



BILANCIO SOCIALE SA8000

2025



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 2025, mentre le informazioni sono aggiornate alla data di emissione.

Milano, 26/05/2026

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

Anna Maria Fasoli - Rappresentante dei lavoratori SA8000

PREMESSA 6

1. INTRODUZIONE 8

2. CONTESTO 9

- 2.1 Il Gruppo Lutech
- 2.2 Valori di riferimento
- 2.3 Le parti interessate
- 2.4 Politica della Responsabilità Sociale

3. REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014 E INDICATORI 15

- 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

4. SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE 22

- 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

5. MONITORAGGIO PERIODICO DEI DATI 26

- 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

6. OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 37

PREMESSA

Il contesto attuale è segnato da una profonda accelerazione tecnologica, nella quale l'intelligenza artificiale e la trasformazione digitale stanno ridefinendo il modo di lavorare, di competere e di generare valore. In questo scenario, la solidità di un'impresa non si misura soltanto attraverso i risultati economici e tecnologici, ma anche dalla capacità di porre le persone al centro del proprio sviluppo e di riconoscere nei diritti, nel benessere e nella crescita professionale i veri presupposti di una competitività duratura.

Lutech è una società **AI for Value**: mette l'intelligenza artificiale al servizio di risultati concreti e misurabili per le aziende e le istituzioni che accompagna. È una visione precisa, l'AI come leva di valore, non come fine in sé, che porta con sé una consapevolezza altrettanto netta: dietro ogni soluzione e ogni risultato ci sono le competenze, la dedizione e il benessere delle persone che li rendono possibili. La tecnologia amplifica ciò che le persone sanno fare, ma è la qualità del capitale umano a fare la differenza. Per questa ragione la Responsabilità Sociale non rappresenta per Lutech un adempimento, ma una scelta coerente con l'identità e i valori del Gruppo.

Sono convinto che crescere in modo responsabile significhi far evolvere di pari passo l'innovazione e la cura delle persone, governando con la stessa attenzione il valore generato per i clienti e il contesto di lavoro in cui questo valore prende forma. È un impegno che attraversa tutte le funzioni aziendali e che si traduce in scelte concrete, misurabili e verificabili nel tempo.

Negli ultimi anni Lutech ha consolidato in modo significativo il proprio contributo allo sviluppo dell'ecosistema della ricerca, dell'innovazione e della formazione. Tra il 2022 e il 2025 il Gruppo ha attivato progetti cofinanziati con anche la partecipazione di università e spin-off universitari per un valore complessivo di oltre 70 milioni di euro.

Questo impegno prosegue nel triennio successivo con ulteriori progetti, confermando una strategia di lungo periodo orientata alla creazione e alla diffusione della conoscenza.

La presenza di centri di ricerca sul territorio – Bari, Napoli e Cosenza – e il coinvolgimento di oltre 500 ricercatrici, ricercatori e specialisti di innovazione testimoniano la volontà di contribuire attivamente allo sviluppo scientifico e tecnologico, valorizzando il dialogo continuo tra impresa, mondo accademico e comunità.

A questo si affianca la produzione di conoscenza, con proprietà intellettuali registrate (Lutech BrAln Digital Twin) e 20 pubblicazioni scientifiche su riviste di rilevanza e prestigio, che rafforzano il posizionamento del Gruppo come partner affidabile e credibile nei percorsi di innovazione avanzata.

Nel corso del 2025, Lutech ha inoltre continuato a investire in iniziative ad impatto sociale, sostenendo progetti in ambiti quali l'inclusione, la valorizzazione delle competenze femminili nelle discipline STEM, la salute e il benessere delle persone e lo sviluppo culturale e delle comunità locali. Si tratta di interventi che contribuiscono in modo concreto a generare valore condiviso, rafforzando il legame tra crescita aziendale e progresso sociale.

Il 2025 è stato per la Società un anno di crescita significativa e, al tempo stesso, di consolidamento di questo impegno. Lutech ha definito la propria Politica per la Responsabilità Sociale, confermato la certificazione SA8000 e scelto di rendere conto del proprio operato attraverso un Bilancio Sociale dedicato. In un anno che ha visto un'espansione importante dell'organico, la Società ha rafforzato la stabilità dei rapporti di lavoro, migliorato in modo netto gli indicatori di salute e sicurezza e proseguito nel percorso di inclusione e valorizzazione delle persone, con una crescente presenza femminile, una maggiore attenzione alle diversità e un dialogo sempre più strutturato con le rappresentanze dei lavoratori. Il riconoscimento come Great Place To Work® 2025 conferma la direzione intrapresa.

Un percorso di responsabilità autentico si misura anche dalla trasparenza con cui si guardano le aree che richiedono ancora attenzione e impegno. Per questo intendo proseguire nel miglioramento continuo, nel dialogo con tutte le parti interessate e nell'ascolto delle persone, consapevole che ogni risultato raggiunto è un punto di partenza più che un traguardo. È in questa logica che la Società continuerà a rafforzare i propri strumenti di monitoraggio e a tradurre i principi in azioni concrete, anno dopo anno.

Desidero rivolgere un ringraziamento alle persone di Lutech, che con il loro contributo quotidiano danno sostanza ai valori che questo documento racconta. È con loro, e con la fiducia di clienti, partner e stakeholder, che condividiamo l'impegno di costruire una crescita solida, inclusiva e sostenibile, nella convinzione che il valore più duraturo sia quello che mette al centro, insieme, l'innovazione e le persone.

Giuseppe Di Franco

CEO Gruppo Lutech

1. INTRODUZIONE

Nel percorso di crescita del Gruppo Lutech, la **Responsabilità Sociale** rappresenta un elemento sempre più centrale per orientare lo sviluppo dell'organizzazione verso modelli sostenibili, inclusivi e coerenti con i valori di correttezza, trasparenza e rispetto della persona. In uno scenario in cui il ruolo delle imprese è sempre più strettamente connesso alla qualità delle relazioni con lavoratori, clienti, fornitori, istituzioni e altri stakeholder, la Società riconosce nella tutela dei diritti umani e nel benessere delle persone un presupposto essenziale per una crescita solida e responsabile.

In tale contesto, nel **2025** la Società ha rafforzato il proprio impegno attraverso la definizione della **Politica per la Responsabilità Sociale**, il mantenimento di un **Sistema di Gestione SA8000**, e la conferma della relativa **certificazione** oltre alla redazione di un proprio **Bilancio Sociale**, quale strumento di rendicontazione e dialogo con tutte le parti interessate. A conferma dell'attenzione verso le persone e la qualità dell'ambiente di lavoro, il percorso intrapreso si affianca al riconoscimento di Lutech come **Great Place To Work®**.

All'interno del Gruppo, **Lutech S.p.A.** svolge un ruolo centrale nella diffusione degli indirizzi valoriali e delle linee guida aziendali; in tale prospettiva, la certificazione SA8000 rappresenta una concreta espressione dell'impegno assunto verso una gestione attenta agli aspetti etici, sociali e organizzativi. Il presente Bilancio Sociale SA8000 è pertanto riferito ai risultati e alle attività di monitoraggio di **Lutech S.p.A.**, di seguito indicata come la **Società**, e ha l'obiettivo di fornire a tutti gli stakeholder un quadro trasparente delle iniziative intraprese e dei risultati conseguiti in materia di Responsabilità Sociale.



CONTESTO



2. CONTESTO

2.1 Il Gruppo Lutech

Il **Gruppo Lutech** è una realtà di riferimento nel panorama italiano della trasformazione digitale e dell'Artificial Intelligence, con una presenza crescente a livello europeo. Il Gruppo progetta, realizza e gestisce soluzioni per la trasformazione digitale, l'innovazione e la crescita di aziende e istituzioni, mettendo a disposizione competenze tecnologiche, conoscenza dei processi di business e un approccio integrato orientato ai risultati.

Lutech si propone come **Digital Evolution Company**, accompagnando i clienti lungo tutto il ciclo di vita della trasformazione: dalla definizione della roadmap evolutiva e delle priorità di business, alla progettazione e realizzazione delle soluzioni, fino alla gestione operativa, al supporto e all'ottimizzazione continua delle performance. Questo approccio end-to-end consente al Gruppo di costruire ecosistemi digitali integrati, flessibili, scalabili e sicuri, in grado di rispondere alla complessità dei diversi contesti organizzativi e di mercato.

Per il 2025, il perimetro di rendicontazione del Gruppo comprende **oltre 6.000 professionisti e professionisti**; la presentazione corporate attuale di Lutech evidenzia inoltre una presenza in **5 Paesi** e un ecosistema di **oltre 100 partner tecnologici**, a conferma del percorso di crescita e consolidamento del Gruppo.

Il Gruppo sviluppa competenze distintive in ambiti quali **Artificial Intelligence e Generative AI, Data Intelligence & Analytics, HyperAutomation, Digital Twin, High Performance Computing, Quantum Computing, Cybersecurity, Cloud, Customer Experience, Smart City, piattaforme enterprise e soluzioni per l'energy management**. Grazie a queste competenze, Lutech è in grado di offrire soluzioni digitali integrate e specialistiche, facendo leva sia su expertise verticali per settore, sia sulla capacità di integrare le migliori tecnologie disponibili sul mercato.

La conoscenza approfondita dei processi specifici delle diverse industry rappresenta uno degli elementi distintivi del Gruppo. Lutech opera con un approccio che combina innovazione tecnologica, competenze applicative e infrastrutturali, attenzione alla sicurezza e capacità di governare l'evoluzione dei sistemi nel tempo. In questa prospettiva, la collaborazione con partner tecnologici, università e attori dell'ecosistema dell'innovazione contribuisce a rafforzare la capacità del Gruppo di generare valore sostenibile per clienti, persone e comunità.

All'interno del Gruppo Lutech, **Lutech S.p.A.** svolge un ruolo centrale nell'impostazione delle linee guida e dei valori aziendali. In tale contesto si inserisce anche il percorso relativo alla certificazione **SA8000**, che rappresenta un'ulteriore conferma dell'impegno della Società verso la tutela dei diritti delle persone, il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e la diffusione di comportamenti etici e responsabili. Il presente Bilancio Sociale è riferito ai risultati e al monitoraggio di Lutech S.p.A., di seguito indicata come la **Società**.

FOCUS ON

**AI / Generative AI,
Data Intelligence,
HyperAutomation,
Digital Twin,
HPC,
Quantum Computing,
Cybersecurity,
Cloud,
Customer Experience,
Smart City,
Energy Management**

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 valori che orientano l'azione della Società si inseriscono nel più ampio quadro di principi che caratterizza il Gruppo Lutech, fondato sulla centralità delle persone, sull'innovazione, sull'integrità, sulla responsabilità e sulla capacità di creare valore per clienti, partner e comunità. La crescita del Gruppo si fonda infatti sull'investimento continuo nelle competenze, sulla valorizzazione del talento e su una cultura organizzativa orientata al miglioramento continuo e alla collaborazione.

In coerenza con il proprio percorso di responsabilità sociale, la Società riconosce come valori fondamentali il **rispetto della persona e dei diritti umani**, la promozione del **benessere del personale**, la correttezza e la trasparenza nei rapporti con tutti gli stakeholder, la valorizzazione delle diversità e il contrasto a ogni forma di discriminazione. La Società considera inoltre essenziale lo sviluppo di relazioni professionali ispirate alla fiducia reciproca, al dialogo e alla responsabilità condivisa.

La Società promuove un ambiente di lavoro in cui ogni persona possa sentirsi rispettata, sicura, apprezzata e posta nelle condizioni di esprimere pienamente il proprio contributo. In tale prospettiva, l'attenzione ai temi dell'inclusione, della crescita professionale, della salute e sicurezza, dell'ascolto e del coinvolgimento delle persone rappresenta un elemento centrale dell'identità organizzativa e della gestione aziendale.

Il percorso di sostenibilità del Gruppo, rafforzato dalla pubblicazione annuale del **Report di Sostenibilità**, conferma inoltre l'importanza attribuita a temi quali la gestione della forza lavoro, la tutela dei diritti lungo la catena del valore, la sicurezza e la trasparenza verso i clienti, la condotta etica e la governance. Questi ambiti costituiscono un riferimento importante anche per l'attuazione e il miglioramento del Sistema di Gestione SA8000 della Società.



2.3 Le parti interessate

La Società identifica come **parte interessata** ogni soggetto che può influenzare o essere influenzato, direttamente o indirettamente, dalle proprie attività, dalle decisioni assunte e dai risultati conseguiti. In questa prospettiva, il dialogo con gli stakeholder rappresenta un elemento essenziale per comprendere bisogni, aspettative e aree di attenzione rilevanti ai fini della responsabilità sociale e del miglioramento continuo del Sistema di Gestione SA8000.

In coerenza con l'impostazione del Gruppo Lutech e con l'analisi del contesto sviluppata dalla Società, tra le principali parti interessate rientrano: **azionisti, dipendenti, lavoratori somministrati, stagisti e collaboratori, clienti, fornitori e partner, autorità e istituzioni, organizzazioni sindacali, auditor esterni, funzioni di supporto, unità operative, media e comunità di riferimento**. Per ciascuna di queste categorie, la Società considera rilevanti aspetti quali la correttezza dei comportamenti, la trasparenza, la qualità delle relazioni, la conformità normativa, la tutela dei diritti delle persone e la continuità del miglioramento organizzativo.

Il coinvolgimento delle parti interessate consente alla Società di rafforzare la propria capacità di presidiare i temi sociali, etici e organizzativi più rilevanti, nonché di individuare in modo più efficace i fattori di rischio e le opportunità di miglioramento. In tale logica, l'ascolto strutturato degli stakeholder e la condivisione trasparente degli impegni assunti rappresentano strumenti fondamentali per consolidare un modello di crescita responsabile, inclusivo e coerente con i valori del Gruppo.

L'analisi del contesto e delle parti interessate costituisce quindi una base utile per orientare le priorità della Società in materia di responsabilità sociale, tutela delle persone, correttezza dei rapporti di business, monitoraggio degli impatti e definizione delle azioni di miglioramento. In questo senso, il Bilancio Sociale rappresenta uno degli strumenti attraverso cui la Società rende conto del proprio impegno verso gli stakeholder interni ed esterni.

2.4 Politica della Responsabilità Sociale



La Politica per la Responsabilità Sociale definisce i principi e gli indirizzi attraverso cui la Società attua il proprio impegno in conformità allo standard SA8000:2014, promuovendo il rispetto dei diritti umani e del lavoro, la tutela della dignità della persona e lo sviluppo di un contesto organizzativo improntato a correttezza, inclusione e responsabilità.

In coerenza con tale impegno, la Società adotta modalità di gestione trasparenti e orientate al miglioramento continuo, assicurando il rispetto delle disposizioni normative applicabili in materia di lavoro e diritti dei lavoratori, nonché il monitoraggio periodico dell'efficacia del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale.

La Politica si traduce nella promozione di adeguate attività di informazione, formazione, sensibilizzazione e controllo, rivolte sia al personale interno sia ai fornitori, ai partner e agli altri soggetti coinvolti nella catena del valore, anche attraverso specifiche attività di audit e rendicontazione verso le parti interessate. Essa si fonda sul rifiuto di ogni forma di lavoro infantile e forzato, sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sul rispetto della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva, sul contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, sull'adozione di pratiche disciplinari conformi alla normativa e ai contratti applicabili, sul rispetto dell'orario di lavoro e sulla garanzia di una retribuzione equa e conforme alla disciplina vigente.

La Politica è integrata nel più ampio sistema di governance aziendale ed è sviluppata in coerenza con il Codice Etico, con il Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/2001 e con le politiche aziendali in materia di Ambiente, Salute e Sicurezza, Diversità, Equità e Inclusione e Parità di Genere.

L'attuazione e il presidio della Politica sono affidati ai ruoli e agli organismi preposti al Sistema SA8000, che ne assicurano applicazione, monitoraggio, riesame e miglioramento continuo, anche attraverso il coinvolgimento delle parti interessate e l'utilizzo di specifici canali di segnalazione e reclamo.

La Politica si applica a dipendenti, consulenti, fornitori, subappaltatori e partner commerciali ed è resa pubblica attraverso i canali aziendali dedicati, quale espressione concreta dell'impegno della Società verso un modello di sviluppo responsabile, equo e sostenibile.



REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014 E INDICATORI

 **LUTECH**

3. REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014 E INDICATORI

Il presente capitolo sintetizza i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA8000:2014 e richiama gli indicatori adottati dalla Società per il monitoraggio delle relative performance. I valori consuntivi degli indicatori sono riportati nel capitolo 5 del Bilancio Sociale, mentre nel presente capitolo vengono descritti i requisiti, l'approccio adottato dalla Società e i KPI utilizzati per il monitoraggio periodico. Il monitoraggio degli indicatori avviene con frequenza almeno semestrale.

3.1 Lavoro infantile

Lo standard SA8000 richiede che l'organizzazione non ricorra né dia sostegno al lavoro infantile e che disponga di procedure idonee a prevenire tale rischio, a rimediare ad eventuali situazioni non conformi e a tutelare l'eventuale giovane lavoratore, assicurandone salute, sicurezza e diritto all'istruzione. La prevenzione deve estendersi anche alla catena di fornitura, in coerenza con il principio di due diligence sociale.

La Società attua il presidio del requisito attraverso la verifica anagrafica in fase di assunzione, il controllo documentale e il monitoraggio dei fornitori ritenuti più esposti al rischio. Non sono ammessi rapporti di lavoro con personale di età inferiore ai limiti previsti dalla normativa applicabile e dallo standard, né situazioni che possano esporre minori o giovani lavoratori a condizioni nocive, pericolose o incompatibili con il percorso scolastico.

3.2 Lavoro forzato e obbligato

SA8000 vieta qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligato, inclusi il trattenimento di documenti in originale, la richiesta di depositi, l'imposizione di costi di assunzione ai lavoratori, il ricorso a minacce o coercizioni e ogni pratica che limiti indebitamente la libertà del personale di interrompere il rapporto di lavoro. Il principio si estende anche alla prevenzione di fenomeni riconducibili alla tratta di esseri umani.

La Società assicura che il rapporto di lavoro sia basato su adesione libera e consapevole, nel rispetto dei diritti contrattuali e della normativa vigente. Al personale sono rese disponibili informazioni chiare su contratto, condizioni economiche e diritti/doveri connessi al rapporto di lavoro; inoltre, non vengono trattenuti documenti personali né richieste somme o garanzie all'avvio del rapporto. Il presidio del requisito è completato dal monitoraggio del turnover e dall'analisi di eventuali reclami, quali indicatori indiretti della qualità delle condizioni di impiego.

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

Il requisito SA8000 in materia di salute e sicurezza prevede che l'organizzazione garantisca un ambiente di lavoro sicuro e salubre, valuti i rischi, adotti misure di prevenzione e protezione, assicuri formazione periodica, registri gli eventi infortunistici e favorisca il coinvolgimento dei lavoratori nel miglioramento continuo delle condizioni di lavoro. Il sistema deve inoltre prevedere ruoli, responsabilità e processi documentati a presidio del rischio.

La Società presidia il requisito mediante un sistema organizzato di prevenzione e protezione, coerente con la normativa vigente e integrato con il proprio sistema di gestione della salute e sicurezza. Tra gli elementi rilevanti rientrano la valutazione periodica dei rischi, la sorveglianza sanitaria, la nomina dei soggetti previsti dalla legge, la formazione obbligatoria del personale, l'analisi degli eventi lesivi e il monitoraggio degli indici di frequenza e gravità degli infortuni. Particolare attenzione è dedicata anche al coinvolgimento attivo dei lavoratori nelle attività preventive.

	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 nelle attività preventive	KSI-062	% di lavoratori in linea con la formazione obbligatoria (D.LGS.81/08) sul totale dei lavoratori
	KSI-063	% di lavoratori in linea con la visita medica periodica sul totale dei lavoratori

3.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

SA8000 richiede che tutto il personale possa esercitare liberamente il diritto di costituire, aderire e partecipare a organizzazioni sindacali di propria scelta, nonché di contrattare collettivamente, senza timore di discriminazioni, intimidazioni o ritorsioni. L'organizzazione deve garantire l'accesso ai rappresentanti dei lavoratori e favorire forme alternative di rappresentanza laddove i diritti sindacali siano limitati per legge.

La Società riconosce il valore del dialogo sociale e assicura il rispetto delle prerogative sindacali e della rappresentanza dei lavoratori, anche nell'ambito del Sistema SA8000. Il presidio del requisito si traduce nella disponibilità al confronto con le organizzazioni sindacali, nella tutela dei rappresentanti dei lavoratori, nella copertura contrattuale collettiva e nel monitoraggio di indicatori relativi a iscrizione sindacale, presenza di rappresentanze, livello di dialogo e reclami riferibili ai diritti di associazione.

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva		
Obiettivo fondamentale	Rif.	Indicatore
Libertà di associazione	KSI-033	% di lavoratori iscritti al sindacato sul totale dei lavoratori
	KSI-034	n. di dipendenti che lavorano in sedi con rappresentanti dei lavoratori / 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

Il requisito relativo alla discriminazione impone all'organizzazione di non porre in essere né tollerare trattamenti discriminatori nell'assunzione, nella retribuzione, nell'accesso alla formazione, nello sviluppo professionale, nella cessazione del rapporto o nel pensionamento, sulla base di caratteristiche personali o condizioni protette. Lo standard vieta inoltre comportamenti offensivi, minacciosi, vessatori o sessualmente coercitivi e tutela il diritto del personale a esprimere identità, convinzioni e bisogni connessi alla propria sfera personale.

La Società presidia il requisito promuovendo processi di gestione delle persone fondati su criteri oggettivi, sulla valorizzazione delle competenze e sul rispetto delle diversità. Il monitoraggio include indicatori riferiti all'esercizio dei diritti di cura e assistenza familiare, all'inclusione delle persone con disabilità, alla parità di genere, alla presenza di personale proveniente da altri Paesi e alla gestione di eventuali segnalazioni o reclami in materia di discriminazione, mobbing o comportamenti non coerenti con i principi aziendali.

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 disabili in forza L. 68/99 (media periodo specificato) - rispetto al TOTALE dipendenti
Sostenere la parità di genere	KSI-016	n. di lavoratori 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

SA8000 richiede che tutto il personale sia trattato con dignità e rispetto e vieta il ricorso a punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale o altri trattamenti duri o inumani. L'eventuale esercizio del potere disciplinare deve pertanto avvenire nel rispetto della legge, della contrattazione collettiva applicabile e dei principi di proporzionalità, correttezza e tracciabilità.

La Società applica le procedure disciplinari esclusivamente nei casi e con le modalità previste dal quadro normativo e contrattuale di riferimento. Il monitoraggio del requisito avviene attraverso indicatori che consentono di osservare l'andamento delle contestazioni disciplinari e l'eventuale insorgenza di vertenze sindacali, quali segnali utili anche alla valutazione del clima aziendale.

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

3.7 Orario di lavoro

Il requisito sull'orario di lavoro stabilisce che l'organizzazione debba rispettare le leggi vigenti, la contrattazione collettiva e gli standard di settore in materia di orari, riposi e festività, prevedendo una settimana lavorativa ordinaria entro i limiti stabiliti, almeno un giorno di riposo ogni sei giorni consecutivi e il carattere volontario del lavoro straordinario, salvo le eccezioni espressamente ammesse dallo standard.

La Società presidia questo ambito monitorando l'organizzazione dell'orario, il ricorso al part-time, il livello di straordinario autorizzato, gli eventuali superamenti dei limiti contrattuali, la fruizione delle ferie e la diffusione di modalità flessibili di gestione dell'orario. Tale approccio consente di verificare non solo la conformità formale ai requisiti, ma anche l'equilibrio tra esigenze organizzative e sostenibilità dei carichi di lavoro.

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

SA8000 richiede che la retribuzione corrisposta per la normale settimana di lavoro sia almeno conforme agli standard legali, contrattuali o di settore applicabili e che sia sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a garantire una quota di reddito discrezionale. Lo standard richiede inoltre trasparenza nelle buste paga, puntualità nei pagamenti, corretta remunerazione dello straordinario e divieto di pratiche elusive quali falsi apprendistati o accordi contrattuali volti ad aggirare gli obblighi nei confronti del personale.

La Società presidia il requisito assicurando la regolarità e la tracciabilità dei pagamenti, la conformità delle buste paga ai minimi contrattuali, il monitoraggio del divario salariale e l'analisi della copertura contrattuale tra rapporti a tempo determinato e indeterminato. L'insieme degli indicatori adottati consente di valutare sia il rispetto degli obblighi di legge e di CCNL, sia l'equità complessiva del sistema retributivo.

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 ha adottato e mantiene attivo un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme allo standard SA8000:2014, quale strumento di governo, monitoraggio e miglioramento continuo delle proprie prestazioni sociali. Il Sistema consente di presidiare in modo strutturato i requisiti della norma, di integrare i principi della Politica per la Responsabilità Sociale nei processi aziendali e di assicurare il coinvolgimento delle funzioni competenti e delle parti interessate.

La documentazione del Sistema comprende il Manuale del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale (MRS-000), le procedure applicabili, le registrazioni e gli strumenti di monitoraggio necessari a dare evidenza dell'attuazione dei requisiti SA8000. Il Manuale descrive l'assetto del Sistema, le responsabilità attribuite, le modalità operative adottate e il registro della normativa applicabile, al fine di garantire l'identificazione, l'aggiornamento e l'accessibilità delle prescrizioni rilevanti in materia di responsabilità sociale.

Il Sistema è oggetto di verifica, riesame e aggiornamento periodico, anche attraverso il contributo del Social Performance Team (SPT), delle funzioni aziendali coinvolte e dei rappresentanti dei lavoratori per la SA8000. Di seguito sono riepilogate le principali attività attraverso cui la Società assicura l'efficace funzionamento del Sistema di Gestione.

4.2 Formazione e coinvolgimento del personale

La formazione e l'informazione del personale costituiscono elementi essenziali per la diffusione della cultura della responsabilità sociale e per l'efficace applicazione dei requisiti SA8000. La Società assicura iniziative formative e informative rivolte al Social Performance Team, al personale aziendale e ai nuovi assunti, con l'obiettivo di favorire la conoscenza della Politica per la Responsabilità Sociale, dei principi dello standard e dei canali di segnalazione disponibili.

Il coinvolgimento delle persone è promosso attraverso comunicazioni interne, momenti formativi, strumenti aziendali dedicati e il ruolo attivo dei rappresentanti dei lavoratori SA8000. Tale approccio mira a rendere il personale parte integrante del Sistema di Gestione, rafforzando la consapevolezza sui diritti, sui doveri e sulle modalità di partecipazione al miglioramento continuo.

4.3 Dialogo con le parti interessate

La Società riconosce il dialogo con le parti interessate quale leva fondamentale per garantire trasparenza, ascolto e presidio dei temi rilevanti in materia di responsabilità sociale. Le principali parti interessate sono identificate e considerate nell'ambito dell'analisi del contesto, con riferimento ai bisogni, alle aspettative e agli impatti connessi alle attività aziendali.

Il Bilancio Sociale rappresenta uno degli strumenti principali di rendicontazione e comunicazione esterna del Sistema SA8000, attraverso il quale la Società informa gli stakeholder sugli impegni assunti, sulle attività realizzate, sugli indicatori monitorati e sugli obiettivi di miglioramento. La comunicazione è inoltre supportata da canali interni ed esterni dedicati, inclusi gli strumenti aziendali di pubblicazione e aggiornamento della documentazione rilevante.

4.4 Controllo dei fornitori e degli appaltatori

In coerenza con i requisiti dello standard SA8000, la Società presidia la propria catena di fornitura attraverso attività di qualificazione, sensibilizzazione e monitoraggio dei fornitori, subappaltatori e sub-fornitori rilevanti. Tale presidio è finalizzato a verificare l'adesione ai principi di responsabilità sociale e a prevenire potenziali rischi di non conformità lungo la catena del valore.

Gli strumenti adottati comprendono la presa visione e accettazione della Politica per la Responsabilità Sociale, la raccolta di informazioni mediante questionari o strumenti equivalenti, la valutazione dei rischi e, ove applicabile, la pianificazione di audit o verifiche sui fornitori ritenuti critici. Le eventuali criticità rilevate sono gestite mediante azioni correttive e di miglioramento, in coerenza con le procedure del Sistema di Gestione.

4.5 Verifiche ispettive

Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale è sottoposto a verifiche ispettive interne, svolte secondo pianificazione e con il coinvolgimento del Social Performance Team e di personale competente, interno o esterno. Le verifiche hanno lo scopo di valutare il livello di conformità ai requisiti SA8000, l'efficacia delle procedure adottate e lo stato di attuazione delle azioni correttive e preventive.

Gli esiti delle verifiche costituiscono un input rilevante per il monitoraggio del Sistema, per l'individuazione di eventuali aree di miglioramento e per il successivo riesame da parte della Direzione. La Società garantisce inoltre la piena collaborazione con gli organismi di certificazione e con gli auditor esterni nell'ambito delle verifiche di parte terza.

4.6 Riesame della Direzione

Il riesame della Direzione è effettuato con periodicità almeno annuale e rappresenta il momento formale di valutazione dell'adeguatezza, dell'efficacia e dell'allineamento del Sistema di Gestione SA8000 rispetto alla Politica per la Responsabilità Sociale, agli obiettivi aziendali e alle aspettative delle parti interessate.

Nel corso del riesame sono analizzati, tra gli altri elementi, gli esiti degli audit interni ed esterni, lo stato delle non conformità e delle azioni correttive, l'andamento degli indicatori, i reclami o le segnalazioni ricevute, la valutazione dei rischi SA8000 e il livello di raggiungimento degli obiettivi di miglioramento. Sulla base di tali evidenze, la Direzione definisce eventuali azioni correttive, preventive o di sviluppo del Sistema.

4.7 Obiettivi ed indicatori per il Sistema di Gestione

Il miglioramento continuo del Sistema di Gestione SA8000 è monitorato attraverso specifici indicatori, finalizzati a misurare l'efficacia dei presidi adottati e la capacità della Società di gestire tempestivamente eventuali non conformità rilevate nel corso delle verifiche interne o esterne. Gli indicatori sono analizzati periodicamente dal SPT e dalla Direzione nell'ambito delle attività di monitoraggio e riesame.

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 (*)	2024	2025	trend
Totale (KSI-025)	3.140	3.593	+14,43%
Distribuzione per genere			
Donne (KSI-026)	24,94%	25,61%	+0,67%
Uomini (KSI-027)	75,06%	74,39%	-0,67%
Distribuzione per fascia di età			
meno di 30 anni (KSI-017)	19,00%	22,46%	+3,46%
fra i di 30 e 50 anni (KSI-018)	55,00%	52,88%	-2,12%
oltre i 50 anni (KSI-019)	26,00%	24,66%	-1,34%

Le tabelle seguenti riportano i dati relativi agli indicatori specifici per il monitoraggio delle prestazioni aziendali nelle singole aree della norma SA8000, con confronto tra il **2024** e il **2025**. Dal confronto emerge una crescita dell'organico complessivo, accompagnata da un progressivo incremento della presenza femminile e della componente under 30, a conferma dell'evoluzione dimensionale e generazionale della Società.

5.1 Lavoro infantile

Rif.	Indicatore	2024	2025
KSI-031	n. di lavoratori con meno di 18 anni	0	0
KSI-032	n. di lavoratori con meno di 16 anni	0	0

Le verifiche e i controlli effettuati confermano, anche per il 2025, l'assenza di situazioni di lavoro infantile, sia all'interno della Società sia nell'ambito dei fornitori coinvolti nelle attività di monitoraggio. Il presidio del requisito continua a essere assicurato attraverso le procedure di verifica documentale in fase di assunzione e le attività di controllo previste dal Sistema di Gestione.

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	Confermare le procedure di verifica anagrafica e documentale in fase di assunzione e mantenere il monitoraggio dei fornitori critici, al fine di preservare l'assenza di lavoro infantile lungo il perimetro aziendale e nella catena di fornitura.

5.2 Lavoro forzato/obbligato

Rif.	Indicatore	2024	2025
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)	23,41%	16,24%

Nel 2025 non risultano reclami, denunce o incidenti gravi riconducibili a lavoro forzato o obbligato. Il tasso di avvicendamento del personale registra una riduzione rispetto al 2024, passando dal 23,41% al 16,24%, evidenziando una maggiore stabilità dell'organico pur in un contesto di mercato IT ancora caratterizzato da elevata mobilità professionale. La Società continua a garantire rapporti di lavoro fondati sulla libera adesione, sulla piena consapevolezza delle condizioni contrattuali e sull'assenza di qualsiasi forma di coercizione.

5.2.1 Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo

Obiettivo fondamentale	Azioni di Miglioramento
Assenza di utilizzo di lavoro forzato/obbligato	Proseguire nel monitoraggio dei reclami e del turnover, mantenendo attive le politiche di retention e le misure informative rivolte al personale sui diritti e sulle condizioni contrattuali applicabili.

5.3 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Rif.	Indicatore	2024	2025
KSI-056	giornate lavorative perdute (Infortunio, malattie...)	425	55
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	1
KSI-059	n. di infortuni per tipologia di lavoro (infortuni sul lavoro in itinere)	8	5
KSI-060	IF Indice Frequenza = "numero infortuni lavoro" x 1000000/"monte ore lavorate"	2,04%	1,08%
KSI-061	IG Indice di gravità = "numero giorni infortuni lavoro totali x 1000/"monte ore lavorate"	0,11%	0,01%
KSI-062	% di lavoratori in linea con la formazione obbligatoria (D.LGS.81/08) sul totale dei lavoratori	96,00%	98,00%
KSI-063	% di lavoratori in linea con la visita medica periodica sul totale dei lavoratori	96,00%	98,00%

Gli indicatori di salute e sicurezza evidenziano nel 2025 un miglioramento complessivo rispetto all'anno precedente: le giornate lavorative perdute si riducono in modo significativo, gli infortuni in itinere diminuiscono e gli indici di frequenza e gravità risultano in calo. Si rileva un infortunio specifico sul lavoro, che conferma l'esigenza di mantenere alta l'attenzione sulle attività di prevenzione, formazione e analisi degli eventi. La percentuale di lavoratori in linea con la formazione obbligatoria e con la visita medica periodica raggiunge il 98%, rafforzando il presidio preventivo del sistema.

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	Mantenere l'analisi sistematica degli eventi lesivi e dei near miss, con particolare attenzione all'infortunio specifico registrato nel 2025, al fine di individuare eventuali ulteriori azioni preventive.
Massimo coinvolgimento dei lavoratori nelle attività preventive	Consolidare i programmi di formazione e sorveglianza sanitaria, mantenendo livelli di copertura almeno pari al 95% e valorizzando il risultato del 98% raggiunto nel 2025.

5.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Rif.	Indicatore	2024	2025
KSI-033	% di lavoratori iscritti al sindacato sul totale dei lavoratori	5,00%	4,45%
KSI-034	n. di dipendenti che lavorano in sedi con rappresentanti dei lavoratori / numero di dipendenti	76,00%	71,33%
KSI-035	n. di associazioni sindacali presenti	11	12
KSI-036	n. di rappresentanti sindacali presenti	22	16
KSI-037	n. di reclami ricevuti per lesione dei diritti sindacali o di partecipazione ed associazione sindacale	1	0
KSI-038	n. di riunioni azienda-sindacati (livello di dialogo)	13	25
KSI-039	% della forza lavoro propria coperta da contratti collettivi	100,00%	100,00%

La Società conferma anche nel 2025 la piena copertura della forza lavoro mediante contratti collettivi applicabili. Il dialogo con le organizzazioni sindacali risulta rafforzato, con un incremento significativo delle riunioni azienda-sindacati e l'assenza di reclami per lesione dei diritti sindacali o di partecipazione. La riduzione della percentuale di lavoratori iscritti al sindacato e della quota di dipendenti operanti in sedi con rappresentanti dei lavoratori viene monitorata nell'ambito del presidio ordinario delle relazioni industriali.

5.4.1 Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo

Obiettivo fondamentale	Azioni di Miglioramento
Libertà di associazione	Proseguire il monitoraggio della presenza e distribuzione delle rappresentanze dei lavoratori, assicurando la piena accessibilità ai canali di partecipazione e rappresentanza.
Migliorare il clima aziendale	Consolidare la gestione partecipata delle eventuali segnalazioni, valorizzando il ruolo del Social Performance Team quando le tematiche ricadono nel perimetro SA8000.
Contrattazione collettiva	Mantenere il livello di dialogo con le organizzazioni sindacali, anche alla luce dell'incremento delle riunioni registrato nel 2025.

5.5 Discriminazione

Rif.	Indicatore	2024	2025
KSI-007	Congedo parentale: Indica la % di dipendenti che ha usufruito dei congedi (uomini) rispetto agli aventi diritto	100,00%	100,00%
KSI-008	Congedo per i prestatori di assistenza: Indica la % di dipendenti che ha usufruito dei congedi (uomini) rispetto agli aventi diritto	100,00%	100,00%
KSI-009	Congedo paternità: Indica la % di dipendenti che ha usufruito dei congedi (uomini) rispetto agli aventi diritto	100,00%	100,00%
KSI-010	Congedo parentale: Indica la % di dipendenti che ha usufruito dei congedi (donne) rispetto agli aventi diritto	100,00%	100,00%
KSI-011	Congedo per i prestatori di assistenza: Indica la % di dipendenti che ha usufruito dei congedi (donne) rispetto agli aventi diritto	100,00%	100,00%
KSI-012	Congedo maternità: Indica la % di dipendenti che ha usufruito dei congedi (donne) rispetto agli aventi diritto	100,00%	100,00%
KSI-022	n. hh permessi L. 104/92 (monitoraggio sul valore totale)	12523	20446
KSI-023	n. hh permessi L. 104/92 (monitoraggio del numero di ore sul totale dei dipendenti)	4	6
KSI-015	% lavoratori disabili in forza L. 68/99 (media periodo specificato) - rispetto al TOTALE dipendenti	2,74%	2,92%
KSI-016	n. di lavoratori di genere femminile neoassunte sul totale assunto	23,67%	27,11%
KSI-021	% di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente	11,89%	13,07%
KSI-028	% personale proveniente da altri Paesi	3,76%	4,29%
KSI-024	n. segnalazioni / denunce di casi di mobbing	1	0
KSI-029	n. reclami pervenuti da dipendenti e collaboratori	0	1

Dai dati di monitoraggio emerge un quadro complessivamente positivo in materia di pari opportunità, inclusione e prevenzione delle discriminazioni. È confermato il pieno esercizio dei congedi da parte degli aventi diritto, aumentano la presenza di lavoratrici tra le nuove assunzioni, la percentuale di donne con qualifica dirigenziale, la quota di personale proveniente da altri Paesi e l'incidenza dei lavoratori disabili sul totale dell'organico. L'azzeramento delle segnalazioni di mobbing rappresenta un segnale positivo; la presenza di un reclamo da dipendenti e collaboratori richiede comunque attenzione, analisi puntuale e gestione coerente con i canali aziendali previsti.

5.5.1 Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo

Obiettivo	Azioni Miglioramento
Esercizio del diritto ad assentarsi per ragioni familiari	Confermare le modalità di informazione e supporto che consentono al personale avente diritto di esercitare pienamente i congedi e i permessi per ragioni familiari.
Favorire l'inserimento di personale diversamente abile	Proseguire le collaborazioni e i programmi di inclusione lavorativa, monitorando il miglioramento dell'incidenza dei lavoratori disabili sul totale dell'organico.
Sostenere la parità di genere	Rafforzare le iniziative a sostegno della parità di genere, valorizzando l'aumento delle lavoratrici neoassunte e delle donne con qualifica dirigenziale e integrando tali evidenze nel percorso aziendale sulla parità di genere.
Favorire l'inserimento di personale di cultura diversa	Consolidare le azioni volte a favorire l'inserimento di persone con background geografici e culturali differenti, in coerenza con la crescita della quota di personale proveniente da altri Paesi.

5.6 Pratiche disciplinari

Rif.	Indicatore	2024	2025
KSI-045	Lettere di contestazione disciplinare	13	30
KSI-046	Vertenze sindacali	0	0

Nel 2025 si registra un incremento delle lettere di contestazione disciplinare rispetto al 2024, determinato dall'incremento del personale (piu che raddoppiato) a seguito di fusioni di altre aziende del Gruppo all'interno di Lutech SpA. Tale andamento richiede comunque un monitoraggio qualitativo delle casistiche e delle relative cause, al fine di verificare l'efficacia delle azioni di prevenzione, comunicazione interna e gestione del clima aziendale. L'assenza di vertenze conferma comunque la corretta applicazione delle procedure disciplinari nel rispetto del quadro normativo e contrattuale.

5.6.1 Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo

Obiettivo	Azioni Miglioramento
Miglioramento del clima aziendale	Approfondire le cause dell'aumento delle contestazioni disciplinari, monitorandone natura ed esiti, e rafforzare le iniziative di prevenzione e comunicazione interna a supporto del clima aziendale.

5.7 Orario di lavoro

Rif.	Indicatore	2024	2025
KSI-040	n. di part-time attivi / n. totale dipendenti	2,57%	2,67%
KSI-041	% di lavoro straordinario autorizzato rispetto all'orario standard di lavoro	15,00%	15,01%
KSI-042	n. di superamenti del n. massimo di straordinari ammessi (su base annua)	8	6
KSI-043	Rapporto tra N. ore di ferie godute / N. totale di ferie maturate (Ferie + PAR + Banca Ore)	82,71%	85,19%
KSI-044	% di forza lavoro con modalità flessibili di gestione dell'orario lavorativo (esclusa la turnazione)	100,00%	100,00%

Gli indicatori relativi all'orario di lavoro mostrano una situazione complessivamente stabile e sotto controllo. Il ricorso allo straordinario autorizzato rimane sostanzialmente invariato, mentre diminuiscono i superamenti del numero massimo di straordinari ammessi e migliora il rapporto tra ferie godute e ferie maturate. La totalità della forza lavoro continua a beneficiare di modalità flessibili di gestione dell'orario, confermando l'attenzione della Società all'equilibrio tra esigenze organizzative e sostenibilità dei carichi di lavoro.

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	Mantenere il presidio sugli straordinari e sui piani ferie, valorizzando la riduzione dei superamenti dei limiti e il miglioramento della fruizione delle ferie maturate.

5.8 Retribuzione

Rif.	Indicatore	2024	2025
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	6,10%	13,30%
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))	10,50%	11,39%
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	1,30%	1,67%
KSI-055	Contratti a tempo indeterminato sul totale	98,70%	98,33%

Gli indicatori retributivi confermano la piena conformità delle buste paga ai minimi contrattuali e la regolarità dei tempi di pagamento. Nel 2025 si registra tuttavia un incremento del divario salariale di genere e dell'indicatore relativo al rapporto tra la remunerazione più elevata e la mediana aziendale. Tali elementi richiedono un presidio specifico nell'ambito delle politiche retributive e dei percorsi di sviluppo professionale. La copertura contrattuale resta caratterizzata da una prevalenza di rapporti a tempo indeterminato, pur con un lieve aumento dei contratti a tempo determinato.

5.8.1 Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo

Obiettivo	Azioni Miglioramento
Divario Salariale	Rafforzare l'analisi del divario salariale e delle dinamiche retributive, individuando eventuali azioni correttive o di riequilibrio coerenti con le politiche aziendali e con il percorso sulla parità di genere.
Conformità retribuzione alle norme e regolamenti vigenti	Mantenere il livello di conformità raggiunto, confermando la puntualità dei pagamenti e la piena conformità delle buste paga ai minimi contrattuali applicabili.
Copertura contrattuale	Monitorare l'evoluzione dei contratti a tempo determinato e indeterminato, preservando la prevalenza dei rapporti stabili e valutando le eventuali esigenze organizzative sottostanti.

5.9 Sistema di Gestione

Rif.	Indicatore	2024	2025
KSI-064	% di NC chiuse rispetto al totale rilevato (Audit interni / esterni)	100,00%	100,00%

L'indicatore relativo alla chiusura delle non conformità conferma anche nel 2025 il pieno presidio del Sistema di Gestione SA8000, con il 100% delle non conformità chiuse rispetto al totale rilevato. Tale risultato evidenzia l'efficacia del processo di gestione delle evidenze emerse da audit interni ed esterni e la capacità della Società di assicurare tempestività nell'attuazione delle azioni correttive.

5.9.1 Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo

Obiettivo	Azioni Miglioramento
Miglioramento continuo dell'efficacia del Sistema di Gestione SA8000	Mantenere il monitoraggio annuale da parte del SPT e rafforzare le attività di sensibilizzazione dei neoassunti sui temi della responsabilità sociale, anche nell'ambito delle welcome session e del welcome package.

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

KSI-064	% 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



lutech.group