



**BILANCIO
DI SOSTENIBILITÀ**

2022



BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

LUTECH S.p.A.

2022

INDICE

<i>Executive Summary</i>	p 5
<i>Lettera agli Stakeholder</i>	p 6
Introduzione	p 8

▶ 1. CONTESTO DI RIFERIMENTO

p 9

> La storia Lutech	p 11
> Valori, Mission e Vision	p 12
> Il mercato Digital	p 13

▶ 2. PRODOTTO E PROCESSI

p 15

> Soluzioni Lutech	p 16
> Qualità	p 19
· <i>Qualità di processo</i>	p 19
· <i>Formazione interna</i>	p 24
· <i>Ricerca e Sviluppo</i>	p 24
> Comunicazione	p 27

▶ 3. GOVERNANCE

p 29

> Trasparenza e Anticorruzione	p 39
> Business Ethics & Brand Reputation	p 42

▶ 4. AREA ECONOMICA

p 45

> Valori e investimenti	p 49
> Operazioni	p 50

► 5. AREA SOCIALE

p 51

> Dipendenti

p 53

- *Modalità di gestione*
- *Salute e Sicurezza*
- *Formazione, Talent Acquisition e Crescita interna*
- *Welfare Aziendale*
- *People Engagement*
- *Diversity & Inclusion*

p 56

p 57

p 64

p 71

p 72

p 74

> Clienti

p 79

- *Data Security*

p 83

> Fornitori

p 87

- *Procurement Etico*

p 88

> Comunità

p 90

- *Territori*
- *Filantropia*
- *Partnership*

p 90

p 90

p 93

► 6. AREA AMBIENTALE

p 95

- > *Modalità di gestione*
- > *Certificazioni*
- > *Progetti speciali*

p 96

p 99

p 99

► 7. PROSPETTIVE

p 108

- > *Visioni di futuro*

p 110

Nota metodologica

p 115

Glossario

p 136

EXECUTIVE SUMMARY

L'edizione 2022 del Bilancio di Sostenibilità Lutech si caratterizza per una maggiore profondità nei dati raccolti e un maggiore coinvolgimento delle diverse funzioni aziendali nel processo di raccolta degli stessi. Le aree di analisi si caratterizzano per informazioni qualitative e quantitative, presentate in modo da offrire una panoramica completa dei processi alla base delle diverse iniziative, siano esse strutturate in azienda da anni, o "prime volte" che testimoniano l'ambizione di Lutech di continuare a innovare e spingersi oltre.

La presenza di un primo anno di baseline permette a tutti gli stakeholder di iniziare delle comparazioni che dimostrano un trend, un andamento aziendale rivolto ad una determinata direzione di miglioramento continuo e, nei prossimi anni, questa storicità dei dati presentati rappresenterà sempre di più un elemento di ragionamento e di sviluppo strategico di crescita.

Il lavoro di rendicontazione 2022 è presentato attraverso determinate aree di impatto, due di tipo introduttivo (contesto e prodotti/processi) e le altre rappresentative delle dimensioni di creazione del valore in cui l'azienda opera: Governance, Area Economica, Area Sociale, Area Ambientale. All'interno di ciascuna area viene data voce ai dipendenti che seguono un particolare processo ad impatto tramite focus di approfondimento che arricchiscono la narrazione grazie alle voci dei protagonisti.

Successivamente, la parte dedicata alle prospettive aziendali mette in luce lo stato di avanzamento dei lavori riferiti agli obiettivi aziendali dichiarati nell'anno di rendicontazione precedente, ed elenca i nuovi, legati all'anno 2023 e 2024. Sarà così possibile monitorare e valutare l'andamento dei processi Esg a livello aziendale, confrontando obiettivi generali, specifici e KPI. Anche quest'anno, come l'anno scorso, gli obiettivi sono stati definiti grazie ad un percorso di apprendimento interno originato dal processo di raccolta dati e stesura del bilancio. Proprio questo apprendimento continua ad essere il primo impatto di Governance del processo di sviluppo del tema della Sostenibilità Integrata per Lutech.

La matrice della materialità aggiornata secondo le direttive del nuovo GRI, l'analisi dei livelli ed i percorsi di coinvolgimento stakeholder rappresentano, in chiusura, gli aspetti essenziali di una metodologia che descrive il tipo di approfondimento adottato da Lutech a beneficio della confrontabilità nel tempo delle performance, rendendo il "cammino Esg" sempre più chiaro e stimolante.



LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Il secondo anno di rendicontazione Esg di Lutech testimonia lo sforzo continuo, dell'azienda per il miglioramento delle performance socio-ambientali, misurate – qualitativamente e quantitativamente – a partire dal 2021. Il secondo anno è quello in cui l'azienda imposta la propria strategia e le proprie attività, basandosi sui dati di baseline del primo anno di rendicontazione, permettendo così la definizione di un percorso di miglioramento continuo tracciabile e verificabile.

Nell'esercizio 2022 le riflessioni interne sull'importanza dei temi Esg si sono intrecciate con l'aggiornamento delle metodologie di rendicontazione GRI. È evidente come le imprese siano sempre più attori a 360° delle nostre comunità e pertanto nel loro processo di creazione del valore debbano impegnarsi per mitigare i propri impatti negativi, aumentando quelli positivi, con l'obiettivo di rigenerare gli ecosistemi in cui operano attraverso l'adozione di un modello di business sostenibile. La visione Esg di lungo periodo si costruisce sulle basi gettate anno dopo anno, sugli sforzi di tutti gli stakeholder coinvolti a vario livello nella stesura di questo report.

Nell'esercizio 2022 a livello ambientale abbiamo esteso il perimetro di analisi e misurazioni sul contributo in termini di emissioni di CO2 di tutte le sedi Lutech e attuato e rafforzato il percorso di procurement sostenibile. A livello sociale abbiamo lavorato fortemente al coinvolgimento interno dei dipendenti, promosso la comunicazione, sia dentro che fuori l'azienda, sui temi Esg ed investito in percorsi a favore della promozione delle materie STEM. Infine, a livello di governance, abbiamo avviato il percorso per nuove certificazioni in ambito business ethics, i cui lavori - avviati quest'anno - ci porteranno all'ottenimento di un sempre più elevato profilo di trasparenza nella gestione del business. Ultimo, ma non per importanza, è il valore riconosciuto dall'azienda agli investimenti in ricerca e sviluppo, realizzati anche grazie ad un modello

di collaborazione Pubblico-Privato estremamente efficiente, innovativo e – ci auguriamo – replicabile in altri contesti nazionali.

Anche il settore ICT e il mercato delle soluzioni digitali si trovano a dover riflettere sulle direttrici indicate dalle normative europee, sull'attendibilità dei cosiddetti "claim etici", sul valore strategico della misurazione delle emissioni, quest'ultima necessaria per impostare delle serie strategie di riduzione della propria impronta ambientale, al pari degli altri settori industriali; Lutech in questo si è portata avanti con passi concreti e misurabili.

La portata di queste sfide non ci spaventa e in questo anno abbiamo confermato il nostro impegno e la nostra vision a favore di un approccio Esg partecipativo e basato sui dati necessari per compiere delle scelte, scelte di efficientamento, di governance, di engagement interno.

La Lutech del domani ha basi solide e prospettive positive grazie anche agli sforzi raccontati e documentati in questo report: il nostro futuro deriva dalla nostra capacità di immaginare un domani più sostenibile e inclusivo.

Tullio Pirovano

*Presidente del Consiglio di Amministrazione
e Amministratore Delegato di Lutech SpA*

INTRODUZIONE

Il secondo anno di rendicontazione Esg per Lutech si apre all'insegna delle sfide: dopo un primo anno di posizionamento sul tema e di indagine all'interno e all'esterno dei processi Esg aziendali, l'intento dell'azienda è quello di rafforzare la propria capacità di rendicontazione sfruttando un approccio metodologico aggiornato – il GRI versione 2021 – ed una maggiormente consolidata attenzione al dato Esg-oriented, maturata da tutte le unit aziendali.

La consapevolezza di lavorare sui temi di Responsabilità Sociale d'impresa all'indomani di un periodo di aggiornamento ed entrata in vigore di normative europee particolarmente approfondite in materia di sostenibilità aziendale, comporta un crescente impegno soprattutto nella definizione di valori quantitativi che raccontino e misurino le performance, oltre che nella definizione di obiettivi sfidanti e sempre più cogenti riferiti al breve, medio e lungo periodo.

Il lavoro qui restituito, dunque, presenta una visione d'insieme che spazia dalle informative GRI frutto della nuova materialità d'impatto, agli approfondimenti tematici che danno voce alle forze interne dell'azienda, impegnate in progetti ad alto valore aggiunto le cui ricadute Esg sono evidenziate nei box dedicati.

Con l'obiettivo di migliorare qualitativamente e quantitativamente il lavoro iniziato nel 2021, il presente report contiene il frutto di un anno di lavoro in cui sono stati integrati i temi Esg in modo trasversale in tutte le operation: un percorso di lavoro paziente e premiante che vede Lutech impegnata in prima persona per restituire a tutti gli stakeholder il senso del proprio operato a 360°, al di là della mera generazione di utili, forte della consapevolezza che l'utilità delle aziende ha sempre un senso sociale oltre a quello di puro mercato.

CONTESTO DI RIFERIMENTO

 LUTECH

CONTESTO DI RIFERIMENTO

Per interpretare un mondo in continua trasformazione, occorre comprenderne il cambiamento, intuirlo e anticiparlo. Lutech supporta l'evoluzione dei propri clienti progettando, realizzando e gestendo soluzioni digitali end-to-end, nel segno di un costante miglioramento che coinvolge persone e processi, tecnologia e sapere.

Lutech Spa è un integratore di soluzioni IT e pone alla base della Digital Evolution cinque anime tecnologiche: Lutech**Solutions**, Lutech**Digital**, Lutech**Cybersecurity**, Lutech**Services** e Lutech**Cloud**. La società serve sei mercati localizzati in cinque Paesi: Italia, Spagna, Olanda, Romania, Albania.

I settori serviti dai prodotti Lutech sono:

- **Pubblica Amministrazione**
- **Manufacturing**
- **Financial Services**
- **Telco & Media**
- **Energy & Utilities**
- **Fashion & Retail**

Per quanto riguarda le soluzioni Software proprietarie, il Gruppo, con risorse dipendenti e terze, sviluppa piattaforme software che vengono vendute alla clientela unitamente ai servizi di installazione e manutenzione per la gestione del core business del cliente. Nelle attività di Infrastruttura e Servizi Digitali la società opera come integratore di tecnologie di terze parti: progetta, integra, installa, implementa soluzioni per la clientela utilizzando tecnologie har-

dware e software dei principali Vendor di mercato, sulle cui tecnologie vanta rilevanti conoscenze in forza di certificazioni e partnership ai massimi livelli del settore.

L'organizzazione di Lutech strutturata in team di specialisti per le principali Industry è in grado di orchestrare progetti che abbracciano l'intero ecosistema aziendale: dall'advisory, all'execution, al supporto e alle evoluzioni post delivery, Lutech guida il cliente in tutto il ciclo di vita del progetto, con competenze sia applicative che infrastrutturali, collaborando con i migliori partner tecnologici sul mercato per costruire un ecosistema integrato che cresce e si evolve con gli obiettivi di business del Cliente.

Nello svolgimento delle proprie attività, la società utilizza personale dipendente e risorse messe a disposizione da Terze parti specializzate che affiancano i fornitori di tecnologia nei rapporti di acquisto. Nelle diverse industry la clientela è rappresentata sia dalle grandi aziende dei diversi settori, che di un portafoglio clienti molto più ampio e di minori dimensioni, soprattutto nell'ambito manifatturiero.

LA STORIA LUTECH

Lutech SpA, con sede principale a Cinisello Balsamo (Milano), oggi holding di un gruppo di società in ambito consulenza informatica, è attiva in Italia e in Europa nei servizi e soluzioni ICT. Grazie alle competenze e professionalità di personale qualificato e all'approccio end-to-end, Lutech supporta la Digital Evolution delle aziende Clienti. Le attività della società sono storicamente attribuite al codice NAICS CODE 541512 "Computer systems integration analysis and design services".

Storicamente, Lutech nasce nel 2001 dall'unione di GPLV Partners, società milanese di consulenza IT, e Lucchini Servizi, azienda di servizi IT del Gruppo Lucchini e debutta sul mercato con un team di circa 500 professionisti rivolgendosi a una clientela composta da grandi aziende e operatori delle telecomunicazioni. Nel 2003 Lutech viene acquisita dal gruppo Laserline, holding brianzola del fondatore Enrico Magni che, insieme ad altri 16 azionisti di minoranza, ne amplia l'offerta grazie a nuovi investimenti ed acquisizioni in diversi settori.

Nel 2014 infatti, con il fondo Orizzonte sgr della Camera di Commercio di Milano, avvia il business plan "Scale2Double" e iniziano le acquisizioni con le società Arcares e Liscor: nasce così il Gruppo Lutech. Nel 2015 il Gruppo è composto da 1.200 risorse, per un fatturato di 150 milioni di euro. Nel 2016 il fatturato di 177 milioni di euro è in linea con il piano Scale2Double e vengono acquisite Kronotech, Teia e TeraTron.

Nel 2017 Lutech è ormai un'azienda di medie dimensioni con una riconosciuta importanza nel settore IT, specializzata nell'integrazione di sistemi e soluzioni tecnologiche per medie e grandi realtà italiane sia pubbliche che private. L'offerta è diversificata e si rivolge a diversi mercati verticali e modelli di business. Nello stesso anno, Enrico Magni vende Lutech a One Equity Partners (OEP), società di private equity americana che opera nel mercato

delle aziende di medie dimensioni e che si pone l'obiettivo di espandere ulteriormente la presenza del Gruppo in Italia e in Europa. Viene così accelerato ulteriormente il piano di crescita organica e per acquisizioni, che proseguono con l'ingresso di Sinergy, Nest2, CSTTech, TEN, Telesio, ICTeam, Sinergetica, CDM, Pivotal, Cimworks, Tecla, Diem, Finance Evolution, DISC, Enigen, Mediana e BeeToBit.

Nel 2021, dopo 15 acquisizioni e un EBITDA quasi triplicato in quattro anni, Lutech passa da OEP ai fondi gestiti da Apax, una tra le principali società globali di Private Equity, specializzata negli investimenti in tecnologia, servizi, sanità e internet/consumer. A fronte di un fatturato di 433 milioni di euro, l'obiettivo è quello di crescere rafforzando l'offerta di servizi digitali e accelerando la strategia di M&A. Il nuovo piano di sviluppo del Gruppo Lutech procede quindi con l'acquisizione di Infoedge, Advantage e Know-How e viene inaugurato il nuovo Head Quarter a Cinisello Balsamo, concepito come ambiente ideale per il lavoro ibrido, attrezzato con le più moderne tecnologie di collaborazione in presenza e da remoto, e progettato secondo principi di sostenibilità ambientale e sociale.

Negli ultimi 20 anni, vissuti in continua crescita ed evoluzione, abbiamo aiutato i nostri Clienti a risolvere le problematiche della loro Digital Transformation, costruendo soluzioni tecnologiche per aiutarli a rimanere competitivi.

Lutech continua ad espandere e aggiornare la propria offerta di soluzioni e servizi: grazie alle acquisizioni strategiche e agli investimenti continui nelle nostre persone, piattaforme ed aree geografiche, Lutech nel 2022 è a capo del Gruppo Lutech, leader in Italia e player europeo nei servizi e soluzioni ICT con oltre 3.000 professionisti e 512 milioni di euro di fatturato, a supporto della trasformazione e della crescita di aziende e Istituzioni.

VALORI, MISSION E VISION

VALORI

Consapevoli del nostro ruolo di creatori di valore, non possiamo non contribuire anche alla creazione di valori, in linea con i nostri principi fondativi che riportiamo di seguito.

PEOPLE DEVELOPMENT → ovvero una forte attenzione ai bisogni e ai percorsi di crescita delle persone che lavorano per Lutech, sia dipendenti che collaboratori.

CONTINUOUS IMPROVEMENT → ovvero lo sforzo teso ad un miglioramento costante delle nostre performance e dei nostri processi gestionali a favore di prodotti e servizi sempre più distintivi e competitivi.

TEAMWORKING → ovvero l'importanza che riconosciamo al lavoro di squadra, alla condivisione delle esperienze lavorative e personali all'interno del nostro impegno quotidiano.

INNOVATION → ossia quella che per noi è la traiettoria principale di tutti i nostri sforzi volti al miglioramento quotidiano del nostro essere e del nostro operare, cioè dell'intero spettro di attività portate avanti da Lutech.

CUSTOMER SATISFACTION → ovvero la dedizione con cui ci rivolgiamo ai nostri clienti, ascoltandone i bisogni e gli obiettivi, forti della competenza che ci distingue da altri player e desiderosi di instaurare relazioni partecipative e di lungo periodo.

MISSION

La mission di Lutech si rapporta all'impegno di rendere le tecnologie digitali al servizio dei bisogni aziendali, semplificando ed agevolando il lavoro

quotidiano attraverso strumenti sempre più personalizzati ed efficaci.

Con la **tecnologia**, un approccio **"end-to-end"** e **competenze specifiche di mercato**, abilitiamo i nostri Clienti a lavorare più facilmente, raggiungere i loro obiettivi ed **evolvere il loro business**.

VISION

La vision aziendale racconta di un'azienda ambiziosa, che vuole lasciare un segno nel mercato e armonizza l'attenzione alle persone con l'aggiornamento costante delle tecnologie, perché fermamente convinta che da questo equilibrio derivi la chiave per raggiungere obiettivi di miglioramento continuo.

1. Vogliamo essere **protagonisti** in Europa **dell'Evoluzione Digitale**.
2. Crediamo nelle nostre **Persone** e investiamo nel loro **talento**, nella loro **leadership** e nella loro **passione**.
3. Integriamo le più **innovative tecnologie** per offrire le migliori prestazioni ai nostri Clienti.

Nel 2022 l'azienda ha sviluppato un proprio Manifesto per identificare e definire al meglio il senso di appartenenza aziendale. Il lavoro ha portato alla consapevolezza di sentirsi parte di qualcosa di più grande della mera comunità aziendale, di un progetto ambizioso ed in continua evoluzione.

Alla base di questo percorso c'è stato un lavoro approfondito sui driver valoriali per la crescita, che l'azienda ha identificato nell'ascolto come punto di partenza per trovare nuove soluzioni e nell'innovazione, che le persone in Lutech immaginano essere fonte di benessere e miglioramento costante. In aggiunta, la trasparenza viene vista come espressione di integrità e correttezza, aspirando alla fiducia reciproca basata su rapporti sinceri, quelli in grado di massimizzare il potenziale di ciascuna persona. Tutto questo viene quindi riflesso nel manifesto e nel

contesto di lavoro digitale di Lutech, anch'esso, per definizione, privo di limiti.

Da questi principi è infine derivato il pay-off **"Lutech is You"**, messaggio principale del Manifesto, che rappresenta l'idea per cui il successo di Lutech è il risultato del contributo di ogni lavoratore.

IL MERCATO DIGITAL

Per molte aziende e organizzazioni gli anni della Pandemia da Covid-19 sono stati cruciali per accelerare la trasformazione digitale, spingendo su iniziative tecnologiche, cambiamenti drastici dei processi e ripensamento della cultura digitale all'interno di tutti i processi sociali, in primis con l'emersione massiva del lavoro da remoto, che richiede coordinamento – anche digitale – tra addetti in presenza e addetti non in sede.

Allargando lo sguardo a livello quantitativo, questa premessa è dimostrata dai numeri seguenti, contenuti nel rapporto "Digitale in Italia. Previsioni 2022-2025 e policy" di Anitec-Assinform (Novembre 2022): nei primi sei mesi del 2022 il digitale ha fatto registrare un valore di 37,2 miliardi di euro, con una crescita del 3% rispetto ai primi sei mesi del 2021. Ad avere la crescita percentuale più sostenuta sono stati i settori dei Servizi Ict (+7,2%), spinti soprattutto dal mercato Cloud (+25,5%), e dei Contenuti e pubblicità digitale (+7,1%).

Per quanto riguarda le previsioni per i prossimi anni nel 2023 si stima una crescita del 3% del mercato digitale italiano rispetto al 2022, per un ammontare complessivo di 79,1 miliardi di euro.

Trasversali tra i vari comparti, i digital enabler sono le tecnologie più innovative e quelle caratterizzate da un dinamismo più marcato. Tra quelle che nel

periodo 2022-2025 faranno registrare tassi di crescita maggiori si segnalano:

- ◆ **+26,5%**
BLOCKCHAIN
- ◆ **+24,5%**
CLOUD COMPUTING
- ◆ **21,7%**
INTELLIGENZA ARTIFICIALE

Tra i settori con crescite maggiori nel 2022, si segnalano:

- ◆ **+10,5% • 2.489,5 mil €**
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE CENTRALE
- ◆ **+9,4% • 1.486 mil €**
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE LOCALE
- ◆ **+8,8% • 2.034,1 mil €**
SANITÀ

Questi tre settori saranno anche quelli che si stima avranno la crescita media maggiore nel periodo 2022-2025:

- ◆ **+12,5%**
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE CENTRALE
- ◆ **+ 11,5%**
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE LOCALE
- ◆ **+ 11,2%**
SANITÀ

Un approfondimento a parte lo merita la presenza di prodotti e servizi in ambito Cybersecurity, prevista attestarsi sui 1,6 miliardi di euro a fine 2022 (+13,5% rispetto al 2021). Nel periodo 2021-2025 la crescita

¹ <https://d110erj175o600.cloudfront.net/wp-content/uploads/2022/11/29131257/II-Digitale-in-italia-vol-2.pdf>

media del settore è prevista del 14%, per un valore nel 2025 di 2.3 miliardi di euro.

Come precisato nel Rapporto sul “Digitale in Italia”, gli attacchi informatici hanno continuato a crescere numericamente, a livello globale, nel corso del 2022, rappresentando una seria minaccia per la trasformazione digitale in corso. Da una parte, sono proprio una diretta conseguenza della crescente digitalizzazione e della diffusione dello smart working, dall'altra, l'aumento è imputabile anche all'esplosione del conflitto russo-ucraino. Ecco perché il trend del mercato Cybersecurity risulta in forte espansione, mentre un ruolo importante per la difesa e la gestione degli attacchi lo avrà anche la normativa e la strategia di Cybersicurezza nazionale (vedere: Focus Lutech: ISO27001).

Tra le altre minacce all'espansione del settore Digital, la strutturale carenza italiana di competenze digitali è uno dei principali freni alla digitalizzazione: sono circa 2,1 milioni i lavoratori a cui sviluppare skill digitali di base entro il 2026 per stare al passo con le esigenze di mercato, mentre sono 20 milioni i cittadini cui l'Italia deve fornire una formazione digitale di base entro il 2030, per centrare l'obiettivo del Decennio digitale europeo di raggiungere l'80% della popolazione con skill digitali di base. Non giova, infine, il ridotto dimensionamento medio delle aziende, che rende sottodimensionato il comparto italiano rispetto a quello europeo, minando la possibilità di realizzare una organica politica industriale nazionale a livello Paese.



A hand is shown holding a tablet computer. The tablet screen displays a grid of various icons, including a document, a folder, a lock, and a gear. The background is a dark red color with a subtle grid pattern. The text 'PRODOTTO E PROCESSI' is centered on the tablet screen in white, bold, uppercase letters.

PRODOTTO E PROCESSI

 LUTECH

PRODOTTO E PROCESSI

SOLUZIONI LUTECH

Le sei aree strategiche tramite cui Lutech supporta i propri clienti con soluzioni tecnologiche chiave per la digitalizzazione del business sono:

· CUSTOMER SUCCESS

Percorsi di Customer Experience sviluppati grazie ad un'unica vista sul Cliente e alla capacità di monitorare dati e comportamenti su ogni touchpoint, per una trasformazione digitale dei processi sales & marketing.

· DATA INTELLIGENCE

Gestione e analisi dei dati per aziende data-driven finalizzati a migliorare i processi decisionali, supportando i team aziendali nel produrre risultati.

· CLOUD

Progettazione, realizzazione e gestione ambienti Multi Cloud e Hybrid Cloud sicuri.

· CYBERSECURITY

Servizi di advisory e tecnologie di Cybersecurity per garantire Cyber Resilience e Business Continuity.

· AI & AUTOMATION

Ottimizzazione dei processi aziendali grazie ad Artificial Intelligence, Machine Learning e RPA.

· DIGITAL FACTORY & IOT

Piattaforme ERP, PLM, IoT, Artificial Intelligence e AR/VR, per evolvere ogni processo, dal sales&marketing, alla produzione all'after sales.


I servizi di Lutech per supportare i propri clienti si basano su Tecnologie concepite per un'offerta end to end, in grado di soddisfare le molteplici necessità della Digital Evolution:



LUTECH CYBERSECURITY: governa i rischi derivanti dalla Digital Transformation garantendo la difesa del patrimonio informativo, delle persone, degli asset e del brand, dalle continue e crescenti minacce del mondo cyber. Grazie a tecnologie e competenze

di eccellenza realizza progetti in contesti business critical, eterogenei e complessi, dando supporto come Trusted Advisor nella scelta delle migliori soluzioni da adottare in funzione dello specifico contesto operativo.


CYBERSECURITY ADVISORY Consulting, Design, Audit, Education	
APPLICATION SECURITY	DATA SECURITY
ENDPOINT SECURITY	CLOUD SECURITY
NETWORKING SECURITY	OT SECURITY
MANAGED SERVICES NEXT GENERATION SOC	



LUTECH SERVICES: Il Managed Service Operations Center Lutech trasforma le tecnologie e i processi di gestione in valore per i Clienti. Oltre 400 tecnici specializzati gestiscono 24x7 un ampio catalogo di servizi flessibili, modulabili e totalmente personaliz-

zabili sulla base delle necessità del Cliente. Le performance sono costantemente controllate e garantite da una struttura di Service Management, attraverso KPI e SLA condivisi.


SERVICE DESK	
CLOUD OPERATIONS CENTER	NETWORKING OPERATIONS CENTER
APPLICATION MANAGEMENT	
INFRASTRUCTURE OPERATIONS	



LUTECH DIGITAL: Crea la migliore customer experience integrando e dando valore ai dati di clienti, prodotti e performance aziendali, per costruire un percorso di digital transformation a supporto dell'e-

voluzione del business data-driven. Nuovi modi di interagire e collaborare dentro e fuori l'azienda sono la lente con cui Lutech guarda al futuro.


DIGITAL ADVISORY	
CUSTOMER ENGAGEMENT	DIGITAL COMMERCE
DATA INTELLIGENCE	DIGITAL FACTORY & IOT
AI & AUTOMATION	APPLICATION MODERNIZATION
CLOUD TRANSFORMATION	



LUTECH CLOUD: Progetta, realizza, mette in sicurezza e gestisce soluzioni di Hybrid Cloud, individuando le architetture più agili, scalabili e resilienti, le vere e proprie fondamenta dei progetti di digita-

lizzazione. Performance, business continuity e sicurezza sono i driver alla base di ogni progetto di cloud ed infrastruttura.

CLOUD ADVISORY Cloud Transformation, Governace & Compliance	
HYBRID CLOUD ARCHITECTURES	NEXT-GEN NETWORKING
CLOUD MODERNIZATION	DIGITAL WORKPLACE
DATA ARCHITECTURE	



Grazie alla conoscenza dei processi chiave di ogni settore, da quelli sales & marketing, passando per le operations, fino all'after sale, il team di Lutech è in grado di orchestrare progetti che abbracciano l'intero ecosistema aziendale.

Come attore di mercato, Lutech è attiva nel contesto nazionale e internazionale con le sole limitazioni

alla vendita di prodotti e servizi legate a situazioni di embargo per motivi geopolitici o conflitti commerciali a livello nazionale (es. Cina-USA) o tecnologia "dual-use" (prodotti, inclusi il software e le tecnologie, che possono avere un utilizzo sia civile sia militare) che può essere venduta solo alle nazioni pre-autorizzate dal Ministero dello Sviluppo Economico (MISE).

QUALITÀ

L'impegno e la professionalità di Lutech si percepiscono anche dalle certificazioni e dai processi che l'impresa ha saputo rinnovare e migliorare negli anni. Essi rappresentano traguardi, talvolta obbligatori, che attestano la serietà delle relazioni e del know-how alle spalle del prodotto o servizio immesso nel mercato.

QUALITÀ DI PROCESSO

Lutech intende essere per i propri Clienti un cosiddetto "Consulente a Valore Aggiunto" in grado di offrire le migliori soluzioni globali ICT a specifici problemi, proponendo soluzioni complete che si esten-

dono dallo studio di fattibilità fino alla realizzazione finale e gestione operativa, e impegnandosi per il conseguimento dei requisiti e quindi per la massima soddisfazione dei Clienti stessi.

A livello di processi aziendali, Lutech si distingue per una serie di riconoscimenti emessi da vendor primari che attestano la professionalità e la competenza necessarie per poter rivendere i propri prodotti.

Nel **2022** il numero ed il tipo di certificazioni concesse da vendor a Lutech è stato di **820**, di cui **181** pre-sales, **124** sales, **515** tecniche. Le principali aziende di cui Lutech si pregia di essere partner commerciale diretto sono **15**. Nella tabella in basso si riportano i dati specifici:

Partner Name	Partnership Level	Partnership Area Description	Years of partnership	Certified Specialists active al 31 Dicembre 2022 - solo LUTECH	Competences / Specialization active
CISCO	Gold Certified Partner	"Networking Security Datacenter Collaboration IoT"	20+	111 certificazioni totali 46 persone certificate	Advanced Data Center Architecture Specialization Advanced Enterprise Networks Architecture Specialization Advanced Security Architecture Specialization Advanced Unified Contact Center Enterprise Specialization Cisco IoT Specialization Cisco Umbrella for MSSPs Specialization Cisco Webex Calling Partner Collaboration SaaS Specialization Buying Models Commerce Certification

In figura: riconoscimenti Lutech emessi da vendor primari, 21/22

Partner Name	Partnership Level	Partnership Area Description	Years of partnership	Certified Specialists active al 31 Dicembre 2022 - solo LUTECH	Competences / Specialization active
DELL	Titanium Certified Partner	"Storage Datacenter (Server & Client) Networking"	20+	74 certificazioni totali 10 persone certificate	Solution Provider Cloud Service Provider Competencies Deployment services Storage Server Networking Data Protection Data Domain Portafoglio client core Converged/ Hyper-Converged Infrastructure Avamar Isilon NetWorker PowerMax & VMAX Family RecoverPoint Unity VPLEX VxRail
VMWARE	Principal	Data Center Virtualization & Cloud Infrastructure & Networking & Security	20+	234 certificazioni totali 48 persone certificate	Business Continuity Cloud Provider Desktop Virtualization Hyper-Converged Infrastructure Mobility Management Management Operations Network Virtualization Server Virtualization VMware Cloud Data Center Virtualization
NETAPP	Star Unified Partner	"Storage Datacenter"	20+	26 certificazioni totali 9 persone certificate	Solution Provider FlexPod Capabilities FlexPod Implementation Services NetApp HCI ONTAP StorageGRID E-Series Professional Services ONTAP Data Protection ONTAP SAN Support Services
CHECKPOINT	4 stars ****	Security Solutions	20+	30 certificazioni totali 12 persone certificate	Value Added Reseller Managed Service Provider Specialization Certified Collaborative Support Provider Appliance Support Advanced Threats Partner – Network, Mobile, Endpoi... SMB - Small and Medium Business

In figura: riconoscimenti Lutech emessi da vendor primari, 21/22

Partner Name	Partnership Level	Partnership Area Description	Years of partnership	Certified Specialists active al 31 Dicembre 2022 - solo LUTECH	Competences / Specialization active
FORTINET	Expert Partner	Security & Wireless Solutions	15+	80 certificazioni totali 29 persone certificate	System Integrator Network Security Expert Specialization Secure SD-WAN Threat Landscape Evolution of Cybersecurity Wireless Infrastructure Integrated Wireless
FORCEPOINT	Platinum Partner	Security Solutions	10+	9 certificazioni totali 5 persone certificate	System Integrator Specialization Forcepoint Web Security Data Protection User Protection Edge Protection
F5	Gold UNITY Reseller	Security, Cloud & Application Delivery Solutions	10+	20 certificazioni totali 10 persone certificate	System Integrator Value Added Reseller Specializations BIG-IP Administrator Local Traffic Management Global Traffic Management
MICROSOFT	Base Membership	"Cloud Platform - Gold Cloud Productivity - Gold Application Development - Silver Application Integration - Silver Collaboration and Content - Silver Messaging - Silver"	10+	66 certificazioni totali 35 persone certificate	System Integrator Specializations Networking Azure Cloud
AWS	Advanced Consulting Partner	IAAS, PAAS, SAAS	10+	43 certificazioni totali 34 persone certificate	Programs: Public Sector Solution Provider Immersion Day Well-Architected Partner Program Competencies in completamento: DevOps Government Migration
COMMVAULT	Market Builder	Data protection & management	6	22 certificazioni totali 8 persone certificate	Solution Provider Specializations CVSP CVTSP CVSA CommV HiperScale CommV Orchestrate Commv Activate IntelliSnap SnapManagement

In figura: riconoscimenti Lutech emessi da vendor primari, 21/22

Partner Name	Partnership Level	Partnership Area Description	Years of partnership	Certified Specialists active al 31 Dicembre 2022 - solo LUTECH	Competences / Specialization active
SALESFORCE	Platinum Partner	Cloud CRM Salesforce Automation and Customer Service Marketing Automation & Omnichannel Data Driven Marketing Salesforce Authorized Training Provider: unico Partner in Italia che eroga corsi di formazione ufficiale su tutta la piattaforma Salesforce.	20+	19 certificazioni totali 10 persone certificate	Cloud Reseller, Salesforce Consulting, Execution, Training. Percorsi end-to-end per il digital customer engagement.
GENESYS	Gold	CTI	9	8 certificazioni totali 5 persone certificate	Pure Cloud, Pure Engage
INFORMATICA	Platinum	ETL, Data Governance, Master Data Management	6	7 certificazioni totali 4 persone certificate	Informatica Cloud, Data Quality & Governance Cloud, Data Integration, Product 360 - PIM
SERVICENOW	Specialist	ITMS/ITOM	6	14 certificazioni totali 7 persone certificate	ServiceNow Certified Implementation Specialist IT Service Management - ServiceNow Certified Implementation Specialist Customer Service Management - ServiceNow Certified System Administrator

In figura: riconoscimenti Lutech emessi da vendor primari, 21/22

Queste certificazioni sono, quindi, un'ulteriore prova di come l'azienda corrisponda il massimo del proprio impegno nella commercializzazione di soluzioni digitali di qualità, forte di una relazione consolidata e migliorativa con i principali player produttori. Da queste relazioni di reciproco impegno potranno sicuramente svilupparsi ulteriori nuove collaborazioni sperimentali e commerciali.

L'azienda, inoltre, ha scelto volontariamente di adottare e implementare dei Sistemi di Gestione certificati da Enti Accreditati, in grado di assicurare il massimo livello di qualità, sicurezza dei processi e compliance.

In particolare, ha ottenuto le seguenti certificazioni

di sistema:

- ISO 9001:2015 Sistema di Gestione per la Qualità**
 Per garantire la piena soddisfazione dei propri clienti e la continua rispondenza ai loro bisogni, Lutech ha adottato un Sistema di Gestione per la Qualità conforme alla norma ISO 9001:2015 del quale garantisce la revisione periodica e il miglioramento continuo di tutti i processi aziendali con particolare attenzione a quelli di carattere più innovativo;
- ISO 14001:2015 Sistema di Gestione Ambientale**
 Per assicurare che le proprie attività siano svolte in conformità con la legislazione vigente e in tutti gli ambiti in cui opera, Lutech ha certificato il

proprio sistema di gestione ambientale. Questo presuppone, oltre al pieno coinvolgimento dei propri dipendenti e collaboratori, anche un'azione di sensibilizzazione verso i propri Clienti, Fornitori e Partner per raggiungere l'obiettivo comune di riduzione degli impatti ambientali;

- **ISO 45001:2018 Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro**

Il Sistema di gestione adottato garantisce la completa e precisa identificazione dei rischi, la rimozione dei pericoli per la Salute e Sicurezza e la prevenzione degli infortuni di chiunque possa essere collegato direttamente o indirettamente alle attività svolte da Lutech;

- **UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2017 Sistema di Gestione per la Sicurezza delle informazioni**

Lutech ha progettato e implementato un sistema di gestione in grado di garantire la sicurezza dei sistemi informativi, mediante l'adozione di best practices riconosciute a livello internazionale. Il sistema consente una gestione affidabile e sicura delle informazioni in grado di fornire elevati livelli di servizio; monitorare e ridurre i rischi di possibili disservizi; ridurre i rischi di interruzione del servizio (Business Continuity). Su questo aspetto si rimanda al box intervista di pag. 85;

- **ISO/IEC 20000-1:2018 Sistema di Gestione dei Servizi**

Per garantire una continua rispondenza ai bisogni espressi dai propri Clienti, Lutech ha attuato un Sistema di Gestione in grado di garantire la revisione periodica e il miglioramento continuo di tutti i processi aziendali e dei servizi erogati. Questo consente di offrire le migliori soluzioni globali ICT e proporre soluzioni complete, dallo studio di fattibilità fino alla realizzazione finale e gestione operativa.

Oltre ai predetti Sistemi di Gestione certificati, l'azienda mantiene, dal 2018, un sistema di regole, norme interne e di strutture organizzative che compongono il Sistema di Gestione Protezione Dati Personali - SGDPD che, dal 2019, è stato esteso a tutte le società del Gruppo Lutech.

In un percorso di miglioramento e rafforzamento dei processi di business ethics, nel 2022 Lutech ha iniziato infine a confrontarsi internamente per l'attuazione di un Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione in linea con la norma UNI/ISO 37001:2016, attraverso il quale identificare uno standard di gestione per definire i processi da attivare nella lotta contro la corruzione. La UNI ISO 37001 specifica questi requisiti e fornisce una guida per stabilire, mettere in atto, mantenere, aggiornare e migliorare un processo integrato di prevenzione della corruzione. Si prospetta il raggiungimento di questa ulteriore certificazione, a copertura di tutte le sedi e sullo stesso dominio della ISO 9001, entro il 2023.



FORMAZIONE INTERNA

La formazione in azienda è uno dei passaggi più importanti, i cui impatti sulle risorse umane e, quindi, sulla produttività e sul clima aziendale, si possono cogliere con attenzione a partire dal numero di interventi formativi erogati e dal totale di

ore complessive effettuate. Nella tabella in basso si riporta il dettaglio riferito all'anno 2022. Ulteriori dettagli saranno poi presenti in altri paragrafi dedicati al particolare tipo di formazione erogata/ricevuta. Per esempio, la formazione aziendale su temi legati ai Diritti Umani sarà presentata nella specifica sezione tematica.

FORMAZIONE INTERNA 2022			
Categoria	Interventi formativi	Dipendenti con almeno 1 h di corso	hh
Formazione Compliance (231, anticorruzione, GDPR, Security, Codice Appalti, Sistema di gestione)	1475	1194	1.591.50
Formazione Compliance (81/08)	668 interventi formativi di cui 12 eventi svolti in aula la restante parte svolti on-line	522	4.132.00
Formazione generale	29	340	4.532.00
Formazione tecnica strategica	226	288	13.373.00
Totale complessivo			23.628.50

RICERCA E SVILUPPO

Tre sono le aree su cui si concentrano principalmente i progetti e gli investimenti finanziari R&D di Lutech:

- **RT3:** riguarda la realizzazione di una piattaforma denominata RT3 e destinata al mercato delle intercettazioni telefoniche, ambientali e telematiche.
- **Lutech Digitale 4.0:** l'obiettivo del progetto è quello di studiare, progettare, sviluppare e sperimentare una piattaforma software per la transizione dei sistemi Legacy proprietari verso una nuova generazione di soluzioni applicative su cloud. Queste nuove soluzioni applicative, capaci di inglobare tecnologie come Big Data e Analytics, AI-Machine Learning, Linked Data, Realtà Aumentata, sviluppate su architetture Cloud Computing e Micro-Servizi hanno l'obiettivo di aggiornare il patrimonio applicativo di Lutech e di entrare in nuovi segmenti applicativi e di mercato abilitati da queste tecnologie. La piattaforma applicativa oggetto del progetto supporterà nel tempo alcuni dei domini applicativi in cui è presente Lutech: Financial Services, Loyalty

Programs e Energy & Utilities. Essa sarà articolata da diverse componenti, tra cui una trasversale definita come Process Orchestration Layer e una componente specializzata "Domain Specific" per ciascuno di essi, che verticalizza la piattaforma LUTECH DIGITALE 4.0 nei domini applicativi prioritari per Lutech definiti come Service Layer Interface a API Lutech 4.0.

- **Intelligenza Artificiale:** a questo fronte di ricerca si riconducono i seguenti filoni di attività:
 - **I-SPIN – Italian Sentence pair inference:** riguarda lo sviluppo di un modello, basato su tecniche di transfer learning, che consenta, attraverso un approccio non-supervisionato – quindi che non richieda l'etichettatura di dati – di interrogare il testo libero, ad esempio delle recensioni, ed estrarre informazioni come l'argomento discusso o il relativo sentimento, attraverso output booleani. Il progetto si è focalizzato sulla lingua italiana.
 - **Process Mining per gestione opportunità in Lutech:** l'obiettivo del progetto è quello di

analizzare i dati delle opportunità Salesforce di Lutech per individuare quelli che in ambito di process mining sono definiti come “execution gaps”, ossia tutte le falle del processo di gestione delle opportunità che impattano in maniera negativa sul business aziendale. Nello specifico, si tratta di individuare se le opportunità che sono inserite all'interno di Salesforce sono gestite in maniera corretta durante il loro ciclo di vita e se vi sono fasi di processo che impattano negativamente a livello temporale. Lo scopo di ciò è quello di “correggere” eventuali processi che saltano alcune fasi o di velocizzare quelli che impiegano tempi più lunghi della media.

- **HELDE – Help Desk EMAIL CLASSIFIER:** in considerazione dell'elevato numero di email ricevute dai sistemi di Help Desk riguardanti le più svariate tipologie di problematiche segnalate da diversi clienti e da diversi sistemi, si è resa necessaria l'introduzione di un automatismo intelligente in grado di supportare il lavoro di categorizzazione delle email ricevute per poterne semplificare la gestione. L'obiettivo del progetto è quello di realizzare questo tipo

di automatismo in modo che sia scalabile e facilmente aggiornabile per poter stare al passo con le frequenti modifiche (aggiunte, cessazioni) dei clienti e dei progetti il cui monitoraggio è in carico all'Help Desk, nonché con i cambiamenti dei testi delle email provenienti da sistemi di monitoraggio o le segnalazioni di nuove tipologie di problemi.

Nel corso del **2022** Lutech ha poi effettuato investimenti in R&D per **2.038.537** milioni di euro. La percentuale di investimenti in R&D sul totale del fatturato nel **2022** è stata dello **0,64%** in crescita rispetto al dato **2021 (0,46%)**.

L'azienda non ha un comitato interno specializzato nella gestione interna dell'innovazione ma investe stabilmente in R&D con progetti anche di lungo periodo, pensati per supportare la crescita futura. In questo scenario si inserisce **il progetto MILE (Meet the Innovative Lutech Experience)**, una linea trasversale di investimento e ricerca dedicato all'individuazione di nuove soluzioni innovative e commercialmente strategiche per Lutech.



RICERCA E SVILUPPO IN LUTECH

In questo box di approfondimento si analizzano alcuni passaggi di progettazione in ambito Ricerca e Sviluppo portati avanti da Lutech ed alcune frontiere di innovazione a livello d'impresa e territoriale.

→ In R&D il passaggio più complesso da realizzare è quello tra modello e prodotto: quali caratteristiche permettono più di altre, secondo Lutech, la trasformazione di un'idea in un prodotto commercialmente valido nel vostro settore?

Bisogna creare un modello virtuale come quello che abbiamo creato con il nostro approccio MILE, capace di coinvolgere sia organi di ricerca che partner industriali che sperimentano la tecnologia durante tutta la fase di progettazione. Di solito questi modelli durano all'incirca due/tre anni e permettono da un lato la tracciabilità di ciò che è innovazione, dall'altro di capire cosa può essere industrializzato.

Per Lutech l'obiettivo è avere un numero di progetti sotto l'“ombrello” MILE portatori di esperienza concreta, in parte richiestaci anche dai bandi pubblici cui partecipiamo. Un discorso a parte merita il fronte di ricerca che Lutech sta condividendo con il Ministero della Giustizia, dove ovviamente il modello per

funzionare deve essere già in linea con la tipologia di bisogno del partner pubblico con cui lavoriamo, e dal quale riceviamo formazione specifica su aspetti legati alla particolare dimensione pubblica/istituzionale del nostro servizio. Inoltre, riteniamo sia importante che l'idea di ricerca da sviluppare sia già in linea con la dimensione dell'azienda cliente, focalizzata cioè sul dove si può realmente arrivare assieme. Infine, il prodotto innovativo per essere sviluppato ha bisogno di tempi di sviluppo certi, che vanno chiariti subito.

→ **Si parla molto di Open Innovation, seppure in un contesto – il digital – in cui l'innovazione ha costi di sviluppo alti e quindi è sensibile a protezione brevettuale: come si può ottenere il giusto equilibrio tra contaminazione e protezione dell'innovazione, nel settore in cui operate?**

Creare dei progetti che abbiano un giusto equilibrio tra ricerca e sviluppo è complesso: solitamente si parte dal bisogno degli istituti di ricerca di pubblicare, cui si somma il bisogno industriale di fare disseminazione, con meccanismi di difesa di eventuali brevetti. Questo avviene, ad esempio, nel caso del progetto MILE Lutech Digitale 4.0 dove esiste una componente di progetto denominata Loyalty che permette all'ente di ricerca di avere una nuova pubblicazione scientifica basata sul processo e sui dati sviluppati da Lutech.

→ **Sempre più la R&D – soprattutto nel campo digital – si sta legando a possibili soluzioni ed applicazioni di uso quotidiano e ad impatto sociale, basti pensare a quelle a scopo sanitario: cosa servirebbe per potenziare gli investimenti in questo campo e coinvolgere ulteriormente aziende come la vostra?**

Occorrerebbe un sistema di incentivazione all'investimento, che superi il Pnrr, che intercetti fondi europei e nazionali rivolti ad una cabina di regia regionale, in grado di aggregare altri incentivi e fondi provenienti da altri attori sociali. Ogni regione dovrebbe essere stimolata ad incentivare fondi che supportino le eccellenze industriali. In un ecosistema di questo tipo, le operazioni di R&D sarebbero gestite attraverso protocolli condivisi, accountability di tipo etico, risultati in equilibrio tra scienza, industrializzazione e scalabilità nazionale. Questo modello di governance condivisa – peraltro molto scalabile – sarebbe fondamentale per realizzare partnership di ricerca efficaci.

→ **In che modo le tecnologie digitali stanno cambiando la R&D?**

I due aspetti – R&D e tecnologie digitali - sono integrati e non esiste una più distinzione netta; si consideri per esempio l'uso dell'intelligenza artificiale e le tecnologie di Imaging che sia in ambito clinico, o in ambito manifatturiero, elettrico o agricolo, diventano sempre più pervasive. Come, per esempio, nel contesto agricolo dove si eseguono radiografie alle materie prime, per determinarne l'origine, la qualità e la giusta quotazione sul mercato. Sempre di più nelle equipe di lavoro non ci sono solo i ricercatori puri ma informatici, fisici, tecnici ed è per questo che seguire gli sviluppi della R&D con tecnologie digitali non è più difficile come una volta: i due mondi si sono molto avvicinati e gli interlocutori sono comuni. Questo vale anche nei progetti che Lutech condivide con il Ministero della Giustizia dove le due dina-

miche si alimentano a vicenda. Certamente, però, l'AI e l'automazione dei processi potranno portare nel prossimo futuro ad una minore dipendenza da lavoratori non specializzati, per cui si evolveranno i ruoli anche nella ricerca dove ci sarà spazio solo per chi avrà un vero valore aggiunto.

→ **La R&D Lutech si orienta anche a progetti gestiti da Istituzioni Pubbliche di rilevanza strategica, come nel caso del progetto Digital Twin sviluppato in partnership con Acquedotto Pugliese. In che modo il Pubblico può aiutare la scalabilità dei vostri progetti di ricerca?**

Il pubblico è fondamentale per attuare iniziative che permettono logiche di sperimentazione innovative, consentendo di sperimentare e di offrire un ritorno importante anche verso altri clienti. In sostanza, il pubblico è un partner cruciale per l'impresa privata perché consente di lavorare in assenza di pressioni commerciali di breve periodo, di sperimentare un modello che poi può essere ulteriormente customizzato in ambito privato e replicato altrove, allocando le risorse in partnership ottimali dove attori diversi concorrono ad un obiettivo comune. La governance di questi approcci partecipati è generalmente gestita dal partner privato e il ruolo del pubblico è anche quello di coordinare tutti gli attori nella partnership.

COMUNICAZIONE

Attivarsi per trasferire valore sociale alla propria comunità e al territorio non è sostenibile se non si accompagna ogni azione o iniziativa aziendale con della comunicazione sociale volta a raccontare e dettagliare le metodologie, gli obiettivi e gli impatti di quanto realizzato. La comunicazione su temi Esg, infatti, lungi dall'essere comunicazione con finalità di vendita o marketing, intende diffondere sapere e buone pratiche al fine di permettere la replicabilità di progetti sociali o la diffusione di conoscenza circa le modalità con cui si possono affrontare gli squilibri ed i problemi emersi nel proprio contesto.

Lutech ha deciso di strutturare un percorso di comunicazione Esg che parta anzitutto dall'interno, ossia dall'informazione, formazione e coinvolgimento di tutti i dipendenti, per poi attivarsi con percorsi ad hoc rivolti ai fornitori, i clienti ed il pubblico generale.

Nel 2022 questo percorso è continuato con l'occasione stessa di redazione del bilancio di sostenibilità

2021, un'opportunità colta da Lutech per informare e coinvolgere le unit HR, Comunicazione e People Engagement della redazione del primo documento narrativo di Sostenibilità, oltre che aggiornare la sezione specifica, dedicata ai temi di Responsabilità Sociale di Impresa, del sito istituzionale lanciata nel 2021.

Con la campagna **"Il primo passo"** è stata lanciata internamente la pubblicazione del primo bilancio di sostenibilità di Lutech, a partire da una mail da parte del CEO e un video di accompagnamento.

La pubblicazione del primo bilancio di sostenibilità di Lutech è stata ulteriormente promossa – a livello esterno - con un comunicato stampa rilanciato dalle testate di settore, comunicazioni sui social aziendali e una news web dedicata. Allo stesso modo, i principali progetti ed obiettivi Esg sono stati accompagnati da una news sul sito e diffusi tramite i social aziendali. Lo spazio d'eccellenza per la trattazione della tematica Esg in Lutech è, quindi, la sezione "Responsabilità" all'interno del sito web aziendale, dove

si trovano informazioni e documenti legati alla strategia CSR dell'azienda. In aggiunta, ogni mese viene redatta una newsletter mensile che include news e iniziative Esg e promuove le community interne dedicate ai temi Woman Empowerment, Running e Digital Education.

A livello di comunicazione, Lutech utilizza gli eventi all'interno di una strategia integrata di gruppo come degli elementi chiave del processo di costruzione dell'immagine, della propria identità, del riconoscimento del brand e delle soluzioni di business. Con gli eventi si vuole rafforzare le relazioni con i clienti, favorire strategie commerciali e di cross selling, in modo da sviluppare una serie di relazioni produttive nella nuova ottica di gruppo.

Le tipologie di evento si distinguono in tre categorie:

- **Evento Istituzionale:** evento guidato da Lutech, con l'obiettivo di promuovere servizi e soluzioni a 360° in modo indipendente o in collaborazione con più partner.
- **Evento Alliance con un Partner/Vendor:** evento in co-marketing con un partner in cui è prevista la partecipazione congiunta oppure la condivisione di un loro evento istituzionale e ha come obiettivo la promozione della partnership e la presentazione di un'offerta comune.
- **Evento Interno:** evento dedicato ai dipendenti interni (es Sales Kick Off), che ha come focus la condivisione degli obiettivi di vendita e l'aggiornamento dell'offerta commerciale per i Sales del Gruppo Lutech.

Le tipologie di eventi prevedono formule diverse, come ad esempio:

- Fiera
- Convegno
- Workshop
- Roadshow
- Tavola rotonda
- Team building

- Convention/Kick-Off

Nel corso del 2022, Lutech ha organizzato **58 eventi**, di cui **8** in formato **webinar** in diretta streaming, **12** in **modalità ibrida** (in presenza e diretta streaming) e **38 in presenza**.

La maggioranza degli eventi è stata organizzata in presenza, segno di una ripresa delle attività post-pandemia. Nonostante ciò, Lutech ha continuato a valorizzare il formato webinar, che permette di ottimizzare i tempi e raggiungere un pubblico più vasto a livello geografico, limitando quindi gli spostamenti e riducendo l'impatto ambientale dei trasporti.

La formula "webinar" consente agli spettatori dell'evento di seguire la diretta da qualsiasi location, da qualsiasi dispositivo PC o Telefono, potendo comunque interagire facendo domande ai relatori, partecipando a sondaggi, ecc.

La modalità virtuale è stata inoltre utilizzata anche nelle manifestazioni più grandi tipo le fiere, con piattaforme dedicate che prevedevano ambienti grafici 3D per creare stand virtuali consentendo ai partecipanti di sfogliare facilmente contenuti multimediali, di assistere a conferenze virtuali, di utilizzare gli strumenti di chat per connettersi con gli espositori e partecipare in modo semplice alle sessioni webinar.

All'interno dei diversi eventi realizzati, il grado di coinvolgimento di Lutech è cambiato. Esistono eventi interamente a carico dell'azienda, che prevedono la definizione degli obiettivi, il draft plan, la pianificazione, l'esecuzione e la gestione post evento. In queste fasi l'azienda fa spesso ricorso ad agenzie esterne con le quali collabora nella realizzazione dei diversi format. Esistono poi eventi di altro tipo, come ad esempio gli eventi di Alliance (organizzati da un vendor) o Multisponsor (organizzati da agenzie esterne tipo The Innovation Group o IDC) nei quali Lutech partecipa con un proprio referente incaricato di tenere uno speech su un tema specifico dell'offerta Lutech.

GOVERNANCE

 LUTECH

GOVERNANCE

Lutech SpA è una società per azioni italiana, la cui maggioranza del capitale è detenuto indirettamente dai fondi APAX, guidata dall'Amministratore Delegato. Lo Statuto vigente della Società è stato approvato dall'Assemblea dei Soci in data 13 dicembre 2017.

Lutech SpA è direttamente controllata da Libra Italy Solution SRL e indirettamente da Libra GroupCo S.p.A, società che esercita la direzione ed il coordinamento. A monte nella struttura societaria vi è il veicolo di investimento Libra Topco Sarl, una società di diritto Lussemburghese alla quale partecipano con

quote di minoranza alcuni manager e investitori privati che hanno deciso di re-investire nel progetto Lutech parte dei proventi frutto della vendita delle proprie aziende.

A supporto dell'operazione di acquisto del Gruppo Lutech da parte di APAX è stato emesso da Libra GroupCo S.p.A un prestito obbligazionario quotato su mercati regolamentati di complessivi 338 milioni di euro. L'emissione del prestito (Senior Security Note) ha comportato un ulteriore processo di evoluzione del Gruppo in termini di trasparenza e informativa: l'emissione è avvenuta infatti attraverso



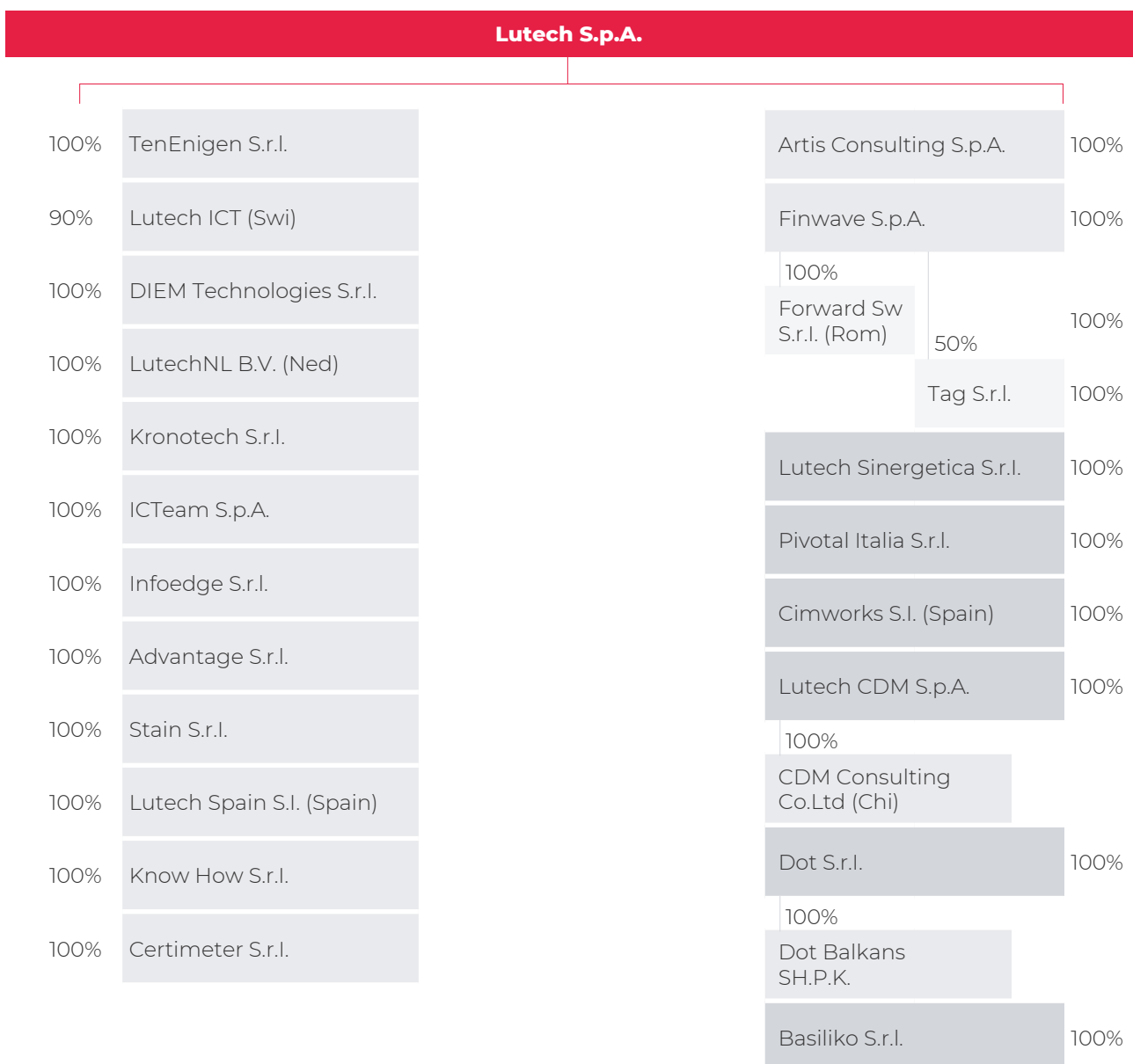
so la pubblicazione di un Offering memorandum, l'ottenimento di un Rating pubblico da parte di due delle principali società di rating (Moodies e S&P's) e l'assoggettamento all'obbligo di pubblicazione di informativa societaria sul sito aziendale (trimestrali e bilancio annuale auditato).

La Società è organizzata secondo il modello di amministrazione e controllo tradizionale, seguendo un

modello caratterizzato dai seguenti organi:

- Assemblea dei Soci
- Consiglio di Amministrazione
- Collegio Sindacale
- Organismo di Vigilanza (nominato dal CdA)
- Funzione Conformità Prevenzione Corruzione (nominato dal CdA)

Al suo interno Lutech presenta una serie di aziende controllate, rappresentate nel sociogramma in basso:



In figura: organigramma Lutech S.p.A.

Il dettaglio delle aziende controllate da Lutech SpA è presentato nella successiva tabella:

Società	%	Controllo	Attività
LUTECH S.P.A.	100%		Cybersecurity, soluzioni cloud, soluzioni per il coinvolgimento dei clienti, sviluppo di applicazioni, infrastruttura IT di nuova generazione, big data, soluzioni di e-Health e cognitive computing
FINWAVE S.P.A.	100%	Diretto	Progettazione e vendita di software di gestione dei processi aziendali per il settore Bancario, Finanziario e Capital Market, nel campo del factoring e del leasing, nel mondo dei titoli e dei derivati nonché dei Servizi di Sicurezza, progettazione, sviluppo e commercializzazione di software proprietario per la gestione dei processi aziendali; leader nel mercato italiano nelle soluzioni per la compliance e gli adempimenti normativi, con forte specializzazione nei settori finanziari (ex ARCARES S.P.A., dopo la fusione di LISCOR S.P.A., FINANCE EVOLUTION S.R.L. E CST S.R.L.)
ARTIS CONSULTING S.P.A.	100%	Diretto	Società che offre una potente combinazione di tecnologie di ultima generazione e specifiche competenze organizzative, fiscali, contabili e normative, con un approccio consulenziale, integrando l'offerta di servizi e soluzioni di finanza del Gruppo
ICTEAM S.P.A.	100%	Diretto	Consulenza e system integration in ambito Big Data e Artificial Intelligence, consulenza e sviluppo Software in ambito Loyalty & Direct Marketing
FORWARD SOFTWARE S.R.L.	100%	Indiretto	Progettazione, sviluppo e commercializzazione di software proprietario per la gestione dei processi di business in ambito bancario e finanziario nell'ambito noleggio e leasing per il Gruppo e per la clientela locale sul mercato della Romania
INFOEDGE S.R.L.	100%	Diretto	Consulenza applicativa specialistica sui processi aziendali a importanti clienti del settore assicurativo
LUTECH CDM S.P.A.	100%	Diretto	Consulenza, commercializzazione e integrazione di soluzioni in ambito Product Lifecycle Management (PLM), Internet of Things (IoT), Enterprise Resources Planning (ERP) nello spazio INFOR
CIMWORKS SL (SPAIN)	100%	Diretto	Consulenza, commercializzazione e integrazione di soluzioni Product Lifecycle Management (PLM) per il mercato spagnolo
ADVANTAGE S.R.L.	100%	Diretto	Consulenza, commercializzazione e integrazione di soluzioni per il settore manifatturiero in ambito Product Lifecycle Management (PLM), partner PTC ("Parametric Technology Corporation")
KNOW-HOW S.R.L.	100%	Diretto	Consulenza di processo e integrazione di soluzioni ERP principalmente sullo spazio INFOR
PIVOTAL ITALIA S.R.L.	100%	Diretto	Consulenza, commercializzazione e integrazione di soluzioni in ambito Customer Relationship Management (CRM) e Product Lifecycle Management (PLM)
CDM CONSULTING CO. LTD	100%	Indiretto	Consulenza e integrazione di soluzioni Product Lifecycle Management (PLM), IoT, ERP a servizio della clientela multinazionale del Gruppo Lutech con unità locali in Cina

Società	%	Controllo	Attività
TENENIGEN S.R.L.	100%	Diretto	Consulenza e integrazione di soluzioni in ambito Customer Relationship Management (CRM) e Customer Experience (CX) con soluzioni cloud basate sulla piattaforma Salesforce.com e nelle correlate attività di formazione.
LUTECH SINERGETICA S.R.L.	100%	Diretto	Progettazione, sviluppo e commercializzazione di soluzioni per l' Energy Trading & Risk Management (ETRM). La società ha incorporato nel corso dell'esercizio le attività di Mediana S.r.l. e ed ha cambiato denominazione sociale nel corso del 2021.
DIEM TECHNOLOGIES S.R.L.	100%	Diretto	System integrator specializzato in sistemi di comunicazione satellitari e soluzioni di digital broadcasting
KRONOTECH S.R.L.	100%	Diretto	Progettazione, sviluppo e commercializzazione di soluzioni IoT, sistemi meccanici, elettronici, informatici, telematici, di automazione di processo e di ufficio (sicurezza e controllo accessi)
LUTECH ICT SOLUTIONS SA	90%	Diretto	System integrator di soluzioni in ambito datacenter e networking, costituito in Svizzera per servire il mercato locale e le unità locali di clientela multinazionale del Gruppo Lutech
LUTECH NL B.V.	100%	Diretto	Commercializzazione di software per la gestione dei processi di Business in ambito bancario e finanziario nel mercato Olandese e Francese
LUTECH SPAIN SL	100%	Diretto	Software e servizi in ambito gestione delle pratiche di finanziamento per operatori specializzati in Spagna (società ad oggi inattiva)
CERTIMETER S.R.L.	100%	Diretto	Riconosciuta per le sue capacità distintive nello sviluppo software, sicurezza informatica, collaborazione, business intelligence, machine learning, big data e analisi e tecnologie Salesforce.com
DOT S.R.L.	100%	Diretto	Società di consulenza specializzata nei prodotti software Salesforce.com che si occupa principalmente di progetti di Digital Transformation per clienti Enterprise con approccio "Adaptive Agile"
DOT BALKANS S.H.P.K.	100%	Indiretto	Ufficio nearshoring in ambito Salesforce.com e ERP
BASILIKO S.R.L.	100%	Diretto	Azienda che accompagna brand e retailer italiani nello sviluppo di reti e-Commerce B2C e B2B su piattaforma Adobe Commerce, integrandole con le migliori tecnologie ERP, PIM e CRM
STAIN S.R.L.	100%	Diretto	Sviluppo e vendita di software MES per la raccolta dati di produzione, gestione logistica, qualità e manutenzione, con particolare focus sul mercato manifatturiero

Consiglio di Amministrazione

Il principale organo di governo societario è il Consiglio di Amministrazione che ha la responsabilità di determinare e perseguire gli obiettivi strategici della Società. Il Consiglio in carica è stato nominato dall'Assemblea dei Soci in data 14 giugno 2021 e rimarrà in carica per tre esercizi, fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 2023. La sua composizione si avvale di 4 membri (manager dell'azienda, interni e appartenenti alla comunità locale) con competenze tecniche e ruoli diversificati al fine di avere una visuale a 360° di tutti gli aspetti che costituiscono il fare impresa. La società è soggetta a direzione e coordinamento di Libra Groupco S.p.A.

Libra Groupco S.p.A è una società retta da un Consiglio di Amministrazione di 5 membri – tutti maschi - di cui 1 indipendente, 2 rappresentanti del socio APAX Partner e 2 Manager (stakeholder coinvolti/rappresentati). Non vi sono membri rappresentanti di categorie sociali sotto-rappresentate. In Libra Groupco il Presidente del CdA non è un manager dell'azienda.

Per i membri del CdA di Lutech, il compenso è deliberato dall'Assemblea dei soci che ne determina l'ammontare complessivo per la durata in carica del Consiglio di Amministrazione, e lo distribuisce ai suoi membri. Il compenso in Lutech è fisso ed è lo stesso CdA a decidere se erogarlo mensilmente o annualmente. I membri del Consiglio appartenenti

alla categoria Manager sono remunerati come dipendenti nell'ambito delle loro funzioni o, per il caso dell'Amministratore Delegato, da un Directorship Agreement che prevede sia una componente fissa che una variabile. I membri del CdA rappresentanti del socio APAX Partner non sono remunerati nella loro carica. Ai membri indipendenti è riconosciuto un compenso in misura fissa.

Per il CdA e il collegio sindacale i criteri di nomina sono indicati dal codice civile e dallo statuto. Per Organismo Di Vigilanza e Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione il riferimento è al D.Lgs. 231/01, alla normativa ISO 37001 ed alle procedure interne. Per il CdA e il collegio sindacale i criteri di nomina sono indicati dal Codice civile e dallo statuto. Per Organismo Di Vigilanza e Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione il riferimento è al D.Lgs. 231/01, alla normativa ISO 37001 ed alle procedure Interne (si veda anche MOG-000A).

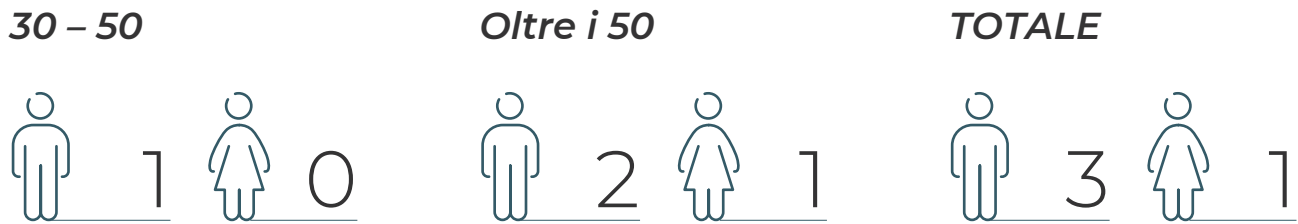
All'interno dei riferimenti sopra citati vengono anche indicati i criteri specifici in merito alla selezione dei componenti dei vari organi.

L'Amministratore Delegato di Lutech SpA, che è anche presidente del CdA, è sottoposto a periodica due diligence e verifica dei conflitti di interesse, dai quali non sono emerse criticità.

Di seguito si riporta la composizione del Consiglio di Amministrazione (CdA) di Lutech SpA:

Ruolo	Durata della carica
Presidente del CDA, Amministratore Delegato e Legale Rappresentante	Nominato dal 14/06/2021 e fino all'approvazione del bilancio 2023
Chief Financial Officer Consigliere Delegato	Nominato dal 14/06/2021 e fino all'approvazione del bilancio 2023
Chief Human Resources Officer Consigliere Delegato	Nominato dal 14/06/2021 e fino all'approvazione del bilancio 2023
Chief Revenue Officer Consigliere Delegato	Nominato dal 02/02/2022 e fino all'approvazione del bilancio 2023

La composizione anagrafica e di genere del CdA Lutech appare come in basso:



Ad integrazione del Sistema dei Controlli di cui la Società si è dotata, Lutech prevede poi il Collegio Sindacale e la Società di Revisione.

Organo di Vigilanza

Tale organo ha il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento.

L'Organismo di Vigilanza della società ("OdV") coincide con il Collegio Sindacale, per il quale il profilo professionale dei componenti risulta in linea con i requisiti richiesti dal Modello 231 per ricoprire l'incarico.

L'OdV vigila con continuità sull'adeguatezza e la concreta attuazione dei presidi previsti dal Modello 231 e dal Codice Etico da parte di tutti i destinatari. Esso provvede inoltre a segnalare le esigenze di aggiornamento del modello 231, in caso di cambiamenti del quadro normativo di riferimento, dei processi gestionali e della struttura organizzativa della società.

L'informativa finanziaria è prodotta in applicazione dei principi contabili italiani (OIC).

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale svolge la sua funzione così come stabilito dal Codice Civile e dalle norme vigenti. Pertanto svolge funzione di vigilanza del rispetto dello Statuto, della corretta amministrazione e funzionamento della Società.

Annualmente formalizza la sua relazione all'Assemblea dei Soci in occasione dell'approvazione del Bilancio, proponendone l'approvazione stessa.

E' composto, come indicato in visura camerale da 5 componenti, un Presidente, due Sindaci e 2 Sindaci

La Funzione di Conformità per Prevenzione Corruzione

La Funzione risponde al Chief Executive Officer per i temi relativi alla normativa per la prevenzione della corruzione e ha una struttura collegiale costituita da:

- Responsabile HR Administration
- Chief Legal Officer
- Chief Compliance Officer

FUNZIONE DI CONFORMITÀ PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (FCPC)

HR Administration Manager

Chief Compliance Officer

Chief Legal Officer

La funzione ha responsabilità di:

- supervisionare la progettazione e l'attuazione del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione (SGPC);
- fornire consulenza e guida circa il sistema SGPC

e le questioni legate alla corruzione (consulenza alle altre funzioni aziendali in caso di dichiarati o potenziali conflitti di interessi - consulenza a chiunque abbia dubbi sull'utilizzo dello strumento delle "Segnalazioni" o qualora ci si trovi

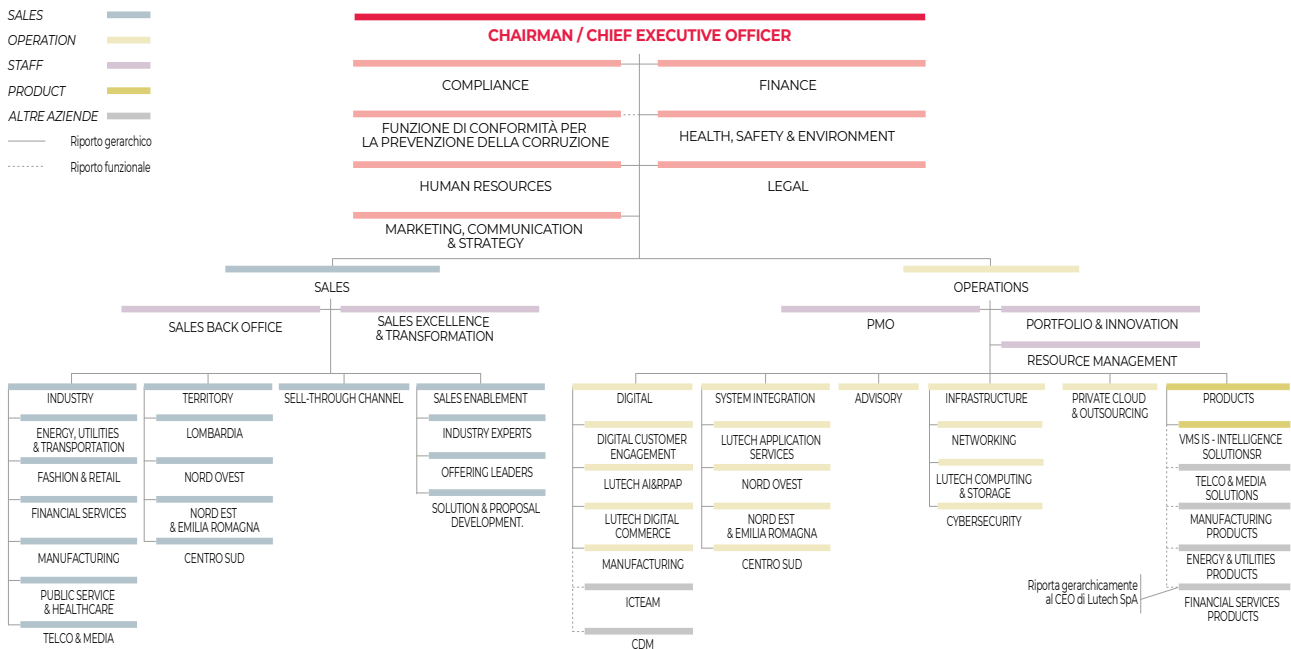
dinnanzi a situazioni che possono determinare rischi di atti di corruzione - consulenza al personale di Lutech sul funzionamento del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione);

- assicurare che il SGPC sia conforme ai requisiti della norma ISO 37001;
- relazionare all'organo direttivo e al Chief Executive Officer in merito alle prestazioni del SGPC;
- gestire le segnalazioni pervenute in ambito anticorruzione;
- verificare la necessità di aggiornamento, integrazione o modifica del sistema documentale di Lutech in ambito anticorruzione;
- aggiornare periodicamente la valutazione dei rischi corruttivi del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione;
- coordinare le indagini interne attivabili a seguito di segnalazioni in ambito anticorruzione;

- proporre la formazione e/o il rafforzamento della consapevolezza del personale di Lutech ove se ne ravvisi la necessità;
- proporre la formazione e/o il rafforzamento della consapevolezza dei soci in affari di Lutech ove se ne ravvisi la necessità;
- valutare tutte le risultanze emerse a seguito di audit Interno o di audit da parte dell'Ente di Certificazione;
- relazionare, qualora richiesto, agli altri Organi Sociali di Lutech in merito al Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione;
- effettuare la Due Diligence, con cadenza annuale, sul personale di Lutech che ricopre posizioni esposte a un rischio superiore al livello basso.

La funzione si avvale del supporto di Compliance per l'esecuzione delle attività relative alla progettazione e attuazione e mantenimento del SGPC.

Organigramma Lutech 2022



Per quanto riguarda l'approccio Lutech al coinvolgimento degli stakeholder di governance, si può analizzare il rapporto con i due principali soggetti: socio di maggioranza e personale dipendente. Per quanto riguarda il socio sono strutturati incontri mensili di review dei risultati, condivisione delle criticità e definizione delle strategie, in aggiunta ad approfondimenti programmati su tematiche specifiche di business e di mercato.

Le principali modifiche rispetto agli spazi di lavoro Lutech sono state, nel corso del 2022, le seguenti:

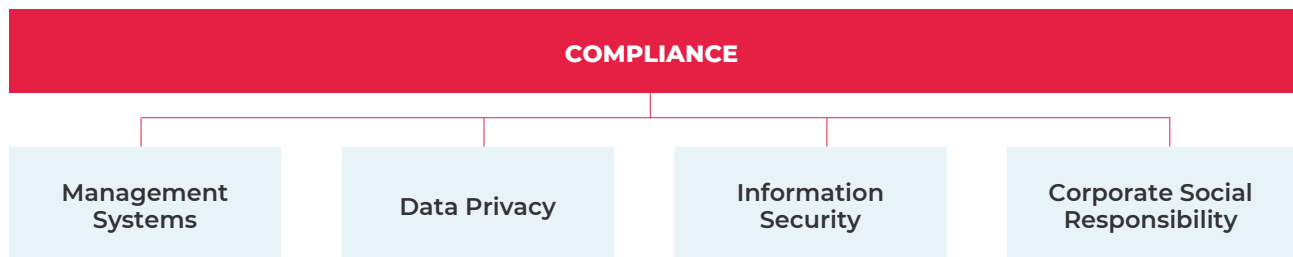
- chiusura sede di Fiumicino
- apertura sede di Genova
- chiusura sede di Rivalta di Torino
- ampliamento sede di Cagliari

- apertura sede di Valenzano Parco Scientifico Tecnologico Tecnopolis

- chiusura sede di Conversano

Le modalità con cui l'azienda concretizza gli obiettivi di sostenibilità sono organizzate come segue:

- *per finalità di Compliance*: per quanto concerne l'adesione e l'applicazione di norme ISO riferite a tematiche di Sostenibilità e Responsabilità Sociale d'Impresa, la funzione Lutech "Compliance" è responsabile dell'istruttoria dei processi, del loro compimento e del monitoraggio dei dati annuali, così come del rinnovo o dell'ampliamento delle normative rilevanti in materia. La funzione Compliance è strutturata come nell'organigramma in basso:



Il Presidente del CdA ha individuato nel Compliance Office la posizione per la Corporate Social Responsibility, coordinata dal Chief Sustainability Officer, che ha il compito di guidare e governare le attività di responsabilità ambientale, sociale ed economica, ed i relativi processi di governance. Tale struttura ha anche il compito di gestire la comunicazione istituzionale sulle tematiche, principalmente tramite il presente Bilancio di Sostenibilità, e di monitorare l'attuazione delle azioni approvate dal CdA. La Corporate Social Responsibility, delegata dal CdA, conduce annualmente il processo di raccolta/aggiornamento degli impatti Esg dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone mediante la sottoposizione di questionari agli stakeholder. I risultati, prima dell'utilizzo, sono condivisi con il Leadership Team per conferma. Inoltre, la stesura e la revisione del bilancio di sostenibilità condotta in maniera sistematica e con cadenza annuale rappresenta un momento di condivisione di partecipazione attraverso cui gli impatti Esg vengono vagliati dal

massimo organo di governo all'interno di un percorso di accountability interna in corso di sistematizzazione tramite reportistica strutturata e costituzione futura di un Comitato interno al CdA che faccia da raccordo con le funzioni operative incaricate di gestire i temi Esg;

- *Per finalità di CSR/Sostenibilità integrata*: il Leadership Team presiede in modo collegiale ai processi di applicazione di finalità ed obiettivi Esg integrate, cioè con impatti allargati su tutte le operazioni interne all'azienda. I ruoli presenti nel comitato sono: Chief Executive Officer, Chief Financial Officer, Chief Operation Officer, Chief Human Resource Officer, Chief Revenue Officer e Chief Marketing, Communication & Strategy Officer.

Entro il 2023, Lutech prevede di attivare un gruppo di lavoro interno dedicato alla Filantropia aziendale, che gestirà le scelte dei beneficiari non-profit cui

verranno diretti gli aiuti pro-bono, oltre alle iniziative emergenziali che dovessero rendersi necessarie.

Per quanto concerne il processo e la frequenza con cui gli alti dirigenti o altri dipendenti devono riferire al massimo organo di governo sulla gestione degli impatti dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, in Lutech non esiste un processo strutturato su base annuale, poiché i temi sono condivisi nel corso di diversi incontri informali in cui le informazioni e i temi sono rivisti e approvati dall'Amministratore Delegato, che è anche Presidente del CdA.

Sul tema della Governance della Sostenibilità, Lutech ha lavorato nel corso del 2022 per impostare un processo di raccolta dati finalizzato alla stesura del Bilancio di Sostenibilità il più possibile efficace ed efficiente, immaginando una collaborazione delle diverse funzioni coinvolte che si differenziasse dal modello gerarchico verticale impostato su ruoli e rapporti, per orientarsi verso una responsabilizzazione puntuale delle singole unit remote, quelle cioè più vicine al dato da misurare.

Codice Etico

Lutech intende perseguire l'affermazione di un codice etico del comportamento imprenditoriale e deontologico per i soci, gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori della Società, nonché per tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano e intrattengono rapporti o relazioni con essa. L'azienda, infatti, ritiene che credibilità e reputazione rappresentino due dei principali fattori intangibili di una società.

La Società considera, pertanto, essenziale esprimere con chiarezza e fermezza i propri ideali al fine di prevenire comportamenti illeciti o comunque contrari ai principi aziendali da parte di coloro che intrattengono, a qualunque titolo, rapporti con la Società.

Gli impegni contenuti nel codice etico e gli esiti delle certificazioni ISO, soprattutto quelle che impattano sui diritti umani, sono riportati e dove necessario approvati dal CdA.

Tra i principi contenuti nel codice etico, Lutech ripone la massima attenzione su quelli che si riferiscono direttamente alla governance, come ad esempio:

- Fairness (Articolo 7)
- Conflitto di interessi (Articolo 11)
- Riciclaggio del denaro (Articolo 15)
- Prevenzione della corruzione (Articolo 16)
- Rapporti con la Pubblica Amministrazione (Capitolo 1, Articoli 17 – 19)
- Relazioni Economiche (Articolo 21)
- Contrattualistica (Articolo 23)
- Organizzazione Interna (Capitolo 4, Articoli 31 – 34)

Per l'analisi completa del Codice Etico si rimanda alla sezione "Responsabilità" del sito aziendale Lutech (<https://lutech.group/it/responsabilita> - sezione REPORTISTICA).

Sistema di gestione interno e controllo dei rischi

Lutech è dotata di un organo di controllo del rischio coordinato dall'ufficio compliance per quanto concerne le certificazioni ISO e dalla società di revisione per quanto riguarda i temi di finance. L'azienda si è poi dotata nel tempo di strumenti organizzativi finalizzati a garantire che le operazioni aziendali vengano svolte nel rispetto delle norme cogenti cui è sottoposta e delle norme volontarie di cui si è dotata al fine di assicurare gestione efficace, efficiente, trasparente e sostenibile.

Sistema Gestione Protezione Dati Personali

Lutech ha sviluppato ed adottato fin dal 2018 un sistema di regole, norme interne e di strutture organizzative che le attuano, a protezione dei diritti umani di riservatezza e segretezza oltre che per garantire il rispetto agli adempimenti cogenti imposti dal Codice Privacy, GDPR e i provvedimenti dell'Autorità Garante. Un insieme di regole organiche che compongono il Sistema di Gestione Protezione Dati Personali - SGPDP che, dal 2019, è stato esteso a tutte le società del Gruppo Lutech.

TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE

Per Lutech è fondamentale operare nel pieno rispetto delle regole di mercato e di business ethics che caratterizzano le operazioni ed i settori in cui opera, per questo motivo, l'azienda ha adottato dal 2010 un modello 231 per la gestione di tali aspetti al suo interno.

Nel 2022, inoltre, Lutech ha attivato un progetto volto al conseguimento della certificazione ISO 37001 "Prevenzione della Corruzione". Ciò ha comportato la propedeutica valutazione del rischio corruttivo da parte della neo costituita "Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione", di concerto con i Responsabili di Processo, allo scopo di stimare il livello di esposizione dei processi, e delle relative attività, al rischio corruttivo, così come la valutazione dell'esposizione del personale al medesimo rischio. In coerenza con il tipo di attività svolto quasi esclusivamente in Italia e principalmente in smart working, i criteri di valutazione considerati includono:

- rapporti con la Pubblica Amministrazione
- frequenza dei rapporti con la Pubblica Amministrazione
- valore economico dei rapporti con la Pubblica Amministrazione

mentre viene esclusa la variabile "sede geografica". In virtù di ciò la società monitora costantemente i potenziali conflitti di interesse dei dipendenti e fornitori (collaboratori) con particolare attenzione nei confronti della direzione commerciale. Tale monitoraggio è quindi integrato con il processo di due diligence dei soci d'affari, che include anche i soggetti destinatari di donazioni, sponsorizzazioni e altre erogazioni liberali.

Il processo di due diligence preventivo di tali soggetti, come stabilito nelle procedure aziendali, assicura – ragionevolmente – l'utilizzo proprio dei fondi erogati.

La comunicazione esterna in ambito anticorruzione è veicolata attraverso il sito web istituzionale, ove è

disponibile una apposita sezione contenente policy e procedure anticorruzione, e i canali social. La comunicazione interna in ambito anticorruzione viene veicolata tramite la intranet aziendale, le mail e newsletter.

I dati sotto riportati fanno riferimento al periodo di rendicontazione 1 gennaio/31 dicembre 2022.

Le operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione, secondo quanto emerso dall'analisi del rischio condotta nell'ambito dei lavori preparatori della certificazione **ISO 37001**, sono state **107 nel 2022** ed il totale dei processi identificati a rischio corruzione sono stati **82 (il 76,64%)**.

I rischi significativi legati alla corruzione identificati durante la valutazione dei rischi sono stati 66, di cui 6 quelli notevoli dopo la mitigazione. Essi sono principalmente ricondotti alle seguenti casistiche estratte dalla Risk Analysis di tutti i rischi con valore "Alto" o "Molto Alto" in "PRI - Valutazione Rischio inerente (IA vs RAR)":

- Reati contro la P.A. (corruzione per l'esercizio della funzione, per un atto contrario ai doveri d'ufficio, istigazione alla corruzione, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita a dare o promettere utilità, truffa ai danni dello stato, malversazione a danno dello stato, istigazione alla corruzione di stati esteri, ecc);
- corruzione privata ex art. 2635 c.c.;
- istigazione alla corruzione privata 2635 bis.

Per quanto riguarda la comunicazione e la formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione, i membri dell'organo di governo a cui sono state comunicate le politiche e le procedure in materia di anticorruzione dell'organizzazione, suddivisi per regione, sono stati il 100% nel 2022 e, intendendo come Organo di Governo il CdA, più precisamente: quattro, tutti in Italia, corrispondenti al 66% del totale dei membri del CdA.

Per quanto riguarda i dipendenti, la loro totalità – quindi il 100% - è stato informato sulle politiche e

le procedure di anticorruzione. Tutti i dipendenti prima dell'assunzione e tutti i collaboratori al momento dell'ingaggio - compresi i membri del CdA - compilano un'autodichiarazione con una sezione dedicata a domande specifiche relative al conflitto di interesse. In caso di sussistenza di conflitti, le funzioni HR, OdV e FCPC (a seconda della natura) esaminano le risultanze ed individuano le azioni per mitigare gli impatti di tali conflitti (mancata assunzione/ingaggio, assunzione/ingaggio con restrizioni, assunzione/ingaggio). In generale non viene fatta alcuna comunicazione, a meno che il conflitto non riguardi candidati al CdA e alti dirigenti.

Le criticità sono comunicate al massimo organo di controllo all'interno della reportistica da parte delle diverse funzioni aziendali interessate: es. OdV, FCPC, HSE. Non è prevista una reportistica standard, ma solo su necessità, per temi più generali in ambito Esg. Il numero totale e la natura delle criticità che sono state comunicate al massimo organo di governo durante il periodo di rendicontazione è 0 in quanto non sono stati rilevati casi di corruzione all'interno dell'azienda.

Per quanto concerne il numero totale di partner commerciali a cui sono state comunicate le politiche e le procedure di anticorruzione, nel 2022 è possibile far riferimento alla presenza di tali informative nei contratti, seppure non sia possibile conteggiare quanti contratti Lutech prevedano tale riferimento e/o quanti contratti originati dai clienti inseriscano questo aspetto. A livello di fornitori, sui 1084 attivi nel 2022, 157 fornitori (rispetto ai 146 del 2021) hanno firmato un accordo quadro dove sono state inserite note legate al tema business ethics, corrispondenti al 14,48% del totale fornitori.

Diversamente dai target sopra citati, le politiche e le procedure anticorruzione sono comunicate al pubblico dal 2020 attraverso il sito web - in cui sono disponibili il Modello 231 parte generale - ed il Codice Etico, e dal 2021 anno in cui si è aggiunta ai precedenti strumenti anche la politica anticorruzione.

Il numero totale di membri degli organi di governo, inteso il CdA, che hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione è stato di:

◆ **5 su 6 manager**

**CORRISPONDENTI ALL'83,3 % DEL CDA,
TUTTI IN ITALIA**



Per quanto concerne il numero totale e la percentuale dei dipendenti che hanno ricevuto una formazione ad hoc in materia, si riporta in basso la tabella di riferimento, precisando che il ciclo di formazione dura dai 2 ai 3 anni e viene condotto in modalità frontale per la Direzione e le prime linee ed in modalità e-learning per tutti gli altri dipendenti, compresi i neo assunti. Nei dati in basso, si riportano le

cifre corrispondenti ai beneficiari del corso in forza fino al 31/12/2022, ossia il 94,1% dei dipendenti. Inoltre, si segnala un corso frontale specifico in ambito ISO 37001 rivolto alla Direzione, le prime linee e altri ruoli, che nel 2023 sarà esteso a tutta la popolazione aziendale. Non è al momento attiva la formazione nei confronti dei soci in affari, ma solo l'informazione sulle procedure aziendali.

FORMAZIONE ANTICORRUZIONE 2022

Numero dipendenti che ha ricevuto la formazione anticorruzione entro il 31/12/2022 (esclusa Libra)

Categoria	AVENTI DIRITTO	CORSO EFFETTUATO	CORSO NON EFFETTUATO
DIRIGENTE	59	56	3
QUADRO	204	186	18
IMPIEGATO	1141	1035	106
OPERAIO	29	26	3
Totale complessivo	1433	1303	130

FORMAZIONE ANTICORRUZIONE 2022

Numero dipendenti che ha ricevuto la formazione anticorruzione (incluso personale di Libra in organo di governo) entro il 31/12/2022

Categoria	AVENTI DIRITTO	CORSO EFFETTUATO	CORSO NON EFFETTUATO
DIRIGENTE	64	60	4
QUADRO	204	186	18
IMPIEGATO	1141	1035	17
OPERAIO	29	26	18
Totale complessivo	1438	1307	131

Nelle tabelle in alto il dato di apprendisti e impiegati è aggregato in quanto le due categorie appartengono alla medesima categoria INPS.

Inoltre, nel 2022 non sono stati registrati episodi accertati di corruzione, o cause legali pubbliche legate alla corruzione intraprese contro l'organizzazione o i suoi dipendenti. Conseguentemente, non sono stati registrati incidenti confermati per i quali siano stati licenziati o disciplinati dipendenti per motivi di corruzione, né incidenti confermati per i quali sono stati rescissi o non sono stati rinnovati contratti stipulati

con partner aziendali a causa di violazioni correlate a corruzione. Infine, Lutech nel 2022 non ha partecipato ad azioni collettive e/o iniziative per combattere la corruzione. In merito alla conformità aziendale rispetto a leggi e regolamenti, nel 2022 Lutech non ha registrato casi significativi di non conformità durante il periodo di rendicontazione. Le uniche penali legate ad accordi volontari (e non a procedure di sanzione dovute al mancato rispetto di leggi o regolamenti pubblici) hanno inciso per lo 0,28 % del totale dei servizi Lutech nel 2022.

BUSINESS ETHICS & BRAND REPUTATION

Considerando la "Business Ethics" come l'insieme degli standard di ciò che viene considerato una forma di etica applicata alle operazioni d'impresa, essa è il risultato di una particolare cultura aziendale che influenza il modo in cui le imprese trattano, si comportano e agiscono con i loro stakeholder. Per Lutech, il tema viene principalmente inquadrato all'interno del framework giuridico dei diritti umani e degli Obiettivi di Sostenibilità dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. I seguenti dati riportano le azioni intraprese dall'azienda per attuare percorsi virtuosi in entrambe le aree.

Lutech ha adottato un codice di condotta basato principalmente sul D.LGS 231/01 e lo standard ISO 37001. Gli impegni prevedono il rispetto dei diritti umani, non è invece espresso esplicitamente l'adozione del principio precauzionale. Le due diligence sono previste solo in ambito Corruzione (ISO 37001) e M&A.

Circa il numero totale di attività che sono state oggetto di verifiche sul rispetto dei diritti umani o valutazione dell'impatto sui diritti umani, occorre precisare che Lutech lavora principalmente in Italia, dove valgono normative internazionali avanzate in materia di rispetto dei diritti umani. Di conseguenza, non sono presenti verifiche specifiche sui diritti umani in quanto il tema non è valutato come ambito di rischio. Tuttavia, riprendendo il framework offerto dal modello 231, ed in particolare la sua Gap Analysis, è possibile identificare 5 attività i cui impatti possono riflettersi sul rispetto dei diritti umani:

- *Gestione del Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni (SGSI)*
- *Assunzione del personale dipendente e a progetto*
- *Assunzione e gestione del Personale di Paesi terzi (extra U.E.)*
- *Processo premiante del personale dipendente*
- *Gestione del personale somministrato*

Tali attività rappresentano il 10% delle attività og-

getto di analisi nel modello 231 che ne identifica complessivamente 50. Inoltre, il Modello 231 (codice etico, protocolli, analisi del rischio, OdV, formazione, etc.) identifica i reati 231, ossia:

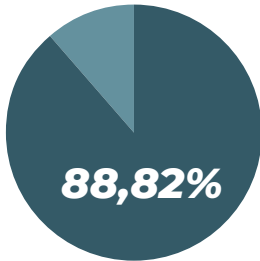
- art. 25-septies D.Lgs. 231/2001 (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro);
- art. 25-quinquies D.Lgs. 231/2001 (Delitti contro la personalità individuale), mentre esclude con ragionevole fondatezza il rischio di commissione (e quindi non tratta):
 - reato previsto dall'art. 25-quater.1 (Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili) atteso che la Società non effettua e non può effettuare prestazioni sanitarie chirurgiche;
 - all'art. 25 duodecies (Disposizioni contro le immigrazioni clandestine), in relazione al solo reato di cui all'art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998, disposizioni contro l'immigrazione clandestina in quanto riguardante fattispecie di organizzazione, finanziamento o trasporto di stranieri nel territorio dello Stato così come modificato da ultimo in data 04 novembre 2017 dalla legge n. 161/2017; - di cui all'art. 25-terdecies D.Lgs. 231/01, così come modificato in data 20 novembre 2017 dalla legge n. 167/2017 (Reati di xenofobia e razzismo).

Tra gli aspetti più strutturali dell'impegno Lutech in materia di diritti umani, vi è sicuramente la formazione in materia riservata agli addetti e dedicata alle politiche e procedure per il loro rispetto e monitoraggio.

I dipendenti che hanno seguito il corso dedicato ai temi della 231, della durata di 1,5 ore sono stati:

2019-2021

◆ **1232 persone su 1387**
IN PERCENTUALE



Il dato 2022 comprende dirigenti, quadri e impiegati neoassunti per un totale di 375,5 ore. In base alla totalità dei dipendenti, quindi, la percentuale raggiunta è di 94,24%

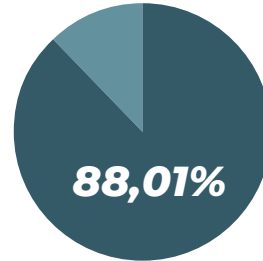
Nel 2022 hanno seguito il corso sul modello 231, 279 dipendenti neoassunti su 317, ossia l'88,01% dei neoassunti compresi dirigenti, quadri e impiegati, per un totale di 475,5 ore. In base alla totalità dei dipendenti, la percentuale raggiunta è di 94,24%.

L'applicazione dei diritti umani, poi, si concretizza egualmente sugli stakeholder esterni, cioè clienti o fornitori attraverso accordi di investimento e contratti significativi che includono clausole relative ai diritti umani o che sono stati sottoposti a una valutazione in materia di diritti umani. Per quanto riguarda i fornitori, sui 1084 attivi nel 2022, in 157 hanno firmato l'accordo quadro che contiene le clausole legate al modello 231, rappresentando il 14,48%, a cui occorre aggiungere tutti gli accordi quadro e contratti che contengono clausole a protezione dati personali

Gli sforzi e l'interesse Lutech verso una trattazione interna dei temi di Business Ethics trovano nel Codice Etico il documento più rilevante, all'interno del quale si illustrano i principi cui l'azienda, e chiunque opera in nome e per suo conto, deve rifarsi. Il

2022

◆ **279 neoassunti su 317**
IN PERCENTUALE



documento contiene all'interno le misure di controllo e verifica, ivi comprese le pratiche di denuncia di eventuali abusi e violazioni. Il codice etico viene condiviso con tutti i dipendenti all'avvio della collaborazione, ed è distribuito sulla intranet aziendale e condiviso con gli stakeholder esterni attraverso il sito istituzionale.

L'approccio aziendale nei confronti del tema della trasparenza e della correttezza sul mercato contribuisce al rafforzamento della Reputazione di Brand sul quale Lutech opera, anche attraverso la sua presenza come partner dell'Osservatorio Cybersecurity & Data Protection del Politecnico di Milano, di cui l'area Advisory e l'area Compliance sono fruitrici di contenuti e corsi informativi.

Gli impegni in termini di policy si applicano egualmente a tutte le attività dell'organizzazione e ai rapporti di business e nel 2023 si realizzeranno, attraverso l'attività di audit interno, momenti di verifica dell'applicazione delle policy per tutta l'organizzazione.

Gli impegni di policy sono condivisi con i lavoratori tramite comunicazioni mail e newsletter, condivisione sulla intranet aziendale e sottoscrizione di accettazione in sede di assunzione. Nel caso di altri partner o parti interessate, gli impegni sono condivisi a livello contrattuale mediante specifiche clausole e la

condivisione è garantita tramite sito web istituzionale.

Le modalità di attuazione degli impegni assunti sono inserite nelle policy, procedure e altri documenti che costituiscono il corpus documentale di Lutech. In essi sono chiarite le responsabilità attuative e di monitoraggio. Ogni ambito è assegnato all'unità organizzativa più affine, per esempio per la discriminazione si fa riferimento a HR, per la corruzione a ODV e FCPC, per l'ambiente a Compliance (monitoraggio) e Facility e HSE (attuazione). Il reporting è presente e formalizzato in maniera strutturata solo in alcuni casi, mentre in altri è in costruzione.

Tutti i progetti e risultati sono condivisi con l'intera azienda mediante newsletter, messaggi social, sito web o durante eventi interni aperti a tutti e possono essere ulteriormente discussi in sede più ristretta nel Leadership Team o in riunioni specifiche.

La conformità agli impegni assunti è monitorata – al momento in modalità ancora parziale perché i processi sono in costruzione - nel corso di audit interni e più specificatamente nel Programma Compliance che comprende i requisiti relativi agli standard adottati e alle policy.

I fornitori - prima dell'ingaggio, che può portare ad accordi commerciali (partnership) o accordi quadro - devono essere qualificati nell'albo fornitori che prevede l'assegnazione di un rating basato sulle risposte in vari ambiti. Contrattualmente sono previste clausole che rimandano al codice etico di Lutech e al codice di condotta che viene sottoscritto dai fornitori.

Il codice etico è integrato nell'accordo quadro firmato da tutti i fornitori che ne hanno uno e dai consulenti direzionali. Inoltre è distribuito a tutti i fornitori attraverso il portale di qualifica.

I partner aziendali sono sottoposti ad un processo di due diligence (in base al livello di rischio anticorruzione ed economico) secondo la ISO 37001, che prevede un sistema disciplinare che coinvolge anche i soci in affari.

L'organizzazione ha stabilito un set minimo di corsi obbligatori online per tutta la popolazione aziendale, fra cui: Modello 231, corso anticorruzione, security, privacy, politiche e procedure interne. Al termine di ciascun corso è previsto un test di apprendimento con una soglia minima per il suo superamento. Sono anche previste sessioni frontali su specifici argomenti oppure più generali nei confronti dell'alta direzione e manager.





AREA ECONOMICA

 LUTECH

AREA ECONOMICA

Lutech SpA è una Società per Azioni con sede in Italia e una presenza anche in Spagna, Olanda, Romania e Albania. L'azienda è interamente posseduta da Libra Italy Solution Srl.

Il valore economico diretto generato e distribuito (EVG&D) secondo il criterio della competenza economica, comprese le componenti base delle operazioni globali dell'organizzazione, nel 2022:



Per quanto riguarda la capitalizzazione totale suddivisa tra debiti e capitale azionario dell'azienda, in basso si riportano di dati 2021/2022

CAPITALIZZAZIONE TOTALE LUTECH		
	Anno 2021	Percentuale sul totale
Patrimonio Netto	100.905.942	33,2%
Passività finanziarie nette	175.147.591	57,6%
TOTALE	276.053.533	90,8%
	Anno 2022	
Patrimonio Netto	102.415.684	33,7%
Passività finanziarie nette	201.893.802	66,3%
TOTALE	304.309.485	100,0%

Il bilancio Lutech è conforme al dettato degli articoli 2423 e seguenti del Codice civile ed in applicazione dei principi contabili nazionali OIC. I criteri utilizzati nella formazione e nella valutazione del bilancio tengono conto delle novità introdotte nell'ordinamento nazionale dal D.Lgs. 139/2015, tramite il quale è stata data attuazione alla Direttiva 2013/34/UE. Per effetto del D.Lgs. 139/2015 sono stati modificati i principi contabili nazionali. La valutazione delle voci di bilancio è fatta ispirandosi a criteri generali di prudenza e competenza, nella prospettiva della continuazione dell'attività. La rilevazione e la presentazione delle voci di bilancio è fatta tenendo conto della sostanza dell'operazione o del contratto, ove compatibile con le disposizioni del Codice Civile e dei principi contabili OIC. Sono altresì rispettati i postulati della costanza nei criteri di valutazione, rilevanza e comparabilità delle informazioni.

Gli Amministratori effettuano in sede di redazione del bilancio una valutazione prospettica della capacità dell'azienda a costituire un complesso economico funzionante destinato alla produzione di reddito per un prevedibile arco temporale futuro.

Il bilancio d'esercizio si forma attraverso un processo strutturato, supportato da adeguati strumenti di gestione (Enterprise Resource Planning), ed in applicazione di un modello organizzativo che segrega le attività consentendo meccanismi di autocontrollo.

Per quanto riguarda il valore economico distribuito, includendo costi operativi, salari e benefit dei dipendenti, pagamenti a fornitori di capitale, pagamenti ai governi per nazione, i dati sono quelli presentati in basso:



Per quanto riguarda gli investimenti in comunità, intesi come erogazioni liberali, il dato complessivo ammonta a 49.319,98 euro, i cui dettagli relativi ai progetti saranno evidenziati nei successivi capitoli.

Il valore economico non distribuito emerge dalla tabella in basso, come componente residuale dei dati menzionati in precedenza.

VALORE ECONOMICO NON DISTRIBUITO		Dati di bilancio
Valore economico generato	EVG&D	354.627.891
Valore economico distribuito	Costi operativi	232.330.493
Valore economico distribuito	Valore distribuito alla forza lavoro (paghe e Benefit)	71.595.114
Valore economico distribuito	Importi pagati agli enti/persone finanziatori	16.385.357
Valore economico distribuito	Ai soci (Libra GroupCo SpA) (banche/factor e altri finanziatori)	2.525.774
Valore economico distribuito	Importi pagati agli organi governativi (tasse, sanzioni, contributi, etc.)	29.650.776
VALORE ECONOMICO NON DISTRIBUITO		2.140.377

In merito ai rischi e le opportunità risultanti dal cambiamento climatico che potrebbero causare modifiche sostanziali nelle operazioni, nei ricavi o nelle spese, Lutech ritiene che anche per un'azienda che si occupa di information technology ci siano rischi (seppure bassi) associati ai cambiamenti climatici, che è importante considerare in modo proattivo per mitigare potenziali impatti negativi sulle operazioni aziendali.

Su questo è importante sottolineare che le sedi Lutech non si trovano in località che presentano rischi ambientali, motivo per cui l'azienda non è esposta a meccanismi che la potrebbero rendere più vulnerabile ai cambiamenti climatici legati alla geografia dei territori.

Un altro rischio basso, ma comunque degno di attenzione, riguarda la sicurezza dei dati. I cambiamenti climatici possono infatti aumentare la probabilità di eventi estremi come alluvioni o incendi, che potrebbero danneggiare i sistemi informatici e compromettere la sicurezza dei dati aziendali. Per mitigare questo rischio, l'azienda ha adottato una strategia di data center gestiti da fornitori terzi. Inol-

tre, è stata implementata un'adeguata pianificazione di backup. Tutti i servizi distribuiti sono ospitati su piattaforme cloud fornite da partner di primaria importanza, che hanno ottenuto le necessarie certificazioni. Inoltre, l'azienda ha sviluppato un processo interno di business continuity per garantire la continuità operativa in caso di eventi imprevisti.

A livello di gestione rischi/opportunità si possono quindi prendere in esame i seguenti fenomeni, il cui livello di occorrenza è risultato essere – per Lutech – basso:

- **analisi dei rischi ISO 14001** all'interno della quale viene gestito il rischio di indisponibilità delle infrastrutture;
- **analisi dei rischi ISO 27001** che analizza i rischi legati a danni fisici come incendi, allagamenti e ad eventi naturali come fenomeni climatici, terremoti, etc.

VALORI E INVESTIMENTI

Circa il valore monetario totale dell'assistenza finanziaria ricevuta da qualsiasi governo durante il periodo di rendicontazione, comprendendo sgravi fiscali e crediti d'imposta, i dati 2022 mostrano una cifra complessiva di 193.899 €, così suddivisa:



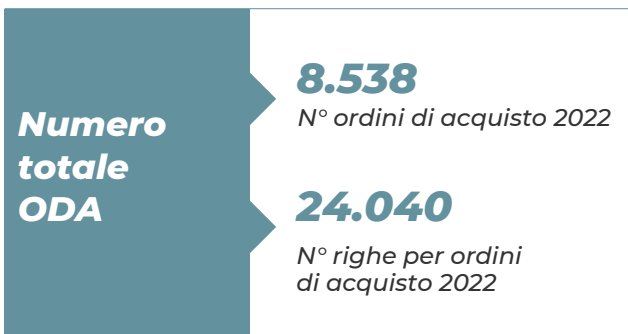
Per quanto riguarda gli investimenti Lutech 2022, essi ammontano ad un totale così ripartito:



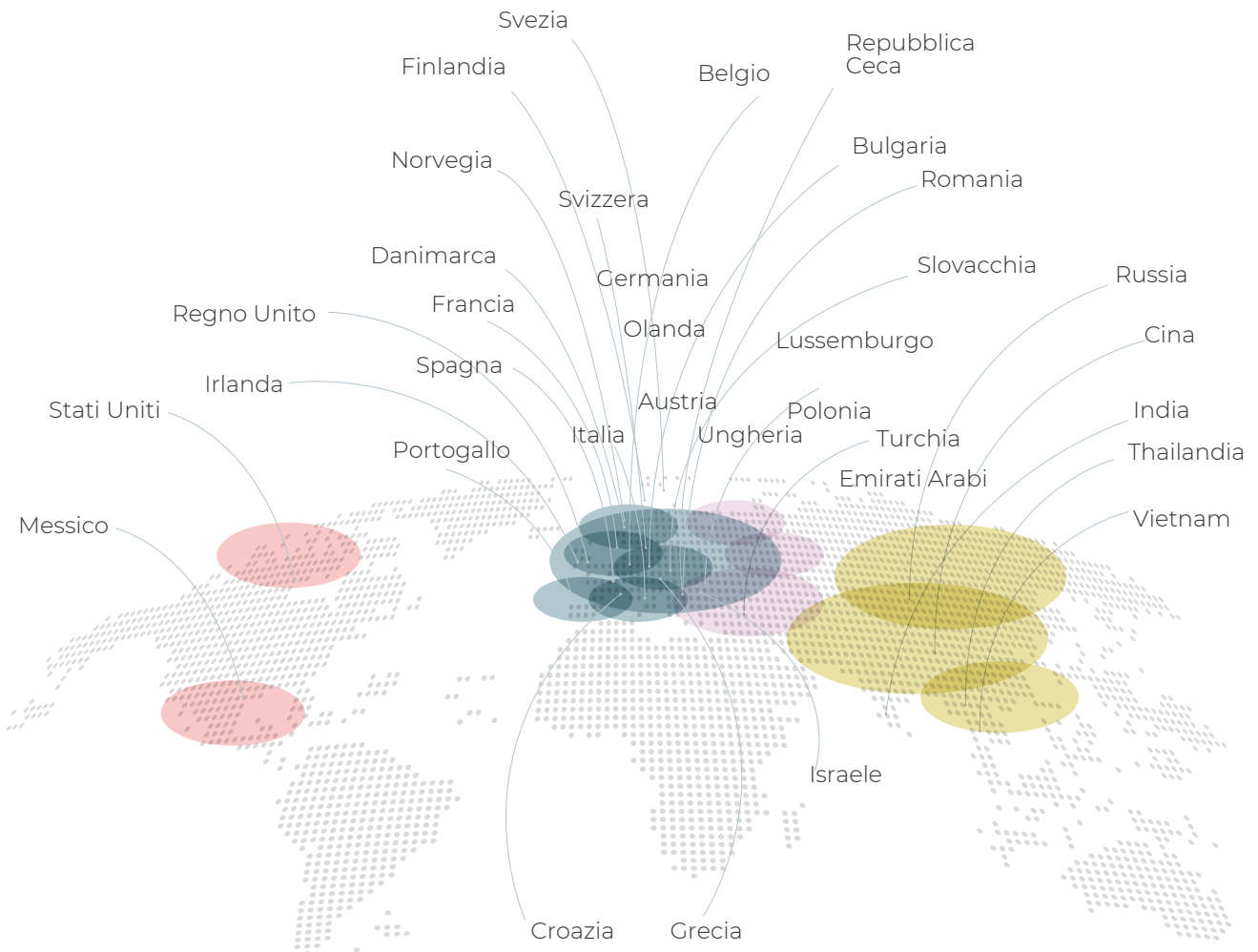
Lutech SpA ha inoltre partecipazioni dirette al 100% in due società in Spagna (di cui una non operativa), una società in Olanda al 100%, Svizzera al 90%. La forte concentrazione sul mercato italiano giustifica la centralità dell'Italia nel perimetro di rendicontazione del report di sostenibilità.

Il modello di business di Lutech è sia B2B che B2B2C negli sbocchi di riferimento, in particolare: Pubblica Amministrazione Locale e Centrale, Financial Services, Telco & Media, Energy, Manufacturing e Fashion & Retail

OPERAZIONI



Prodotti e Servizi Lutech sono presenti prevalentemente in Italia ma la sua attività commerciale si sviluppa anche nelle seguenti aree geografiche:





AREA SOCIALE

 LUTECH

AREA SOCIALE

Nella gestione dei propri stakeholder, Lutech persegue i principi della CSR, ponendo attenzione alla responsabilità nei confronti di tutte le categorie, con un particolare focus verso i fornitori, i dipendenti e i clienti, in quanto le scelte aziendali impattano direttamente sul loro benessere e sui loro bisogni. Ad esempio, per poter comprendere e gestire al meglio anche gli impatti sociali e ambientali indiretti, ovvero gli impatti causati dalla sua catena di fornitura, Lutech si impegna a supportare i processi di qualifica e scelta dei fornitori sulla base di principi di sostenibilità sociale, grazie a controlli e valutazioni che

evidenzino le performance dei partner. Per quanto riguarda l'impatto sui dipendenti, invece, peso particolare è conferito alla salute e sicurezza dei lavoratori, assicurate attraverso programmi di formazione specifica, al benessere e alla crescita individuale, all'inclusione e alle pari opportunità, sia a livello di benefit economici che di altro tipo. L'attenzione ai clienti viene invece garantita grazie a un modello di scambio e confronto valutativo sulle performance Lutech che permette di monitorare l'andamento qualitativo delle relazioni e migliorare eventuali carenze.



DIPENDENTI

I dipendenti Lutech equivalenti a tempo pieno (FTE) nel 2022 sono stati 1413,97 (su un totale di 1433), conteggiati come dipendenti in forza a fine periodo (2022/12), considerando anche i cessati al 31/12 (non sono conteggiati i collaboratori esterni e i non dipendenti). Le principali variazioni nel numero dei dipendenti rispetto al 2021 sono avvenute a seguito della fusione per incorporazione della DISC SpA in Lutech Spa (96 dipendenti) avvenuta il primo gennaio 2022 e la cessione del ramo d'azienda wHealth (69 dipendenti).

Tra i lavoratori che non sono dipendenti ma le cui mansioni sono controllate dall'organizzazione, in forza al 31/12/2022 vi sono:

◆ 34 stagisti
(35,45 in media nel 2022)
su un totale di 79 stage attivati

Per quanto concerne le retribuzioni, quella media in Lutech è stata nel 2022 di 38.750 euro, pari al 23,50% della retribuzione massima. Quest'ultima non ha avuto variazioni, mentre la media è passata da 38.200 a 38.750 euro².

Il 100% dei dipendenti Lutech è inquadrato in contratti nazionali collettivi: non ci sono lavoratori di-

pendenti non coperti da CCNL. Tutte le retribuzioni pattuite all'atto dell'assunzione hanno come base di riferimento i minimi tabellari previsti dal CCNL applicato (Terziario Commercio o Metalmeccanici Industria). Non sono presenti retribuzione inferiori a questi valori. Al singolo dipendente può essere riconosciuto un super-minimo definito sulla base di criteri univoci, ovvero riconducibili all'esperienza lavorativa e formativa, all'anzianità aziendale; ecc.

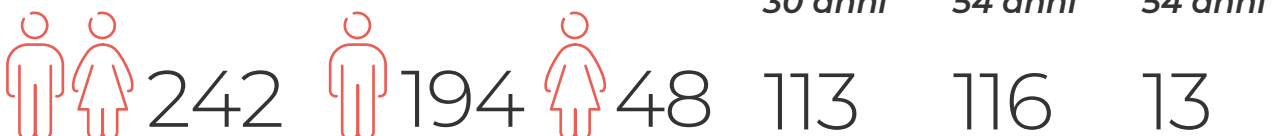
La definizione di 'sede delle attività significative' è per Lutech la "Sede amministrativa/operativa con presenza di personale superiore alle 50 unità".

La percentuale di alta dirigenza in sedi di attività significative assunta attingendo dalla comunità locale è del 100%: la definizione usata per 'alta dirigenza' si riferisce a "Responsabili delle Direzioni Tecnica, Commerciale e di funzioni di Staff". La definizione geografica dell'organizzazione intende per 'locale' la "Sede amministrativa/operativa registrata in Camera di Commercio".

I rapporti di lavoro vengono regolamentati secondo quanto previsto dai CCNL applicati in azienda (Terziario Commercio e Metalmeccanici Industria). Nell'ambito della gestione dei rapporti di lavoro non si sono verificati episodi riconducibili ai punti dal 1.2.2 al 1.2.7 dell'informativa GRI 401.

NUOVI DIPENDENTI

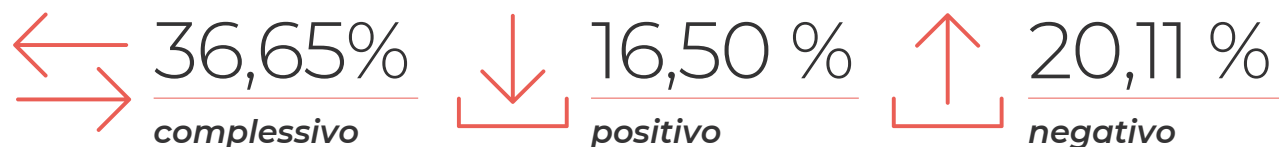
TOTALE



DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA DEI DIPENDENTI		REGIONI		REGIONI	
LOMBARDIA	122	SARDEGNA	8	CAMPANIA	2
PUGLIA	44	SICILIA	6	TOSCANA	1
LAZIO	40	EMILIA ROMAGNA	6		
PIEMONTE	9	VENETO	4		

² Dati estrapolati da gestionale HR che considera le retribuzioni inserite nel cedolino.

TURNOVER



TURNOVER DONNE



TURNOVER UOMINI



Il numero minimo di settimane di preavviso in genere comunicate ai dipendenti e ai loro rappresentanti prima dell'attuazione di modifiche operative rilevanti che potrebbero influire su di loro in modo sostanziale è differente in base al tipo di modifica operativa/gestionale e al CCNL applicato. Per la comunicazione di trasferimento sede di lavoro il CCNL Metalmeccanici Industria prevede un preavviso di 20 giorni, il CCNL Terziario Commercio un preavviso di 45 giorni.

Gli incontri di allineamento periodici o che si rendono necessari per tematiche di carattere eccezionale sono fissati di comune accordo e non osservano scadenze calendarizzate e periodi di preavviso definiti in disposizioni per la consultazione o negli accordi stessi. Non vi è alcuna normativa che può impedire ai dipendenti di iscriversi alle OO.SS, di essere da queste essere nominati RSA/RSU, di partecipare ad assemblee sindacali.

NUMERO TOTALE DIPENDENTI 2022

TOTALE



DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA DEI DIPENDENTI					
REGIONE		REGIONE		REGIONE	
LOMBARDIA	931	TOSCANA	27	FRIULI VENEZIA GIULIA	13
LAZIO	218	VENETO	27	CALABRIA	10
EMILIA ROMAGNA	66	PIEMONTE	25	LIGURIA	3
PUGLIA	45	SARDEGNA	21		
CAMPANIA	28	SICILIA	19		

NUMERO TOTALE TEMPI INDETERMINATI 2022

TOTALE



DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA DEI DIPENDENTI					
REGIONE		REGIONE		REGIONE	
LOMBARDIA	927	TOSCANA	27	FRIULI VENEZIA GIULIA	13
LAZIO	216	VENETO	27	CALABRIA	10
EMILIA ROMAGNA	66	PIEMONTE	25	LIGURIA	3
PUGLIA	44	SARDEGNA	21		
CAMPANIA	28	SICILIA	15		

NUMERO TOTALE TEMPI DETERMINATI 2022

TOTALE



DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA DEI DIPENDENTI

REGIONE

LOMBARDIA	4
SICILIA	4
LAZIO	2
PUGLIA	1

NUMERO TOTALE DIPENDENTI ATTIVI IN REMOTE WORKING 2022

TOTALE



DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA DEI DIPENDENTI					
REGIONE		REGIONE		REGIONE	
LOMBARDIA	888	CAMPANIA	26	FRIULI VENEZIA GIULIA	13
LAZIO	206	PIEMONTE	24	CALABRIA	10
EMILIA ROMAGNA	61	SARDEGNA	21	LIGURIA	3
PUGLIA	45	VENETO	21		
TOSCANA	27	SICILIA	19		

NUMERO TOTALE PART-TIME 2022

TOTALE



DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA DEI DIPENDENTI

REGIONE		REGIONE	
LOMBARDIA	43	EMILIA ROMAGNA	5
LAZIO	12	CAMPANIA	2
VENETO	6	PIEMONTE	1

MODALITÀ DI GESTIONE

L'attenzione posta da Lutech a favore dello stakeholder "dipendenti" è confermata dall'ottenimento della certificazione ISO 45001:2018 e, dunque, dalla costituzione di un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza dei lavoratori.

Al fine di gestire correttamente i suddetti temi, Lutech si pone i seguenti obiettivi di carattere generale:

- coinvolgere tutto il personale interno nella realizzazione e nel mantenimento del Sistema ISO 45001:2018 mediante continua e crescente sensibilizzazione alla Sicurezza sul proprio Luogo di Lavoro in riferimento anche alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- assicurare che le proprie attività siano svolte in conformità alla legislazione vigente, oltre che ai requisiti e alle procedure interne;
- coinvolgere e sensibilizzare i propri Clienti, Fornitori e Partner sulle problematiche in ambito di Salute e Sicurezza sul Lavoro, allo stesso modo di quanto viene fatto per i propri Dipendenti e Collaboratori;
- preservare al meglio l'immagine dell'Azienda, quale fornitore puntuale, affidabile, competente e sicuro;
- incentivare il bilanciamento in modo equilibrato del lavoro e della vita personale, e della riduzione dello stress generato dalle attività lavorative.

Per raggiungere questi obiettivi sono state definite

le responsabilità di ogni dipendente, il quale viene considerato una risorsa fondamentale e che, quindi, viene coinvolto in modo attivo e partecipativo nelle attività aziendali. Anche l'inclusione del personale e l'obiettivo di essere un partner cruciale per i propri clienti sono fondamentali per l'Azienda, che si impegna a individuare, reclutare, sviluppare e mantenere i collaboratori investendo nel loro talento, nella loro leadership e nella loro passione. Inoltre, Lutech mira a valorizzare le proprie risorse attraverso formazione, percorsi di carriera personalizzati e meccanismi innovativi di incentivazione, in modo da accrescere costantemente la qualità delle competenze e la motivazione. Infine, in tutte le attività vengono perseguiti i due principi fondamentali per il gruppo, ovvero l'etica e la trasparenza, assicurate, in particolare, tramite uno specifico processo di gestione dei reclami.

Sono presenti in Lutech documenti distribuiti a tutti gli addetti che descrivono, in termini di gravità e di escalation della priorità, la gestione di reclami gestiti dall'organizzazione e provenienti dai vari stakeholder sia interni che esterni. Non esistono al momento procedure che permettano alle persone di chiedere chiarimenti sull'attuazione delle politiche e delle pratiche dell'organizzazione per una condotta aziendale responsabile.

Nei prossimi paragrafi verranno presentate alcune numeriche relative alla presenza aziendale dei di-

pendenti, prassi a tutela della loro salute e sicurezza, progettualità ad impatto sociale che li hanno visti coinvolti nel corso del 2022.

SALUTE E SICUREZZA

In merito al tema della salute e sicurezza sul lavoro, nel 2022 Lutech ha mantenuto un Sistema di Gestione in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro basato sull'unione dei requisiti imposti dal D.Lgs. 81/08 e sugli impegni alla conformità imposti dallo standard ISO 45001:2018. Tale sistema comprende il 100% dei lavoratori Lutech.

In Lutech è inoltre presente un ufficio HSE che ha al suo interno il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e personale formato per la formazione sulla sicurezza.

La gestione della valutazione dei rischi e della gestione della salute e sicurezza all'interno dell'organizzazione viene affrontata con audit interni da parte dell'ufficio Compliance aziendale e HSE, assieme ad enti esterni per quanto concerne la certificazione ISO 45001.

Per quanto riguarda la tipologia dei lavoratori, attività e luoghi di lavoro coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, nel 2022 Lutech si è rapportata con le seguenti mansioni definite nel documento di valutazione dei rischi (DVR):

- **impiegato (staff):** sono tutti i dipendenti che svolgono attività non tecniche, tendenzialmente personale di staff o commerciali, possono per esigenze di servizio spostarsi fra le sedi o presso cliente, operano tipicamente utilizzando il PC, non sono autorizzati all'accesso nel magazzino;
- **operatore Service Desk H24 - turnista (operatori con turni H24):** operatori di Service Desk che operano principalmente presso 2 sedi, ma anche in smart working seguendo turnazioni per la copertura del servizio in H24. La regola prevede il non superamento delle 80 notti all'anno, ma in

ottica preventiva la sorveglianza sanitaria prevede di gestirli come lavoratori notturni di modo da prevenire l'eventuale superamento del limite di 80 notti/anno;

- **tecnico assistenza Clienti (tecnico software o tecnico hardware):** sono Lavoratori che svolgono le loro mansioni in ufficio o presso cliente, installando e configurando apparati di varia natura elettronica, possono utilizzare le auto di pool o ne hanno di assegnate per raggiungere il cliente. In caso di movimentazione di apparati con peso superiore ai 2 kg vengono dotati di scarpe antinfortunistiche e per le operazioni di installazione che prevedono l'uso di cacciaviti vengono dotati di guanti adatti;
- **tecnico installatore sistemi sorveglianza:** sono Lavoratori che svolgono le loro mansioni in ufficio o presso cliente, installando e configurando apparati di varia natura elettronica, possono utilizzare le auto di pool o ne hanno di assegnate per raggiungere il cliente. In caso di movimentazione di apparati con peso superiore ai 2 kg vengono dotati di scarpe antinfortunistiche e per le operazioni di installazione che prevedono l'uso di cacciaviti o altri strumenti vengono dotati di guanti adatti e occhiali protettivi. Rispetto ai normali tecnici di assistenza clienti possono operare in quota, in tal caso vengono formati e dotati dei DPI necessari di III CAT. Per tipologia di attività si valuta il rischio aggressione;
- **addetto alle pulizie** (un dipendente);
- **magazziniere:** sono 4 dipendenti che operano presso la sede di Ornago, 3 di loro hanno la patente per la guida del carrello elevatore. L'attività comprende il carico e scarico del materiale in consegna e in spedizione, la preparazione dello stesso e la gestione delle pratiche d'ufficio, per cui usano il videoterminale.

Relativamente ai luoghi di lavoro coperti dal sistema, essi sono principalmente uffici, sale riunioni, archivi, magazzino delle sedi Lutech e/o sedi dei Clienti, ad eccezione di alcune attività eseguite in esterna, in particolari Business Unit dell'azienda.

Per quanto riguarda Lutech, i principali disturbi di salute legati alle funzioni d'ufficio sono quelli dell'utilizzo prolungato e scorretto dei video terminali, in grado di causare affaticamento visivo, disturbi muscolo-scheletrici dovuti ad una mancata ergonomia posturale e stanchezza legata all'utilizzo dello strumento. Gli obblighi di sorveglianza sanitaria legati alla professione dei video terminalisti sono contenuti nel testo unico della sicurezza sul lavoro, il D.Lgs 81/2008 negli articoli 176 e 177. In essi sono stabiliti la frequenza di controllo della salute del lavoratore al videoterminale e le relative misure applicabili, le modalità di svolgimento dell'attività e i sistemi di protezione necessari.

I dispositivi da prevedere al fine di tutelare la salute del videoterminista sono:

- una sedia dotata di rotelle autofrenanti, con sedile regolabile in altezza e schienale regolabile in inclinazione;
- un piano di lavoro di ampiezza adeguata per appoggiare strumenti e documenti necessari al lavoro;
- uno schermo inclinabile e direzionabile, posizionato in modo da evitare i riflessi;
- una tastiera inclinabile (e dissociata dallo schermo, così come per il mouse, nel caso di utilizzo di dispositivi portatili);
- un poggiapiedi, laddove richiesto;

Quanto sopra descritto va posizionato tenendo conto delle corrette distanze per non affaticare la vista e mantenere la giusta posizione.

Nel 2022, né tanto meno nei periodi precedenti, si hanno avuto denunce di malattie professionali legate a quanto descritto. Infine, oltre a fornire quanto illustrato nel testo unico, per eliminare eventuali pericoli e ridurre i rischi, in Lutech viene applicata la sorveglianza sanitaria e sono in atto i controlli da parte dei preposti affinché i dipendenti rispettino tutte le procedure necessarie.

Circa l'identificazione dei pericoli, i processi utilizzati per individuarne la presenza sul lavoro e per valutare i rischi in modo sistematico e non sistematico, Lutech ha stabilito, attua e mantiene dei processi per l'identificazione continua e proattiva dei pericoli.

Tali processi tengono conto di:

- come è organizzato il lavoro, dei fattori sociali (inclusi il carico di lavoro, le ore di lavoro, vessazioni, molestie e intimidazioni), leadership e cultura dell'azienda;
- attività e situazioni di routine e non di routine, compresi i pericoli derivanti da:
 - infrastrutture, attrezzature, materiali, sostanze e condizioni fisiche del luogo di lavoro;
 - progettazione di prodotti e servizi, ricerca, sviluppo, collaudo, ed erogazione dei servizi;
 - fattori umani;
 - come viene eseguito il lavoro;
 - incidenti rilevanti accaduti, interni o esterni all'organizzazione, incluse le emergenze e le loro cause. Tali incidenti accaduti o non accaduti (i cosiddetti "Near Miss") vengono opportunamente registrati dalla struttura dell'HSE Office;
- situazioni di potenziale emergenza;
- persone, tenendo in considerazione:
 - coloro che hanno accesso al luogo di lavoro e le loro attività, inclusi lavoratori, appaltatori, visitatori e altre persone;
 - coloro che, nelle vicinanze del luogo di lavoro, possono essere influenzati dalle attività di Lutech;
 - lavoratori in un luogo non sotto il controllo diretto di Lutech, come ad esempio il personale presso le sedi dei Clienti, o, le unità locali aperte presso aziende del Gruppo Lutech;
- altri fattori, tenendo in considerazione:
 - la progettazione di aree di lavoro, processi, attrezzature, procedure operative e organizzazione del lavoro, compreso il loro adeguamento alle esigenze e alle capacità dei lavoratori coinvolti;
 - situazioni che si verificano nelle vicinanze del posto di lavoro causate da attività correlate al

- lavoro sotto il controllo di Lutech;
- situazioni non tenute sotto controllo di Lutech e che si verificano nelle vicinanze del luogo di lavoro, che possono causare lesioni e malattie a persone sul luogo di lavoro;
- analisi secondo la ISO 45001:2018 dei Rischi e delle Opportunità per il Sistema di Gestione della SSL a cura di HSE con il supporto del Compliance Office.
- i risultati di tali processi per valutare e migliorare costantemente il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro vengono utilizzati nella seguente modalità, supportati dalle indicazioni contenute nei documenti "Analisi dei Rischi e delle Opportunità" e "Documento di Valutazione dei Rischi".

In virtù del documento "Analisi dei Rischi e delle Opportunità", derivante dalle indicazioni della norma UNI ISO 45001, si prendono in considerazione fattori interni ed esterni, suddivisi per aree e si valuta come questi influenzino varie funzioni e processi all'interno dell'azienda.

Le aree per le quali sono considerati i fattori sopra citati sono:

- RISORSE UMANE
- PRODUZIONE
- INFRASTRUTTURA/TECNOLOGIA
- MERCATO
- FATTORI ECONOMICI
- EVOLUZIONE ORGANIZZAZIONE
- COMPLIANCE

Di tali fattori vengono poi considerati gli impatti e le probabilità, ed in caso di situazioni pericolose per la Salute e Sicurezza sul Lavoro si identificano eventuali contromisure ed azioni, come per esempio:

- potenziare la formazione e la divulgazione di contenuti in tema di Salute e Sicurezza sul Lavoro a tutto il personale;
- formazione continua su nuove tematiche e aggiornamenti su quelle esistenti per tutte quelle strutture che si occupano di compliance;
- migliore organizzazione dell'ingresso di nuove

aziende nel Gruppo Lutech definendo maggiormente i passi procedurali per l'onboarding delle stesse, anche all'interno della Compliance e quindi anche del Sistema di Gestione.

Anche nel "Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)", sviluppato in ottemperanza al D.Lgs. 81/08, si prendono in considerazione varie tipologie di rischio definite nel decreto legge sopra citato e come queste siano mitigate a livello aziendale, per esempio attraverso la manutenzione periodica atta a garantire l'efficienza delle attrezzature e delle strutture; il controllo quotidiano da parte dei lavoratori delle principali sicurezze inerenti lo svolgimento della propria mansione (e conseguente segnalazione delle inefficienze al proprio responsabile); controllo costante da parte dei responsabili di area e segnalazione immediata; controllo costante da parte dei responsabili di area e segnalazione da parte degli stessi al datore di lavoro ed al RSPP del corretto comportamento dei lavoratori e del rispetto delle corrette prassi di lavoro; sopralluogo/audit periodico nelle aree di lavoro da parte del RSPP al fine di verificare lo stato generale dei luoghi di lavoro e del comportamento del personale, oltre che confrontarsi con i responsabili dell'area sulle eventuali problematiche in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

In aggiunta al mantenimento in efficienza delle misure di tutela già in atto, l'azienda provvede ad eseguire un costante ammodernamento dei propri impianti, processi produttivi, luoghi di lavoro, presidi di sicurezza, per garantire il continuo miglioramento delle condizioni di lavoro dal punto di vista della salute e sicurezza.

A livello aziendale, i pericoli sul lavoro che presentano un rischio di infortunio con conseguenze gravi sono:

- il pericolo di caduta dall'alto per i lavoratori che svolgono attività in quota
- il rischio folgorazione per i lavoratori che svolgono attività in tensione o in cabine di media alta tensione.

Tali pericoli sono stati determinati attraverso la Valutazione specifica del Rischio. Nessuno di essi ha causato o contribuito a causare infortuni con conseguenze gravi durante il periodo di rendicontazione. Le azioni intraprese o in programma per eliminare tali pericoli e ridurre al minimo i rischi utilizzando la gerarchia dei controlli sono:

- a formazione e l'addestramento specifici per gestire tali rischi;
- la fornitura di DPI adatti ad affrontare in sicurezza tali rischi;
- la verifica e il controllo durante l'attività lavorativa da parte dei preposti.

Gli interventi di miglioramento sono in generale pianificati:

- in occasione della riunione annuale di cui all'articolo 35 del D.Lgs. 81/08;
- in caso di segnalazioni di incidenti;
- in caso di variazioni della normativa vigente.

La segnalazione della presenza di eventuali pericoli e situazioni pericolose sul lavoro, ivi compresa la possibilità di allontanarsi da situazioni che si ritiene possano provocare lesioni o malattie professionali, avviene grazie alla messa a disposizione di un sistema di invio di segnalazioni anonime tramite:

- le modalità definite dal D.Lgs. 231/01 applicato in azienda, ossia segnalazioni "whistleblowing" ricevute direttamente dall'Organismo di Vigilanza (O.d.V.)
- comunicazioni dirette verso la struttura dell'Human Resources (HR), comunicazioni poi gestite con la tutela di RSU e RLS.

Per tutti i dipendenti è quindi possibile contattare i propri Responsabili dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) ad un indirizzo e-mail aziendale, così come è possibile comunicare direttamente con l'ufficio del RSPP.



Circa la capacità di indagare eventuali incidenti professionali, tra cui i processi per individuare i pericoli e valutare i rischi relativi agli incidenti, Lutech ha stabilito, attua e mantiene più processi, compreso il reporting, le investigazioni e la definizione di azioni da intraprendere per determinare e gestire gli Incidenti e le Non Conformità.

Le politiche e i processi che i lavoratori devono attuare per sottrarsi a situazioni di rischio sul luogo di lavoro, esse sono contenute nei documenti PSQ 000 (Struttura Organizzativa Generale), Linee Guida 900 (Lavoro in Smart Working) e Informativa 905 (informativa sulla sicurezza dei lavoratori (art. 22, comma 1, della legge 22 maggio 2017 n. 81).

Quando si verifica un Incidente o una Non Conformità, l'azienda:

- reagisce tempestivamente e, per quanto applicabile intraprende azioni per tenerli sotto controllo e correggerli, affrontandone le conseguenze;
- valuta, con la partecipazione dei lavoratori e il coinvolgimento di altri parti interessate pertinenti, la necessità di azioni correttive per eliminare la causa radice dell'Incidente o della Non Conformità;
- riesamina le valutazioni esistenti dei rischi per la SSL e di altri rischi, per quanto appropriato;
- determina e attua ogni azione necessaria, comprese le azioni correttive, secondo la gerarchia delle misure di prevenzione e protezione e la gestione del cambiamento;
- valuta i rischi per la SSL che riguardano pericoli nuovi o modificati, prima di intraprendere azioni.
- Riesamina l'efficacia di ogni azione intrapresa, comprese le azioni correttive;
- effettua modifiche al Sistema di Gestione per la SSL, se necessario.

A livello documentale, Lutech conserva le seguenti Informazioni documentate quali evidenza della natura degli Incidenti o delle Non Conformità e di ogni successiva azione intrapresa sul tool web "Gestione Attività Compliance" e sul Registro Infortuni mantenuto dall'HSE Office; dei risultati di qualsiasi azione e azione correttiva, compresa la loro efficacia.

Lutech comunica queste Informazioni ai lavoratori, ai rappresentanti dei lavoratori e ad altri parti interessate pertinenti, tramite i riesami di Direzione e le riunioni periodiche con gli RLS, l'RSPP e il Medico Competente (MC).

Le Non Conformità sono gestite secondo quanto riportato nella procedura "PSQ-007 Gestione Non Conformità e Reclami". Le azioni correttive, qualunque sia la loro origine, sono gestite secondo quanto riportato nella procedura "PSQ-019 Gestione delle Azioni" che riporta le responsabilità di gestione delle azioni correttive e le modalità di esecuzione per il loro trattamento. Tutte le informazioni sulle azioni intraprese ed i risultati ottenuti sono registrate e conservate dal Compliance Office sul tool web "Gestione Attività Compliance".

Circa l'attivazione dei servizi di medicina del lavoro che contribuiscono all'identificazione e all'eliminazione dei pericoli e alla minimizzazione dei rischi, aperti alla partecipazione e consultazione dei lavoratori, in Lutech esiste una struttura formata da Medici Competenti Coordinati su tutto il territorio italiano e da un Medico Competente Coordinatore, come definito dal D.Lgs. 81/08. Le informazioni sanitarie dei dipendenti restano custodite e protette da lettura da parte del medico competente: esse non vengono condivise dal medico con l'azienda e l'unico output prodotto dal medico è il certificato di idoneità che riporta la diagnosi ed eventuali prescrizioni.

Almeno una volta all'anno viene eseguita una riunione (periodica) con il Medico Competente Coordinatore, RSPP, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS, selezionati tra gli RSU, eletti tramite opportune elezioni) e il Datore di Lavoro. In tali riunioni (periodiche) vengono rendicontate le attività del precedente periodo ed emergono eventuali azioni di miglioramento per il futuro. Non esistono comitati congiunti Dirigenti-lavoratori.

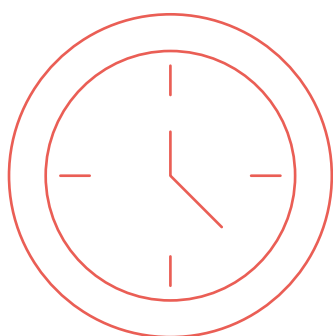
Per tutti i dipendenti è possibile contattare i propri RLS ad un indirizzo e-mail aziendale così come è possibile comunicare direttamente con l'ufficio del

RSPP, che è anch'esso un dipendente aziendale.

Inoltre, è presente in azienda un "Comitato Covid-19" creato sulle indicazioni dei DPCM emanati durante l'emergenza pandemica da Covid-19, formato dal Datore di Lavoro o suo delegato, RSPP, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), Rappresentanti sindacali, e dalla funzione dell'Human Resources (HR), che si è riunito in base alle necessità per presentare le varie attività da realizzare per rispondere all'emergenza, individuate dall'HSE Office. Un altro tassello molto importante relativo alla salute e sicurezza dei lavoratori riguarda la loro formazione, che Lutech ha erogato nel 2022 secondo il D.Lgs. 81/08 (e quindi su richiesta e supervisione dell'HSE

Office). Tale formazione viene erogata relativamente alle mansioni presenti in azienda. Più in dettaglio, si tratta di formazione generica di 4 ore e corso di 4 ore per il rischio specifico come impiegati videoterminalisti. Per i magazzinieri è inoltre prevista la formazione per il carrello elevatore. Per alcuni tecnici installatori sono previsti corsi specifici per il lavoro in quota e sotto tensione. La formazione è offerta gratuitamente e durante le ore di lavoro remunerate. L'efficacia della formazione viene misurata durante audit interni ai lavoratori verificandone il comportamento durante lo svolgimento del lavoro.

NEL 2022 LE ORE COMPLESSIVE DI FORMAZIONE SU SALUTE E SICUREZZA SONO STATE COSÌ RIPARTITE:



4 ore

Formazione Generale, a tutti i dipendenti

4 ore

Formazione sui Rischi Specifici di Lutech, a tutti i dipendenti

16 ore

Formazione, a tutti i Dirigenti

8 ore

Formazione, a tutti i Preposti

50 ore

Formazione, all'RSPP

24 ore

Formazione, come Formatori sulla Sicurezza

32 ore

Formazione, agli RLS

16 ore

Formazione, agli Addetti al Primo Soccorso

8 ore

Formazione, agli Addetti alla Prevenzione Incendi

Relativamente alla ISO 45001:2018, e quindi su richiesta e supervisione del Compliance Office, è stato poi realizzato il Corso Neo-Assunti, su tutti i Sistemi di Gestione di Lutech, a tutti i dipendenti entranti.

Per quanto riguarda la promozione dell'accesso dei lavoratori a servizi di assistenza medica sanitaria non relativi al lavoro, l'azienda, in funzione del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) e del relativo Livello contrattuale, aderisce ad opportuni fondi integrativi per i propri lavoratori relativi la Salute e Sicurezza sul Lavoro.

La percentuale di tutti i dipendenti e lavoratori non dipendenti il cui lavoro e/o luogo di lavoro è coperto dal sistema di gestione in materia di Salute e Sicurezza sottoposto ad audit interno è del 40%. Per quanto riguarda la promozione dell'accesso dei lavoratori a servizi di assistenza medica sanitaria non relativi al lavoro, l'azienda, in funzione del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) e del relativo Livello contrattuale, aderisce ad opportuni fondi integrativi per i propri lavoratori relativi la Salute e Sicurezza sul Lavoro.

Tutti i dipendenti e lavoratori non dipendenti il cui lavoro e/o luogo di lavoro è all'interno del perimetro di Lutech sono coperti dalle regolamentazioni del D.Lgs. 81/2008 e dal sistema di gestione in materia di Salute e Sicurezza e sono sottoposto ad audit interno ed esterno attraverso la funzione HSE.

Di tutte le sedi Lutech, nel 2021 solo quella di Cinisel-

lo Balsamo detiene la certificazione ISO 45001, il cui perimetro è previsto in estensione nei prossimi anni.

Per quanto riguarda gli infortuni sul lavoro, il numero e il tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro e il numero e il tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi) è stato 0 nel 2022 (base di conteggio 1 milione di ore lavorate). Il numero di infortuni sul lavoro registrabili è stato di 1 infortunio (indice di frequenza=0,39452; indice di gravità=0,00671).

Le tipologie principali di infortuni sul lavoro in Lutech fanno riferimento ad infortuni occorsi al dipendente presso l'abitazione durante lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità smart working. Nel 2022, il solo caso occorso ha registrato 17 giorni di infortunio riconosciuti al lavoratore³.

◆ **2.534.695,53**
ore lavorative svolte nel 2022

Non si sono registrati decessi sul lavoro o infortuni con gravi conseguenze, o infortuni generici tra i lavoratori che non sono dipendenti ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è sotto il controllo di Lutech. Quest'ultima tipologia di lavoratori nel 2022 ha lavorato 86.072 ore lavorate con 371 lavoratori esterni.

I pericoli sul lavoro che costituiscono un rischio di infortunio con gravi conseguenze vengono classificati nel DVR come Rischio "R" = Probabilità "P" * Danno "D". La classificazione si basa su quanto de-



³ *Indice di frequenza (If): numero di infortuni che si sono verificati, per ogni milione di ore lavorate, in un determinato periodo. Indice di gravità degli infortuni (Ig): numero di giornate di assenza a causa di infortuni verificatisi in un certo periodo di tempo rapportato alle migliaia di ore lavorate.*

finito all'interno del D.Lgs. 81/08. Nel periodo di rendicontazione non sono stati registrati infortuni gravi. Tuttavia, al fine di ridurre pericoli o rischi, Lutech garantisce l'esecuzione di formazione obbligatoria a preposti, a lavoratori e a dirigenti per la sicurezza. In più, incentiva lo Smart Working e la consegna di Dispositivi per la Protezione Individuale (DPI) dove necessario. Questi dati sono stati calcolati usando tassi definiti sulla base di 1.000.000 di ore lavorate e nessun lavoratore è escluso da tali rilevazioni. Anche in questo caso la compilazione dei dati è avvenuta seguendo le direttive fissate dal D.Lgs. 81/08 e dallo standard ISO 45001:2018.

L'azienda non fa ricorso a lavoro minorile, né a lavoro forzato.

FORMAZIONE, TALENT ACQUISITION E CRESCITA INTERNA

Il rapporto con le risorse umane per Lutech prevede anche processi di valutazione e valorizzazione delle professionalità necessarie per raggiungere i propri obiettivi. La visione aziendale in merito la si può verificare a partire dai dati sul livello di formazione delle risorse umane junior in azienda, che nel 2022 presentava le seguenti cifre:

TALENT ATTRACTION	NUMERO DI DIPENDENTI			
	Livello di formazione delle risorse umane junior:	in baseline 2020	in baseline 2021	in baseline 2022
diploma inferiore		17	22	51
diploma superiore		2	2	4
laura triennale		6	9	12
laurea specialistica		6	6	7
dottorato		0	0	1

Per quanto riguarda la formazione interna, in basso si presentano i dati relativi al 2022:

OVERVIEW FORMAZIONE EROGATA (ESCLUSA OBBLIGATORIA)	
Dipendenti in forza	1433 dipendenti
Ore di formazione erogata	17.905 ore
Ore medie di formazione per dipendente	12,5 ore

FORMAZIONE EROGATA PER GENERE (ESCLUSA OBBLIGATORIA)			
Genere	Ore di formazione erogata	Numero di dipendenti	Ore medie di formazione per dipendente
Genere Femminile	5549	306	18,1
Genere Maschile	12356	1127	11,0

FORMAZIONE EROGATA PER CATEGORIA (ESCLUSA OBBLIGATORIA)			
Categoria	Ore di formazione erogata	Numero di dipendenti	Ore medie di formazione per dipendente
Dirigente	779	54	14,4
Impiegato	14466	1156	12,5
Operaio	0	28	0,0
Quadro	2660	195	13,6

FORMAZIONE EROGATA PER FASCIA DI ETÀ (ESCLUSA OBBLIGATORIA)

Fascia di età	Ore di formazione erogata	Numero di dipendenti	Ore medie di formazione per dipendente
Sotto i 30 anni	2232	234	9,5
Fra i 30 e 50 anni	5111	827	6,2
Oltre 50 anni	10562	372	28,4

In merito alla tipologia e ambito dei programmi attuati e assistenza offerta per migliorare le compe-

tenze dei dipendenti, i numeri in basso evidenziano l'impegno Lutech nel 2022:

FORMAZIONE EROGATA PER TIPOLOGIA (ESCLUSA OBBLIGATORIA)

Tipologia	Ore di formazione erogata	Percentuale sul totale	Ore medie di formazione per dipendente
Formazione Esterna	17221	96%	12,0
Formazione Interna	684	4%	0,5

FORMAZIONE EROGATA PER AREA FORMATIVA (ESCLUSA OBBLIGATORIA)

Categoria	Ore di formazione erogata	Percentuale sul totale	Ore medie di formazione per dipendente
Apprendistato	356	2%	0,2
Linguistica	2221	12%	1,5
Managerial Skills	1071	6%	0,7
Onboarding program	884	5%	0,6
Tecnica	13373	75%	9,3



In Lutech non esistono programmi di assistenza alla transizione per agevolare l'occupabilità e la gestione della fine del percorso lavorativo per motivi di pensionamento o conclusione del rapporto.

Altri dati, relativi ai processi di recruitment aziendali sono visibili nei grafici in basso:

TALENT ATTRACTION	in baseline 2020	in baseline 2021	in baseline 2022
N° di eventi/percorsi di orientamento realizzati in scuole e università (open day),	5	20	35
N° borse di studio erogate	0	0	2
N° di percorsi di stage curriculari ed extracurriculari attivati	curriculari 9 extracurriculari 17	curriculari 21 extracurriculari 31	18 stage curriculari; 61 stage extracurriculari
N° di percorsi di alternanza scuola-lavoro attivati in azienda	0	0	30
N° di candidature ricevute	2000	5000	10150
N° di candidature passate alla fase successiva di colloquio	215	400	850
N° di candidature convertite in reali assunzioni	67	118	242
Reach for Hire: numero totale dei candidati inseriti all'interno del database di CV aziendale	2000	5000	10150
Reach for Hire: follower delle pagine social aziendali e gli iscritti alla newsletter del blog	Follower: Linkedin 23.956, Facebook 1.401, Twitter 870	Follower: Linkedin 28.717, Facebook 1.543, Twitter 980	Follower: Linkedin 37.820 Facebook 1.557 Twitter 1.042
Time to fill: tempo necessario per gestire e chiudere positivamente una ricerca di personale	50	60	70
Time to hire: numero di giorni dal primo contatto con il candidato (candidatura o primo contatto con un recruiter in caso di candidati passivi) all'accettazione dell'offerta di lavoro	40	45	45
Cost per Hire: costo medio necessario per attrarre ed assumere nuovi dipendenti. Cost per Hire (€) = [Totale dei Costi Esterni + Totale dei Costi Interni] / Numero Totale di Assunzioni.	3.900 €	3.100 €	2.800 €

Dal punto di vista operativo, il processo di onboarding in Lutech si caratterizza per un costante dialogo con la funzione HR che mette in contatto il referente aziendale con il nuovo assunto, un processo quest'ultimo che spesso avviene online e allinea anche personale attivo in smartworking. I materiali di lavoro ed i documenti identificativi vengono solitamente distribuiti il primo giorno di lavoro in sede durante il quale si definisce, assieme al neoassunto, la sua partecipazione ad un corso online erogato dall'azienda a tutti i nuovi inserimenti, denominato "Onboarding Breakfast" che si tiene una volta al mese.

In generale, Lutech ripone molta attenzione sia

tattica che strategica ai temi dell'identificazione e mantenimento delle risorse umane, soprattutto dopo l'impatto della pandemia che ha dimostrato l'importanza di saper equilibrare la vicinanza spaziale con quella personale, al fine di motivare i dipendenti. In aggiunta Lutech sostiene l'importanza di lavorare in un ambiente inclusivo e rispettoso di tutte le diversità, così come la necessità di un "corporate well-being" che permetta a tutti i lavoratori di sentirsi parte di un sistema di crescita delle persone e dei relativi talenti.

Il rapporto tra Lutech e i propri dipendenti è, anche, un rapporto frutto di un incontro che avviene all'interno di spazi di dialogo ed informazione, dopo

essere stato progettato e strutturato in funzione di precise strategie di Talent Acquisition. La specifica funzione che si occupa di attrazione e mantenimento di risorse sempre più qualificate basa il proprio operato su una serie di pilastri che definiscono le ambizioni e gli obiettivi aziendali. Essi sono identificabili in tre messaggi chiave:

- amplificare i valori e la missione dell'employer branding;
- favorire l'inclusione e l'engagement degli employees;
- intercettare studenti e neolaureati in linea con il posizionamento aziendale.

Per concretizzare tali messaggi la funzione HR ha identificato dei valori distintivi che facciano loro da sfondo, supportandone la restituzione e la diffusione verso tutti i dipendenti. Essi si riferiscono:

- al bisogno di legare il modello di business Lutech al successo e alla crescita delle persone che in Lutech lavorano;
- al valore dell'insegnamento e dell'apprendimento continuo al di là dei ruoli aziendali;

- all'equilibrio tra appartenenza e diversità;
- al concepire l'innovazione come un processo di miglioramento di ciò che già Lutech sa fare, inserendo quindi lo sforzo individuale in un paradigma di aggiornamento e rinnovamento continuo;
- alla volontà di offrire fiducia oltre che professionalità a tutti i clienti aziendali, diventando un'azienda sinonimo di affidabilità.

Nell'ottica sopra descritta, un approfondimento a parte merita il lavoro di Lutech con Università e centri di formazione, che ha condotto alla partecipazione a 35 eventi (fisici e virtuali) – di cui 10 Career Days - rivolti al target di studenti, laureandi, neolaureati, con l'obiettivo di far conoscere le opportunità lavorative di Lutech e orientare i candidati verso il mondo del lavoro. Alcuni eventi hanno avuto finalità di coaching (simulazione assessment e colloqui); tali eventi, solitamente multi-branding, prevedono la presenza di uno speaker aziendale che racconti l'esperienza lavorativa in Lutech e gli aspetti di crescita e strategia del brand in diversi ambiti di riferimento. In funzione dei vari format sviluppati, si prosegue



solitamente con incontri one to one e tavole rotonde. Nella tabella in basso si presenta il dettaglio dei

diversi incontri.

ORGANIZZATORE	LUOGO	TIPOLOGIA
eForhum	Milano	Recruiting day
Cesop	Virtual	Virtual Job Meeting Engineering
Career Service Politecnico di Milano	Milano	Strategic Consulting Career Week: CAREER TALK ON TECHNICAL PROJECTS
Career Service Politecnico di Milano	Milano	Lavorare per l'innovazione: TAVOLA ROTONDA CON LE AZIENDE SUI RUOLI NELLA TELECOMUNICAZIONE
Employerland	Virtual	Digital Talent Fair 12 Aprile 2022 STEM Girls!
Career Service Politecnico di Milano	Virtual	MEET YOUR CAREER ADVISOR... WITH COMPANY HR
Al Lavoro BARI- Digital Edition 2022	Bari	Career Day AL Lavoro Bari
Career Service Politecnico di Milano	Milano	Career Day PoliMI
Aulab	Virtual	TA Day: Presentazione aziendale - Loyalty Applications for Data
Aulab	Virtual	TA DAY: Presentazione aziendale - Implementazione workflow basati su grafi orientati aciclici
Career Fair Università degli studi di Pavia	Virtual	Virtual career day
Aulab	Bari	TA DAY: Progetto Demo aziendale
Università degli studi Roma 3	Roma	CV at Lunch
Università La Sapienza	Roma	Recruiting day
Almalaurea	Milano	Al Lavoro Milano
Aulab	Virtual	Virtual career day
Cesop	Bari	Phygital Job Meeting Bari
Cesop - Bari	Bari	Phygital Job Fair Bari
Politecnico di Bari	Bari	Recruiting day
Università degli studi di Torino	Torino	Career Day- Dipartimento di Informatica
Cesop	Roma	Career day Sapienza
Cesop	Milano	Job Meeting Milano- Phygital Edition
Portale Porta Futuro Comune di Bari	Bari	Recruiting Day
Almalaurea	Roma	Al Lavoro ROMA
Employerland	Virtual	Digital Talent Fair STEM & Digital
Tor Vergata	Virtual	Career day Tor Vergata
Almalaurea	Parma	Job Day Università di Parma
Cesop	Virtual	INCLUSION JOB DAY
Career Service Politecnico di Milano	Virtual	Guess My Job: Scopri i ruoli dell'ingegnere gestionale
Cesop - Napoli	Napoli	Phygital Job Meeting Napoli
AlfaLiguria	Genova	Salone Orientamenti
Reteintormaticalavoro	Virtual	Techjobsday 2022
Università di Pavia	Pavia	Career Day - "Le aziende incontrano gli ingegneri dell'informazione"
UniBari	Bari	Career Day - Dipartimento di Informatica - UNIBA
Cesop - STEM Girls	Virtual	Virtual Job Meeting STEM Girls

A livello di impatti, l'esito degli stage attivati come risultato degli incontri sopra descritti ha portato all'assunzione di 28 stagisti: 20 apprendisti e 8 impiegati (di cui 3 a tempo determinato e 5 a tempo indeterminato).

Nell'alveo delle numerose attività di orientamento e promozione all'interno della Campus Strategy Lutech (che ha attivato relazioni con il Politecnico di Milano, Università degli Studi di Torino, Università Roma La Sapienza, Politecnico di Bari, Università degli Studi di Bari Aldo Moro, Università di Pavia, Università degli Studi Tor Vergata, Università degli Studi Roma Tre) nel 2022 sono state avviate le seguenti iniziative specifiche:

- partnership con Politecnico di Milano per la partecipazione dell'azienda alla CyberSecurity Academy, attraverso un percorso di orientamento formativo realizzato da 6 manager interni per 16 ore complessive a favore di 30 studenti, che ha consentito ai partecipanti di affrontare le tematiche legate alla cyber security e all'hacking etico, sia da un punto di vista teorico che pratico. La formazione è stata realizzata pro-bono. Una seconda iniziativa, dedicata al sostegno delle studentesse interessate alle materie STEM, sarà approfondita nel paragrafo dedicato alla "Diversity and Inclusion"
- partnership universitaria con l'Università degli Studi di Roma, Tor Vergata per l'erogazione di due borse di studio a copertura del 50% dei costi di iscrizione alla IX° edizione del Master di Secondo livello in "Customer Experience, Statistics, Machine Learning e Artificial Intelligence (CESMA)"
- partnership con l'Università degli Studi di Roma La Sapienza per un percorso di orientamento e generazione di opportunità lavorative a favore degli studenti.

Da ultimo, rimane un elemento bipartito molto importante per contribuire alla sostenibilità sociale di un'impresa: la valutazione delle risorse umane e la loro crescita professionale interna. Per quanto concerne la valutazione del personale tecnico, il pro-

cesso prevede che l'ufficio risorse umane attivi la valutazione segnalando ai Responsabili Gerarchici (RG) la necessità di procedere con la valutazione semestrale delle competenze delle risorse assegnate, attivando la sessione di valutazione.

Successivamente, il responsabile gerarchico procede alla valutazione delle risorse di cui è responsabile, tenendo conto anche delle informazioni ricevute dagli Engagement Manager responsabili dei progetti a cui hanno partecipato le risorse in valutazione.

Ciascuna risorsa viene valutata sui precedenti item, per i quali il responsabile gerarchico attribuisce una scala di priorità denominata "priority" e organizzata sui livelli: low, medium, high e very high. Dopodiché, il responsabile gerarchico determina la scala di priorità tenendo conto del ruolo ricoperto dalla risorsa e della relativa seniority. In riferimento al grado di capacità e competenza dimostrato sui diversi livelli dell'area Relazionale e Tecnica, il responsabile gerarchico attribuisce ad ogni item un grado di competenza così riassunto:

- EXCEED EXPECTATION
- ABOVE EXPECTATION
- AT LEVEL
- BELOW EXPECTATION
- NO FURTHER INFORMATION

Coerentemente alle valutazioni assegnate, il responsabile gerarchico segnala le eventuali proposte di intervento relativamente alla carriera, la retribuzione, la formazione. Le proposte sono poi inoltrate alle Risorse Umane e al Service Group Leader (SGL), che le analizzano in concerto. Risorse Umane, verificato che il processo di valutazione sia stato condotto correttamente, raccoglie tutte le proposte di intervento sintetizzandole per la Direzione dove, nel corso di un'apposita sessione, il Chief Operating Officer di riferimento esamina le proposte di intervento sintetizzate da Risorse Umane, le valuta e stabilisce se accoglierle ed in quale misura. Successivamente Risorse Umane registra le decisioni stabilite dal Chief Operating Officer e quindi comunica al Responsa-

bile Gerarchico gli interventi approvati sulle risorse, che poi saranno comunicati a ciascun dipendente valutato. Infine, l'ufficio Risorse Umane attua gli interventi stabiliti nei tempi previsti.

Nel 2022 la percentuale sul totale dei dipendenti per

genere e per categoria di dipendenti che è stata oggetto di valutazione periodica delle proprie prestazioni e sviluppo professionale durante il periodo di rendicontazione è presentata nella tabella in basso:

OVERVIEW

Dipendenti in forza	1433
Dipendenti valutati	1093
Percentuali dipendenti valutati	76%

PER GENERE

Genere	Dipendenti valutati	Dipendenti in forza	Percentuali dipendenti valutati
Genere Femminile	167	306	55%
Genere Maschile	927	1127	82%

PER CATEGORIA

Categoria	Dipendenti valutati	Dipendenti in forza	Percentuali dipendenti valutati
Dirigente	7	54	13%
Quadro	123	195	63%
Impiegato	936	1156	81%
Operaio	27	28	96%

PER FASCIA DI ETÀ

Fascia di età	Dipendenti valutati	Dipendenti in forza	Percentuali dipendenti valutati
Sotto i 30 anni	188	234	80%
Fra i 30 e 50 anni	672	827	81%
Oltre 50 anni	233	372	63%

WELFARE AZIENDALE

In ottica di Welfare aziendale, il lavoro in Smart Working, adottato come modalità in fase emergenziale durante la pandemia da Covid-19, è stato oggetto del progetto "Smart Working/Smart Caring" che, a partire da Novembre 2021, ha proposto un percorso di crescita professionale e individuale attraverso il supporto mirato di formatori, coach e counselor specializzati.

Nel 2022 il Progetto Smart Working/Smart Caring si è sviluppato attraverso due iniziative dedicate a tutti i dipendenti:

1) Wellbeing Drops: ogni mese da aprile a novembre 2022 è stato organizzato un webinar incentrato su una tematica legata alla salute mentale (es. gestione del conflitto, corretta nutrizione, gestione dello stress, ecc.). Ad ogni incontro ha partecipato un professionista esperto della materia (psicologo, nutrizionista) appartenente al network di EAP Italia e un membro della leadership aziendale che ha portato la sua testimonianza. Nel 2022 i beneficiari di questo percorso sono stati 2.562 addetti per l'intero gruppo aziendale, durante gli 8 incontri realizzati.

2) Wellbeing Roadshow: sono state organizzate 8 sessioni nelle sedi Lutech d'Italia più popolate. L'obiettivo di questo roadshow era duplice: da una parte c'era il rilancio del progetto SmartCaring, l'iniziativa che consente ad ogni persona del Gruppo e suoi familiari conviventi l'accesso ad un supporto psicologico in maniera gratuita fino a 5 sedute. Attraverso l'intervento di un professionista EAP è stato spiegato il servizio e sono state condivise e "normalizzate" alcune situazioni e ambiti in cui è necessario prendersi cura della salute mentale. Dall'altra parte, è stata un'occasione di ascolto e di contatto tra il team HR e le persone coinvolte, in totale 610. Alla fine di ogni sessione è stato previsto uno spazio dedicato all'ascolto dei partecipanti, dove ogni persona ha

esposto dubbi o domande al team HR presente.

In aggiunta a quanto sopra detto, anche nel 2022 Lutech ha applicato alcuni benefit ai dipendenti caratterizzati da elementi di welfare che comportano diversi servizi ed agevolazioni. In particolare per il 90% dei contratti di Commercio presenti in azienda – grazie all'iscrizione al Fondo Est - sono stati previsti 350 euro netti all'anno per ciascun dipendente (possibile, per legge, solo per i contratti a tempo determinato di durata superiore ai 3 mesi), mentre sono stati 200 euro netti all'anno per i dipendenti regolati dal contratto collettivo del settore Industria (riconosciuto ai contratti a tempo determinato di durata superiore ai 3 mesi).

Il ticket restaurant Lutech (nel 2021 del valore 5,29 euro giornalieri) è riconosciuto solo nel caso di orario di lavoro superiore alle 4 ore/die ed è aumentato nel 2022 fino a 7 euro giornalieri, per un totale di spesa nel 2022 di € 1.734.416,57. Le Legal Entity che possedevano un buono pasto di un importo superiore hanno conservato il loro importo.

Per quanto riguarda la salute, Lutech prevede un piano integrativo rispetto al base, comprendente una polizza integrativa rivolta al livello quadro e ai dipendenti, per supportare spese personali e del nucleo familiare, inclusi interventi e degenza. Tutti i dipendenti, tranne i dirigenti, godono di una polizza infortuni per invalidità permanente o decesso (PREVIP VITA/INFORTUNI) per un valore complessivo nell'anno 2022 pari a € 94.199,18. E' inoltre presente una polizza casco per chi usa la propria auto per esigenze di servizio. Infine, nel 2022 sono state promosse iniziative per la promozione della salute dei dipendenti come ad esempio la campagna vaccinale anti influenzale o il punto di ascolto di supporto psicologico, all'interno del progetto Smart Caring. Nel primo caso, è stata mandata una mail a tutti i lavoratori dando disponibilità del Vaccino anti influenzale per dipendenti e familiari. Sono state acquistate 300 dosi e di queste ne sono state somministrate a lavoratori 195. I vaccini avanzati sono stati devoluti in beneficenza.

PEOPLE ENGAGEMENT

Il Gruppo Lutech è da sempre più impegnato nella costruzione un ambiente di lavoro sano e produttivo e di un'identità comune nella quale tutti i dipendenti possano riconoscersi indipendentemente dalla sede di lavoro o dal ruolo specifico.

A supporto di questo impegno nel 2021 è stata costituita, all'interno della struttura HR, la funzione "People Engagement" (PE) per sostenere una comunicazione interna continuativa con i dipendenti e per proporre iniziative di coinvolgimento, stimolo e cura.

L'obiettivo del dipartimento di People Engagement del 2022 è stato quello di mettere le basi per creare un'esperienza di lavoro distintiva e stimolare il desiderio di appartenere al Gruppo Lutech.

Nell'anno 2022 sono state messe a punto delle azioni raggruppabili in cinque ambiti principali:

- **LISTENING & ANALYSIS:** l'approccio delle attività di PE si basa su un ascolto attivo che viene ef-

fettuato sia in maniera top down sia bottom up. Ciò significa che vengono raccolti e analizzati i feedback provenienti dalle survey di gradimento sottoposte dopo ogni attività e da canali meno strutturati come i momenti di ascolto live durante gli eventi o la casella di posta proud2be@lutech.it. A fine 2022 si è svolta la fase di preparazione della prima Engagement Survey di Gruppo intitolata "SPEAK UP!", da lanciare nel primo trimestre 2023. La prima fase di preparazione si è svolta attraverso interviste qualitative che hanno coinvolto la leadership aziendale, gli AD delle aziende del Gruppo e i Manager che gestiscono grosse organizzazioni.

- **GROUP IDENTITY:** a dicembre 2022 è stato lanciato il primo "People Manifesto" di Lutech incentrato sul claim **Lutech is You**. Il Manifesto ha l'obiettivo di racchiudere i cinque valori del Gruppo e creare un senso di appartenenza e una coerenza valoriale e grafica per tutte le attività dedicate alle persone del Gruppo.



Crediamo nel sentirsi parte di qualcosa di più grande. Pensiamo che l'ascolto sia il punto di partenza per trovare soluzioni. Immaginiamo l'innovazione come fonte di benessere e costante miglioramento. Consideriamo le caratteristiche di ciascuna persona un bene prezioso.

LUTECH is YOU.

Confidiamo nel digitale perché non si pone limiti. Promuoviamo la trasparenza che è espressione di integrità e correttezza. Aspiriamo alla fiducia reciproca, basata su rapporti sinceri. Crediamo nelle persone. Crediamo **in te**.

#proud2belutech

- **PEOPLE ACTIVATION & NETWORK**

In questo ambito vengono riconosciuti due aree di lavoro:

1) Community: a maggio 2022 è stato lanciato il progetto delle Community. Le Community sono gruppi di persone che interagiscono sulla piattaforma aziendale Yammer che hanno in comune interessi o tematiche. La partecipazione alle Community avviene su base volontaria e l'obiettivo è quello di favorire le relazioni e mettere in atto delle iniziative concrete che hanno un impatto interno ed esterno a Lutech, alle quali ogni persona del Gruppo può unirsi. Ogni Community è presieduta da uno o più Community leader che, in collaborazione con il team PE, portano avanti i piani di attività. Le Community attive sono tre:

- a. NEXT GEN,** la Community per creare aggregazione, condividere le idee innovative, valorizzare e amplificare il potenziale della popolazione Under30.
- b. LUTECH RUNNING TEAM** è la Community per condividere la passione per la corsa, i traguardi, i consigli fra runner e la partecipazione a importanti maratone solidali.
- c. Community WOMEN EMPOWERMENT:** volta condividere visioni, opinioni, prospettive e progetti sulla parità di genere in ambito STEM.

2) Eventi: sono nati nuovi format di coinvolgimento delle risorse umane, sia live che virtuali, elencati in basso e collegati a dinamiche di teambuilding:

- a. The Inspirational Mix:** è l'evento in presenza che viene organizzato ogni trimestre presso l'headquarter di Cinisello e rivolto a tutti i neoassunti Under 30. Si tratta di un workshop esperienziale organizzato in collaborazione con la Community Next Gen che ha l'obiettivo di unire i giovani neoassunti e raccogliere spunti di innovazione che si trasformano in iniziative e processi. Nel 2022 i nuovi assunti coinvolti nelle due edizioni dell'evento sono stati 95.

b. Evento di Natale: l'evento natalizio del 2022 è stato incentrato sul claim "Lutech is You" del People Manifesto. Ogni fase dell'evento è stata scandita dalle varie frasi del manifesto le quali - riportando ad un valore - hanno introdotto le iniziative messe in atto durante l'anno. Durante l'evento si è parlato delle Community, del nostro impegno in ambito Esg e di altre iniziative messe in atto, coinvolgendo 1260 partecipanti.

c. Wellbeing Roadshow: sono stati organizzati 8 eventi nelle principali sedi Lutech fruibili sia in presenza sia da remoto. L'obiettivo era quello di rilanciare il progetto SmartCaring e dare inizio ad un rituale di vicinanza tra i temi HR di Gruppo e la popolazione del Gruppo.

- **EMPLOYEE LIFECYCLE:** con il supporto della Community Next Gen è stato messo a punto un processo di onboarding rivolto a tutti i neo assunti che prevede delle azioni tattiche di comunicazione e momenti di ingaggio che si svolgono dal mese prima di entrata della risorsa fino ai quattro mesi successivi all'ingresso in Lutech. Il percorso verrà attivato nel 2023.

- **EMPLOYEE CARING:** il progetto SmartCaring lanciato a dicembre 2021 è stato rilanciato durante l'anno 2022 attraverso un percorso di webinar denominato Wellbeing Drops, comprendente le tappe del Wellbeing Roadshow.

Il clima interno e la partecipazione aziendale sono affidati ad un canale principale di comunicazione su tematiche HR e People che è la Newsletter HR mensile, inviata a tutti i dipendenti. Anche nel 2022, come iniziato nel settembre 2021, la newsletter ha segnalato e promosso iniziative dedicate specificamente alle persone. La mail @Proud2BeLutech è stata inoltre a disposizione dei dipendenti per rivolgere domande e formulare proposte in un'ottica di massima partecipazione.

DIVERSITY & INCLUSION

Il tipo di approccio che Lutech intende portare avanti a favore dei propri dipendenti non è solo legato alla prevenzione di possibili incidenti o malattie, bensì volto alla creazione di un ambiente di lavoro sano e inclusivo, dove ogni lavoratore o collaboratore possa trovarsi a proprio agio, consapevole che l'azienda rappresenta uno spazio di crescita e di collaborazione. In quest'ottica, uno dei temi su cui l'azienda opera con maggior interesse è la Diversity,

ossia la diversa composizione delle proprie risorse umane, rapportata ai processi di Inclusion, cioè l'insieme di pratiche a favore dell'integrazione sociale e culturale di minoranze e soggetti fragili.

Il tema, particolarmente sentito dalle nuove generazioni di professionisti, viene contestualizzato in azienda a livello strategico e operativo, intrecciandosi a scelte di governance e di gestione delle risorse umane. In basso si rappresentano dati e indicatori relativi al tema.

NUMERO TOTALE DEI DIPENDENTI CON DIRITTO AL CONGEDO PARENTALE, SUDDIVISI PER GENERE

TOTALE



NUMERO TOTALE DEI DIPENDENTI CHE HANNO USUFRUITO DEL CONGEDO PARENTALE, SUDDIVISI PER GENERE

TOTALE



NUMERO TOTALE DEI DIPENDENTI CHE SONO RITORNATI AL LAVORO AL TERMINE DEL CONGEDO PARENTALE E CHE ERANO ANCORA ALLE DIPENDENZE DELL'ORGANIZZAZIONE 12 MESI DOPO ESSERE RIENTRATI AL LAVORO, SUDDIVISI PER GENERE

TOTALE



TASSI DI RIENTRO AL LAVORO E DI FIDELIZZAZIONE DEI DIPENDENTI CHE HANNO USUFRUITO DEL CONGEDO PARENTALE, SUDDIVISI PER GENERE

Tasso di rientro al lavoro

100%

Tasso di fidelizzazione

82%

**Congedo di paternità
concesso nel 2022**

345 giorni



**Congedo di maternità
concesso nel 2022**

931 giorni



In merito al rapporto dello stipendio base e retribuzione maschile rispetto a quella femminile, le tabelle in basso rappresentano la differenza salariale

percentuale media calcolata rispetto allo stipendio base medio, quest'ultimo suddiviso per inquadramento.

QUALIFICA	SESSO	CFR MEDIA RAL E CCNL
impiegato	femmina	112,44%
impiegato	maschio	119,75%
quadro	femmina	145,25%
quadro	maschio	155,85%
dirigenti	femmina	165,33%
dirigenti	maschio	170,65%

Metodologicamente, a partire dal CCNL Commercio è stata calcolata la media delle retribuzioni medie nazionali, mettendo i livelli da 1 a 5 per gli impiegati e i quadri, mentre per i dirigenti si è usata la retribuzione minima contrattuale.

Nel 2022 non vi sono stati episodi di discriminazione né alcuna segnalazione è pervenuta tramite comunicazione anonima (organismo di vigilanza) o tramite altri canali.

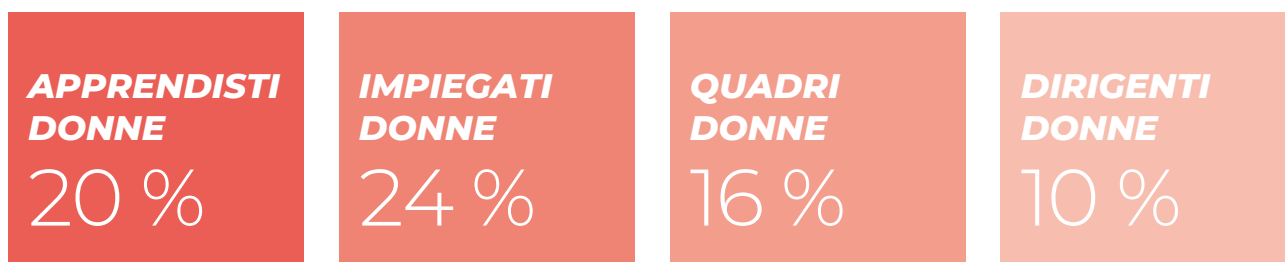
Per quanto riguarda la presenza di dipendenti disabili e categorie protette all'interno di Lutech, nel 2022 il loro numero è stato di 4 categorie protette (Art. 18) corrispondenti al 3,39% del totale dipendenti e 49 disabili (art.1) – di cui 5 assunti tramite cooperativa, 2 in somministrazione e 2 posizioni attive gra-

zie alla collaborazione con l'agenzia non profit per il lavoro Mestieri Lombardia. Inoltre, sono presenti ed attive varie Convenzioni e pratiche di esonero sviluppate con Centri per l'Impiego in tutta Italia.

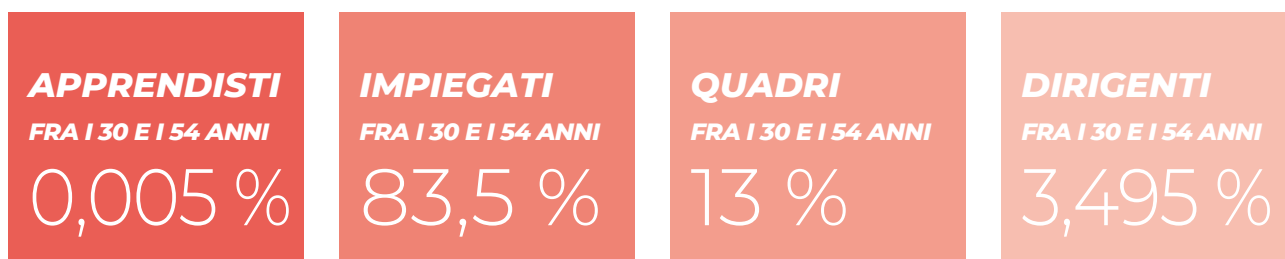
Un ambiente di lavoro inclusivo è in grado di creare un contesto dove ogni persona o gruppo siano rispettati per le loro caratteristiche, in cui potersi esprimere al meglio senza pregiudizi di sorta. Questo vale anche per le diverse provenienze dei dipendenti, che nel 2022 rispecchiavano la distribuzione presentata in tabella.

Americhe	12
Asia	8
Europa	34
Africa	5
Oceania	1

PERCENTUALE DI DIPENDENTI PER CATEGORIA APPARTENENTI ALLE SEGUENTI CATEGORIE DI DIVERSITÀ: GENERE



PERCENTUALE DI DIPENDENTI PER CATEGORIA APPARTENENTI ALLE SEGUENTI CATEGORIE DI DIVERSITÀ: FASCIA DI ETÀ (SOTTO I 30 ANNI, FRA I 30 E I 50 ANNI, OLTRE 50 ANNI)



PERCENTUALE DI DIPENDENTI PER CATEGORIA APPARTENENTI ALLE SEGUENTI CATEGORIE DI DIVERSITÀ: ALTRI INDICATORI DI DIVERSITÀ



A livello operativo, nel corso del 2022 Lutech ha internalizzato nuovi temi della diversity&inclusion collaborando con la società Specialisterne Italia, per l'inserimento lavorativo di candidati affetti da neurodivergenze. Il progetto condiviso è stato focalizzato sulla formazione dei recruiter e degli hiring manager per un'adeguata gestione del processo di selezione e per garantire un percorso di inserimento efficace. Le ore di formazione sono state:

- 9 ore di formazione erogata sulla gestione dei colloqui a persone autistiche
- 8 ore di formazione per la gestione della persona autistica

Le persone Lutech coinvolte sono state 11 per la unit Risorse Umane e 10 referenti dell'area Business. Il risultato della collaborazione è stato l'assunzione di tre risorse nel 2022 ed una risorsa aggiuntiva che verrà confermata nel 2023.

Inoltre, l'azienda ha partecipato all'evento "Inclusion Day" rivolto a candidati appartenenti alle categorie protette e al "Virtual job meeting STEM Gilrs" rivolto a studentesse e/o candidate in materie STEM. Per quanto concerne il primo evento, organizzato dal partner CESOP HR Consulting Company in modalità virtuale, l'azienda ha avuto l'opportunità di fare una breve presentazione aziendale per raccontare le opportunità e l'impegno su temi della diversity & inclusion, affrontando il posizionamento sul tema dell'integrazione delle disabilità e dei lavoratori appartenenti alle categorie protette (art. 18, L. 68/99). L'evento ha inoltre offerto la possibilità di raccogliere cv attraverso la pubblicazione di job opportunities, interagendo con i candidati attraverso chat e colloqui one-to-one.



Inoltre, grazie alla collaborazione e allo scambio interno, Lutech ha attivato una serie di progetti in linea con il Sustainable Development Goal n° 5, dedicato alla riduzione delle disuguaglianze. Uno di questi, particolarmente interessante per l'approccio bottom-up da cui è partito, è "We are WOW", la community aziendale aperta a tutti i lavoratori per condividere visioni, opinioni, prospettive e progetti sulla parità di genere. Nata del luglio 2022, ha oltre 150 iscritti e 5 rubriche fisse di informazione e ispirazione sul tema della parità di genere e dell'empowerment femminile, in particolare in ambito professionale e STEM.

Un'interessante prospettiva di approfondimento del tema dell'inclusione è stata tenuta da Lutech in riferimento all'equità intergenerazionale, doppiamente rilevante un'azienda italiana come Lutech dacché l'Italia è un Paese con un'età media molto avanzata, dove il mercato del lavoro soffre di squilibri che impattano il turnover (i) e per il tipo di settore industriale in cui opera, il digital, in cui l'evoluzione delle competenze richiede un aggiornamento continuo che rischia di marginalizzare persone non aggiornate o troppo anziane (ii). Di questo si tratterà nel box seguente, in riferimento al progetto Lutech "The Inspirational Mix".



THE INSPIRATIONAL MIX

→ **Il nostro Paese è uno di quelli maggiormente interessati dal fenomeno dell'invecchiamento della popolazione: come viene gestito all'interno di Lutech il tema del ricambio generazionale e del reverse mentoring?**

Nel 2022 ha preso vita il progetto di creazione delle Community aziendali. Una di queste è la Community NEXT GEN, pensata per creare aggregazione, condividere le idee innovative, valorizzare e amplificare il potenziale della popolazione Under30. Con l'aiuto di questa Community sono nati nuovi format di ingaggio per tutti i dipendenti, sia live che virtuali.

The Inspirational Mix è l'evento in presenza che viene organizzato ogni trimestre presso l'headquarter Lutech di Cinisello ed è rivolto a tutti i neo-assunti Under 30. Si tratta di un workshop esperienziale organizzato in collaborazione con la Community Next Gen e la leadership aziendale. L'obiettivo è quello di creare aggregazione tra i giovani neoassunti e raccogliere spunti per creare contenuti di comunicazione o migliorare alcuni processi esistenti. Più in dettaglio, ad ogni evento viene chiesto ai partecipanti di lavorare su un output definito in precedenza. Ad esempio, durante le due edizioni del 2022 i 95 partecipanti hanno avuto l'opportunità di contribuire all'ideazione del processo di onboarding aziendale e progettare lo storyboard del video di lancio del People Manifesto. Al termine di ogni evento i lavori vengono presentati ad una "giuria" composta dalla leadership aziendale e alcune figure manageriali, di comprovata esperienza, interne all'azienda. È in questo momento che avviene un importante scambio generazionale, durante il quale vengono messe a confronto generazioni, modelli, idee e percezioni valoriali diverse. Lo spazio che viene dato ai ruoli più junior è quindi costruttivamente rivolto ad un percorso di stimolo e formazione rivolto ai ruoli più senior.



CLIENTI

Un terzo tipo di stakeholder cruciale per gli impatti ambientali, sociali ed economici di Lutech è rappresentato dai clienti, che sono chiaramente i principali portatori di interessi dal punto di vista di mercato. Tuttavia, anziché gestirli e considerarli come dei riceventi "passivi" della professionalità Lutech, o come degli attori unicamente interessati a tematiche commerciali, con essi l'azienda porta avanti un rapporto trasparente ed improntato ad una partnership che possa essere mutualmente arricchente, oltre che di lungo periodo.

Numero di clienti italiani	1.379
Numero di clienti non italiani	148
Fatturato generato da clienti italiani	302.462.249
Fatturato generato da clienti non italiani	13.494.226

Le indagini condotte nel 2022 sul rapporto tra azienda e clienti hanno portato ad una revisione del processo di verifica della customer satisfaction, modifi-

cando sia le modalità di costruzione del campione coinvolto nella survey, sia la composizione delle domande sottoposte, sia la modalità di somministrazione del questionario ai clienti.

L'indagine, gestita dalla funzione Sales con il supporto di Compliance, ha individuato "tre campioni da intervistare all'interno dell'intero Gruppo: clienti MAJOR, ovvero clienti significativi del gruppo con alta capacità di spesa e crescita in termini di ricavi e sviluppo del business (i) e clienti NAMED ovvero clienti con capacità di spesa e crescita limitata, assegnati su base geografica dal Territory Leader alle aree territoriali (ii), e clienti OFFERING-LED ovvero clienti di soluzioni proprietarie o servizi particolari aventi opportunità di crescita limitate o nulle in aree diverse da quelle già in essere (iii).

Di seguito la distribuzione per mercato (Energy & Transportation, Fashion & Retail, Finance, Manufacturing, Public Administration & Healthcare, Telco & Media) degli intervistati:

INDUSTRY	TOTALE CLIENTI PREVISTI	TOTALE CLIENTI CHE HANNO RISPOSTO	COPERTURA CLIENTI	TOTALE RISPONDENTI PREVISTI	TOTALE QUESTIONARI RICEVUTI	COPERTURA QUESTIONARI
ENE	23	19	82,6%	62	31	50,0%
FAR	21	18	85,7%	48	26	54,2%
FIN	23	19	82,6%	54	30	55,6%
MAN	44	26	59,1%	115	39	33,9%
PSH	16	13	81,3%	42	25	59,5%
TEL	16	14	87,5%	32	22	68,8%
TOTALE	143	109	76,2%	353	173	49,0%

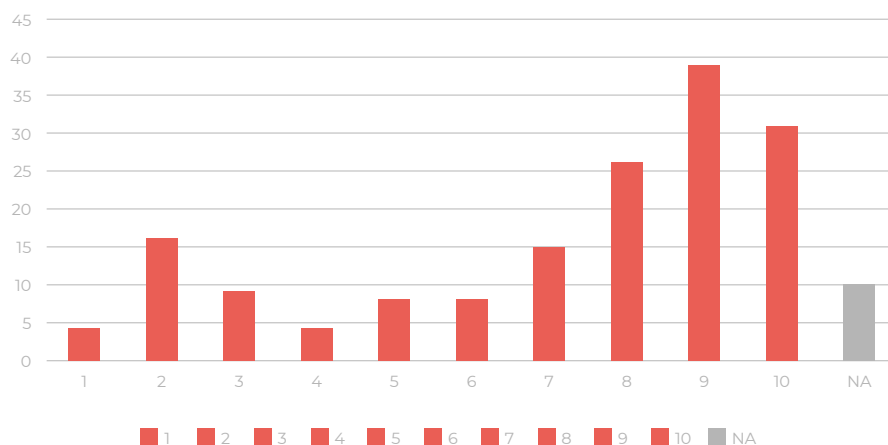
Di seguito la distribuzione degli intervistati con il dettaglio della relativa categoria cliente:

		TOTALE CLIENTI PREVISTI	TOTALE CLIENTI CHE HANNO RISPOSTO	COPERTURA CLIENTI	TOTALE RISPONDENTI PREVISTI	TOTALE QUESTIONARI RICEVUTI	COPERTURA QUESTIONARI
MAJOR CLIENT	ENE	12	10	83,3%	35	18	51,4%
	FAR	12	12	100,0%	30	18	60,0%
	FIN	17	16	94,1%	41	27	65,9%
	MAN	1	1	100,0%	3	3	100,0%
	PSH	10	9	90,0%	28	19	67,9%
	TEL	12	11	91,7%	24	16	66,7%
	TOTALE	64	59	92,2%	161	101	62,7%
NAMED CLIENT	ENE	11	9	81,8%	27	13	48,1%
	FAR	6	3	50,0%	13	5	38,5%
	FIN	6	3	50,0%	13	3	23,1%
	MAN	23	16	69,6%	59	25	42,4%
	PSH	6	4	66,7%	14	6	42,9%
	TEL	3	2	66,7%	5	4	80,0%
	TOTALE	55	37	67,3%	131	56	42,7%
OFFERING-LED CLIENT	ENE	0	0	-	0	0	-
	FAR	3	3	100,0%	5	3	60,0%
	FIN	0	0	-	0	0	-
	MAN	20	9	45,0%	53	11	20,8%
	PSH	0	0	-	0	0	-
	TEL	1	1	100,0%	3	2	66,7%
TOTALE	24	13	54,2%	61	16	26,2%	

L'introduzione del dato CES (Customer Experience) è stato ricondotto alla domanda "Valutare il livello di impegno mediamente richiesto per risolvere un determinato problema con LUTECH" (Scala da 1 -

basso impegno richiesto - a 10 - grande impegno richiesto) e ha mostrato la seguente distribuzione delle risorse:

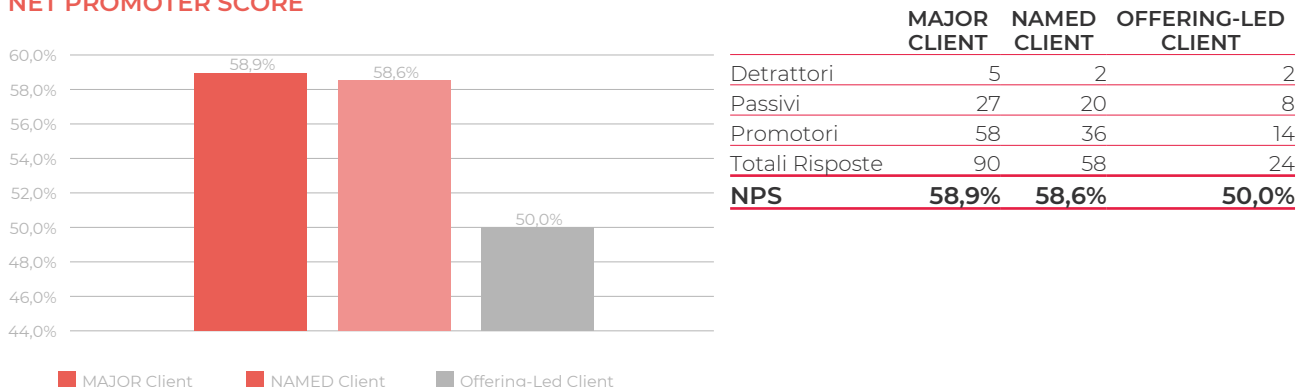
DISTRIBUZIONE RISPOSTE



Risposta	Totale
1	4
2	16
3	12
4	4
5	8
6	8
7	15
8	26
9	39
10	31
NA	10
Tot Risposte	173

Per quanto concerne il Net Promoter Score, i dati emersi sono presentati nella figura in basso:

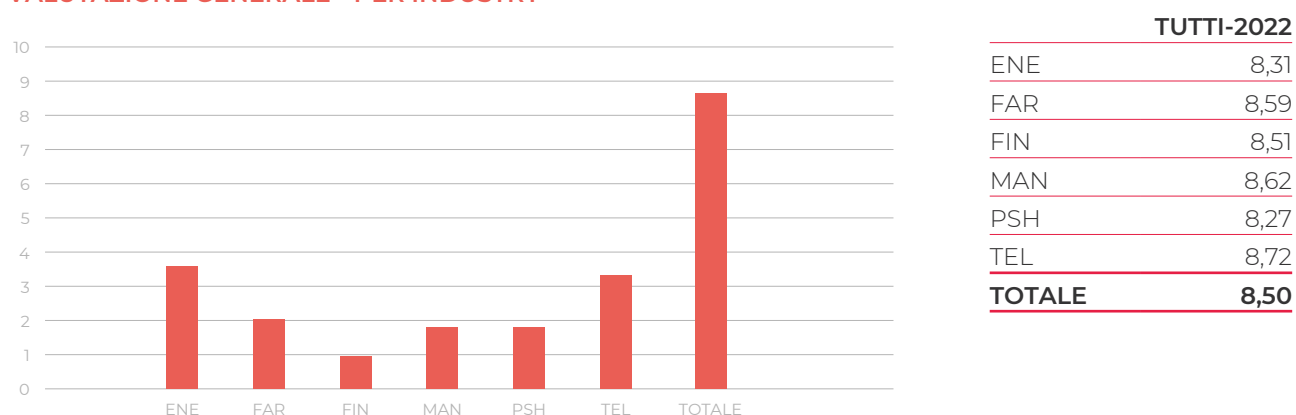
NET PROMOTER SCORE



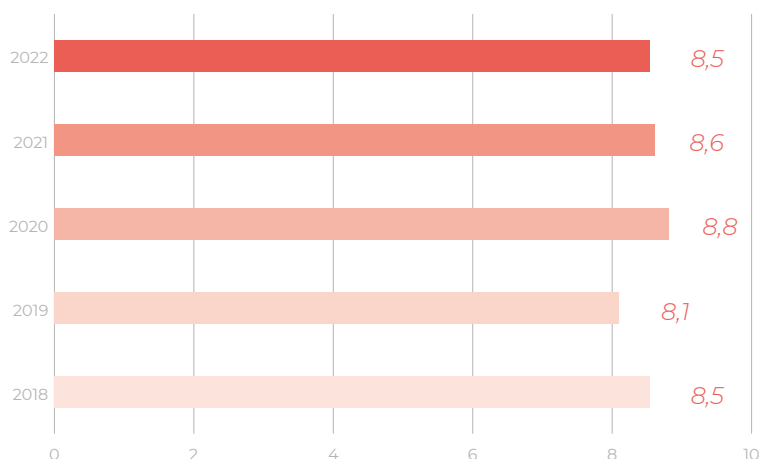
I dati evidenziano un calo nell'indice rispetto ai due anni precedenti (nel 2020 il valore dell'NPS era stato del 79,2% e nel 2021 dell'87,7%).

Per quanto riguarda la valutazione generale data dai clienti all'azienda, i dati emersi in basso

VALUTAZIONE GENERALE - PER INDUSTRY



dimostrano una sostanziale stabilità dei risultati rispetto agli anni precedenti, come dimostrato dal grafico in basso:



A completare il quadro, Lutech ha adottato una policy per la gestione dei reclami da parte dei clienti ed esiste poi una policy per la gestione del whistleblowing, disponibile per le persone interne ed esterne all'organizzazione, compresi i clienti e i partner. Non esiste al momento una procedura di reclamo sui diritti umani, con l'eccezione del trattamento di dati personali che segue le indicazioni di legge.

Infine, in aggiunta ai dati sopra riportati, lo spirito costruttivo e propositivo di un'azienda si vede anche dal tipo di partnership e di collaborazioni che realizza assieme ai suoi clienti, soprattutto considerando quelle generative di impatti Esg. A tal proposito si menziona il progetto Lutech "Digital Twin Acquedotto Pugliese".

Il progetto, co finanziato da Regione Puglia e per il 35% da Lutech per un totale di 3,4 milioni di euro, della durata di circa 3 anni è iniziato nel 2022 e pre-

vede un draft del primo modello di simulazione previsto per l'estate 2023, raggiungendo il suo rilascio tra fine 2023 e 2024.

Lo scopo è quello di creare un Gemello Digitale che, partendo dal modello deterministico dell'impianto di sollevamento d'acqua di Parco del Marchese, costruisca un modello predittivo che faciliti gli interventi di risparmio energetico ed efficientemente del funzionamento dell'impianto di sollevamento. Oltre a Lutech, sono coinvolti in questo progetto il Politecnico di Bari e il cliente Acque Pugliesi (AQP) stesso. I benefici attesi al completamento del progetto saranno legati al Bilancio Energetico, all'efficienza energetica di tutte le operation e all'Indice predittivo. Particolarmente interessante è la scalabilità del progetto e della soluzione, che potrebbe applicarsi anche in altre strutture italiane ed estere.



La best practice sopra narrata rappresenta una delle molte occasioni in cui il rapporto tra Lutech e i propri clienti ha portato alla condivisione di progetti originali e innovativi. Questi risultati non sono occasionali, bensì il frutto di un rapporto collaborativo e ambizioso, che ha permesso all'azienda di ottenere i seguenti premi e riconoscimenti da parte dei suoi clienti:

2022

- Miglior Partner Cloud Marketplace @ Cisco Italian Partner Awards 2022
- Miglior Partner Security @ Cisco Italian Partner Awards 2022
- Varonis Partner of the Year - Italy 2022
- FED Awards 2022 | Innovation Technology - Premio di Forum Europeo Digitale aperto a tutta l'industry dei media, destinato all'innovazione tecnologica in ambito digitale

Un altro elemento essenziale della sensibilità Lutech nei confronti dei propri clienti è l'attenzione alla tutela della loro privacy, che viene gestita in base a quanto previsto dal Sistema di Gestione e Protezione Dati Personali (SGPDP) del Gruppo Lutech, adottato in conformità al Regolamento UE 2016/679 – GDPR.

Nel SGPDP sono definite le categorie di Interessati di cui Lutech tratta i dati personali, tra le quali compare "Cittadini e/o Utenti; Clienti Finali e/o Prospect Fornitori e/o Partner".

Nell'ambito di tale categoria, i "clienti" (persone fisiche appartenenti a organizzazioni clienti di Lutech SpA) subiscono trattamenti di diversa natura e scopo, le cui finalità principali sono:

- attività contrattuale o pre-contrattuale
- comunicazione e marketing (B2B)

basati sia sul consenso, che sul legittimo interesse.

I diritti degli interessati inoltre sono tutelati da policy e procedure interne, che prevedono la modalità di determinazione e valutazione dei termini di conservazione, le modalità di esercizio dei diritti, le verifiche da parte di terzi (RPD/DPO e Autorità).

Ulteriori informazioni su questo aspetto sono rese accessibili a tutti nella apposita sezione pubblica del portale aziendale (<https://lutech.group/it/privacy-policy>).

Dal punto di vista numerico, nell'ambito delle registrazioni degli eventi accaduti nel periodo tra il 25.05.2018 e il 31.12.2022, non sono presenti casi riconducibili a "reclami" operati da Interessati appartenenti alla categoria "clienti" di Lutech Spa.

DATA SECURITY

Il tema della Data Security è, per Lutech, cruciale e intrinseco alla propria identità e alle proprie funzioni di impresa del settore digital. Il tema, che rappresenta una delle sfaccettature della tematica CSR "Protezione di consumatori" è parte dell'impegno aziendale volto al mantenimento di elevati standard qualitativi, perché garantendo la massima attenzione alla protezione del dato si tutelano anche i clienti ed i partner di progetto. In merito, si presentano i dati relativi alla sicurezza del dato garantita da Lutech:

- nel 2020 e 2021 l'azienda non ha subito violazioni delle risorse ma solo tentativi di attacco prontamente respinti dagli strumenti predisposti a contrasto.
- Il numero degli utenti con privilegi amministrativi è diminuito nel 2022 rispetto al 2021 a seguito di analisi e verifiche condotte in ambito security, passando da 50 a 47.
- Il team dedicato ha impiegato in media 8 ore per implementare le patch di sicurezza delle applicazioni o per mitigare le vulnerabilità ad alto rischio.

- La percentuale di fornitori monitorati sulla sicurezza del dato è rimasta del 100% nel 2022 (dati raccolti secondo una valutazione eseguita annualmente tramite specifici questionari analizzati).
- Il tempo medio di contenimento (MTTC) necessario per chiudere i vettori di attacco identificati su tutti gli endpoint varia da 30 minuti a 8 ore precisando che il tempo potrebbe variare a causa delle particolarità tecniche e/o impatti da considerare nel chiudere i vettori di attacco. Per esempio se la chiusura avesse il solo impatto sui Firewall, l'attività potrebbe essere eseguita dalla stessa struttura che ha rilevato l'attacco (SOC) e pertanto quasi in modo immediato si potrebbe intervenire con azioni a contrasto.
- Il tempo medio di risposta del team Lutech ad un attacco informatico una volta che ne è a conoscenza varia dagli 0 ai 30 minuti precisando che il tempo medio di risposta solitamente è immediato se l'attacco è rilevato dalla piattaforma SIEM e subito analizzato dal SOC, invece, se rilevato in modo manuale, i tempi di risposta possono aumentare, giustificando l'ampia variazione delle tempistiche dichiarate.
- Il tempo medio di risoluzione (MTTR) ad un attacco informatico una volta che il team ne è a conoscenza varia dalle 0 alle 24 ore. Il tempo medio di risoluzione è collegato alla tipologia dell'intervento da eseguire.
- Il tempo medio di rilevamento (MTTD) durante il quale le minacce alla sicurezza passano inosservate è stato di massimo 30 minuti nel 2022. Le attività vengono monitorate dal Security Operation Center (SOC) di Lutech che eroga il servizio H24 tutti i giorni.
- La percentuale di sistemi con vulnerabilità note è del 10% nel 2022, relativamente a particolari strumenti con sistemi operativi obsoleti o end of life. Il dato viene espresso in percentuale ed è relativo alla parte di sistemi rientranti nel totale con vulnerabilità note (end of life, protocolli non sicuri etc.).
- Il volume di dati trasferiti tramite la rete aziendale è stato nel 2022 di 220 TB/day. Il volume dei dati specificati comprende anche il processo di backup, che provoca un incremento di traffico sulla rete aziendale
- Sia nel 2020 che nel 2021 e 2022, il tempo necessario per disattivare le credenziali di un ex dipendente è stato di massimo un giorno.
- Il numero di porte di comunicazione aperte in un periodo di tempo è stato nel 2022 di 3/by server esposto internet e 15/by server esposto in ambito intranet. I valori specificati sono riferibili ad una sola macchina/server distinguendo se esposta in internet oppure sulla intranet. Quelle esposte in internet hanno aperte solitamente solo le porte necessarie e per operare da internet.
- Nel 2022 la frequenza di revisione degli accessi di terzi è stata di una volta all'anno e la frequenza di accesso ai sistemi aziendali critici da parte di terzi è stata di una volta al giorno all'anno.
- La percentuale di partner commerciali con politiche di cybersecurity efficaci si considera dell'85% nel 2022. Nel 2022 il processo di qualifica dei fornitori, comprensivo anche della verifica sull'esistenza delle politiche di Cyber Security, ha subito un sostanziale miglioramento a seguito dell'adozione di uno specifico tool per la qualifica degli stessi. In dettaglio, si tratta di un Software Qualifica Fornitori in grado di effettuare un controllo completo, rapido e automatizzato del processo di qualifica fornitori (selezione) e monitoraggio periodico delle prestazioni (software vendor rating). Il software è inoltre in grado di gestire anche la "candidatura" di nuovi fornitori.



ISO 27001

→ **La ISO 27001 è lo standard internazionale che descrive le best practice per un ISMS (sistema di gestione della sicurezza delle informazioni): quali sono stati gli aspetti più importanti del percorso Lutech che ha portato all'ottenimento di questa importante certificazione?**

È stato sicuramente un percorso complesso perchè il perimetro aziendale è molto vasto e gli aspetti da considerare spaziano a 360° sul tema della sicurezza informatica, cosa che ha richiesto un elevato grado di maturità organizzativa per capire bene il contesto ed il perimetro di analisi. Gli aspetti più importanti sono stati il lavoro di squadra tra le diverse funzioni, la comprensione corretta di tutti i requisiti della norma per essere pronti in audit e, infine, la comprensione profonda dei nostri processi organizzativi.

→ **Le informazioni e i dati sono risorse sempre più ambite per lo sviluppo di strategie e scelte strutturali: in che modo la loro protezione si aggiorna nel tempo e con quali strumenti?**

Le informazioni non sono solo risorse ma veri e propri asset. Siamo passati dal considerare la sicurezza del device (il PC) a quella delle informazioni. Poi l'aggiornamento continuo è cruciale, realizzato anche con l'ausilio di tecniche tra cui la crittografia avanzata (es. quantistica) o particolari software tra cui l'MDM (Mobile Device Management) in grado di gestire, controllare e proteggere i dispositivi mobili in modo centralizzato all'interno di una organizzazione. Poi l'autenticazione a più fattori, il monitoraggio e rilevamento degli strumenti utilizzati fanno la differenza. Una frontiera è anche l'adozione di Cyber Threat Intelligence, realizzata online sia sul web che sul dark web. In parallelo, ovviamente, serve poi anche un po' di consapevolezza all'uso dei dispositivi. Anche con il GDPR tutta la protezione si è molto velocizzata.

→ **Quali sono le tre principali sfide che Lutech dovrà affrontare in ambito di protezione del dato nel prossimo futuro?**

Le minacce alla sicurezza sono sempre più sofisticate. Coinvolgono tutta la supply chain, non solo la singola azienda: se si trova un anello debole nella filiera, si possono causare minacce esponenziali. Anche la crescita esponenziale dei dati (big data) è una sfida molto importante. Infine, la continua evoluzione della regolamentazione nazionale ed internazionale. Per esempio ricordiamo la Strategia di Cyber Sicurezza nazionale, la NIS 2 (Direttiva Europea) da recepire entro il 2024, ed infine gli standard internazionali stessi, come la ISO 27001, sono tutti fronti aperti su cui restare al passo è una sfida quotidiana.

→ **Qual è il contributo che le istituzioni pubbliche danno in materia di sicurezza delle informazioni e quale tipo di partnership pubblico-privato sarebbe auspicabile?**

Si parla molto di "cyber diplomacy" dove il contributo pubblico è ovviamente cruciale per sviluppare strategie di ampio respiro, cosa avvenuta a partire dai primi anni 2000 con la convenzione di Budapest.

La nuova strategia sulla cybersicurezza, che si allinea alla NIS 2, auspica una partnership nella segnalazione dei problemi e si comincia a parlare di “parchi di cyber sicurezza” dove collaborare in modo partecipato. A livello internazionale tutto è partito dalle Nazioni Unite, e poi l'Unione Europea ha seguito, concentrandosi sul “principio di attribuzione”, ossia sul capire chi è stato responsabile di quali azioni (illecite)...qualcosa di complesso nel cyberspazio, che, per definizione, è privo di confini geografici ben definiti. In generale, comunque, sono campi molto nuovi e sia la strategia citata prima, che l'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale, sono organizzazioni recenti, ecco perché c'è ancora molto da fare. L'auspicio è una gestione più snella per poi avere norme più vincolanti e, in questo, la collaborazione tra pubblico e privato sarà sempre più importante nel processo di aggiornamento delle norme.



FORNITORI

Lutech S.p.A. intende instaurare con i propri fornitori e business partner relazioni commerciali improntate alla trasparenza, alla correttezza ed all'etica negoziale. Lo sviluppo di relazioni credibili e durature con i fornitori, l'attenzione alla qualità, alla sicurezza e al rispetto dell'ambiente e l'osservanza delle normative vigenti, rappresentano obiettivi da perseguire nell'ottica del consolidamento del valore. L'obiettivo è, per Lutech, quello di collaborare in modo sostenibile lungo la propria supply chain, per garantire alla società e ai propri clienti che gli approvvigionamenti di prodotto siano caratterizzati da un soddisfacente rapporto etica-qualità-prezzo. In quest'ottica, il coinvolgimento dei nuovi fornitori prevede, a partire dal 2020, l'accettazione dell'accordo Quadro e del Codice Etico, dove si specificano principi (quali il divieto di lavoro minorile, la libertà di associazione, i rapporti coi sindacati) per i quali non si sono mai avuto riscontri di violazioni o di possibili rischi essendo i fornitori di Lutech principalmente localizzati in Italia ed in Europa.

I fornitori sono il cuore operativo delle attività Lutech, comprendente 1084 aziende nel 2022. Al loro interno si identificano:

- vendor, distributori, consulenti e cloud provider, principalmente provenienti da Europa, Stati Uniti e resto del mondo;
- fornitori di prestazioni professionali operanti tutti a livello italiano ad eccezione di un fornitore che ha sede in Ucraina.



Il processo di Acquisto avviene secondo le norme dettate dai documenti "PSQ-005 Qualificazione Fornitori", e "PSQ-006 Approvvigionamenti" e - rispettandone i contenuti e le indicazioni - Lutech opera per acquisti diretti ed indiretti di Hardware, Software e Terze parti, direttamente da vendor o tramite distributore in Italia dei brand principali: Cisco, NETAPP, CHECKPOINT, FORTINET, FORCEPOINT, DELL.

Il valore monetario stimato dei pagamenti effettuati ai fornitori è stato, nel 2022, di 232.781.524,35 milioni di euro e la loro tipologia di impiego si definisce attorno alle seguenti modalità: fornitura di prodotti in ambito IT, acquisto tramite distributori, partnership e consulenze. L'80% della fornitura di Hardware e servizi è avvenuta in Italia.

Il ruolo dei fornitori nella sostenibilità è di fondamentale importanza per il raggiungimento degli obiettivi Esg in quanto rappresentano una parte integrante della catena di approvvigionamento e possono influire direttamente sulla sostenibilità dei prodotti e dei servizi offerti dalle aziende.

In quest'ottica si può inquadrare l'impegno Lutech per lo sviluppo di un processo di selezione e valutazione dei partner commerciali che comporti la verifica della conformità alle norme ambientali e sociali ma anche la valutazione delle pratiche di gestione sostenibile e della trasparenza nella comunicazione dei dati Esg.

In ottica sistemica, quindi i fornitori possono dare un contributo significativo al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità aziendale, diventando parte di una strategia condivisa e partecipata che amplifichi, di fatto, i perimetri di reperimento delle informazioni Esg e la responsabilità diretta ed indiretta degli attori coinvolti. In questo, un fattore di particolare rilievo sarà la definizione della Direttiva CSRD, che - a livello Europeo - integrerà i principi della Tasso-

nomia EU con quelli del Reporting Integrato, chiarendo i meccanismi di coinvolgimento delle filiere di fornitura nei processi di rendicontazione Esg. Su questi temi, Lutech rimane e rimarrà particolarmente vigile per trovarsi pronta ad ottemperare alle nuove procedure di compliance.

PROCUREMENT ETICO

Per quanto riguarda il processo di selezione dei fornitori basato su principi Esg, nel corso del 2022 si è formalizzato il progetto legato alla qualifica e valutazione di tutti i fornitori Lutech: dopo una analisi approfondita, Lutech ha scelto un tool customizzato in modo da garantire fasi di pre-qualifica, qualifica e valutazione di tutti i fornitori. All'interno di questo progetto si è tenuto conto di tutti gli ambiti Esg per definire i primi criteri di valutazione omogenei su tutti i fornitori, indipendentemente dalla loro categoria di appartenenza.

A fine 2022 l'azienda ha realizzato il primo progetto pilota, che ha coinvolto 34 fornitori. La valutazione dei fornitori è avvenuta sia attraverso valutazione automatica, risultante dalle certificazioni possedute, sia attraverso questionari valutati direttamente dalla funzione Procurement, con il support della unit Compliance (Esg).

Il numero di imprese soggette a valutazione a posteriori sulla performance (includendo la presenza delle certificazioni ISO 14001 e 45001) è stato di 49 fornitori valutati nell'anno 2022, comprendenti i 34 della fase pilota e 15 fornitori particolarmente rilevanti per le attività svolte in settori strategici per Lutech.

Il numero di audit in presenza dei fornitori condotti nell'anno di riferimento è 0 se si intendono audit realizzati direttamente da Lutech, mentre è di 57 il numero di valutazioni di adeguatezza privacy dei fornitori di Lutech Spa, di cui il 70% ha richiesto due o più interazioni con il fornitore. Le verifiche sono state condotte attraverso audit documentali secondo la seguente distribuzione:

- 6 relative a fornitori aventi contratti a tantum
- 51 relative a fornitori sottoposti ad AQ (TMP-028)

Il numero di nuovi fornitori specificatamente valutati mediante criteri ambientali è stato nel 2022 di 11 nuovi fornitori tra i 15 sottoposti a valutazione su Ambiente e Salute e Sicurezza sul Lavoro. Nel 2022 nessun fornitore sui 15 esaminati ha ottenuto una valutazione ambientale negativa. Nel 2022 non ci sono stati fornitori con impatti ambientali attuali o potenziali significativi o negativi, motivo per cui non sono state attivate procedure di miglioramento o, al contrario, di interruzione dei rapporti.





NUOVO TOOL ALBO FORNITORI LUTECH

Nel corso del 2022 si è formalizzato il progetto legato alla qualifica e valutazione di tutti i fornitori Lutech. Dopo un'analisi tecnica di diverse alternative, è stato scelto un tool di Sinergest Suite appositamente customizzato per Lutech Spa in modo da garantire fasi di prequalifica, qualifica e valutazione di tutti i fornitori. All'interno di questo progetto si è tenuto conto di ambiti Esg per definire i primi criteri di valutazione omogenei su tutti i fornitori, indipendente dalla loro categoria di appartenenza.

Il nuovo tool "Albo fornitori Lutech", implementato a fine 2022, prevede la presenza nei questionari di quattro domande specifiche relative all'ambiente:

- È presente personale qualificato in ambito ambientale?
- L'impresa dispone di procedure operative applicate internamente per la corretta gestione e separazione dei rifiuti?
- L'impresa dispone di procedure operative applicate internamente per la riduzione dei consumi energetici e idrici?
- L'impresa dispone di procedure operative applicate internamente per la riduzione delle emissioni in atmosfera causate da combustibili fossili?

In aggiunta a queste domande, esistono due quesiti a sfondo sociale, sottoposti ai fornitori in fase di qualifica:

- La vostra azienda ha attuato una policy antidiscriminazione e molestie?
- La vostra azienda dispone di misure che promuovano l'equilibrio tra lavoro e vita privata dei dipendenti (orario di lavoro flessibile, lavora a distanza, ecc.)?

In ottica di miglioramento continuo, esito di questa prima fase di pre-selezione e ordinamento dei fornitori in base alle loro performance Esg sarà una politica sugli acquisti sostenibili, che si svilupperà a partire dal 2023.

COMUNITÀ

Lavorare nel mercato significa lavorare all'interno della comunità, quindi relazionarsi con un territorio, con una cultura e con un tessuto sociale ed istituzionale che rappresenta il contesto d'azione di Lutech. Ogni ambiente di appartenenza è frutto di potenzialità e di limiti, e proprio su questi ultimi occorre lavorare – anche in rete con altri attori – per lasciare in eredità un segno di crescita che non sia solo economica ma anche valoriale. Nei due successivi paragrafi saranno illustrate le iniziative sociali portate avanti da Lutech e da alcuni suoi partner.

TERRITORI

Lutech Mile a Bari è il nuovo polo di innovazione, frutto di 24 milioni di euro di investimento su territorio e risorse locali, per il recruiting e lo sviluppo di soluzioni innovative basate su Artificial Intelligence, Quantum Computing, Digital Twin in collaborazione con Politecnico di Bari, l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro e LUM, e con le istituzioni e imprese in loco.

Lutech Mile si pone come una risorsa chiave per lo sviluppo del tessuto produttivo e occupazionale del territorio, grazie ai suoi impatti – presenti e futuri – riassunti in basso:

- Inserimento immediato di 60 tra neolaureati e tecnici esperti e la realizzazione di un nuovo data center.
- Assunzione di 500 tecnici nel prossimo quinquennio, facendo della sede di Bari un vero e proprio centro di nearshoring e per il Gruppo Lutech e reskilling per risorse chiave del territorio.
- Realizzazione di seminari tecnici presso i corsi di laurea di informatica a tema Loyalty, Fintech e Energy, per consolidare le competenze di ingegneria software, di metodi di programmazione avanzata e data mining.
- Percorsi di stage e tirocini sia con studenti universitari che degli ITIS locali e percorsi di eccellenza dedicati agli studenti più meritevoli.

Per la formazione di giovani in ambito STEM e per lo sviluppo di questi settori, sono strategiche le collaborazioni con gli Atenei pugliesi - Politecnico di Bari, Università degli Studi di Bari Aldo Moro, LUM - nonché con gli istituti tecnici presenti sul territorio.

MILE è un progetto che, puntando sulla ricerca, lo sviluppo e l'innovazione, testimonia anche la capacità di collaborazione tra sistema delle imprese, delle università e della ricerca consentendo a tanti pugliesi di lavorare, specializzarsi e coltivare il proprio talento.

L'evento di inaugurazione di Lutech MILE a ottobre 2022 ha visto la partecipazione delle massime autorità locali in rappresentanza del Comune di Bari e della Regione Puglia. Davanti alla platea di giovani studenti di licei e di istituti tecnici locali, sono stati presentati gli investimenti per la nascita di progetti di ricerca nella tecnologia Quantum, che coinvolgeranno gli atenei pugliesi, le PMI del territorio e i partner tecnologici internazionali, lo sviluppo di soluzioni basate sull'Intelligenza Artificiale che abiliteranno la formazione e le Academy e, infine, la partecipazione ai partenariati estesi, ai campioni nazionali e agli ecosistemi dell'innovazione, in particolare il FAIR (Future Artificial Intelligence Research) che, in collaborazione con UniBa, si occuperà di favorire il coinvolgimento dei ricercatori, il trasferimento tecnologico e l'avvio di Start Up. Inoltre Lutech ha presentato anche esperienze concrete come quella di Acquedotto Pugliese.

FILANTROPIA

Dopo l'impatto massivo della pandemia e le relative conseguenze redistributive sui mercati e sulle famiglie, sono cresciute le aspettative della società nei confronti delle imprese, a cui viene chiesto di assumere un ruolo forte, di leadership e di stimolo nelle sfide che riguardano gli ambiti di intervento sociale e ambientale. Si tratta di un riconoscimento

importante del valore di finalità che l'impresa può e deve testimoniare nelle comunità ed un cambio di impostazione operativa molto rilevante. Per attivare meccanismi di cambiamento sociale le imprese oggi hanno – nelle aspettative della pubblica opinione - leve d'azione per porsi come motori di miglioramento.

Anche Lutech risponde a questa necessità con una serie di donazioni liberali descritte di seguito ed associate a progetti ad impatto sociale.

Per il 2022 Lutech ha rinnovato la sponsorizzazione al torneo di golf di Peschiera Borromeo il cui ricavato (5,4 mila euro) è stato versato all'associazione "The Monkeys Asd" e distribuito tra finalità di ricerca e di supporto ad altre associazioni. In particolare il 35% del ricavato è stato versato come donazione a favore della Ricerca sulla Fibrosi Cistica, il 35% a favore dell'Associazione Disabili Golfisti Italiani, ed il 30% rimanente a favore di The Monkeys, che offrirà ad alcune famiglie bisognose di poter iscrivere gratuitamente i propri figli alle attività di psicomotricità organizzate dall'associazione, tra cui corsi di psicomotricità per bambini dai 2 ai 5 anni a supporto del processo di socializzazione durante il periodo pre-scolastico.

In occasione della Giornata Internazionale delle Donne e delle Ragazze nella Scienza, il Gruppo Lutech ha aderito al progetto Girls@Polimi del Politecnico di Milano, che offre borse di studio per future ingegnere nelle materie STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics). Il meccanismo di supporto si indirizza a studentesse che a settembre 2022 iniziano la 5° superiore, che abbiano sostenuto in 4° o in 5° superiore il test e che dichiarino di volersi immatricolare a settembre 2023 in uno dei corsi di laurea di primo livello del Politecnico di Milano dove la presenza femminile è inferiore al 20%, in particolare:

- Ingegneria Elettronica;
- Ingegneria Informatica;
- Ingegneria Meccanica;
- Ingegneria Elettrica;

- Ingegneria dell'Automazione;
- Ingegneria Aerospaziale;
- Ingegneria della Produzione Industriale



L'iniziativa si colloca all'interno del programma "POP-Pari Opportunità Politecniche" attraverso il quale l'ateneo si rivolge alle studentesse che stanno ancora frequentando il quarto e quinto anno delle scuole superiori, che Lutech vuole sostenere offrendo una borsa di studio dell'importo complessivo di 24.000 euro suddivisa in tre anni, per studiare Ingegneria al Politecnico di Milano, frequentando corsi con una bassa presenza femminile, tra cui: Ingegneria Aerospaziale, dell'Automazione, Elettrica, Elettronica, Informatica, Meccanica e della Produzione Industriale. La trasformazione digitale ha infatti bisogno delle competenze di tutti e di tutte, in particolare delle giovani donne che vogliono contribuire allo sviluppo tecnologico del Paese.



I venti di guerra che hanno caratterizzato i primi mesi del 2022 hanno motivato l'invio di una newsletter da parte del Direttore delle Risorse Umane in cui è stata lanciata l'operazione "Lutech per l'Ucraina" in collaborazione con l'Associazione Refugees Welcome ONLUS. Tutte le persone del Gruppo sono state coinvolte in una raccolta fondi il cui obiettivo è stato quello di finanziare l'assunzione di una persona in fuga dall'Ucraina, raggiungendo il valore di 5.159 euro raccolti. La persona selezionata è stata assunta nel team di Refugees Welcome con il ruolo di supporto delle operazioni di prima necessità, di traduzione e mediazione interculturale per aiutare la popolazione in fuga.

Oltre alla raccolta fondi è stato fornito un supporto per tutti i colleghi o le colleghe che desiderassero ospitare una persona rifugiata. Inoltre, è stata offerta la possibilità a tutte le persone di Lutech di offrire il proprio supporto per sostenere un rifugiato nel percorso di integrazione sociale, attraverso la possibilità di diventare Mentore. In basso, l'immagine di Yuliia, assunta nel team di Refugee Welcome come interprete e mediatrice.



Inoltre, il 2022 ha visto la nascita, nel mese di aprile, del Lutech Running Team che ha corso a Milano e Roma in favore di Fondazione Maratona Alzheimer. La partecipazione dei 28 dipendenti, divisi in 7 staffette, ha testimoniato l'importanza data al benessere e alla solidarietà tra le risorse Lutech. La partecipazione alle Maratone di Roma e Milano è stata accompagnata da una raccolta fondi a favore dell'associazione il cui importo finale devoluto è sta-

**Together.
To get.**



to di 5.100 euro.

Nel 2022 Lutech ha poi sostenuto a distanza 9 ragazzi africani, seguiti dal missionario Don Bosco Felice Molino e dalla sua ONLUS "Amici OK" per un totale di 5.560 euro donati per coprire le spese educative (rette e materiali scolastici) in diverse scuole locali, inclusi istituti per diversamente abili dove 2 dei 9 ragazzi sono iscritti.



Nel 2022 sono poi continuate altre due collaborazioni filantropiche: la prima con AIRC (Associazione Italiana Ricerca sul Cancro) finanziando una nuova borsa di studio e lanciando la campagna di donazioni "Raddoppia la Speranza" a favore del progetto AIRC dedicato ai tumori infantili. Durante la campagna sono stati raccolti 9.520 euro totali, frutto delle donazioni dei dipendenti durante l'evento di Natale e dell'impegno aziendale che ha doppiato l'erogazione del personale. Un tandem ormai collaudato e a valore aggiunto che garantisce continuità all'impegno Lutech contro gravi malattie attraverso la ricerca medica. In parallelo, è stata rinnovata la partnership con IASSP (Istituto Alti Studi Strategici e Politici) che ha ricevuto una donazione da Lutech di 5.000 euro, per supportare le ricerche dedicate all'interdisciplina dell'intelligence economica.



L'evoluzione naturale delle iniziative erogative sopra descritte porterà Lutech allo sviluppo di una Strategia di Corporate Philanthropy nel corso del 2023, che risponda alla consapevolezza, che chi è alla guida delle imprese ha sempre più forte, del fatto che la social citizenship è un concetto che deve essere posto al centro della strategia d'impresa, e non può più essere relegata in qualche forma residuale o accessoria dell'organigramma aziendale. Lutech è consapevole di vivere in tempi in cui sta crescendo una nuova coscienza imprenditoriale – riflessa poi nelle dinamiche del mercato del lavoro, in riferimento a fenomeni di Talent Attraction e Recruitment - che sta andando oltre il "trade-off" tra business e sociale.

PARTNERSHIP

Come indicato nell'introduzione della sezione, il cambiamento positivo si ottiene collaborando in rete, condividendo valori ed obiettivi con altri partner territoriali o di settore. Le dinamiche di rete, nel raggiungimento degli obiettivi Esg sono infatti le più efficaci e le più innovative perché permettono di fare leva su un sapere e su una motivazione comune.

In questo quadro strategico, Lutech può contare su partnership consolidate con i seguenti enti e associazioni:

- Confindustria
- Confindustria digitale
- Associazione per i pagamenti
- Assolombarda, Anitec - Assinform
- Ente Bilaterale EBI Veneto (iscritta a partire dal 2020 per finalità di Welfare Aziendale)
- AIRC
- Osservatorio Cybersecurity & Data Protection del Politecnico di Milano
- Associazione Italiana per l'Information and Communication Technology (ICT) di Anitec-Assinform
- Confindustria Bari-BAT
- Abi Lab, A.P.S.P – Associazione Prestatori di Servi-

- zi di Pagamento
 - Metaverse Standards Forum
 - Anitec-Assinform Asstel
 - ASLI
 - Fondazione FAIR
 - HDFI
 - Politecnico di Bari
 - Università di Bari
- Università LUM di Bari
 - Università di Bologna
 - Politecnico di Torino
 - Politecnico di Milano
 - Università Federico II Napoli
 - Università Roma La Sapienza.



LUTECH TALKS

I Lutech Talks, iniziativa di Lutech Campus in collaborazione con i principali partner tecnologici del Gruppo Lutech, sono un ciclo di eventi in cui personaggi autorevoli del mondo accademico, istituzionale e dell'industria condividono le loro idee e vision in Lectio Magistralis riservate, per dare vita a un momento di discussione con i partecipanti intorno a una tavola rotonda.

Tali eventi portano un importante contributo grazie al confronto di idee dinamico tra rappresentanti delle istituzioni, del mondo accademico e dell'industria, che può scaturire nello sviluppo di soluzioni innovative per il sistema Paese su tematiche di economia, geopolitica e trasformazione digitale.

Nel 2022 le Lectio Magistralis realizzate sono state:

- 5 luglio: Instabilità e cambiamenti in atto nell'attuale contesto geopolitico: quali impatti sugli ecosistemi di innovazione e trasformazione digitale. Ospiti: Luca di Biase, Federico Petroni e Lucio Caracciolo.
- 27 settembre: Il futuro che ci aspetta: Lectio Magistralis su innovazione, trasformazione digitale, sostenibilità in uno scenario economico in continua evoluzione. Ospiti: Alec Ross, Barbara Carfagna, Andrea Pontremoli.
- 28 novembre: Dominare l'incertezza nel mutato contesto economico e geopolitico: il ruolo dell'innovazione digitale. Ospiti: Nunzia Ciardi, Alessandro De Angelis, Lina Palmerini, Galeazzo Bignami, Valentino Valentini, Stefano Del Col.



AREA AMBIENTALE

 LUTECH

AREA AMBIENTALE

Lutech si impegna attivamente nell'attuare piani aziendali di ottimizzazione dell'impatto sull'ambiente e implementa, sia internamente che esternamente, progetti legati alla riduzione del consumo energetico e delle emissioni di Gas Serra nell'atmosfera, con una particolare attenzione alla gestione della mobilità sostenibile.

L'azienda crede nell'importanza del coinvolgimento e del dialogo costante con tutte le parti interessate,

in modo da contribuire positivamente alle tematiche ambientali lungo tutta la sua catena del valore, sensibilizzando sia i propri dipendenti, che clienti e fornitori.

Per questo motivo, le attività pianificate e attuate da Lutech vanno oltre la compliance normativa e i requisiti specifici dei Sistemi di Gestione certificati e assicurano la realizzazione di una serie di iniziative incrementalmente volontarie e proattive.

MODALITÀ DI GESTIONE

Lutech ha individuato due temi ambientali particolarmente significativi e prioritari per il proprio operato, su cui concentrare le azioni di miglioramento dei prossimi anni:

- l'efficienza energetica,
- la riduzione dell'impatto ambientale e delle emissioni di Gas Serra (GHG) in atmosfera

I temi ambientali sono costantemente monitorati e gestiti grazie ad un Sistema di Gestione Ambientale (SGA) secondo la norma ISO 14001:2015, adottato volontariamente a partire dal 2 settembre 2019 e certificato da un Ente Terzo che ne garantisce la conformità e la corretta applicazione.

Nella quotidianità questo si traduce in linee d'azione, Policy e procedure operative che permettono di

gestire in modo coordinato e sistematico tutte le attività ed i processi che possono avere ripercussioni sull'ambiente.

Il SGA viene continuamente migliorato includendo i processi e le interazioni che risultano in accordo con la norma ISO e la legislazione vigente e viene condiviso e diffuso a chiunque svolga un incarico con l'azienda. Sessioni di formazione specifica sui temi dell'ISO 14001 vengono fornite ai neoassunti e agli appartenenti al Compliance Office e all'HSE Office.

Il responsabile del SGA è il Chief Compliance Officer ma risulta di fondamentale importanza anche il Chief HSE Officer, in quanto garante della coerenza in ambito ambientale.

Per ciò che concerne la Politica Ambientale, Lutech persegue i seguenti obiettivi generali:

- coinvolgere tutto il personale interno nella realizzazione e nel mantenimento del SGA mediante continua e crescente sensibilizzazione sulle problematiche legate agli impatti ambientali delle attività;
- assicurare che le attività siano svolte in conformità alla legislazione vigente, ai requisiti e alle procedure interne. Nel 2022 si sono registrate 2 non conformità di tipo minore relative alla ISO 14001;
- coinvolgere e sensibilizzare Clienti, Fornitori e Partner sulle problematiche ambientali, allo stesso modo di quanto viene fatto per Dipendenti e Collaboratori. Per quanto riguarda Clienti, Fornitori e Partner questo avviene principalmente attraverso la diffusione dei materiali via web e tramite lo strumento di qualifica dei fornitori;
- preservare al meglio l'immagine dell'Azienda, quale fornitore puntuale, affidabile, competente e rispettoso dell'ambiente.

Gli strumenti e le metodologie indispensabili per raggiungere i suddetti obiettivi sono:

- l'applicazione di tecniche e metodologie proprie dei Sistemi di Gestione, come mezzo per gestire in forma controllata tutte le attività svolte nei processi coinvolti;
- l'organica e chiara definizione dei compiti e delle responsabilità di tutto il personale impiegato in tutti i processi operativi dell'Azienda;
- il coinvolgimento attivo e partecipativo di dipendenti, collaboratori e loro rappresentanti;
- l'attiva sorveglianza e controllo operativo sullo svolgimento e l'efficace comunicazione delle informazioni necessarie al coordinamento delle attività nel rispetto dell'ambiente;
- la completa e precisa identificazione e valutazione degli impatti Ambientali - sia che essi derivino da situazioni normali che da situazioni anomale/d'emergenza - di chiunque possa essere collegato direttamente o indirettamente con le realizzazioni dell'Azienda;

- l'ottimizzazione dei consumi energetici aziendali;
- la promozione di una gestione differenziata dei rifiuti presso tutte le sedi dell'Azienda;
- l'incentivazione di comportamenti virtuosi dei dipendenti e collaboratori tesi a ridurre l'inquinamento e preservare le risorse naturali;
- l'impegno per la quantificazione, la rendicontazione e la rimozione delle emissioni di Gas Serra prodotti dall'Azienda;
- il continuo miglioramento del proprio SGA al fine di accrescere le prestazioni ambientali.

Per verificare l'efficacia del raggiungimento degli obiettivi fissati, la Direzione si impegna a monitorare i risultati attraverso audit interni annuali, misurare le performance e pianificare eventuali azioni correttive o di miglioramento, nonché a condividerne le informazioni tramite sito web aziendale o mail.

Definiti gli obiettivi, Lutech pianifica le azioni da implementare per ridurre il più possibile i suoi impatti ambientali più significativi, tra le quali:

- promozione dello Smart Working fra i dipendenti;
- incentivazione di soluzioni "Paper Less". Per quanto riguarda il consumo di carta, i dati a disposizione mostrano un acquisto di carta nel 2022 corrispondente a 93.000 fogli, in diminuzione rispetto ai circa 150.000 del 2021 (acquistati nel 2020, per i due anni, per un totale di 300.000 fogli A4). Sul dato ovviamente incide la dimensione dello Smart Working, per cui la carta utilizzata per stampe e ufficio non è più stata consumata in ufficio, bensì a casa. In generale, è possibile asserire che l'azienda è attivamente orientata verso un percorso di riduzione dell'impiego di carta, così come peraltro avvenuto con l'attivazione della firma digitale sugli ordini di acquisto, che rappresenta per Lutech la regola e non più l'eccezione;
- ottimizzazione dei consumi (energetici, idrici, etc.) ed efficientamento;
- selezione di fornitori di energia elettrica che utiliz-

zino fonti rinnovabili;

- implementazione di progetti di Mobility Management, offrendo convenzioni con aziende di trasporti (Trenitalia, Trenord, ATM), mettendo a disposizione auto in condivisione e/o navette per i dipendenti, analizzando annualmente gli spostamenti dei dipendenti;
- comportamenti green nella sede di Cinisello Balsamo (MI) impostati secondo criteri di alta efficienza di consumi e prestazioni, comfort degli ambienti e salubrità. In particolare, anche nel 2023 sono stati adottati:
 - soluzioni green in grado di aumentare la salubrità rendendo gli spazi più smart grazie ad angoli allestiti con piante verdi;
 - phone booth e sale insonorizzate per diminuire l'inquinamento acustico negli uffici;
 - materiali naturali o riciclati per l'arredo e gli uffici, grazie a fornitori più green, utilizzo del legno, isolanti e vernici a basso impatto ambientale;
 - soluzioni per diminuire l'inquinamento visivo e aumentare la tenuta termica tramite venezia-

ne e/o serigrafie.

- processi di quantificazione della Carbon Footprint di organizzazione e certificazione volontaria secondo la ISO 14064-1:2018 (Sistema di Inventario, Analisi e Riduzione dei Gas Serra) per le attività realizzate nell'HQ di Cinisello Balsamo e in tutte le altre sedi Lutech distribuite sul suolo italiano, estendendo il perimetro di calcolo dell'impronta di carbonio all'azienda nella sua interezza.

Inoltre, il Gruppo si impegna a valutare e tenere aggiornati i possibili rischi e le opportunità legate agli aspetti ambientali delle proprie attività specifiche e della propria catena di fornitura. In particolare, Lutech stabilisce e attua processi di controllo degli impatti ambientali indiretti della propria catena di approvvigionamento grazie a revisioni periodiche, allineamenti e audit di seconda parte verso gli appaltatori. Questi processi costituiscono la cosiddetta "Qualificazione Fornitori", in carico all'ufficio Procurement, come descritto nel paragrafo dedicato al rapporto coi fornitori.



CERTIFICAZIONI

Dal punto di vista ambientale, Lutech eroga i propri servizi in conformità secondo le norme internazionali:

- ISO 14001:2015 Sistema di Gestione Ambientale;
- ISO 14064-1:2018 Gas ad effetto serra: Specifiche e guida, a livello di organizzazione, per la quantificazione e la rendicontazione delle emissioni di gas ad effetto serra e della loro rimozione.

L'ottenimento di queste certificazioni ha permesso di monitorare e controllare i propri impatti ambientali, valutare correttamente i rischi e dare garanzia della propria conformità legislativa, nonché limitare le ripercussioni sui cambiamenti climatici.

Un approfondimento particolare va fatto sulla norma ISO 14064-1, che permette alle organizzazioni di quantificare le proprie emissioni di GHG al fine di attuare delle politiche di Carbon Management e comunicare il proprio impegno in tema di sostenibilità ambientale ai propri stakeholder.

L'importanza di questi processi è stata pienamente colta da Lutech, che nel 2022 ha deciso di estendere la raccolta dati finalizzata al calcolo della Carbon Footprint di Organizzazione a tutte le sedi aziendali, non più al solo HQ di Cinisello Balsamo. Il calcolo che ne è derivato è stato impostato secondo i principi – in linea con la normativa ISO 14064-1:2018 - di:

- **PERTINENZA:** tramite selezione delle sorgenti, assorbitori, serbatoi di GHG, dati e metodologie appropriati alle necessità dell'utilizzatore;
- **COMPLETEZZA:** per includere tutte le emissioni e rimozioni di GHG pertinenti;
- **COERENZA:** al fine di permettere confronti significativi tra le informazioni relative ai GHG;
- **ACCURATEZZA:** volta a ridurre gli errori sistematici e le incertezze per quanto possibile nell'applicazione pratica;
- **TRASPARENZA:** in ottica di poter divulgare informazioni relative ai GHG sufficienti ed appropriate in modo da permettere agli utilizzatori di prendere decisioni con ragionevole fiducia.

PROGETTI SPECIALI

Nel 2022 sono stati impostati e realizzati due progetti particolarmente innovativi, di cui Lutech è stata parte attiva.

A livello progettuale, è stato avviato il percorso di realizzazione – all'interno della comunità energetica di cui Lutech fa parte assieme ad altre 10 aziende in relazione allo stabile di Bergamo (via delle Canovine) - di un impianto fotovoltaico da 75,03 KW di cui, la parte afferita a Lutech, proporzionale ai millesimi di adesione, è pari a circa il 33% dell'investimento e della realizzazione. L'iniziativa parte dal coinvolgimento del Comune di Bergamo insieme ad altre organizzazioni referenti del mondo dell'artigianato bergamasco.

Nel contesto delle Comunità Energetiche rinnovabili, l'obiettivo concreto è analizzare gli effetti, la sostenibilità e i possibili benefici generati dalla condivisione e dall'autoconsumo collettivo di energia.

Nel 2023, tale progetto si svilupperà nella sua parte più operativa e potrebbe quindi diventare una case history da presentare all'interno della manifestazione "Bergamo e Brescia capitali italiane della cultura 2023".



Il secondo progetto ha a che fare con l'utilizzo di una pittura per uffici in grado di catturare la CO2, che – come dichiarato dall'azienda AirLite che ha dipinto la sede Lutech di Cagliari, è stata applicata su una superficie di 80 mq, contribuendo all'eliminazione dell'inquinamento equivalente a 13 auto diesel euro 6 al giorno, corrispondenti a 4.745 auto all'anno. I dati sulle emissioni, calcolati su una percorrenza in ambito urbano di 12 km/giorno per auto, si aggiungono a quelli sull'inibizione di emissioni pari a 42 kg di CO2 rispetto alle pitture tradizionali.



EFFICIENZA ENERGETICA

L'Azienda si impegna concretamente nel monitoraggio e nella valutazione dei propri consumi energetici, grazie a specifici indicatori che consentono di prevenire eventuali sprechi e migliorare il percorso di effi-

cientamento energetico in base ai risultati ottenuti. Durante l'anno 2021 nelle sedi Lutech è stata consumata energia per un ammontare complessivo di 18.637,44 GJ circa, di cui 918,02 GJ per l'Head Quarter di Cinisello Balsamo (Mi).

	2022					
	CINISELLO BALSAMO		ALTRE SEDI		TOTALE	
	Valore	GJ	Valore	GJ	Valore	GJ
Metano - Riscaldamento (smc)	12.160 metri cubi = 128.288 kWh = 11.721 smc	461,80	11.579 smc	456,21	23.300 smc	918,02
Consumo totale di energia elettrica acquistata (kWh)	539.783	1.943,22	4.382.279	15.776,20	4.922.062	17.719,42
CONSUMO TOTALE DI ENERGIA IN SEDE	551.504	2.405,02	4.393.858	16.232,41	4.945.362	18.637,44

in figura: consumo complessivo interno di energia 20/21

I dati sul consumo totale di elettricità derivano dall'analisi per la ISO 14064 relativa all'anno 2022. Le sedi analizzate sono state 20 su 28. Delle 8 rimanenti, 5 hanno un tenant relativo ad una società del gruppo e 3 hanno contratti onnicomprensivi di spese elettriche.

Anche per quanto riguarda il totale di energia per riscaldamento, le sedi analizzate sono state 28. Di queste 28, per 5 sedi esiste il consumo specifico,

per 5 sedi Lutech non ha il tenant della sede (è ospite di società del gruppo) e non ha visibilità dei consumi per il riscaldamento, infine per le restanti sedi o i costi sono inclusi nell'affitto, o si utilizzano pompe di calore, o non esiste il riscaldamento. Non ci sono state perdite legate ai GAS Refrigeranti per l'anno 2022.

Circa il consumo di energia al di fuori dall'organizzazione, essa deriva principalmente dai viaggi di lavoro e dagli spostamenti casa-lavoro. Per questi ultimi

temi Lutech si impegna dal 2021 a realizzare progetti specifici, come il Mobility Management, al fine di diminuirne le emissioni relative e, come già descritto,

favorire lo smart-working. Nella seguente tabella i dati relativi ai viaggi di lavoro e allo spostamento casa-lavoro si riferiscono a tutte le sedi Lutech⁴.

	VALORE 2021	VALORE (GJ) 2021	VALORE 2022	VALORE (GJ) 2022
Viaggi d'affari (km)	3.975.341,00	6.761,90	2.605.562	4.466,6
Benzina	811.349,00	1.733,26	216.617,90	469,79
Diesel	2.659.251,00	4.130,08	1.523.730,04	2.433,11
Altro	504.741,00	898,55	865.214,06	1.563,7
Spostamento casa-lavoro (km)	5.127.936,00	9.038,42	9.574.971,37	16.702,22
Auto	3.917.173,00	7.279,28	8.810.588,43	16.372,71
Moto	142.443,00	175,56	70.128,38	87,68
Treno/metro	1.068.320,00	1.583,59	694.254,56	241,83



⁴ Il valore in GJ degli spostamenti in treno e in metropolitana nel 2022 è stato calcolato secondo dati più aggiornati rispetto a quelli usati nel 2021, pubblicati nello studio realizzato da ENEA in collaborazione con l'Università di Roma la Sapienza "Sviluppo di un modello di calcolo dei consumi elettrici del trasporto ferroviario", basando la metodologia sul calcolo di un valore medio di GJ per persona in base ai dati forniti dallo studio stesso.



MOBILITY MANAGEMENT & SMART WORKING IN LUTECH

Implementare pratiche di mobilità in chiave più sostenibile con un'attenzione alla evoluzione tecnologica, economica e sociale è uno dei principi fondamentali al quale il Gruppo Lutech ha lavorato nel corso di questi ultimi anni. L'adozione di mezzi meno inquinanti, la spinta a cambiamenti modali più ecologici per gli spostamenti quotidiani e l'aumento dello smart working sono tra le soluzioni individuate dal Gruppo Lutech nel Piano Spostamento Casa Lavoro 2021 e 2022. Nella seguente intervista, il Mobility Manager Lutech chiarisce le principali linee di sviluppo Lutech in materia di mobilità sostenibile.

→ **Target ambientali globali nel settore della mobilità puntano a raggiungere obiettivi di riduzione delle emissioni di CO2 del 55% entro il 2030, e di neutralità energetica con emissioni zero nel 2050. In che modo le imprese private possono fare la differenza nei rispettivi territori per allinearsi a questi target?**

Per quanto riguarda la mobilità, le imprese private devono puntare allo sviluppo di nuove tecnologie diverse dall'elettrificazione delle auto, per esempio puntando sull'idrogeno.

→ **Come può il settore pubblico affiancare le imprese che vogliono attivarsi in ambito di mobilità sostenibile facilitando il loro operato?**

Il pubblico può fungere da traino rispetto al settore privato, principalmente in due modi: investendo in ricerca e sviluppo e quindi intercettando fondi più grandi di quelli che la singola azienda potrebbe ottenere, facendo rete tra Università e diverse aziende (i) e sperimentando in modo pratico (ii). L'esempio del trasporto pubblico si presta a spiegare questo aspetto: la sperimentazione delle auto ad idrogeno potrebbe avvenire con il coinvolgimento massivo del settore pubblico, che potrebbe rendere concreto ciò che ora è futuribile.

→ **La città a 15 minuti è un concetto di pianificazione urbana in cui le persone vivono a pochi passi - o a poca distanza in bicicletta - da tutto ciò di cui hanno bisogno. Secondo lei può esistere anche l'impresa a 15 minuti, ossia un modello di prossimità territoriale fra luogo di lavoro e servizi per i dipendenti? Se sì, quali caratteristiche avrebbe per Lutech?**

In Lutech viviamo già in un ambiente di vita e lavoro a 15 minuti. Il tasso di adesione allo smart working è enorme e considerando che le persone che lavorano da casa sono di più di quelle che lavorano nelle sedi, spesso si dice che la propria casa sia Lutech, il proprio asilo vicino casa sia Lutech, la scuola dove vanno i figli sia a 15 minuti.

→ **Smart Working e Welfare (es. car sharing) sono due potenti leve al servizio di una mobilità aziendale più sostenibile: quali sono i prossimi progetti Lutech in tali settori?**

Sul tema dello Smart Working in Lutech le performance sono già ottimali, mentre sulla questione del car sharing è stato attivato un modulo – all'interno del programma gestionale aziendale – per cui si potranno realizzare prenotazioni e meccanismi di ritiro/consegna di auto in modalità car pooling, o migliorare la modalità di car sharing.

→ **Quali sono le principali sfide nel settore della mobilità sostenibile in un territorio come quello lombardo?**

Serve molta educazione perché oggi tutto ciò che è pubblico e della comunità viene trattato male, sporcato, poco rispettato. Nella carenza di senso civico sull'uso – per esempio – dei mezzi pubblici – si radica l'idea che ciò che è condiviso non sia di qualità. Al contrario, se si facesse più educazione per cambiare questa mentalità si potrebbero liberare le risorse per la manutenzione dei mezzi pubblici orientandole verso interventi per mezzi migliori e più innovativi.

Il monitoraggio operativo del Piano Spostamento Casa Lavoro di Lutech (PSCL), aggiornato al 2022, ha previsto attività aziendali in 4 ambiti specifici:

- **CONCESSIONI** > Offerta di incentivazioni e facilitazioni: mantenuto a Cinisello un contatore da 150 watt per poter installare colonnine di ricarica; mantenuta a livelli elevati l'applicazione dello Smart Working; presenza di un piano di coinvolgimento risorse e valutazione soddisfazione.
- **RESTRIZIONE** > Limitazione ai fattori che ostacolano la mobilità sostenibile: nessun progetto.
- **PERSUASIONE** > Modifica di valori e comportamenti: aperto un tavolo di lavoro con l'amministrazione del Comune di Cinisello Balsamo per l'ampliamento del servizio di car sharing sull'area aziendale; attivata una survey interna per i dipendenti di tutte le società site in Cinisello Balsamo per misurare il grado di soddisfazione degli interventi eseguiti.
- **INNOVAZIONE E CAMBIAMENTO** > Tecnologico e Organizzativo: presenza di un accordo strutturale sullo Smart Working con accordi individuali, realizzazione e ampliamento delle sale per call conference in tutte le sedi, realizzazione Hybrid

work, sviluppo di uno studio per un'app di gestione del car pooling, installazione di colonnine di ricarica per le auto.

Gli interventi sopra elencati hanno determinato un budget specifico così ripartito:

- sede di Cinisello Balsamo: € 10.000,00
- sede di Cassina de Pecchi: € 4.000,00
- sede di Roma: € 4.500,00
- sede di Fiumicino € 3.000,00

per un totale di 21.500 € di investimento e due risorse umane dedicate al tema specifico.

Tra gli obiettivi 2023, basati sugli sviluppi progettuali del 2022:

- il car pooling rimane una modalità ancora teorica in quanto il successo dello smart working non permetterà la sua attuale implementazione almeno fino alla metà del 2023. L'obiettivo sarà quello di valutare con il nuovo monitoraggio eventuali cambiamenti che potranno rendere la sua implementazione valida.
- lo Smart Working resta la modalità preferenziale per l'abbattimento delle emissioni e il de-

congestionamento del traffico per tutte le sedi. Pertanto anche per il 2023 il gruppo Lutech prevede una presenza presso la sede di lavoro di 4 gg al mese. Inoltre, sarà data priorità ai meeting virtuali come modalità preferenziale agli spostamenti di lavoro.

- continuerà l'attenzione di Lutech nel rinnovo della flotta auto per abbassare ulteriormente il livello emissivo aziendale, con la graduale introduzione di veicoli ibridi ed elettrici. Nel 2022 non sono stati aggiunti ulteriori veicoli elettrici rispetto all'auto elettrica e alle 23 auto ibride corrispondenti al 6,5% di auto meno inquinanti sul totale della flotta 2021.
- nel 2023, oltre alle attività di monitoraggio, sarà erogata una nuova survey per conoscere le nuove modalità e abitudini degli spostamenti.

RIDUZIONE DELL'IMPATTO AMBIENTALE

Il cambiamento climatico ed il conseguente innalzamento delle temperature terrestri sono dovuti alla maggiore concentrazione di gas ad effetto serra (come CO₂ e CH₄) causata dalle emissioni delle attività umane. Rispetto ai livelli preindustriali, la

temperatura è aumentata di 0,8°C e un incremento superiore ai 2°C causerebbe ulteriori rischi e calamità. Per questi motivi, le organizzazioni si stanno adoperando per produrre beni e servizi con un ridotto impatto ambientale ed un maggior vantaggio competitivo.

Lutech misura l'impatto delle proprie attività attraverso la Corporate Carbon Footprint, un indicatore che utilizza la CO₂ equivalente come gas di riferimento per misurare il GWP4. Per l'anno 2022 esistono dati relativi a tutte le sedi Lutech, facendo quindi di tale anno la baseline per le successive future misurazioni.

L'approccio scelto per l'analisi e quantificazione dei GHG è stato quello del "controllo operativo", per cui sono state contabilizzate tutte le emissioni di GHG sulle quali l'organizzazione ha il controllo operativo. Il risultato del calcolo ha portato al dato di 4.682 tonnellate CO₂eq di emissioni GHG correlate alle attività svolte da LUTECH S.p.A. nell'anno 2022, riferibili a tutte le sedi.

Il dettaglio delle emissioni dirette e indirette di tonnellate di CO₂eq di origine fossile è riportato nella tabella in basso:

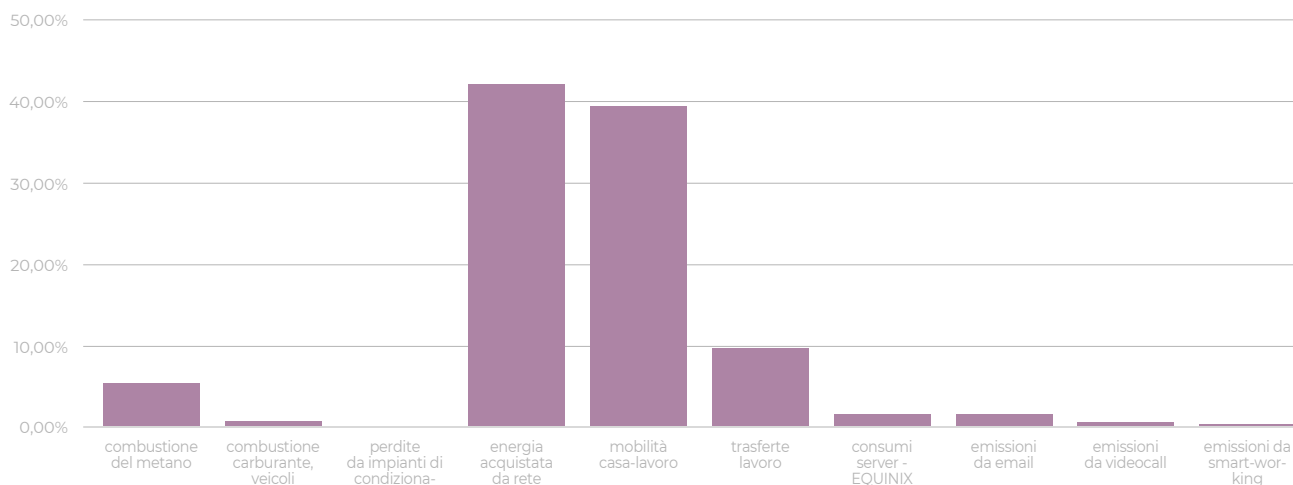
	U.M.	Valore	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	SF ₆	HFC	altri	Incidenza contributi	Incertezza
Categoria 1	ton CO ₂ eq	2,52E+02	2,53E+02	2,53E+02	6,91E-01	1,21E-02	1,20E-04	2,19E-04	5,5%	6,1%
Categoria 2	ton CO ₂ eq	1,98E+03							42,4%	20,2%
Categoria 3	ton CO ₂ eq	2,29E+03							49,0%	7,3%
Categoria 4	ton CO ₂ eq	1,54E+02							3,3%	8,7%
TOTALE	ton CO ₂ eq	4.682							100%	9,3%

Nella tabella di seguito si descrivono le emissioni per categoria e per tipologia d'impatto in base all'incidenza:

CATEGORIE	tCO2eq	% per categoria	% sul totale
Categoria 1			
combustione del metano	231,1	91,1%	5,0%
combustione del gasolio	1,4	0,6%	0,0%
combustione carburante, veicoli aziendali	21,3	8,4%	0,5%
perdite da impianti di condizionamento	n.a.	-	-
Totale categoria 1	253,8	100,0%	5,5%
Categoria 2			
energia acquistata da rete	1.983	100,0%	42,2%
Totale categoria 2	1.983	100,0%	42,2%
Categoria 3			
Combustione di carburanti, veicoli non aziendali e mezzi pubblici:			
· per mobilità casa-lavoro	1.850	80,6%	39,4%
· per trasferte di lavoro	444	19,4%	9,5%
Totale categoria 3	2.294	100,0%	48,9%
Categoria 4			
Uso di servizi in cloud:			
· consumi server - EQUINIX	60,6	39,4%	1,3%
· emissioni da email	69,5	45,2%	1,5%
· emissioni da videocall	16,4	10,7%	0,3%
· emissioni da smart-working	7,2	4,7%	0,2%
Totale categoria 4	153,7	100,0%	3,3%
TOTALE LUTECH	4.694		100,0%

Importante notare come gli impatti più rilevanti siano legati alla categoria relativa alle emissioni indirette da trasporto (49%), dove la voce che incide maggiormente è rappresentata dalla mobilità casa-lavoro. Segue la categoria che include gli impatti relativi all'energia elettrica acquistata (42%). La categoria 1, relativa alle emissioni indirette, ha un'incidenza del 6%, mentre la categoria 4, relativa

alle emissioni indirette da uso di prodotti da parte dell'organizzazione, ha un'incidenza del 3%. All'interno delle singole categorie, le voci che incidono maggiormente sono legate al consumo dell'energia elettrica da rete (42%) e la mobilità casa-lavoro (39%), come riportato nel diagramma in figura qui sotto.



Essendo il 2022 il primo anno di calcolo della carbon footprint esteso a tutte le sedi aziendali italiane, non è possibile valutare l'entità delle performance registrate, mentre ciò diventa possibile focalizzandosi sulla sola sede di Cinisello Balsamo, di cui si hanno i

dati a partire dal 2020.

Nella tabella in basso è riportato il confronto con tutti gli anni in cui si è effettuato il calcolo, nella sola sede di Cinisello Balsamo.

	U.M.	Valore 2020	Valore 2021	Valore 2022	Variazione 2022 vs 2020
Categoria 1	ton CO ₂ eq	77,55	72,80	23,6	- 70%
Categoria 2	ton CO ₂ eq	117,52	143,46	177,7	+ 51%
Categoria 3	ton CO ₂ eq	2.095,21	722,41	739,4	- 65%
Categoria 4	ton CO ₂ eq	616,86	1.056,52	130,7	- 79%
TOTALE	ton CO ₂ eq	2.907,14	1.995,19	1.071,4	- 63%

Tabella Confronto emissioni complessive per la sola sede di Cinisello Balsamo, rispetto all'anno di riferimento di questo studio.

Il confronto indica una diminuzione del 63 % delle emissioni di gas serra rispetto all'anno 2020. La riduzione delle emissioni in categoria 1 è legata al calo di consumo di gas metano per la sede di Cinisello nel 2022. Inoltre, non sono state registrate perdite di gas refrigeranti dagli impianti di condizionamento. La diminuzione delle emissioni in categoria 4 è legata ad un minor utilizzo di servizi in cloud, rispetto all'anno di riferimento.

Per quanto riguarda la gestione dei rifiuti RAEE, nel 2022 sono stati accumulati ma non smaltiti, né diversificati. Questo è stato possibile perché, non essendo rifiuti pericolosi, l'azienda ha deciso di trat-

tarli una sola volta l'anno nei primi mesi dell'anno successivo al loro stoccaggio, quindi in questo caso il loro trattamento avverrà nei primi mesi del 2023.

Infine, sempre nell'ottica di una riduzione dell'impatto ambientale, nel 2022 sono stati proposti e realizzati nuovi gadget in materiale eco-sostenibile utilizzati per le attività e le iniziative della unit Talent Acquisition. Tali gadget sono stati:

- Sacca zaino in RPET, ottenuto dal riciclo di materiali plastici → 500 pezzi
- Penna a sfera in bambù → 500 pezzi

Per l'anno 2023 la stessa unit prevede nuovi gadget con materiali riciclati, in particolare: shopper realizzata in cotone 100% riciclato; penna a sfera in alluminio riciclato e fusto in bambù lucido, ottenuto da

risorse naturali al 100% compostabile.



LA FORESTA LUTECH

Continua anche nel 2022 l'impegno Lutech per il sostegno alle aree verdi in ottica di compensazione della CO2. il progetto "Foresta Lutech" si è infatti ulteriormente sviluppato grazie all'aggiunta di un nuovo scenario di riforestazione. Oltre ai 500 alberi piantati nel 2021, che avevano compensato 120.000 kg di CO2, supportando 8 famiglie in Amazzonia, nel 2022 Lutech ha collaborato con TreeCorp – azienda specializzata in servizi di rimboschimento, forestazione, vendita di alberi e servizi di piantumazione – all'interno del progetto "Tree your Life". Lutech ha infatti acquistato 30 alberi – per un corrispettivo di 8.052 euro – piantati sul territorio del Comune di Soncino (Cremona).

Il parco Lutech di 50 alberi – in piantumazione nel 2023 - potrà assorbire, secondo le stime di TreeCorp, una media di 5 tonnellate di CO2 all'anno e circa 100 tonnellate nell'arco di 20 anni. La stima si basa su uno studio effettuato dal CNR di Bologna, Istituto di Biometeorologia, su un anno di vita dell'albero e nell'arco di 20 anni.

L'intervento di miglioramento avrà principalmente due finalità:

- preservare le aree a destinazione sportiva (campo da basket) e quella a destinazione ludica per i più piccoli, arricchendone la presenza di specie vegetali;
- contribuire alla riduzione dell'anidride carbonica (CO2) e all'incremento dell'ossigeno (O2), e migliorare in generale la qualità dell'aria.

Tra le specie prescelte per la riforestazione vi sono piante orientali, come la Ginko Biloba, vari tipi di aceri, alberi tipici della foresta planiziale, come il leccio, le querce, i frassini e i carpini.

Di fianco la mappa di identificazione delle zone di piantumazione:



PROSPETTIVE

 LUTECH

PROSPETTIVE

La seconda edizione del bilancio di sostenibilità Lutech nasce in un periodo di forte cambiamento aziendale: l'acquisizione da parte del fondo APAX, avvenuta a dicembre 2022 ed il relativo ripensamento di ruoli e processi hanno influenzato l'anno di rendicontazione, caratterizzandolo per un numero limitato di nuove attività Esg ed una impostazione programmatica di mantenimento dell'esistente. Nonostante ciò, alcuni grossi sforzi sono stati compiuti per fare tesoro di quanto emerso nella prima edizione ed organizzare al meglio le attività Esg future: l'estensione del perimetro di calcolo della Carbon Footprint a tutte le sedi aziendali ha – per esempio – segnato il passo di un intento di voler rappresentare il contributo ambientale di Lutech più preciso e significativo; l'avanzamento del processo di qualifica dei fornitori secondo criteri Esg ha segnato un

rinnovato interesse al dialogo con la supply chain; la forte attenzione Lutech ai bisogni del terzo settore con le innumerevoli iniziative filantropiche, talune allineate agli obiettivi strategici aziendali (come nel caso del progetto sulla Diversity a supporto del Politecnico di Milano, per l'area Talent Acquisition). Ne emerge, quindi, un quadro positivo di rafforzamento di quanto messo in luce – in positivo – nello scorso bilancio, e di miglioramento per quanto concerne le aree Esg non strategizzate e non coordinate internamente.

Nel successivo paragrafo, saranno elencati gli impegni che Lutech prenderà per l'anno di riferimento 2023/2024, in continuazione con quanto dichiarato nel precedente documento rendicontativo.

VISIONI DI FUTURO

Per quanto concerne l'Area Ambientale, gli impegni annunciati nel precedente anno di rendicontazione Esg sono riportati in basso, con un'aggiunta









legata allo status di avanzamento dei lavori finalizzati al raggiungimento dell'obiettivo previsto.

AREA AMBIENTALE					
Obiettivo	Azione	KPI	SDG	STATUS	
Definizione di un sistema di Green Procurement	Entro il 2022 • Sviluppo del processo di definizione di premialità Esg per i fornitori	Entro il 2022 • Completamento del processo di definizione dei criteri di selezione dei fornitori, dei benchmark e delle metriche di valutazione su base ambientale e sociale		Completato	
	Entro il 2023 • Creazione di un codice condotta fornitori	Entro il 2023 • Sottoscrizione del codice condotta fornitori da parte di tutti i nuovi fornitori e del 50% di quelli storici/strategici	 	In progress	
Aggiornamento ed aumento delle competenze interne ed esterne in materia ambientale	Entro il 2022 • Coinvolgimento di fornitori e clienti all'interno di iniziative di sostenibilità ambientale	Entro il 2022 • Invio di una informativa al 50% dei clienti per promuovere le iniziative ambientali di Lutech		Posticipato	
	Entro il 2023 • Realizzazione di percorsi di sensibilizzazione dei dipendenti sui temi della sostenibilità	Entro il 2023 • Realizzazione di 2 ore di formazione dedicata ad almeno l'80% dei manager Lutech		In progress	
	• Prevedere un numero minimo di corsi di aggiornamento legislativo in materia ambientale per il team dedicato	• Garantire una media di 16 ore formazione per ogni membro del team dedicato ai temi Esg		In progress	
Mappatura completa GHG di tutte le sedi	Entro il 2023 • Estensione dei confini del sistema ISO 14064 ad almeno il 50% aggiuntivo delle sedi italiane Lutech	Entro il 2023 • Certificazione del dato entro 31/12/23		Completato	
Dematerializzazione/digitalizzazione	Entro il 2023 • Ulteriore adozione di software per la digitalizzazione dei documenti	Entro il 2023 • Aumento del 15% dei processi interni gestiti esclusivamente per via informatica		Completato	
Definizione di un sistema di Green procurement	Entro il 2023 • Sviluppo di una politica sugli acquisti sostenibili	Entro il 2023 • Pubblicazione della politica entro il 31/12/2023		In progress	
Definizione di una strategia aziendale sulla Sostenibilità	Entro il 2023 • Sviluppo di una politica della sostenibilità	Entro il 2023 • Pubblicazione della politica entro il 31/12/2023		In progress	
Riduzione del contributo aziendale al cambiamento climatico	Entro il 2023 • Sviluppo e partecipazione in una comunità energetica	Entro il 2023 • Raggiungimento dell'obiettivo entro il 31/12/2023		In progress	
	Entro il 2024 • Aumento dell'area di riforestazione rispetto al 2023	Entro il 2024 • Raggiungimento dell'obiettivo entro il 31/12/2024		In progress	

AREA AMBIENTALE				
Obiettivo	Azione	KPI	SDG	STATUS
Rafforzamento della mobilità Sostenibile in Lutech	Entro il 2023	Entro il 2023	  	In progress
	<ul style="list-style-type: none"> Completamento del progetto di Car Pooling Aziendale e tracciamento via App 	<ul style="list-style-type: none"> Raggiungimento del 100% degli obiettivi del progetto entro il 31/12/2023. 		
	Entro il 2024	Entro il 2024		
	<ul style="list-style-type: none"> Aumento della percentuale di auto elettriche o ibride 	<ul style="list-style-type: none"> Aumento del 20% del numero di auto ibride o elettriche all'interno della flotta Lutech 		

Per quanto concerne l'Area Sociale, gli impegni annunciati nel precedente anno di rendicontazione Esg sono riportati in basso, con un'aggiunta legata

allo status di avanzamento dei lavori finalizzati al raggiungimento dell'obbiettivo previsto.





AREA SOCIALE					
Obiettivo	Azione	KPI	SDG	STATUS	
Ampliamento dell'analisi in materia di sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro	Entro il 2023	Entro il 2023		Posticipato	
	<ul style="list-style-type: none"> Estensione del perimetro di analisi della ISO 45001 	<ul style="list-style-type: none"> Completamento dell'attività entro il 31/12/2023 			
Diversity & Inclusion	Entro il 2022	Entro il 2022	 	Completato	
	<ul style="list-style-type: none"> Acquisizione di maggior consapevolezza sul tema della D&I all'interno di Lutech 	<ul style="list-style-type: none"> Raccolta dei dati qualitativi e quantitativi per valutare la rispondenza di Lutech S.p.A ai criteri proposti dalla certificazione sulla parità di genere. 			
		Entro il 2023	Entro il 2023	 	In progress
	<ul style="list-style-type: none"> Aggiornamento e dialogo interno in materia di D&I 	<ul style="list-style-type: none"> Istituzione di attività di sensibilizzazione sul valore di inclusione e diversità anche tramite interventi esterni e condivisione di buone pratiche 			
		<ul style="list-style-type: none"> Correzione di eventuali disparità di trattamento all'interno di Lutech 	<ul style="list-style-type: none"> Attivazione del progetto a sostegno dell'equilibrio di genere nelle materie STEM, selezionato internamente 		Completato
		<ul style="list-style-type: none"> Definizione di strumenti di policy in materia di Diversity & Inclusion 	<ul style="list-style-type: none"> Costituzione di un gruppo di lavoro e monitoraggio interno dedicato alla D&I in Lutech 		In progress
		<ul style="list-style-type: none"> Predisposizione di strumenti per l'individuazione di eventuali gap salariali 		Completato	
		<ul style="list-style-type: none"> Definizione e stesura di una policy aziendale sul tema della Diversity & Inclusion 		Posticipato	
Rafforzamento area Filantropica	Entro il 2023	Entro il 2023		In progress	
	<ul style="list-style-type: none"> Sviluppo di un modello di Filantropia Strategica Aziendale 	<ul style="list-style-type: none"> Completamento del modello entro il 31/12/2023 			
Rafforzamento area di intervento Diversity & Inclusion	Entro il 2023	Entro il 2023	 	In progress	
	<ul style="list-style-type: none"> Realizzazione di un'iniziativa filantropica in ambito STEM, addizionale a quelle realizzate nel 2022 	<ul style="list-style-type: none"> Realizzazione dell'iniziativa/e entro il 31/12/2023 			

AREA SOCIALE				
Obiettivo	Azione	KPI	SDG	STATUS
Rafforzamento delle competenze interne in ambito di raccolta dati Esg	Entro il 2023 • Definizione di un percorso di sensibilizzazione interna e responsabilizzazione delle varie unit	Entro il 2023 • Erogazione della formazione entro il 31/12/2023		In progress
Rafforzamento del coinvolgimento interno legato al rapporto col territorio	Entro il 2023 • Predisposizione progetto di Volontariato d'azienda	Entro il 2023 • Predisposizione dell'iniziativa ed engagement interno	 	In progress
	Entro il 2024 • Avvio attività di volontariato aziendale	Entro il 2024 • Avvio di almeno due canali di supporto		

Per quanto concerne l'Area di Governance, gli impegni annunciati nel precedente anno di rendicontazione Esg sono riportati in basso, con un'aggiunta

legata allo status di avanzamento dei lavori finalizzati al raggiungimento dell'obiettivo previsto.

AREA GOVERNANCE				
Obiettivo	Azione	KPI	SDG	STATUS
Rafforzamento delle pratiche anti-corrruzione	Entro il 2022 • Ottenimento della certificazione ISO 37001	Entro il 2022 • Completamento dell'attività entro il 31/12/2022		In progress (certificazione ottenuta a febbraio 2023)
	Entro il 2023 • Sviluppo attività di sensibilizzazione e dialogo in merito al tema "Business Ethics e Anti-corruzione"	Entro il 2023 • Promozione di una campagna di sensibilizzazione rivolta a Clienti e Partner Commerciali • Predisposizione degli strumenti necessari al funzionamento del whistleblowing in Lutech	 	In progress
Rafforzamento ed efficientamento del processo di raccolta dati Esg	Entro il 2023 • Istituzione di una procedura interna di raccolta dati Esg	Entro il 2023 • Definizione entro giugno 2023 di una tempistica e di una modulistica condivisa per la raccolta dati Esg		Completato
		• Implementazione dei tool		Posticipato
Comunicazione e restituzione dell'impegno in materia Esg in Lutech	Entro il 2022 • Definire strumenti e spazi di condivisione dell'avvio del percorso Esg in Lutech	Entro il 2022 • Predisposizione di una sezione web dedicata alla Responsabilità Lutech		Completato
		• Predisposizione di una campagna interna di coinvolgimento relativa alla pubblicazione del primo bilancio di sostenibilità Lutech		Completato
		• Predisposizione di una campagna social per la pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità Lutech		Completato
	Entro il 2023 • Aggiornamento di tutti i dati di impatto Lutech	Entro il 2023 • Aggiornamento della sezione web Lutech dedicata alla sostenibilità con infografiche sugli impatti Esg		In progress

AREA GOVERNANCE					
Obiettivo	Azione	KPI	SDG	STATUS	
Rafforzamento delle competenze interne in materia Esg	Entro il 2023 • Erogazione di un master di formazione sui temi Esg per referenti della unit Compliance	Entro il 2023 • Frequenza al master da certificare entro il 31/12/2023		In progress	
Rafforzamento dei processi interni di reporting in materia Esg	Entro il 2023 • Predisposizione di un comitato interno al CdA cui i referenti del Team Sostenibilità riporteranno • Ottenimento rating di legalità	Entro il 2023 • Officializzazione ed entrata in funzione del comitato entro il 31/12/2023 • Ottenimento entro il 31/12/2023	 	In progress In progress	
Aumento dell'accountability in materia di Responsabilità Sociale d'Impresa (CSR)	Entro il 2024 • Ottenimento della Certificazione SA8000	Entro il 2024 • Ottenimento della certificazione entro il 31/12/2024		In progress	
Partecipazione ad un network internazionale dedicato alle nuove frontiere della CSR	Entro il 2024 • Iscrizione al Global Compact delle Nazioni Unite	Entro il 2024 • Iscrizione completata entro il 31/12/2024		In progress	
Rafforzamento Business Continuity	Entro il 2024 • Copertura di tutte le controllate Lutech di diritto italiano con modello 231	Entro il 2024 • Raggiungimento obiettivo entro il 31/12/2024		In progress	
Partecipazione attiva e advocacy	Entro il 2024 • Sottoscrizione di una campagna globale a favore della riduzione del digital divide e dell'accessibilità universale delle tecnologie ICT	Entro il 2024 • Sottoscrizione di un manifesto/ iniziativa internazionalmente riconosciuta entro il 31/12/2024	 	In progress	

The logo for LUTECH, featuring a stylized white icon of three curved lines to the left of the word "LUTECH" in a white, sans-serif font.

LUTECH

NOTA METODOLOGICA

Il Bilancio di Responsabilità qui riportato fa riferimento ai dati, ai progetti svolti e ai servizi o prodotti da Lutech S.p.A nell'esercizio 2022, precisamente dal primo gennaio al 31 dicembre. Inoltre, il presente bilancio è stato redatto in conformità con le linee guida della ISO 26000 - Standard Internazionale per la Responsabilità Sociale d'Impresa (2020), oltre che dello standard AA1000, Stakeholder Engagement Standard (2015).

I principi di rendicontazione adottati sono quelli indicati dal GRI, ossia:

- Accuratezza
- Equilibrio
- Chiarezza
- Comparabilità
- Completezza
- Contesto di sostenibilità
- Tempestività
- Verificabilità

Il perimetro rendicontativo dell'azienda non ha subito modifiche sostanziali rispetto all'anno precedente, in quanto la fusione di DISC era già stata inclusa nei dati rendicontati per il Bilancio 2021. La natura delle attività non è cambiata, minori revisioni sono dovute a maggiore maturità dell'organizzazione. La revisione principale riguarda un miglioramento nel calcolo delle emissioni GHG che per il 2022 è stata effettuata su tutte le sedi Lutech.

In particolare, rispetto alle seguenti tematiche di ren-

dicontazione, i perimetri di misurazione sono dettagliati in seguito:

- Trasparenza, anticorruzione, modello 231 e Business Ethics, Protezione Dati Personali: tutte le sedi Lutech S.p.A;
- ISO 14001: Sistema di Gestione Ambientale > tutte le sedi; Certificazione > sede di Cinisello Balsamo (Mi);
- ISO 9001: Sistema di Gestione della Qualità > tutte le sedi; Certificazione > sede di Cinisello Balsamo (Mi); Cassina De' Pecchi (Mi), Fiumicino (Roma);
- ISO 45001: Sistema di gestione della Salute e della sicurezza > tutte le sedi; Certificazione > sede di Cinisello Balsamo (Mi);
- ISO 27001: Sistema di Gestione sulla Sicurezza delle informazioni > tutte le sedi; Certificazione > sede di Cinisello Balsamo (Mi), Cassina De' Pecchi, Bergamo;
- ISO/IEC 20000: Sistema di Gestione dei Servizi > tutte le sedi; Certificazione > sede di Cassina De' Pecchi (Mi), Cinisello Balsamo (Mi).
- ISO 14064: Certificazione Carbon Footprint di Organizzazione > tutte le sedi.

Per quanto riguarda le analisi sugli impatti ambientali, la rendicontazione si è focalizzata sui seguenti perimetri:

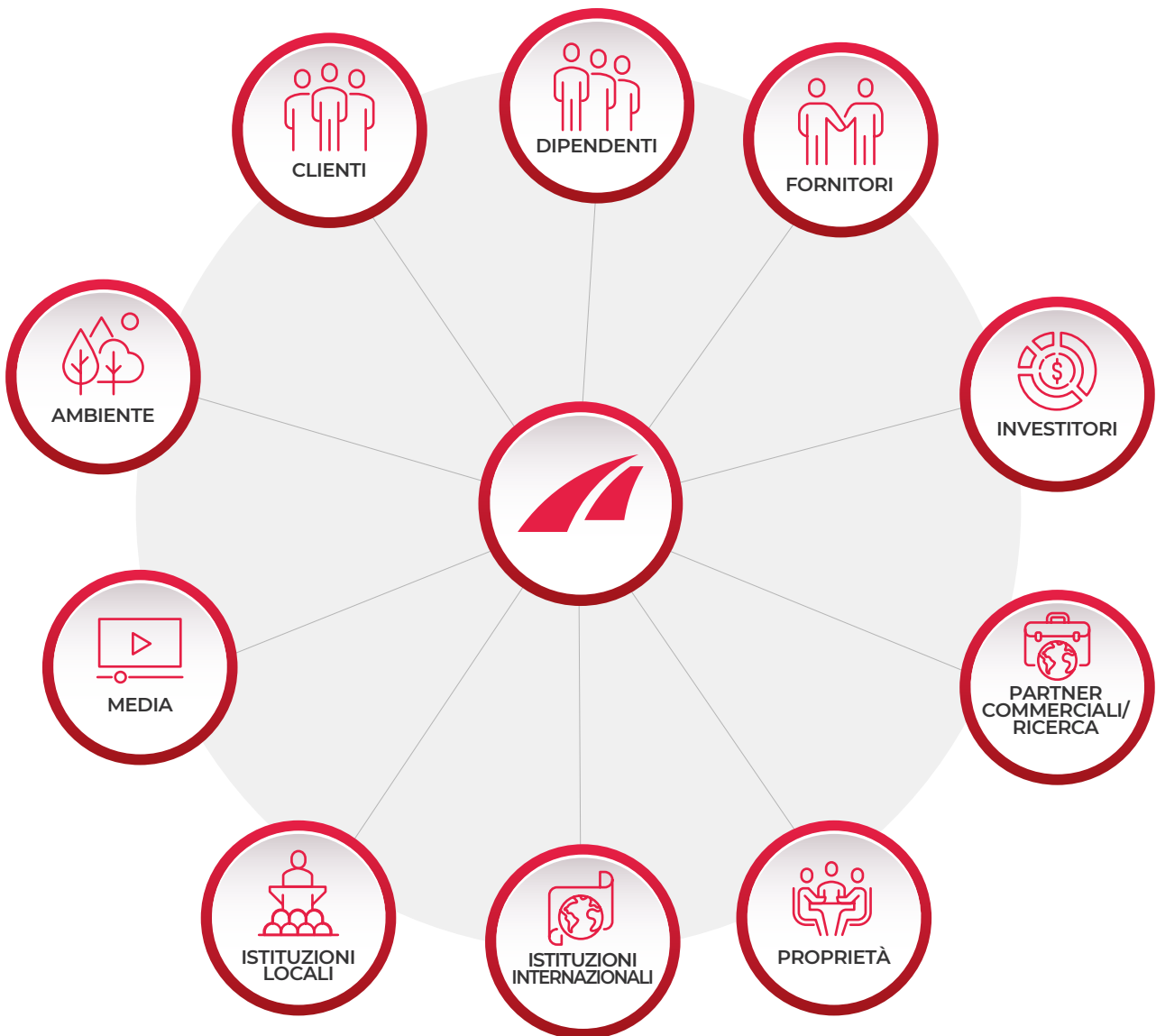
- efficienza energetica: tutte le sedi;
- mobilità casa-lavoro: 4 sedi soggette ad obbligo normativo (Cinisello Balsamo (Mi), Cassina De' Pecchi (Mi), Fiumicino (Roma) e Roma;
- viaggi lavoro: tutte le sedi;

• riduzione impatto ambientale: tutte le sedi.
 I dati economico-finanziari presentati in questo bilancio di sostenibilità sono gli stessi pubblicati all'interno del Bilancio d'esercizio 2022, la cui revisione contabile è stata svolta da KPMG secondo i principi e i criteri raccomandati dalla CONSOB. Diversamente dalla rendicontazione di sostenibilità, il rendiconto finanziario consolidato, sottoposto a revisione e pubblicato in Camera di Commercio, include al 31 dicembre 2022 23 società controllate. Il periodo di rendicontazione finanziaria è il medesimo della ren-

dicontazione in ambito sostenibilità e viene emesso entro il 30/06/2023. Non è stata prevista assurance esterna per il report di sostenibilità 2022.

Il processo di mappatura degli stakeholder – condotto da Lutech per la prima volta nel 2021 - ha permesso a Lutech di identificare i principali portatori di interessi, verso i quali l'azienda pone in essere relazioni ed iniziative differenti, a seconda della loro urgenza, prossimità o dipendenza dal business aziendale. Non ci sono stati aggiornamenti rispetto a nuovi stakeholder isolati nel periodo di rendicontazione 2022.

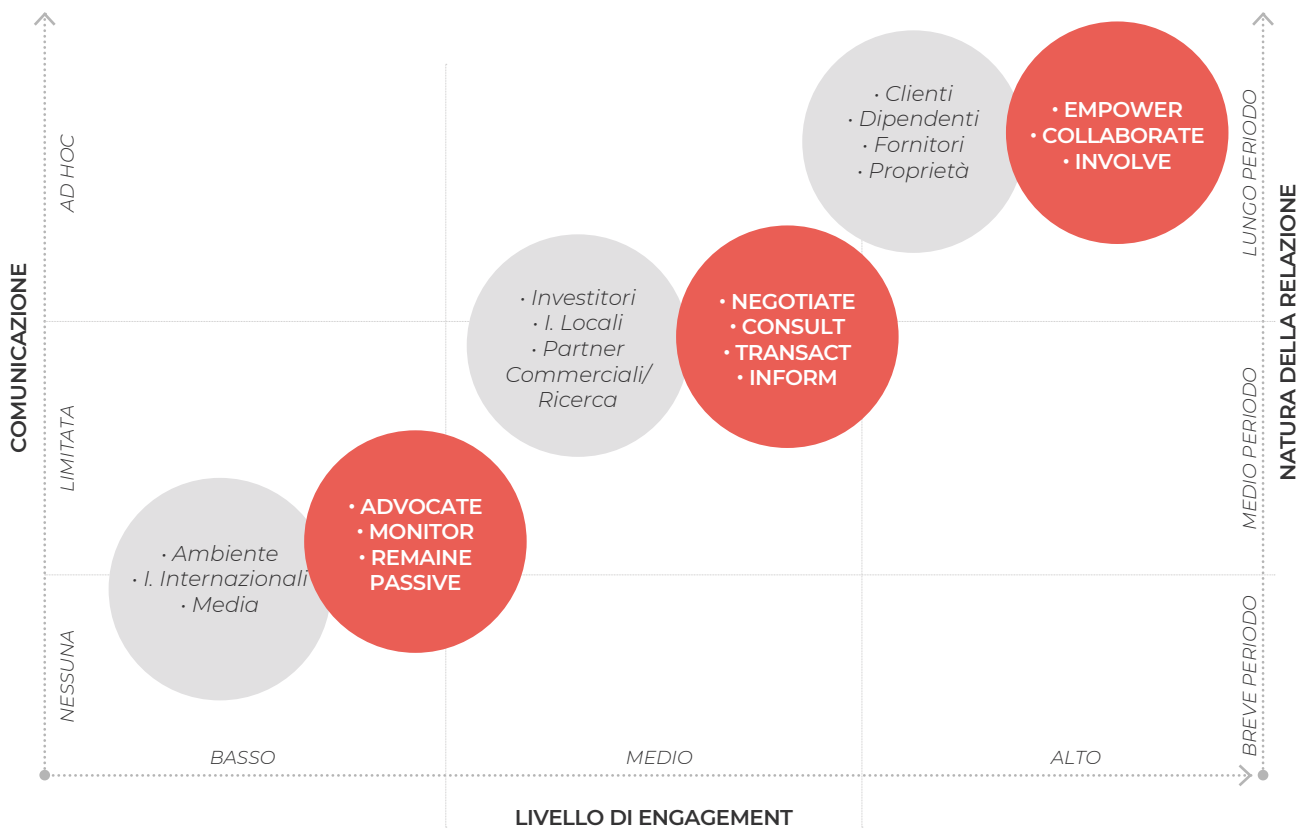
MAPPATURA DEGLI STAKHOLDER LUTECH



L'individuazione degli stakeholder ha condotto l'azienda, a partire dal primo anno di rendicontazione, verso un percorso di valutazione consapevole di quali canali di coinvolgimento attivare e di che tipologia di processi attuare, per ciascuno dei portatori di interessi individuati. Non essendo infatti possibile spendersi in maniera equivalente con tutti gli attori, sono proprio i criteri di dipendenza/influenza, prossimità e

rilevanza (legittimità della relazione) a giustificare alcune scelte di coinvolgimento, con riferimento alla tipologia, all'intensità e all'orizzonte temporale dei processi. Nell'immagine successiva, rielaborata a partire dallo standard AA1000 (2015) è possibile visualizzare i diversi livelli di coinvolgimento degli stakeholder individuati, rimasti invariati anche nel 2022.

LIVELLI DI ENGAGEMENT LUTECH



Più in basso, l'analisi dei livelli di engagement Lutech viene precisata illustrando le attività concrete riferi-

te alle singole modalità di coinvolgimento dei diversi stakeholder.

CATEGORIA DI STAKEHOLDER	POSSIBILI ATTIVITÀ DI COINVOLGIMENTO	ATTIVITÀ DI COINVOLGIMENTO 2022
Clienti	Eventi ad hoc, campagne social media, aggiornamento sito aziendale, mailing dedicato, co-progettazione	Aggiornamento sito aziendale, condivisione di documenti specifici, informazione
Dipendenti	Eventi ad hoc, campagne social media, aggiornamento sito aziendale, mailing dedicato, intranet, survey interne, formazione, condivisione di documenti specifici, incontri one-to-one, co-progettazione	Eventi ad hoc, aggiornamento sito aziendale, mailing dedicato, intranet, survey interne, condivisione di documenti specifici
Fornitori	Eventi ad hoc, campagne social media, aggiornamento sito aziendale, mailing dedicato, survey esterne, informazione, condivisione di documenti specifici	Aggiornamento sito aziendale, condivisione di documenti specifici, informazione
Investitori	Eventi ad hoc, aggiornamento sito aziendale, mailing dedicato, condivisione di documenti specifici, co-progettazione	Aggiornamento sito aziendale, condivisione di documenti specifici
Ambiente	Rispetto delle normative aziendali, adozione di progetti per la riduzione dell'impatto ambientale	Rispetto delle normative aziendali, adozione di progetti per la riduzione dell'impatto ambientale
Media	Comunicati stampa, eventi ad hoc, informazione, condivisione di documenti specifici	Comunicati stampa, informazione
Istituzioni pubbliche locali	Rispetto normative vigenti, incontri tematici (es. corsi di aggiornamento in materia Esg), coinvolgimento per co-progettazione, informazione, condivisione linee di finanziamento per progetti Esg	Rispetto normative vigenti, informazione
Istituzioni pubbliche internazionali	Rispetto normative internazionali vigenti, incontri tematici (corsi di aggiornamento e presentazione di scenari e trend globali), condivisione linee di finanziamento per progetti Esg	Rispetto normative internazionali vigenti
Proprietà	Informazione, coinvolgimento strategico, condivisione di documenti	Informazione, coinvolgimento strategico, condivisione di documenti
Partner istituzionali (Università, Associazioni di Categoria, partner di ricerca, tecnici esterni)	Survey esterne, informazione, condivisione di documenti specifici, eventi ad hoc	Condivisione di documenti specifici, informazione, eventi ad hoc

Dall'individuazione degli interlocutori (stakeholder mapping) alla definizione delle diverse tipologie di engagement (analisi dei livelli), è importante far derivare processi effettivi di attivazione e coinvolgimento dei diversi portatori di interessi. L'obiettivo ultimo è di co-creare con gli stakeholder un processo partecipativo finalizzato allo scambio di informazioni, progetti, aggiornamenti, in materia Esg.

Nel corso del 2022, le attività di stakeholder engagement di Lutech sono state:

- incontri generali rivolti ai dipendenti dedicati ai temi Esg;
- sottoposizione di questionari specifici finalizzati allo sviluppo della matrice della materialità;
- focus group/formazione tecnica per figure interne specifiche, attive sui temi Esg;
- comunicazioni one-to-one con fornitori su temi Esg;

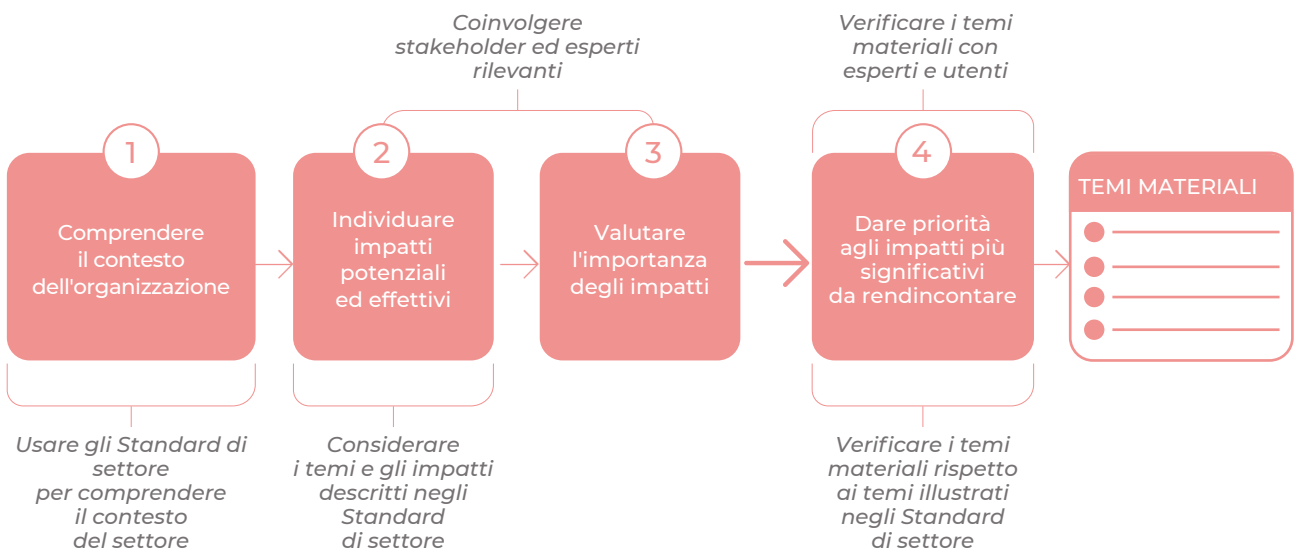
- comunicazioni one-to-one con specifici clienti su temi Esg;
- partecipazione ad eventi Esg.

Dalle occasioni sopra descritte, sono emersi dati e idee che hanno permesso all'azienda di focalizzarsi sull'importanza dei percorsi di Responsabilità Sociale d'Impresa strutturati e misurabili. Nondimeno, la scelta aziendale di orientarsi verso un particolare set di temi, anziché un altro, è stata il risultato di un meccanismo di confronto interno ed esterno che ha inizialmente coinvolto unit aziendali, fornitori e clienti, e poi successivamente – nel 2022 – è stato rivisto per allinearsi alle nuove prescrizioni della Materialità d'Impatto GRI, rappresentate nell'immagine in basso rielaborata da documenti ufficiali GRI - 3 Temi materiali:

PROCESSO DI DETERMINAZIONE DEI TEMI MATERIALI

INDIVIDUAZIONE E VALUTAZIONE DEGLI IMPATTI SU BASE CONTINUATIVA

DETERMINARE I TEMI MATERIALI DA RENDICONTARE



Il rinnovato strumento, frutto dell'aggiornamento della metodologia GRI in vigore a partire dal primo gennaio 2023 per il precedente anno di rendicontazione, ha infatti necessitato una revisione del metodo di individuazione dei temi materiali, che Lutech ha affrontato come dettagliato in basso:

- i temi materiali 2021 sono stati organizzati a seconda della loro area di impatto di riferimento, ossia: Economia, Ambiente e Persone, in linea con un'interpretazione della sostenibilità tripartita, ossia trasversale alle aree tipiche dello sviluppo sostenibile, così come definito a partire dal Rapporto Bruntland (1987) e a seguire dalla Dichiarazione di Rio del 1992.
- sono state predisposte 70 tematiche aggiuntive cogenti, anch'esse collocate in linea con l'area di impatto di riferimento ed affiancate ai temi materiali 2021, che sono servite ad ampliare l'analisi di rilevanza per migliorare il processo di restituzione
- per ciascuna tematica aggiuntiva è stata predisposta una griglia di valutazione che ha evidenziato il loro impatto effettivo (ossia già manifestato) all'interno del processo di creazione del valore Lutech. In particolare, le singole tematiche aggiuntive sono state classificate in base al loro impatto positivo o negativo, di breve o di lungo periodo, intenzionale o involontario, reversibile o irreversibile. Successivamente ciascuna tematica è stata valutata, in una scala da 1 a 5 al fine di identificare la rilevanza specifica del tema. Questo processo è stato compiuto dapprima dalla prima linea Lutech, ed in seguito allargato ad altre funzioni manageriali, per un totale di 25 record raccolti su 46 tematiche aggiuntive.
- in parallelo, sono state individuate altre 24 tematiche cogenti, anch'esse collocate in linea con l'area di impatto di riferimento e con le precedenti tematiche materiali, che sono state sottoposte ad analisi in merito al loro impatto potenziale (ossia non ancora manifesto) sul processo di creazione del valore di Lutech. Anche per questo secondo set di tematiche il loro impatto è stato valutato come positivo o negativo, di breve o di lungo periodo, intenzionale o involontario, reversibile o

irreversibile. Successivamente ciascuna tematica è stata valutata, in una scala da 1 a 5 al fine di identificare la rilevanza specifica del tema. Questo processo è stato compiuto dapprima dalla prima linea Lutech, ed in seguito allargato ad altre funzioni manageriali, per un totale di 25 record raccolti su 70 temi complessivi.

- i risultati della classifica di materialità sono stati poi ponderati andando a focalizzarsi solo sui record che per almeno l'80% dei rispondenti avessero ottenuto una valutazione di rischio/impatto tra il punteggio di 4 e/o 5.
- i nove temi materiali così selezionati sono stati poi ricondotti agli iniziali temi della matrice di materialità 2021, andando a determinare le seguenti variazioni:
 - Assenza di piani di investimento per crescita del personale > inserito nel nuovo tema materiale "Competitività, qualità dei servizi e business continuity"
 - Trasparenza nei rapporti lavorativi > già presente nel tema materiale "Brand Reputation"
 - Disparità di genere salariale > già presente nel tema materiale "Tutela del dipendente e Diversity"
 - Spreco energetico/mancato efficientamento > già presente nel tema materiale "Efficienza Energetica"
 - Salute e sicurezza sul lavoro > già presente nel tema materiale "Salute e Sicurezza sul lavoro"
 - Scarsa attenzione alle istanze del personale > inserito nel nuovo tema materiale "Relazione coi territori e con le comunità" in ottica di coinvolgimento strategico degli stakeholder
 - Miglioramento processi di lotta alla corruzione > già presente nel tema materiale "Condotta responsabile e lotta alla corruzione"
 - Mancato recepimento di non conformità ambientali > già presente nel tema materiale "Riduzione Impatto Ambientale"
 - Trasparenza nell'impegno in materia Esg > già presente nel tema materiale "Brand Reputation"

L'analisi di materialità, condotta sulla base della prima selezione di temi compiuta nel 2021 e modificata in base all'analisi degli impatti effettivi e po-

tenziali richiesti dal nuovo protocollo GRI, ha fatto emergere, quindi, i seguenti temi materiali/d'impatto, complessivi:

MATRICE DELLA MATERIALITÀ LUTECH



La corrispondenza tra temi materiali e Standard Specifici GRI è evidenziata nella tabella in basso:

TEMA MATERIALE	STANDARD SPECIFICO GRI
Salute e Sicurezza sul Lavoro	GRI 403 - GRI 401
Condotta Responsabile e Lotta alla Corruzione	GRI 205
Relazione coi territori e le comunità	GRI 413
Ricerca e Innovazione	Indicatori esterni, non GRI
Competitività, qualità nei servizi e business continuity	GRI 201 - GRI 202
Brand Reputation	GRI 404 - GRI 416 - GRI 418
Conciliazione Vita-Lavoro	Indicatori esterni, non GRI
Efficienza Energetica	GRI 302 - GRI 204
Riduzione Impatto Ambientale	GRI 308 - GRI 305
Tutela delle Persone in Azienda – D&I	GRI 402 - GRI 405 - GRI 406 - GRI 407 - GRI 408 - GRI 409

RISULTATO DELL'ANALISI DELLA MATERIALITÀ LUTECH

TEMI MATERIALI	CORRISPONDENTI TEMI GRI	PERIMETRO	
		INTERNO	ESTERNO
EFFICIENZA ENERGETICA	ENERGIA	LUTECH	-
RIDUZIONE IMPATTO AMBIENTALE	EMISSIONI	LUTECH	FORNITORI (A CONCLUSIONE DEL TOOL DI QUALIFICA)
SUPPLY CHAIN RESPONSABILE	VALUTAZIONE AMBIENTALE DEI FORNITORI	LUTECH	FORNITORI
DIVERSITY & INCLUSION	NON DISCRIMINAZIONE	LUTECH	FORNITORI (A CONCLUSIONE DEL TOOL DI QUALIFICA)
IBID.	DIVERSITY	LUTECH	IBID.
TUTELA DEI DIRITTI UMANI IN AZIENDA	DIRITTI UMANI	LUTECH	IBID.
CONDOTTA RESPONSABILE E LOTTA ALLA CORRUZIONE	CORRUZIONE	LUTECH	IBID.
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	SALUTE E SICUREZZA OCCUPAZIONALE	LUTECH	-
CRESCITA DEL PERSONALE E POLITICHE REMUNERATIVE	FORMAZIONE E ISTRUZIONE	LUTECH	-
"ICT PER LA GREEN ECONOMY"	-	LUTECH	-
"CONCILIAZIONE VITA-LAVORO"	-	LUTECH	-
"CLIMA INTERNO E PARTECIPAZIONE"	-	LUTECH	-
"RICERCA E INNOVAZIONE"	-	LUTECH	CLIENTI
"BRAND REPUTATION E PARTNERSHIP STRATEGICHE"	-	LUTECH	CLIENTI, COMUNITÀ
"QUALITÀ E CUSTOMER EXPERIENCE"	-	LUTECH	CLIENTI
"EMPLOYER BRANDING E TALENT ATTRACTION"	-	LUTECH	COMUNITÀ

Le suddette tematiche sono frutto di un processo di consultazione che ha coinvolto nel 2022 un gruppo di 79 stakeholder esterni e 55 interni. La loro partecipazione all'interno di questa fase di indagine, avvenuta durante un arco temporale di due mesi, è stata possibile grazie ad una serie di questionari inoltrati via mail in cui è stato chiesto di indicare, in un intervallo da 0 a 5, quali fossero i temi percepiti come rilevanti a seconda del proprio punto di vista (per gli stakeholder esterni) o quello dell'azienda (per gli stakeholder interni). A completamento di ciò, nel 2023 (per l'anno rendicontativo 2022) la votazione sui nuovi temi è stata aperta alle prime linee e ai loro riporti, per un totale di 25 preferenze espresse.

In questa fase di identificazione dei temi prioritari, è stata considerata anche la prospettiva espressa da documenti aziendali già presenti: politiche, procedure interne, Codice Etico, eventuali certificazioni in ambito Esg, pregresse survey interne su temi Esg. Inoltre, al fine di ampliare la variabilità dei temi rilevanti e contestualizzare la loro evoluzione all'interno dei principali processi normativi e di policy making a livello italiano ed internazionale, sono stati analizzati i principali modelli di rendicontazione di altre aziende del settore IT, al fine di scegliere un posizionamento originale e identitario per Lutech S.p.A.

Ultimata la raccolta dati, le valutazioni sono state normalizzate in virtù dello stakeholder di provenienza, assegnando un fattore moltiplicativo ad hoc al dato raccolto dallo stakeholder interno direzionale. Inoltre, l'analisi dei dati è stata ulteriormente filtrata attraverso alcuni principi-guida, che intendono caratterizzare l'operato Lutech nei prossimi anni, ossia:

- **RILEVANZA:** evidenza di maggior interesse rispetto al tema materiale in oggetto
- **TRASVERSALITÀ:** capacità di un tema materiale di essere integrabile nelle diverse unit aziendali
- **SCALABILITÀ:** capacità di evoluzione di un tema materiale, sia allargando il raggio d'azione su altri

territori o comunità, sia approfondendo in modo verticale i propri impatti nel corso del tempo.

Questi passaggi, assieme alle analisi preliminari sul posizionamento Esg nel settore IT e allo studio dei documenti esterni, ha permesso di dare priorità specifiche ai diversi temi emersi dalla matrice della materialità, che è stata infine approvata internamente dal management Lutech.

In generale, ciò che emerge dalla matrice della materialità Lutech implica:

- **per l'area di impatto Economica**, una forte attenzione alla reputazione di brand (di cui i percorsi di Talent Acquisition, trasparenza Esg e aggiornamento dei dipendenti sono dei proxy primari), ricerca e Innovazione e competitività/business continuity;
- **per l'area d'impatto Sociale**, una forte attenzione al tema della diversity, salute e sicurezza, trasparenza, conciliazione vita/lavoro e relazione con territori e comunità;
- **per l'area di impatto Ambientale**, una forte attenzione ai temi dell'efficienza energetica e della riduzione dell'impatto ambientale.

INDICE DEI CONTENUTI GRI

Dichiarazione d'uso	Lutech ha redatto il report in conformità agli standard GRI per il periodo 1/01/2022 – 31/12/2022.
Utilizzato GRI 1	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021
Standard di settore GRI pertinenti	Assente per il settore ICT

INFORMATIVE GENERALI							
STANDARD GRI/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE (Pagina)	OMISSIS	REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE	N° DI RIFERIMENTO STANDARD DI SETTORE GRI
GRI2- Informative Generali - versione 2021	2-1 Dettagli organizzativi	10, 16-18, 30-44					GRI 2.1 a-d
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	115,116					GRI 2.2 a-c
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e referente	115,116					GRI 2.3 a-d
	2-4 Revisione delle informazioni	115-123					GRI 2.4 a-c
	2-5 Assurance esterna			GRI 2.5 a-b	Assurance non obbligatoria	Il report 2022 non ha previsto un'assurance esterna	GRI 2.5 a-b
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti commerciali	46-50					GRI 2.6 a-d
	2-7 Dipendenti	53-78					GRI 2.7 a-e
	2-8 Lavoratori non dipendenti	53-78					GRI 2.8 a-c
	2-9 Struttura e composizione della governance	30-38					GRI 2.9 a-c
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	30-38					GRI 2.10 a-b
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	30-38					GRI 2.11 a-b
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	30-38					GRI 2.12 a-c
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	30-38					GRI 2.13 a-b
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	30-38					GRI 2.14 a-b

INFORMATIVE GENERALI					
STANDARD GRI/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE (Pagina)	OMISSIS		N° DI RIFERIMENTO STANDARD DI SETTORE GRI
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE
	2-15 Conflitti d'interesse	30-44			GRI 2.15 a-b
	2-16 Comunicazione delle criticità	30-44			GRI 2.16 a-b
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo		2.17 a	Non esistono percorsi di questo tipo	Tali percorsi si struttureranno nel 2023 GRI 2.17
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo		2.18 a-c	Non esistono procedure di questo tipo	Tali procedure si struttureranno nel 2023 GRI 2.18 a-c
	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni		2.19 b	Dato non conosciuto	Mancanza di informazioni interne GRI 2.19 a-b
	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione		GRI 2.20 a-b	Dato non conosciuto	Mancanza di informazioni interne GRI 2.20 a-b
	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	53			GRI 2.21 a-c
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	109-113			GRI 2.22
	2-23 Impegno in termini di policy	21-23			GRI 2.23 a-f
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	21-23			GRI 2.24
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	19-23			GRI 2.25 a-e
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	134			GRI 2.26 a
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	42-44			GRI 2.27 a-e
	2-28 Appartenenza ad associazioni	93-94			GRI 2.28
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	72-73, 115-123			GRI 2.29
	2-30 Contratti collettivi	53-56			GRI 2.30 a-c

TEMI MATERIALI

STANDARD GRI/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE OMISSIS (Pagina)	REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE	N° DI RIFERIMENTO STANDARD DI SETTORE GRI
GRI3-Temi materiali - versione 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	119-123				GRI 3-1 a-b
	3-2 Elenco di temi materiali	119-123				GRI 3-2 a-b
	3-3 Gestione dei temi materiali	119-123				GRI 3-3 a-f

PERFORMANCE ECONOMICA

STANDARD GRI/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE OMISSIS (Pagina)	REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE	N° DI RIFERIMENTO STANDARD DI SETTORE GRI
GRI3-Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali					
GRI 201: Performance economica 2016	Informativa 201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	46-50				GRI 201-1 a-b
ibid	Informativa 201-2 Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità risultanti dal cambiamento climatico	96-98				GRI 201-2 a (i - v)
ibid	Informativa 201-3 Obblighi riguardanti i piani di benefit definiti e altri piani pensionistici		GRI 201-3B-ii, GRI 201-3B-iii, GRI 201-3C, GRI 201-3D, GRI 201-3E	Non applicabile	Non sono presenti altri piani di benefit e altri piani pensionistici strutturati per la totalità dei dipendenti e/o per categorie omogenee	GRI 201-3 a-e
ibid	Informativa 201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	49, 82				GRI 201-4 a i - vii

CONDOTTA RESPONSABILE E LOTTA ALLA CORRUZIONE

STANDARD GRI/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE (Pagina)	OMISSIS	N° DI RIFERIMENTO STANDARD DI SETTORE GRI	
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE
GRI3-Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali				
GRI 205: Anticorruzione 2016	Informativa 205-1 Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	39-44			GRI 205-1 a-b
ibid	Informativa 205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	39-44			GRI 205-2 a-e
ibid	Informativa 205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	39-44			GRI 205-3 a-e

LAVORO MINORILE

STANDARD GRI/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE (Pagina)	OMISSIS	N° DI RIFERIMENTO STANDARD DI SETTORE GRI	
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE
GRI3-Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali				
GRI 408 Lavoro Minorile 2016	Informativa 408-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro minorile	42, 64, 87			GRI 4081 a-c

LAVORO FORZATO O OBBLIGATORIO

STANDARD GRI/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE (Pagina)	OMISSIS	N° DI RIFERIMENTO STANDARD DI SETTORE GRI	
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE
GRI3-Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali				
GRI 409 Lavoro Forzato o Obbligatorio 2016	Informativa 409-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	64, 87			GRI 4091 a-b

PRIVACY DEL CLIENTE

<i>STANDARD GRI/ ALTRA FONTE</i>	<i>INFORMATIVA</i>	<i>UBICAZIONE (Pagina)</i>	<i>OMISSIS</i>	<i>N° DI RIFERIMENTO STANDARD DI SETTORE GRI</i>	
			<i>REQUISITI OMESSI</i>	<i>RAGIONE</i>	<i>SPIEGAZIONE</i>
GRI3-Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali				
GRI 418 Privacy dei clienti 2016	418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	83-86			GRI 418 – 1 a-c

COMUNITÀ LOCALE

<i>STANDARD GRI/ ALTRA FONTE</i>	<i>INFORMATIVA</i>	<i>UBICAZIONE (Pagina)</i>	<i>OMISSIS</i>	<i>N° DI RIFERIMENTO STANDARD DI SETTORE GRI</i>	
			<i>REQUISITI OMESSI</i>	<i>RAGIONE</i>	<i>SPIEGAZIONE</i>
GRI3-Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali				
GRI 413 Comunità Locali 2016	413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	90-94			GRI 413 – 1 a
ibid	Informativa 413-2 Operazioni con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulle comunità locali	99,100, 102-104, 107			GRI 413 – 2 a

PRESENZA SUL MERCATO

<i>STANDARD GRI/ ALTRA FONTE</i>	<i>INFORMATIVA</i>	<i>UBICAZIONE (Pagina)</i>	<i>OMISSIS</i>	<i>N° DI RIFERIMENTO STANDARD DI SETTORE GRI</i>	
			<i>REQUISITI OMESSI</i>	<i>RAGIONE</i>	<i>SPIEGAZIONE</i>
GRI3-Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali				
GRI 202 Presenza sul mercato 2016	Informativa 202-1 Rapporto tra i salari base standard per genere rispetto al salario minimo locale	75			GRI 202 – 1 a-d
ibid	Informativa 202-2 Percentuale di alta dirigenza assunta attingendo dalla comunità locale	34			GRI 202 – 2 a-d

OCCUPAZIONE

STANDARD GRI/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE (Pagina)	OMISSIS	N° DI RIFERIMENTO STANDARD DI SETTORE GRI	
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE
GRI3-Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali				
GRI 401 Occupazione 2016	Informativa 401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	54			GRI 401 – 1 a-b
ibid	Informativa 401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	71			GRI 401 – 2 a
ibid	Informativa 401-3 Congedo parentale	75			GRI 401 – 3 a - e

GESTIONE DEL LAVORO E DELLE RELAZIONI CON I SINDACATI

STANDARD GRI/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE (Pagina)	OMISSIS	N° DI RIFERIMENTO STANDARD DI SETTORE GRI	
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE
GRI3-Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali				
GRI 402 Gestione del lavoro e delle relazioni con i sindacati 2016	Informativa 402-1 Periodi minimi di preavviso in merito alle modifiche operative	87			GRI 402 – 1 a-b

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO						
STANDARD GRI/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE (Pagina)	OMISSIS			N° DI RIFERIMENTO STANDARD DI SETTORE GRI
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE	
GRI3-Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali					
GRI 4013 Salute e Sicurezza sul lavoro 2016	Informativa 403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	57-64				GRI 403-1 a-b
ibid	Informativa 403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	57-64				GRI 403-2 a-d
ibid	Informativa 403-3 Servizi per la salute professionale	57-64				GRI 403-3 a
ibid	Informativa 403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	57-64				GRI 403-4 a-b
ibid	Informativa 403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	57-64				GRI 403-5 a
ibid	Informativa 403-6 Promozione della salute dei lavoratori	57-64				GRI 403-6 a-b
ibid	Informativa 403- 7A Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	57-64				GRI 403-7 a
ibid	Informativa 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	57-64				GRI 403-8 a - c
ibid	Informativa 403-9 Infortuni sul lavoro		GRI 403-9 b	Dato non disponibile	HR non gestisce i lavoratori non dipendenti, per i quali non ci sono record su infortuni sul lavoro	GRI 403-9 a - g
ibid	Informativa 403-10 Malattia professionale	57-64				GRI 403-10 a - e

FORMAZIONE E ISTRUZIONE						
STANDARD GRI/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE (Pagina)	OMISSIS			N° DI RIFERIMENTO STANDARD DI SETTORE GRI
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE	
GRI3-Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali					
GRI 404 Formazione e Istruzione 2016	Informativa 404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	64, 65				GRI 404-1 a
ibid	Informativa 404- 2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione		GRI 404-2B	Informazioni mancanti	Non sono presenti programmi di questo tipo in Lutech SpA	GRI 404-2 a-b
ibid	Informativa 404- 3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	64, 65				GRI 404-3 a

DIVERSITY						
STANDARD GRI/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE (Pagina)	OMISSIS			N° DI RIFERIMENTO STANDARD DI SETTORE GRI
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE	
GRI3-Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali					
GRI 405 Diversità e Pari Opportunità 2016	Informativa 405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	74-77				GRI 405-1 a-b
ibid	Informativa 405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	75				GRI 405-2 a-b

NON DISCRIMINAZIONE						
STANDARD GRI/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE (Pagina)	OMISSIS			N° DI RIFERIMENTO STANDARD DI SETTORE GRI
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE	
GRI3-Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali					
GRI 406 Non discriminazione 2016	Informativa 406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	38, 42, 74-77				GRI 406-1 a-b

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE

<i>STANDARD GRI/ ALTRA FONTE</i>	<i>INFORMATIVA</i>	<i>UBICAZIONE (Pagina)</i>	<i>OMISSIS</i>	<i>N° DI RIFERIMENTO STANDARD DI SETTORE GRI</i>	
			<i>REQUISITI OMESSI</i>	<i>RAGIONE</i>	<i>SPIEGAZIONE</i>
GRI3-Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali				
GRI 407 Libertà di Associazione e Contrattazione collettiva 2016	Informativa 407-1 Attività e fornitori presso i quali il diritto alla libertà di associazione e di contrattazione collettiva potrebbero essere a rischio	38, 87-89			GRI 407 -1 a-b

SPESA COI FORNITORI LOCALI

<i>STANDARD GRI/ ALTRA FONTE</i>	<i>INFORMATIVA</i>	<i>UBICAZIONE (Pagina)</i>	<i>OMISSIS</i>	<i>N° DI RIFERIMENTO STANDARD DI SETTORE GRI</i>	
			<i>REQUISITI OMESSI</i>	<i>RAGIONE</i>	<i>SPIEGAZIONE</i>
GRI3-Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali				
GRI 204 Prassi di approvvigionamento 2016	204-1 Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	87, 89			GRI 204 -1 a-c

VALUTAZIONE AMBIENTALE DEI FORNITORI

<i>STANDARD GRI/ ALTRA FONTE</i>	<i>INFORMATIVA</i>	<i>UBICAZIONE (Pagina)</i>	<i>OMISSIS</i>	<i>N° DI RIFERIMENTO STANDARD DI SETTORE GRI</i>	
			<i>REQUISITI OMESSI</i>	<i>RAGIONE</i>	<i>SPIEGAZIONE</i>
GRI3-Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali				
GRI 308 Valutazione ambientale dei fornitori 2016	308-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	87, 89			GRI 308 -1 a
ibid	308-2 Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e misure adottate	87, 89			GRI 308-2 a-e

ENERGIA						
STANDARD GRI/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE (Pagina)	OMISSIS			N° DI RIFERIMENTO STANDARD DI SETTORE GRI
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE	
GRI3-Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali					
GRI 302: Energia2016	Energia consumata all'interno dell'organizzazione		302-1.C4, 302-1.D 1-4,	Dato non presente	Energia a vapore non presente, energia venduta per riscaldamento o raffreddamento non presente	GRI 301 -1A - G
ibid	Energia consumata al di fuori dell'organizzazione	100, 101				GRI 302 -2 a-c
ibid	Intensità energetica		303-3 a-d	Dato non presente	Dato non calcolato, in previsione calcolo sul 2023	GRI 302 3 a-d
ibid	Riduzione del consumo di energia		302-4.A, 302-4.C	Dato non presente	Non esiste una baseline in quanto il 2022 è stato il primo anno di calcolo su tutte le sedi aziendali	GRI 302 4 a-d

EMISSIONI						
STANDARD GRI/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE (Pagina)	OMISSIS			N° DI RIFERIMENTO STANDARD DI SETTORE GRI
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE	
GRI3-Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali					
GRI 305: Emissioni 2016	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	104-107				GRI 305-1. a-g
	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)		305-2.B	Non applicabile	LUTECH S.p.A. registra i propri consumi energetici secondo la modalità "location-based".	GRI 305-2. a-g
ibid	Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	104-107				305-3.a-g
ibid	Intensità delle emissioni di GHG		305-4.A, 305-4.B, 305-4.C	Dato non disponibile,	indice non calcolato nel processo di certificazione ISO14064-1:2018	305-4.a-d

La fase di stesura del presente elaborato ha coinvolto tutte le funzioni aziendali attraverso le varie sedi inserite nel perimetro di rendicontazione, in particolare Risorse Umane, Acquisti, Comunicazione e Compliance. Quest'ultima unit ha poi coordinato la revisione interna dei dati approvandoli in via definitiva in accordo con la Direzione.

L'azienda, infine, ha predisposto una mail ad hoc, dedicata ai temi Esg che permetterà a tutti gli stakeholder interni ed esterni di interagire sui temi di Responsabilità Sociale d'Impresa. L'indirizzo Esg@lutech.it (gestita dalla funzione Compliance) fungerà quindi da riferimento per scambi con altre realtà del territorio e con diversi tipi di stakeholder.

NOTE FINALI:

Lutech S.p.A. nel corso del 2022 ha registrato la:

- chiusura della sede di Fiumicino in via Mantegna 4/c,
- apertura della sede di Genova in via 20 settembre,
- chiusura della sede di Rivalta di Torino in terza strada n.8 interporto sito Torino
- chiusura della sede di Intelligent Solutions a Frosinone in via silvio de santis 28/30
- ampliamento della sede di Cagliari in via Caboni 3
- apertura della sede di Valenzano, in strada provinciale per Casamassima km3 Valenzano
- chiusura della sede di Conversano in provincia di Bari in via Mercadante n. 8



GLOSSARIO

Ambiente (estratto da UNI EN ISO 14001:2015): contesto nel quale un'organizzazione opera, comprendente l'aria, l'acqua, il terreno, le risorse naturali, la flora, la fauna, gli esseri umani e le loro interrelazioni.

CO2 Equivalente: Unità che permette di confrontare la forza radiante di un GHG con quella del biossido di carbonio.

Due Diligence: Negli Standard GRI, per due diligence si intende il processo tramite cui un'azienda individua, previene, mitiga e rende conto di come essa affronta i suoi effettivi e potenziali impatti sull'economia, sull'ambiente e sulle persone.

Emissioni di GHG: Massa totale di un GHG rilasciato in atmosfera nell'arco di uno specificato periodo di tempo.

Emissioni dirette di GHG: Emissione di GHG da sorgenti di gas serra di proprietà o controllate dall'organizzazione.

Emissioni indirette di GHG: Emissione di GHG derivante dalla produzione di elettricità, calore o vapore importati e consumati dall'organizzazione o da sorgenti di gas serra non di proprietà.

Fonte di energia non rinnovabile: fonte di energia che non può essere ricostituita, riprodotta, rigenerata o generata in un breve periodo di tempo attraverso cicli ecologici o processi agricoli.

Fonte di energia rinnovabile: fonte di energia che può essere ricostituita in un breve periodo di tempo attraverso cicli ecologici o processi agricoli.

Gas ad Effetto Serra (GHG): Costituente gassoso dell'atmosfera, sia naturale sia di origine antropica, che assorbe ed emette radiazioni a specifiche lunghezze d'onda all'interno dello spettro della radia-

zione infrarossa emessa dalla superficie terrestre, dall'atmosfera e dalle nubi. I GHG comprendono: l'anidride carbonica (CO₂), il metano (CH₄), l'ossido di diazoto (N₂O), gli idrofluorocarburi (HFC), i perfluorocarburi (PFC), l'esafioruro di zolfo (SF₆).

Green Procurement: integrazione di considerazioni di carattere ambientale nelle procedure di acquisto di prodotti e servizi, tenendo conto degli impatti ambientali nel corso del loro ciclo di vita, dall'estrazione della materia prima, allo smaltimento del rifiuto.

Impatto ambientale (estratto da UNI EN ISO 14001:2015): qualunque modificazione dell'ambiente, negativa o benefica, causata totalmente o parzialmente dagli aspetti ambientali di un'organizzazione.

ISO 14001:2015: standard internazionale che identifica i requisiti di un «sistema di gestione ambientale» in grado di identificare e valutare gli aspetti ambientali delle attività, prodotti e servizi di una organizzazione, ai fini del miglioramento continuo delle performance ambientali e dei requisiti del sistema stesso. Lo standard può essere utilizzato ai fini dell'ottenimento di una certificazione di parte terza, e/o per una auto-dichiarazione oppure semplicemente come linea guida per stabilire, attuare e migliorare un sistema di gestione ambientale.

ISO 14064-1:2018: standard volontario pubblicato dall'Organizzazione Internazionale per la Normazione (ISO), che definisce le migliori pratiche internazionali nella gestione, rendicontazione e verifica di dati e informazioni riferiti ai gas a effetto serra (GHG).

ISO 9001:2015: standard internazionale che definisce i requisiti di un sistema di gestione per la qualità di un'organizzazione. Tale standard fornisce le linee guida per migliorare l'efficacia e l'efficienza nella realizzazione del prodotto o nell'erogazione del servizio e per incrementare la soddisfazione e fidelizzazione del cliente.

Lavoratore dipendente: individuo che ai sensi delle leggi o pratiche nazionali viene riconosciuto come dipendente dell'organizzazione che redige il report. LCA (Life Cycle Assessment): metodologia di analisi che valuta l'insieme di interazioni che un prodotto/componente ha con l'ambiente e ne definisce gli impatti diretti o indiretti, considerando il suo intero ciclo di vita: dalla produzione al riciclaggio fino alla dismissione finale.

Materialità: per materialità si intende la rilevanza che una determinata tematica (economica, gestionale, sociale o ambientale) ha per l'impresa e per i suoi stakeholder (vedi stakeholder). Sono materiali gli aspetti che riflettono gli impatti economici, sociali e ambientali significativi dell'organizzazione o influenzano in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder.

Perimetro di un tema: descrizione di dove ricadono gli impatti di un tema materiale e di quale sia il coinvolgimento dell'organizzazione in tali impatti.

Politica ambientale (estratto da UNI EN ISO 14001:2015): intenzioni e direttive complessive di un'organizzazione relative alla propria prestazione ambientale come espresso formalmente dall'alta direzione. La politica ambientale fornisce un quadro di riferimento per condurre le attività e per definire gli obiettivi ambientali e i traguardi ambientali.

Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro: insieme di elementi interconnessi o interagenti utile a definire una politica e degli obiettivi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e come raggiungere tali obiettivi.

Sostenibilità e Sviluppo Sostenibile: la definizione più diffusa del concetto di sviluppo sostenibile è contenuta nel "Rapporto Brundtland" della Commissione Mondiale sull'Ambiente e lo Sviluppo (così chiamato dal nome della presidente di turno Gro Harlem Brundtland), elaborato nel 1987. Con svilup-

po sostenibile si indica un modello di sviluppo "che soddisfi i bisogni del presente senza compromettere la possibilità delle generazioni future di soddisfare i propri". Sostenibilità è quindi un approccio (alla società, così come all'attività d'impresa) orientato a garantire l'equilibrio tra le istanze presenti e quelle future, bilanciando le istanze economico-finanziarie, quelle sociali e quelle ambientali.

Stakeholder e multistakeholder: gli stakeholder, o "portatori di interesse", sono gruppi o singoli che, ragionevolmente, ci si aspetta siano interessati in modo significativo da attività, prodotti e/o servizi dell'organizzazione, o le cui azioni possono influenzare la capacità dell'organizzazione di implementare con successo le proprie strategie e di raggiungere i propri obiettivi. Secondo lo standard AA1000SES (elaborato dall'organizzazione inglese AccountAbility e riconosciuto come riferimento a livello internazionale), un'organizzazione può assegnare una priorità ai propri stakeholder o gruppi di stakeholder in base alla rilevanza di ciascuno di essi. La rilevanza è un attributo determinato dalla valutazione congiunta della dipendenza, dell'influenza e dell'urgenza che ciascuno stakeholder ha nei confronti dell'organizzazione, o di altri aspetti che caratterizzano la relazione tra lo stakeholder e l'organizzazione. L'approccio multi-stakeholder è quello che prevede che una determinata tematica venga affrontata con la partecipazione e la collaborazione di attori che rappresentano diversi interessi in relazione alla tematica stessa e hanno quindi istanze differenti. Questi possono essere, ad esempio, i diversi attori che concorrono ad una filiera produttiva, i rappresentanti di istituzioni, imprese e organizzazioni non profit, etc.

Supply Chain: processo di pianificazione, implementazione e controllo dell'efficiente ed efficace flusso e stoccaggio di materie prime, semilavorati e prodotti finiti e delle relative informazioni dal punto di origine al punto di consumo con lo scopo di soddisfare le esigenze dei clienti.

Tipologia di impiego:

- **full-time:** un dipendente a tempo pieno è un dipendente le cui ore lavorative su base settimanale, mensile o annua sono definite secondo la normativa nazionale e la prassi vigente in termini di orario di lavoro (come la normativa nazionale secondo cui il "tempo pieno" corrisponde a un minimo di nove mesi l'anno e ad un minimo di 30 ore a settimana);
- **part-time:** un dipendente part-time è un dipendente le cui ore lavorative su base settimanale, mensile o annua sono inferiori a quelle del "tempo pieno" come sopra definito.





lutech.group



lutech.group