

LAS-POL-003



POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE DI LUTECH ADVANCED SOLUTIONS S.P.A.

POLITICA

IDENTIFICAZIONE

Categoria:	RS – RESPONSABILITA' SOCIALE		
Procedura	LAS-POL-003– Politica per la Responsabilità Sociale di Lutech Advanced Solutions S.p.A.		
Versione	2.0	Del:	01/04/2023

RESPONSABILITÀ

	Nome	Funzione
Elaborato da:	Gianmarco Mauro	04/04/2023  X Gianmarco Mauro HR-ASPP Firmato da: FELICE MOLINARI
Verificato da:	Felice Molinari	04/04/2023  X Felice Molinari Responsabile Audit & Certificazioni Firmato da: FELICE MOLINARI
Approvato da:	Flavio Colda	04/04/2023 X Flavio COLDA Flavio Colda Responsabile HR Signed by: FLAVIO COLDA

CLASSIFICAZIONE

Usò Interno

SOMMARIO MODIFICHE

Ver.	Data	Descrizione Modifiche
1.0	21/03/2022	Prima emissione dopo revisione interna e con SPT
2.0	01/04/2023	Aggiornamento rispetto al nuovo assetto societario nel Gruppo Lutech.

INDICE

1	PRINCIPALI ASPETTI DELLA POLITICA SA 8000.....	5
1.1	INTRODUZIONE.....	5
1.2	APPLICABILITÀ E SCOPO	5
2	LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	6
2.1	L'IMPEGNO.....	6
3	POLITICHE E PRINCIPI	7
3.1	LAVORO INFANTILE.....	7
3.2	LAVORO FORZATO O OBBLIGATO	7
3.3	SALUTE E SICUREZZA.....	8
3.4	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	8
3.5	DISCRIMINAZIONE.....	9
3.6	PROCEDURE DISCIPLINARI	9
3.7	ORARIO DI LAVORO	9
3.8	RETRIBUZIONE	10
4	RECLAMI.....	10
5	RIFERIMENTI	10

DISTRIBUZIONE

La presente Politica SA 8000 viene mantenuta costantemente aggiornata dalla Direzione aziendale. Al fine di darne la massima esposizione possibile, detta Politica viene resa pubblica e divulgata tramite l'intranet aziendale e i documenti contrattuali con i fornitori

Target group	Distribution / publication method
<i>Tutti i dipendenti di Lutech Advanced Solutions S.p.A.</i>	SharePoint Aziendale
<i>Fornitori e Soci in Affari</i>	Portale Fornitori
<i>Clienti</i>	Internet

SU RICHIESTA

Requester	Mandatory Criteria	Provided by
<i>Auditors esterni</i>	<i>NDA firmato</i>	<i>Da Quality Manager via Lutech Advanced Solutions Auditee lead</i>
<i>Clienti</i>	<i>NDA firmato</i>	<i>Da Quality Manager via Lutech Advanced Solutions Bid Team / Sales team involved</i>
<i>Fornitori</i>	<i>NDA firmato</i>	<i>Portale Fornitori</i>

TERMINI E ABBREVIAZIONI

Le definizioni si riferiscono a termini e/o acronimi e non comprendono tutta la terminologia relativa alla sicurezza e salute sul lavoro, alla responsabilità sociale e ambiente in quanto già inclusa nelle relative norme di riferimento, a cui si rimanda per maggiori dettagli.

Glossario Lutech Advanced Solutions S.p.A. dei termini e definizioni

- Tutti i termini e definizioni di Lutech Advanced Solutions S.p.A. sono raccolti e gestiti "Glossario LIMS"

Termini e definizioni locali sono aggiunti nella tabella sottostante

Termini / Abbreviazioni	Descrizione
<i>Audit coordinator</i>	Persona nominata dalla Direzione per coordinare le attività di audit interno ed esterno volte al conseguimento e mantenimento delle certificazioni ISO e affini
<i>FCPC</i>	Funzione di Conformità per la prevenzione della Corruzione
<i>LAS</i>	L utech A dvanced S olutions S.p.A.
<i>LIMS</i>	L utech A dvanced S olutions S.p.A. I ntegrated M anagement S ystem
<i>EDMS</i>	<i>Electronic Data Management System</i>
<i>RDSA 8000</i>	<i>Responsabile della Direzione SA 8000</i>
<i>RLSA 8000</i>	<i>Responsabile dei lavoratori SA 8000</i>
<i>SGSA 8000</i>	<i>Sistema di gestione SA 8000</i>
<i>SPT</i>	<i>Social Performance Team</i>

1 PRINCIPALI ASPETTI DELLA POLITICA SA 8000

1.1 introduzione

Lutech Advanced Solutions SpA (d'ora in avanti la SOCIETÀ) è leader nella trasformazione digitale. Fra i principali fornitori in ambito Cybersecurity, Cloud e High Performance Computing, l'Azienda fornisce soluzioni end-to-end per tutte le Industry. Pioniera nei servizi e nei prodotti a supporto della decarbonizzazione, la SOCIETÀ si impegna a garantire ai propri clienti un digitale sicuro e decarbonizzato.

Lo scopo della SO SOCIETÀ è aiutare a progettare il futuro nelle tecnologie dell'informazione. La sua esperienza e i suoi servizi supportano lo sviluppo della conoscenza, dell'educazione e della ricerca con un approccio multiculturale e contribuiscono all'eccellenza scientifica e tecnologica. La SOCIETÀ consente ai suoi clienti, dipendenti, collaboratori e alla società in generale di vivere, lavorare e progredire nelle tecnologie dell'informazione in modo sostenibile e sicuro.

La SOCIETÀ rappresenta sul territorio italiano la mission e il perseguimento degli obiettivi del Gruppo Lutech, attraverso una presenza distribuita nel territorio su diverse sedi, delle quali si sottolinea l'HQ collocato a Milano e le sedi numericamente più significative collocate a Roma, Napoli e Bari.

1.2 Applicabilità e Scopo

Lo scopo della presente Politica è quello 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 SA 8000.

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

La pandemia di Covid-19, inoltre, ha messo in luce la forte cultura di responsabilità sociale della SOCIETÀ, esemplificata attraverso un'efficace gestione delle crisi guidata dalla cura delle persone, nonché dalla salute e sicurezza. Dall'inizio della pandemia, la SOCIETÀ ha consentito alla sua forza lavoro di lavorare da casa in modo sicuro ed efficiente e ha supportato la collaborazione a distanza, affrontando le sfide chiave che le persone devono affrontare per passare al digitale, in termini di accessibilità, competenze, motivazione e fiducia.

Nella SOCIETÀ l'inclusione digitale sta diventando fondamentale per la responsabilità sociale con un focus su quattro principali fattori di diversità e inclusione: diversità, accessibilità digitale, educazione digitale ed esperienza dei dipendenti.

A tal proposito, la SOCIETÀ è impegnata con solidi programmi in atto per supportare le cinque dimensioni della diversità (genere, accessibilità, LGBT, generazioni e cultura) e tutti i dipendenti sono incoraggiati a contribuire alla cultura dell'inclusività. La SOCIETÀ non discrimina in base all'età, alla razza, all'orientamento sessuale, al sesso o all'etnia.

In questo contesto, l'Alta Direzione ha assunto su di sé l'impegno ad operare coerentemente con i principi dello standard SA 8000 attraverso metodi e sistemi trasparenti finalizzati a rilevare e soddisfare le aspettative delle parti interessate, quali clienti, fornitori e il personale dipendente.

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 è garantita dalle verifiche di terze parti indipendenti.

La presente Politica SA 8000 è applicabile a tutte le entità e operazioni della Società, a tutti i siti degli uffici e ai datacenter, indipendentemente dalla loro ubicazione, che sono sotto la responsabilità della SOCIETÀ. Inoltre, si applica come modello di riferimento per i rapporti che la Società intraprende con fornitori e altre parti interessate.

La presente Politica è sviluppata e mantenuta coerente, ovunque possibile, con la coesistenza delle Politiche, del Sistema di Gestione Integrato (LIMS) del Codice Etico e del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs 231:2001 adottato dalla SOCIETÀ e approvato dal CdA.

La presente politica è stata elaborata e rivista nell'ambito del SPT.

2 **LA RESPONSABILITA' SOCIALE**

2.1 **L'impegno**

Con la certificazione SA 8000 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, ottemperando alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali ed alle loro interpretazioni;
- mantenere nel tempo i requisiti di responsabilità sociale ed 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 SA 8000;
- 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.

L'adeguatezza ed efficacia nel tempo del Sistema SA8000 è garantita dalle verifiche di parte terza indipendente.

Sono stati designati il Rappresentante della Direzione della SA 8000 ed eletto il Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000.

È stato istituito il Social Performance Team che rappresenta l'organismo preposto ad implementare e monitorare il Sistema di Gestione SA 8000.

Il Social Performance Team assicura un adeguato scambio di informazioni e collaborazione con il team preposto al mantenimento del Sistema Integrato di Gestione (LIMS) della SOCIETÀ e con l'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs 231:2001.

3 **POLITICHE E PRINCIPI**

La Direzione e tutto il Management della SOCIETÀ verifica e garantisce il rispetto continuo dei requisiti base della SA 8000. La Società ha da tempo stabilito e adottato un Codice Etico, nel rispetto di tali requisiti base.

3.1 **Lavoro infantile**

Il requisito SA 8000: Non è possibile usufruire, o favorire l'utilizzo, del lavoro infantile; vanno stabilite procedure per il recupero dei bambini che dovessero essere stati impiegati fornendo in particolare aiuto perché possano frequentare la scuola; vanno stabilite procedure che possano comunque promuovere la frequenza scolastica; devono essere evitate situazioni di rischio.

L'impegno della Società:

Sono state previste ed attuate apposite procedure per garantire che:

- non venga assunto nessun dipendente di età inferiore ai 16 anni;
- sia diffusa la conoscenza della propria politica etica sia ai lavoratori che a tutte le parti interessate;
- venga attuato un monitoraggio dei fornitori al fine di garantire che tale requisito venga considerato un impegno imprescindibile anche per loro.

3.2 **Lavoro forzato o obbligato**

Il requisito SA 8000: Non è possibile usufruire, o favorire l'utilizzo, di lavoro forzato e obbligato; in particolare, al momento dell'inizio dell'impiego, non può essere richiesto di lasciare depositi.

L'impegno della Società:

Non viene richiesto al personale assunto alcun deposito, in denaro o documenti di identità in originale.

Non viene fatto uso di telecamere o vigilanza che attui forme di controllo sui lavoratori nello svolgimento delle loro mansioni.

E' respinta qualsiasi forma di coercizione nei confronti del personale.

Ci si assicura che tali regole vengano attuate anche per eventuali lavoratori a tempo determinato collegati ad agenzie per il lavoro.

La SOCIETÀ ha definito e mantiene con efficacia un Modello di Organizzazione, Gestione e controllo in conformità al D. Lgs 231:2001, vigilato dal relativo Organismo di Vigilanza istituito all'uopo, nel cui ambito di competenza ricade il reato presupposto di Delitti contro la personalità individuale.

3.3 Salute e Sicurezza

Il requisito SA 8000: È necessario garantire che il luogo di lavoro sia salubre e sicuro; deve essere nominato un rappresentante della direzione per la sicurezza e la prevenzione; va assicurata a tutto il personale adeguata formazione; vanno individuati ed affrontati i potenziali rischi per la salute e sicurezza.

L'impegno della Società:

L'attenzione alla conformità degli ambienti di lavoro e delle attività lavorative è verificata in continuo da personale specifico.

La SOCIETÀ rispetta tutti i requisiti legislativi in capo alla sicurezza e salute, a partire da quanto presente nel D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

La SOCIETÀ ha definito e mantiene con efficacia un Modello di Organizzazione, Gestione e controllo in conformità al D.Lgs 231:2001, vigilato dal relativo Organismo di Vigilanza istituito all'uopo, nel cui ambito di competenza ricade il reato presupposto di Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

La SOCIETÀ ha e mantiene con efficacia un Sistema di Gestione sicurezza e salute in conformità allo standard internazionale ISO 45001.

3.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Il requisito SA 8000: I lavoratori hanno diritto di aderire e di formare sindacati di propria scelta; hanno diritto alla contrattazione collettiva; i rappresentanti dei lavoratori non possono essere discriminati sul luogo di lavoro e devono poter comunicare con gli associati; nel caso i diritti associativi siano limitati per legge essi vanno facilitati mediante l'uso di mezzi alternativi.

L'impegno della Società:

E' garantito a tutti i lavoratori:

- il rispetto dei diritti sindacali;
- la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato.

In ambito sicurezza e salute i lavoratori hanno i propri rappresentanti specifici RLS.

In ambito SA 8000 sono presenti dei rappresentanti dei lavoratori specifici.

3.5 **Discriminazione**

Il requisito SA 8000: Non possono essere attuate discriminazioni in relazione a: razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione; non sono permessi comportamenti, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, che siano minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi.

L'impegno della Società:

Le assunzioni del personale sono effettuate sulla base della competenza, esperienza ed istruzione.

Le retribuzioni sono calcolate in base alle mansioni svolte in applicazione del CCNL.

La formazione e l'addestramento sono garantiti a tutti; gli avanzamenti di carriera avvengono in funzione delle capacità dei singoli lavoratori e delle necessità organizzative aziendali.

I licenziamenti sono effettuati solo nei casi consentiti dalla legge.

3.6 **Procedure Disciplinari**

Il requisito SA 8000: Non possono essere utilizzate, né tollerate, punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale al personale.

L'impegno della Società:

Sono rifiutate tutte le pratiche disciplinari non previste dal CCNL e dallo STATUTO DEI LAVORATORI. Se inevitabile, ci si limita ad applicare le sanzioni disciplinari come previsto dal CCNL, al fine di mantenere regole di condotta corretta nei confronti dei clienti, dei colleghi e della direzione.

3.7 **Orario di lavoro**

Il requisito SA 8000: L'orario di lavoro deve essere adeguato a quanto previsto dalle leggi in vigore e dallo standard del settore lavorativo; nel caso di legislazione nazionale meno restrittiva del requisito SA 8000, il lavoro ordinario non deve superare le 40 ore settimanali con un giorno di riposo; quello straordinario non deve eccedere le 12 ore settimanali, deve essere volontario e retribuito in misura superiore; nel caso in cui si aderisca a contrattazione collettiva, la richiesta di straordinario deve avvenire conformemente agli accordi.

L'impegno della Società:

Si applica l'orario di lavoro stabilito dal CCNL e dagli eventuali accordi di secondo livello

Vengono retribuite le ore non ordinarie in modo maggiorato come previsto dal CCNL di categoria

Sono garantiti i giorni di riposo.

3.8 Retribuzione

Il requisito SA 8000: Vanno garantiti i minimi retributivi legali; il salario deve soddisfare i bisogni primari e deve essere disponibile una quota aggiuntiva; la busta paga deve essere chiaramente e regolarmente dettagliata; la retribuzione va consegnata secondo le prescrizioni legali e nel modo più conveniente per il lavoratore; non si deve abusare nella stipula di contratti di collaborazione che non consentono una regolarizzazione contributiva del lavoratore; non vanno applicati schemi di falso apprendistato.

L'impegno della Società:

Sono garantiti ai dipendenti retribuzioni corrispondenti al CCNL del settore.

E' consegnata regolarmente la busta paga con la descrizione delle voci componenti la retribuzione.

Viene fornita consulenza per l'ottenimento degli assegni familiari.

E' garantita la corretta gestione di tutte le forme contrattuali impiegate.

4 RECLAMI

Ove i lavoratori, singoli od organizzati nelle proprie rappresentanze sindacali, ritengano che uno o più dei principi della SA 8000 non siano stati applicati coerentemente, o ritengano che vi siano delle problematiche che possano avere effetto sulla conformità alla SA 8000, possono inviare un reclamo formale utilizzando i canali sotto riportati.

Al fine di mantenere attivo il Sistema, ed avere un'Organizzazione socialmente responsabile, è fondamentale la partecipazione attiva di tutti i lavoratori e le parti interessate coinvolte.

Il reclamo può essere inviato tramite i seguenti canali:

- via posta elettronica ai propri rappresentanti SA 8000,
- al Responsabile del Sistema di Gestione SA 8000, o
- ad uno qualsiasi dei membri del SPT attraverso gli indirizzi mail presenti alla [pagina dedicata alla Responsabilità Sociale](#) sullo Share Point aziendale.

Si fa inoltre presente che il reclamo può essere inviato da tutte le parti interessate, compresi i lavoratori, anche a:

- Organismo di Certificazione CISE scrivendo a info@ciseonweb.it
- SAAS – mail: saas@saasaccreditation.org
- [Whistleblowing del Gruppo Lutech](#)

5 RIFERIMENTI

Principali Leggi e Regolamenti	
LAS-POL-001	Politica Integrata Ambiente, Salute e Sicurezza
ITM-ITA-0009	Manuale Responsabilità Sociale, Ambiente Salute e Sicurezza
ITP-ITA-0034	Regolamento del Social Performance Team
n/a	Codice Etico
n/a	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Principali Standard	
SA 8000 - 2014	Social Accountability

Principali Policy Lutech Advanced Solutions S.p.A.	
<i>MSO</i>	<i>Management System Overview</i>
<i>SoA</i>	<i>Statement of Applicability</i>
<i>Codice Etico</i>	Codice Etico di Lutech Advanced Solutions S.p.A.
<i>Ethics and Compliance Policy</i>	Costituisce la struttura del Compliance Management System progettato come guida e per garantire che Lutech Advanced Solutions S.p.A. operi in modo etico
<i>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</i>	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 – parte generale e parte speciale, in particolare reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro e reati di truffa informatica.

L'elenco completo delle procedure e istruzioni di lavoro incluse nel Sistema di Gestione come "*Strictly controlled documents*" è disponibile nell'area [SharePoint Aziendale](#)

Documenti definiti, utilizzati e mantenuti sotto "*Standard Control*" sono disponibili nell'area documenti di LIMS.