Persone che hanno fatto Formazione NON obbligatoria</i>							
DI CUI DONNE	775	16%	12280,6	438,0	8124,7	550,0	4219,9
DI CUI UOMINI	2337	47%	43024,9	1479,0	30540,2	1464,0	12910,8
DI CUI IMPIEGATI	2527	51%	44797,4	1652,0	32967,0	1555,0	11962,4
DI CUI QUADRI	460	9%	8503,4	239,0	4832,8	342,0	3837,6
DI CUI DIRIGENTI	126	3%	2067,7	26,0	560,1	121,0	1347,7

TASSO DI TURNOVER POSITIVO E NEGATIVO GRUPPO LUTECH



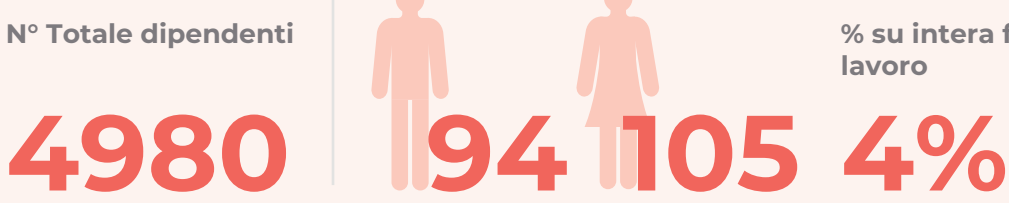
5 Sessioni di psicoterapia offerte a tutti i dipendenti del Gruppo Lutech

0 Decessi correlati a lesioni e malattie contratte sul luogo di lavoro

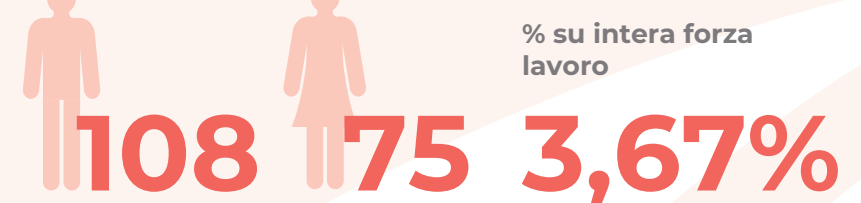


CONGEDI PARENTALI E PERMESSI CAREGIVER NEL 2024

Numero dipendenti totali che ne hanno usufruito di CONGEDI PATERNITÀ/MATERNITÀ



Numero dipendenti totali che ne hanno usufruito di ASSISTENZA E PERMESSI EX L.104



0 Casi di discriminazione nel 2024

0 Incidenti gravi in materia di diritti umani connessi alla forza lavoro, nel 2024.