

Sviluppo del capitale umano

OBIETTIVI

Aumentare la capacità di adattamento alle situazioni attuali e future.

Ambiente di lavoro positivo e motivante.

AZIONI

Percorsi formativi per la crescita professionale dei dipendenti.

Sviluppo nel gestionale di programmi per la gestione di formazione e addestramento.

Rafforzamento comunicazione interna.

Lo **sviluppo del capitale umano** è uno degli obiettivi principali di ogni organizzazione moderna, in quanto asset che consente all'azienda di mantenere la propria competitività e costruire un contesto lavorativo positivo e motivante capace di trattenere e attrarre nuovi talenti.

Affinché ciò possa verificarsi, l'azienda è chiamata a individuare attività, processi e strategie finalizzate a migliorare il benessere, le conoscenze e competenze del personale.

La formazione viene intesa come chiave per la trasmissione del sapere e l'adeguamento del know-how, veicolo di riqualificazione e crescita professionale e fattore di trasformazione dei sistemi di relazione e di valore.

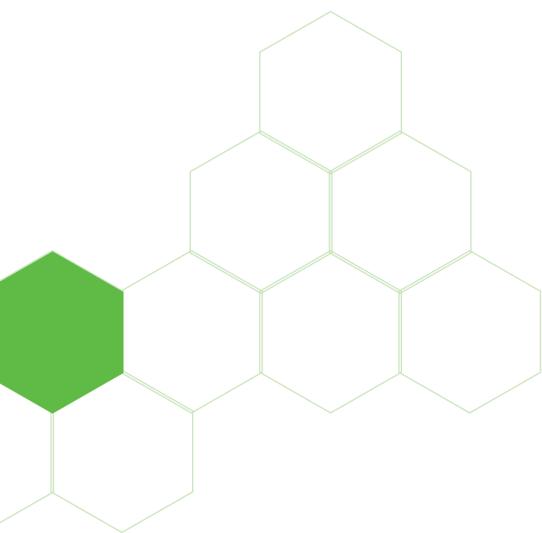
Il Gruppo, adottando il tema "Sviluppo del Capitale Umano" **lavorerà nel triennio per:**

- definire un percorso formativo programmato per i dipendenti, coinvolgendo i responsabili di area, che possa stimolare l'attenzione e la partecipazione all'intero "ciclo di vita aziendale";
- implementare nel proprio gestionale un programma atto a organizzare, registrare e valutare la formazione del dipendente e permettere di estrarre i dati necessari a misurare l'efficacia del processo;

- rafforzare la comunicazione interna per migliorare il clima aziendale e l'operatività.

- Considerato efficace e di alto valore il "percorso maieutico", concluso nel 2023, da parte del ramo manageriale, la proprietà ha deciso di estenderlo a carattere volontario ai collaboratori delle sedi localizzate in Valle Camonica, con avvio del corso nel 2024.

Il progetto si rivolge alla "persona", con il fine di innescare un processo di presa di consapevolezza di sé che si traduce in evoluzione individuale, incremento di competenze relazionali, consolidamento e capacità di gestione delle soft skill, miglioramento della coesione e del vissuto di appartenenza al gruppo.





Formazione

CRESCITA AREA ESG – L’Area ESG del Gruppo Lucefin è cresciuta sotto il profilo formativo. La figura di comunicazione, entrata nell’area nel 2022, ha concluso nel 2024 il Master Universitario di I livello in “Gestione e comunicazione della Sostenibilità – Formazione, green jobs, circular economy”, con la discussione del paper scientifico “L’impresa sostenibile. Il percorso di doppia materialità del Gruppo Lucefin”. L’elaborato ripercorre l’analisi di doppia materialità dell’azienda, relativa elaborazione dei dati e comunicazione all’esterno.

FORMAZIONE IN MATERIA DI SOSTENIBILITÀ D’IMPRESA – Ritenuto fondamentale approfondire la Sostenibilità all’interno dell’azienda, presso i siti distributivi sono stati avviati momenti di ascolto e confronto tra aree e professionalità differenti. Ad inizio 2024 l’iniziativa è stata ampliata su tutti i siti del Gruppo, contestualmente allo stakeholder engagement avviato per l’analisi di doppia materialità. La formazione ha restituito un quadro dettagliato delle evoluzioni che impatteranno il mercato e il loro lavoro, ma anche delle azioni intraprese dall’organizzazione nel presente e per il futuro.

GLI ACCIAI E LA LORO TRASFORMAZIONE A FREDDO – È stato riproposto ed esteso a tutti i reparti produttivi di

Trafilix Esine e Berzo Production Unit il corso di formazione interna avviato nel 2022. L’iniziativa è finalizzata ad ampliarne la competenza tecnica: una più approfondita conoscenza degli acciai del Gruppo e lo studio del processo per la loro trasformazione a freddo.

Una delegazione Trafilix Industries composta da tecnici ed operatori ha visitato l’acciaieria Ori Martin (BS) leader nella produzione di acciai speciali, come riconoscimento alla partecipazione alla prima edizione del corso “Gli Acciai e la loro trasformazione a freddo”.

MATERIALI E TRATTAMENTI PER IL SETTORE ARMIERO – Trafilix Industries e l’unità distributiva Comet Acciai del Gruppo hanno organizzato una giornata dedicata ai clienti bresciani del settore armiero, divisa in due momenti formativi: conferenza e visita agli impianti produttivi. Si punta così a diffondere all’esterno l’esperienza tecnica di Trafilix e la collaborazione con il Politecnico di Milano.

COLLANA “THE STEEL TRILOGY”, la conclusione di un percorso – Realizzata la versione digitale inglese della pubblicazione “Metallurgia degli acciai – Parte II”. Si conclude un ciclo di lavoro iniziato circa dieci anni fa e racchiuso nella collana “Trilogia dell’acciaio”, interamente disponibile in lingua.

Formazione dipendenti

	2021	2022
ORE DI FORMAZIONE	8.244	6.399
ORE PER DIPENDENTE	15	12



Nota: dato calcolato per il 2021 e 2022 considerando il totale di ore formazione e addestramento svolte da tutto il personale, sia dipendente che in somministrazione.

Migliorato il dato del 2023 tenendo conto dei conteggi GRI 2-7 e 2-8, per cui per calcolare le ore di formazione sono stati considerati i corsi svolti dai dipendenti e dal personale in somministrazione assunto entro marzo dell'anno successivo (totale 523 persone).

Completiamo il dato evidenziando, anche se non richiesto da GRI 404-1, le ore totali di addestramento per nuovi inserimenti e cambio mansione conteggiato su tutto l'organico attivo durante il 2023.

Welfare

Per le aziende italiane del Gruppo è presente dal 2022 un sistema di flexible benefit definito in un **Piano di welfare** destinato alla collettività dei dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato con anzianità di servizio superiore a 6 mesi.

Si è posto l'accento sulla figura del dipendente sotto l'aspetto personale, valorizzando la famiglia e la crescita formativa all'interno della stessa. La formazione scolastica dei dipendenti e dei loro figli (naturali e/o adottivi) viene intesa come attestato di crescita non solo individuale ma collettivo.

Nel 2023, in occasione del 50° anniversario Trafilix, il Piano di welfare aziendale è stato integrato con una premialità nei confronti di coloro che da 30 anni sono parte integrante della storia del Gruppo. Gli importi sono erogati attraverso un'apposita piattaforma che permette la fruizione di beni e servizi.

Sono previste localmente **convenzioni** con attività di

erogazione di servizi, sport e benessere, che prevedono agevolazioni di vario tipo per il personale del Gruppo. Ove non ancora previste, saranno incentivate nel triennio.

Sono sottoscritte iscrizioni a **fondi salute** previsti a livello contrattuale.

Si garantisce ogni anno una **visita senologica gratuita alle donne del Gruppo**.

Per quanto riguarda le aziende estere, il Gruppo si è conformato alle dinamiche locali, strutturando un'organizzazione del lavoro che permetta ai propri dipendenti di conciliare il rapporto vita-lavoro in maniera autonoma ed appagante e, contemporaneamente, di garantire la presenza dell'azienda sul mercato. Altre iniziative differenziate fra i vari reparti e che prendono in considerazione le diverse esigenze dei dipendenti completano l'offerta welfare dell'azienda.