



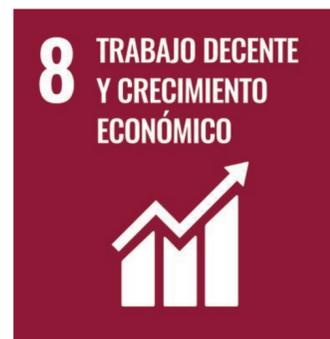
Capital humano



Equipos de alto rendimiento

La innovación y el desarrollo de nuestros colaboradores son parte fundamental de nuestra cultura organizacional, lo que nos permite crecer de manera sostenible.

Bajo estas premisas, trabajamos diariamente para contribuir a los ODS 8 y 9.



Compromiso

Promovemos la igualdad de oportunidades durante toda la carrera laboral de nuestro personal, así como también, impulsamos, a través de nuestra política salarial, la equidad en remuneración por categoría laboral y desempeño de cada uno de acuerdo a nuestra Política de Buenas Prácticas Sociales.

Como Grupo, en búsqueda del desarrollo, la promoción profesional y la retención de nuestros talentos, realizamos programas de desarrollo individual para acompañar a cada uno en su crecimiento profesional.



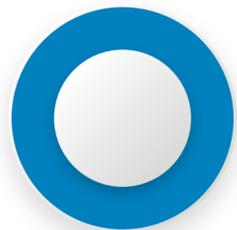
Desafíos para el desarrollo del capital humano

Durante el 2022, hicimos foco en la **Mejora Continua** y en la **Innovación**, contribuyendo al ODS 4, Educación de Calidad, y a la meta 4.4, formando a nuestros colaboradores en las competencias necesarias para desarrollarse en sus puestos laborales.

Durante este período, continuamos consolidando nuestro **Modelo de Excelencia Operacional Citrusvil (MEOC)** inspirado en la metodología del Lean Management. Por ello, profundizamos la formación de nuestro capital humano en diferentes rutinas diarias para lograr una mayor optimización en nuestros procesos.



Metodología de trabajo consensuado y sistematizado



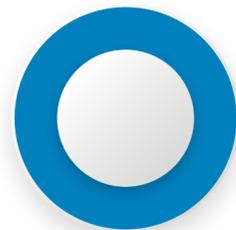
Diseño e implementación MEOC

Construir la confianza en la metodología



Empoderar a líderes Lean para distribuir el conocimiento

Mayor autonomía de los equipos



Desarrollo de equipos sinérgicos y colaborativos con visión integral de los procesos

Información en tiempo real para la toma de decisiones



Ordenar las prioridades y trabajar en lo importante

Planificar y programar bajo soluciones desde raíz



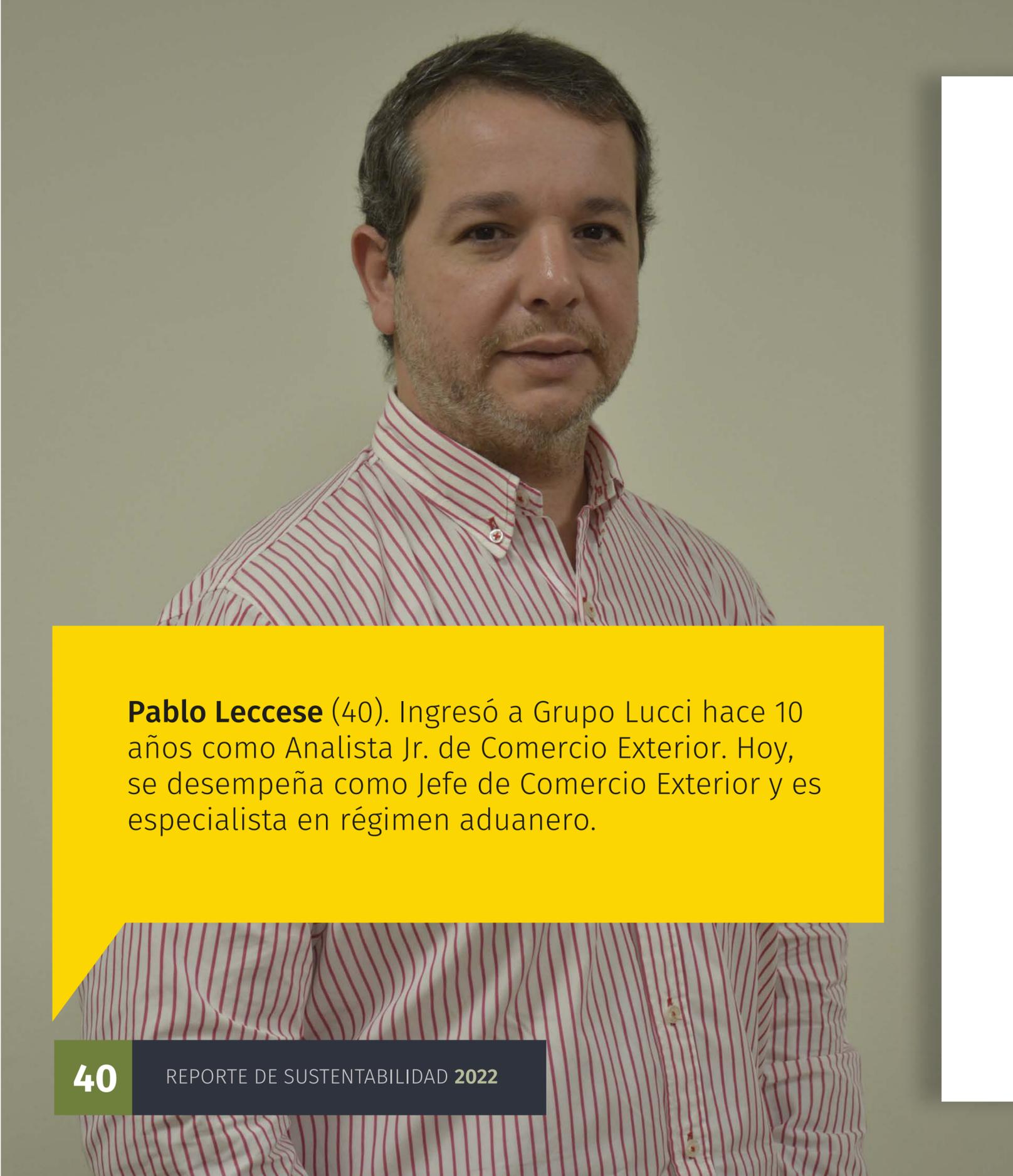
Reducción de costos, incremento de la productividad y crecimiento sustentable

Se enfatizó en las siguientes rutinas:

- » **Hoshin Kanri y planificación Lean:** en búsqueda de establecer los objetivos y el cronograma de ejecución.
- » **Asakai diario:** permite el aseguramiento de la operación normal, la identificación de anomalías y el correcto manejo de los desvíos.
- » **Gemba Walk:** a través del recorrido diario de nuestra gerencia y jefaturas por los lugares de trabajo con foco en los 5 ejes principales: Seguridad/Medio Ambiente - Calidad - Productividad - Costos y Desarrollo de Personas.
- » **Resolución de problemas:** metodología para el análisis de los problemas recurrentes de nuestros procesos que requieren intervención para la superación.



Testimonios de los protagonistas
del MEOC en primera persona



Casos de desarrollo

Pablo lideró exitosamente la fase I del sistema de gestión FX, en conjunto con Sistemas y Compliance, en búsqueda de la mejora continua.

“Claramente, Grupo Lucci es el lugar que me permite desarrollar mi carrera y le da un impulso todo el tiempo desde la práctica y formación profesional. En la actualidad, puedo brindar a mi equipo la experiencia, guiarlos en su propio desarrollo y formación y contribuir, desde mi lugar, a la toma de decisiones.

Esos son mis pilares básicos que me permiten crecer tanto profesional como personalmente, con la mirada puesta en los objetivos y metas individuales, así como en la atención y reconocimiento para el equipo”.

Pablo Leccese (40). Ingresó a Grupo Lucci hace 10 años como Analista Jr. de Comercio Exterior. Hoy, se desempeña como Jefe de Comercio Exterior y es especialista en régimen aduanero.



Rodrigo Ponce de León, Ing. Agrónomo, (40).

Ingresó a Grupo Lucci en el año 2010 como jefe de zona en fincas de caña de azúcar; luego asumió nuevas responsabilidades en Producción Primaria en Citricultura y en I + D de campo desde abril 2022.

Ávido de nuevos aprendizajes y dispuesto a generar nuevas oportunidades que agreguen valor para su área, tiene un rol destacado en Innovación y Desarrollo desde Producción Primaria.

Hoy su principal desafío es innovar, poner en constante práctica las lecciones aprendidas a lo largo de su recorrido profesional para impulsar a su equipo a explotar su potencial, desafiar las prácticas de producción, con foco en el equilibrio con la naturaleza, y hacer rentables los negocios.

“Crecí porque Grupo Lucci me brindó oportunidades, accedo a nuevas herramientas y conocimientos de la mano de expertos. Descubrir la importancia de la mejora continua, me impulsó a generar objetivos más ambiciosos e ir tras ellos en equipo. Construir buenas relaciones interpersonales y aprender es lo que destaco de mi tarea laboral todos los días. ¡Eso propició mi desarrollo y hace que vaya por más!”



Sebastián Reinoso Rojo, Ing. Zootecnista, (44). Ingresó a Engordar en septiembre del 2004 y su primer desafío fue gestionar el Feedlot del establecimiento Santo Domingo, por un reemplazo. Luego, se desarrolló en otras posiciones en los campos agrícola-ganaderos y pudo conocer diferentes equipos de trabajo. Desde el 2006, está a cargo de la zona sur de la ganadería, con 2 campos bajo su responsabilidad: Santo Domingo y El Carmen.

La cultura de Grupo Lucci impulsa la mejora continua y el espíritu emprendedor de los equipos, facilitando el intercambio entre diferentes disciplinas.

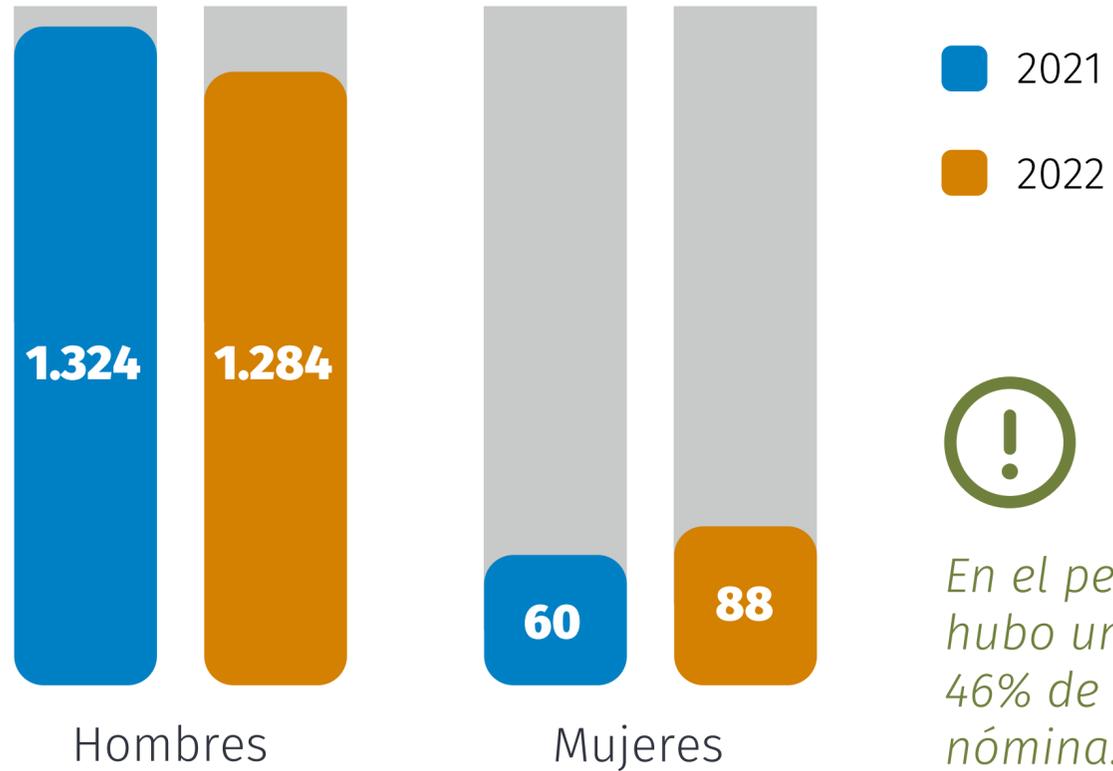
*“Hoy, a varios años de la primera entrevista que tuve con el fundador de la empresa, Don Vicente Lucci, y con su hijo, el Ing. Pablo Lucci, siento que estoy a mitad de camino, con muchas experiencias vividas y con muchas más por desarrollar. Ese entusiasmo me lleva a poder enseñar lo que hasta aquí aprendí a quienes recién empiezan, y a seguir aprendiendo nuevas formas de hacer las cosas, buscando crecer en un mundo de constantes cambios”, comenta **Sebastián Reinoso Rojo.***

Sebastián expresa que es prioritario en su desarrollo la capacitación recibida en la empresa y también aquellas otras formaciones novedosas sobre su área de experiencia. Dentro de su especialización en la producción de bovinos, se define interesado en una ganadería regenerativa de mirada holística y también es curioso por herramientas tecnológicas aplicadas a la producción.

Nuestros colaboradores

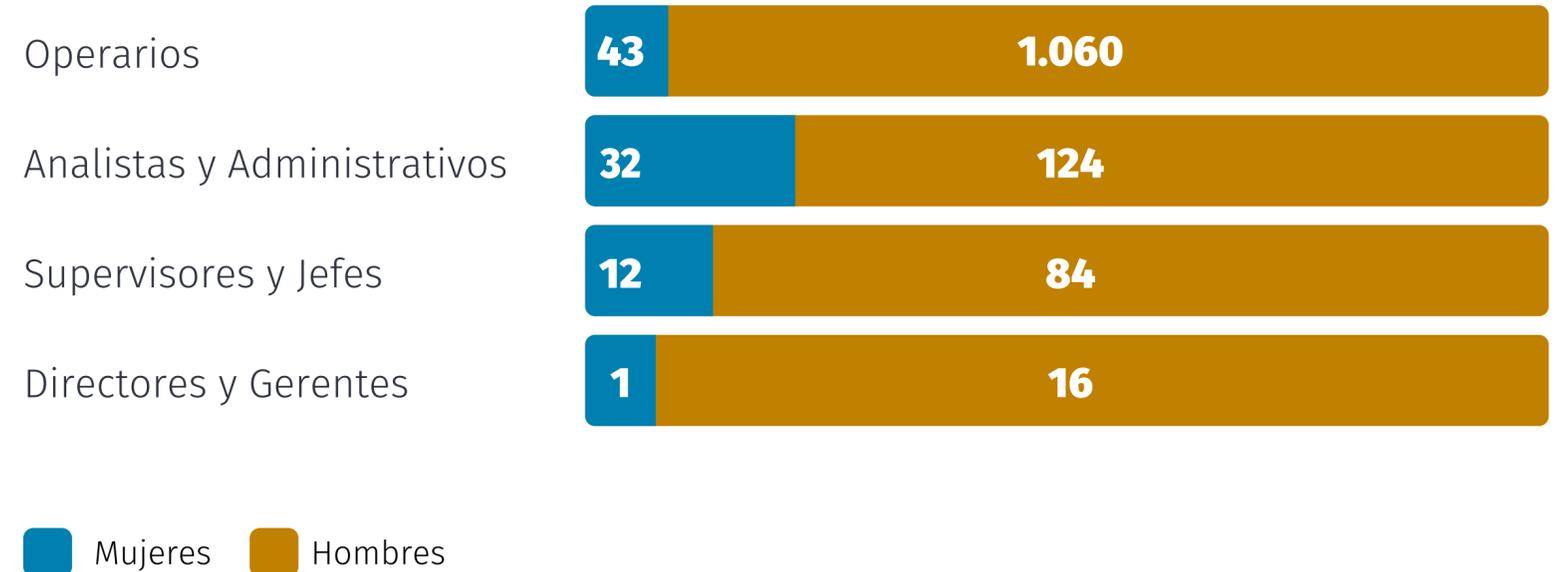
Somos uno de los mayores empleadores privados de la provincia de Tucumán, con un total de 1.372 colaboradores activos durante 2022.

Composición de nuestra plantilla por género



En el período reportado, hubo un aumento de un 46% de mujeres en la nómina.

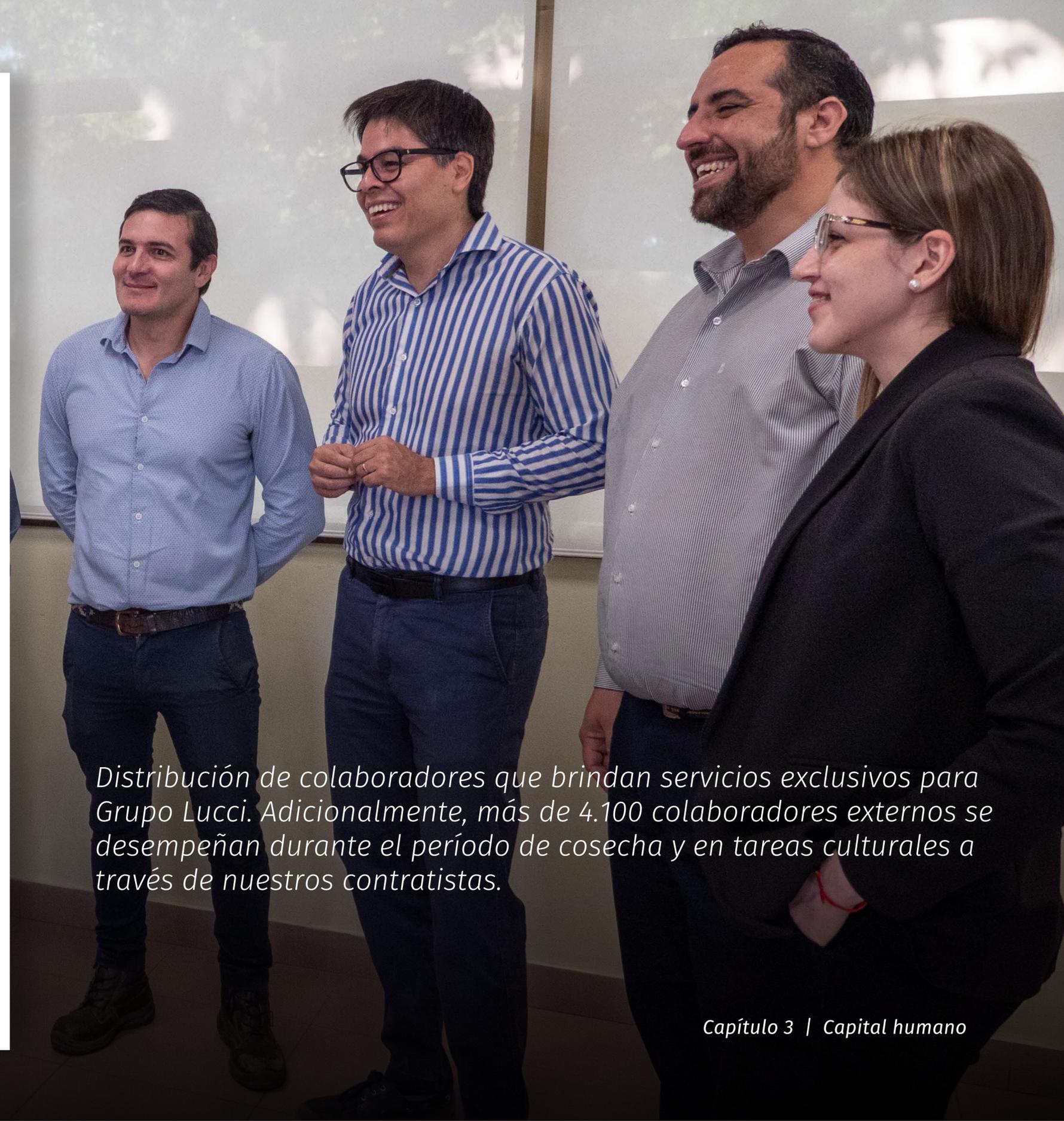
Distribución por género y categoría laboral 2022



El 87% de nuestros directores y gerentes proviene de las provincias en las que tenemos bases operativas.

Distribución por contrato laboral y género

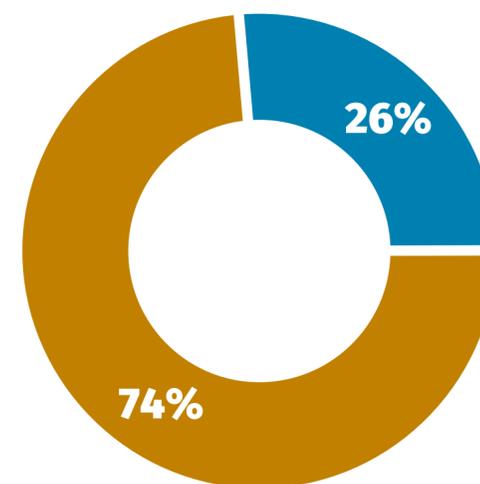
Contratación	Mujeres	Hombre
Agrario perm.prest.discont.	0	15
Agrario temporario	1	13
Permanente	52	596
Permanente tiempo parcial	2	0
Plazo fijo	23	104
Temporario	10	463
Construcción	0	92
Período de prueba	0	1
Total	88	1.284



Distribución de colaboradores que brindan servicios exclusivos para Grupo Lucci. Adicionalmente, más de 4.100 colaboradores externos se desempeñan durante el período de cosecha y en tareas culturales a través de nuestros contratistas.

Gremios y sindicatos

En Grupo Lucci, hacemos de la protección de los derechos de los trabajadores un pilar de nuestra estrategia de sostenibilidad. En este mismo sentido, aportamos al ODS 8, particularmente a la meta 8.8 que propone, en consonancia con la Organización Internacional del Trabajo y en respeto de la legislación nacional vigente, la defensa de los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva. De este modo, nuestra Política de Buenas Prácticas Sociales establece que respetamos la libre asociación sindical. Asimismo, establecemos un diálogo constructivo con sus representantes sindicales libremente escogidos y de negociación de buena fe.



Acuerdos de negociación colectiva

-  Fuera de convenio
-  Bajo convenio colectivo de trabajo

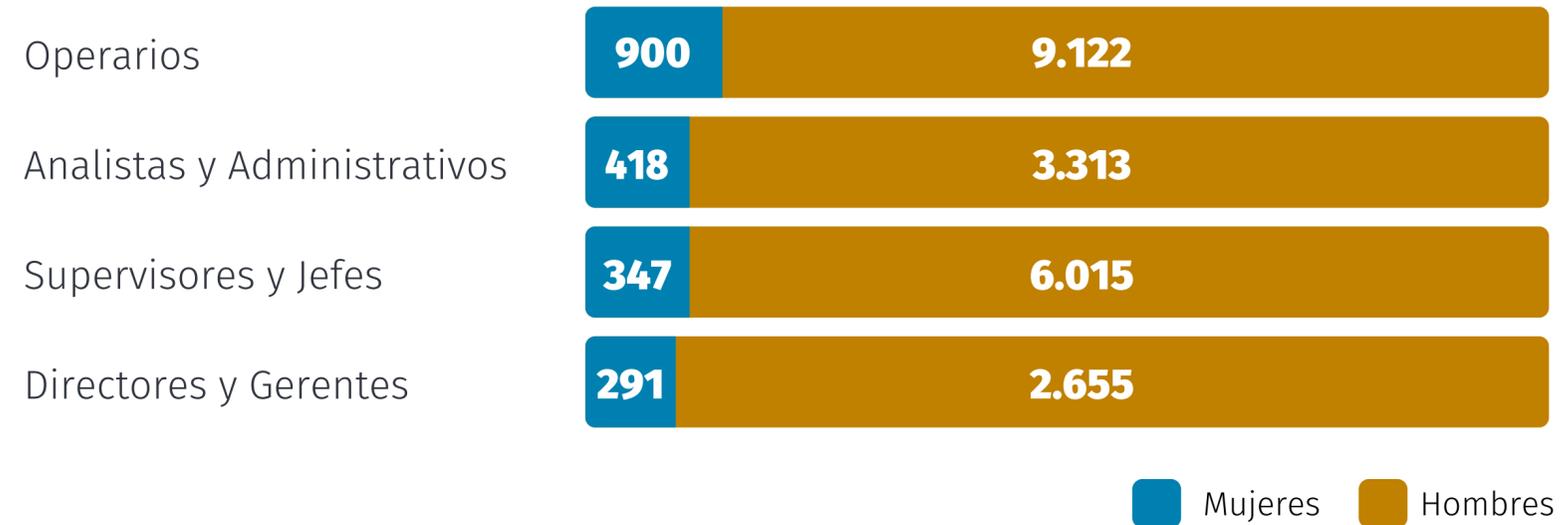
Los principales sindicatos con los que nos relacionamos por nuestras actividades son:

- » Sindicato de Trabajadores de Industrias de la Alimentación (STIA),
- » Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE),
- » Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA)
- » Sindicato Monte Redondo,
- » Sindicato de Cañeros (SARA),
- » Unión de trabajadores de entidades deportivas y civiles (U.T.E.D.Y.C),
- » Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE),
Comisión Nacional de Trabajo Agrario.

Formación

Contar con equipos capacitados es fundamental para lograr productos de calidad y cumplir con los requerimientos y expectativas de nuestros clientes. Por eso, desde Grupo Lucci, fomentamos los planes de formación continua destinados a que nuestros colaboradores puedan superarse día a día:

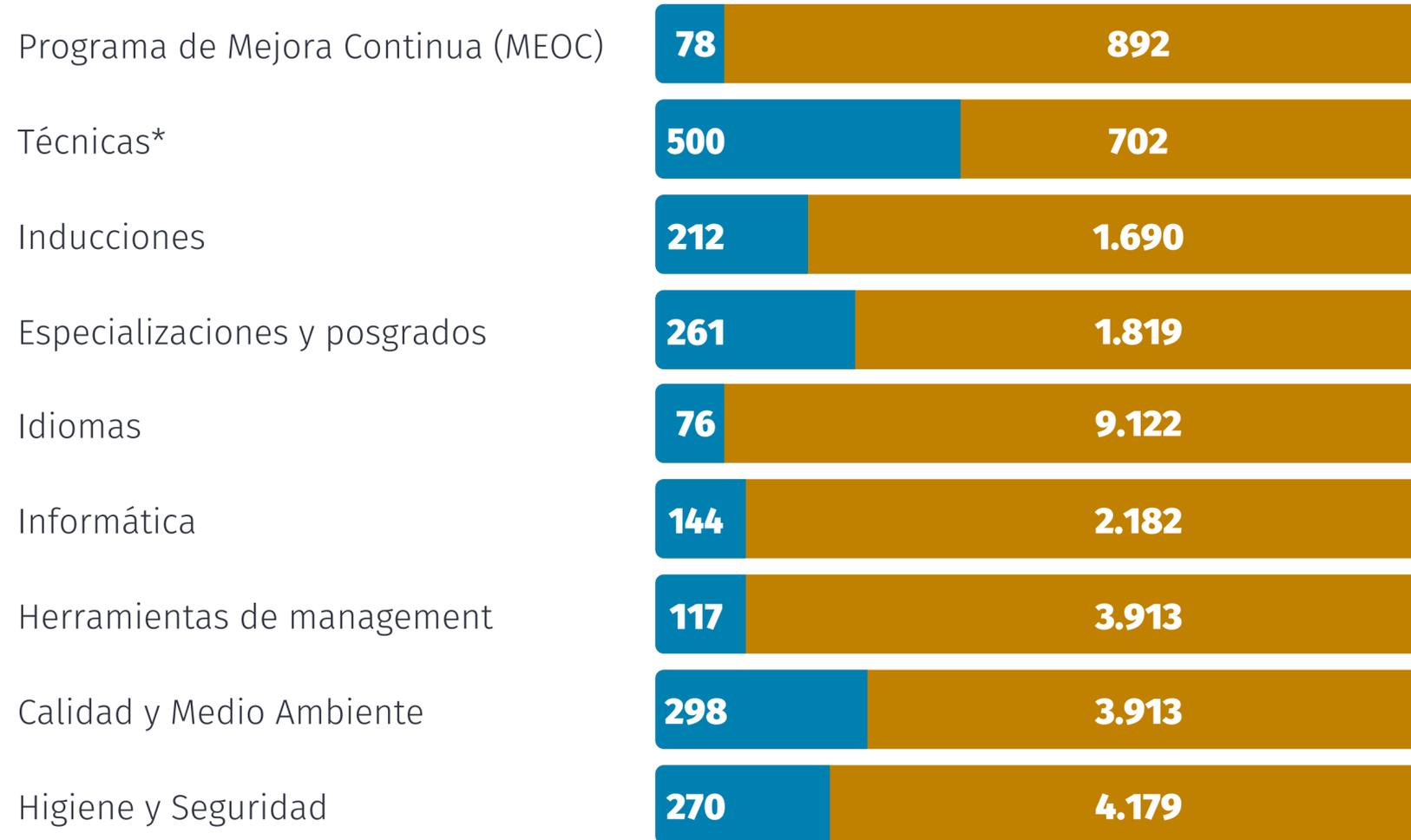
Horas de formación por categoría laboral y género



! En 2022, brindamos un total de 23.061 horas de capacitación, promediando 16 horas anuales por empleado. Aumentamos un 60% la cantidad de horas destinadas a la formación con respecto al 2021, que fueron 14.369.



Horas de formación distribuidas por temática y género

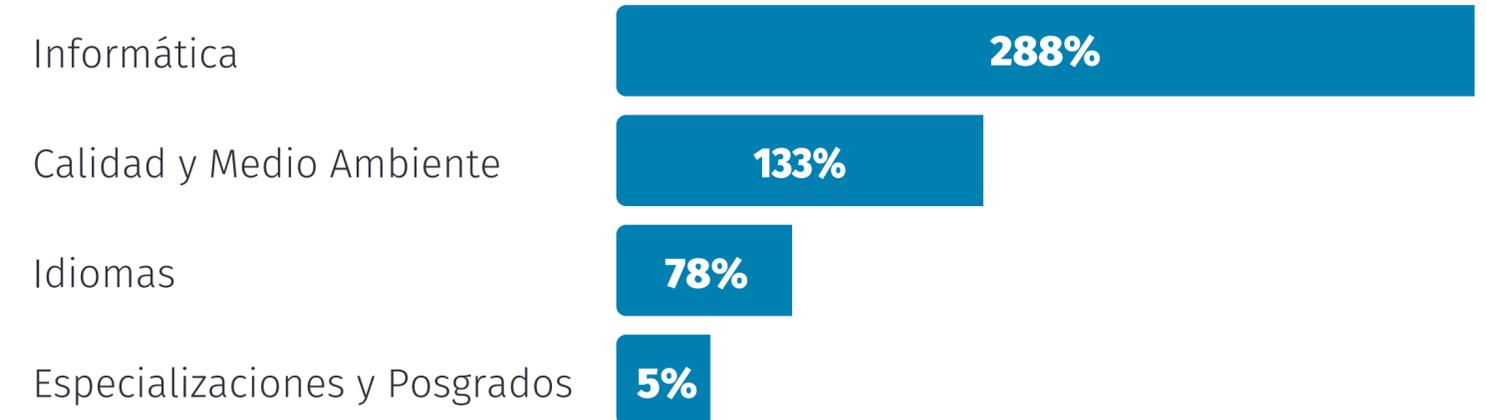


* Capacitaciones Técnicas incluye todas las capacitaciones de formación práctica mediante el desarrollo de conocimientos técnicos y habilidades que puedan aplicarse al trabajo diario

 Mujeres  Hombres

 *Logramos un incremento en la cantidad de horas de capacitación, alcanzando en total de 21.105 horas en hombres y 1.956 en mujeres.*

Porcentaje de incremento de horas de formación por temática



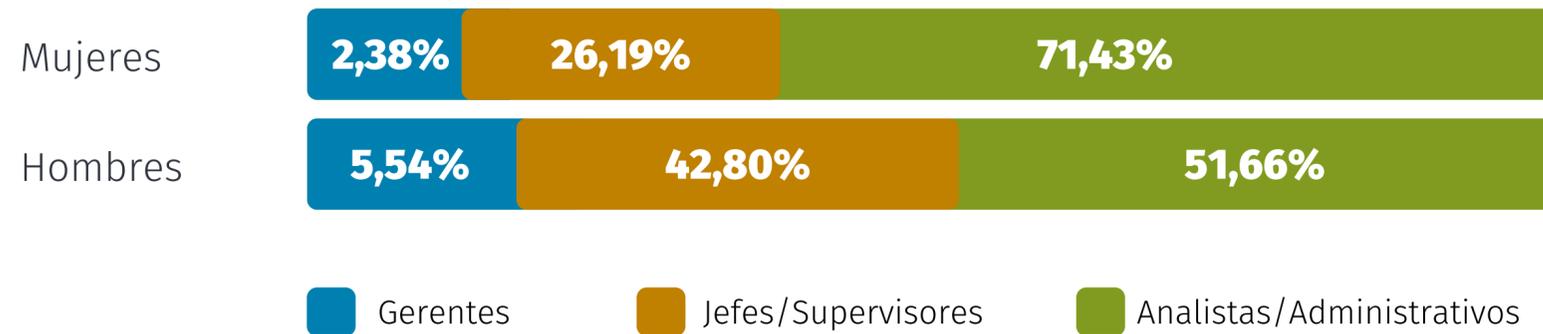
 *A través de estas capacitaciones, brindamos mayor competencia a nuestros colaboradores con respecto a los desafíos organizacionales.*



Evaluaciones de desempeño por categoría laboral

Como parte del desarrollo, acompañamos a nuestros colaboradores en sus carreras laborales. Anualmente, realizamos evaluaciones de desempeño con la finalidad de evaluar las competencias, el potencial y la adecuación de los colaboradores en la posición, generando planes de carrera para ellos. Durante el 2022, se evaluó al 22,81% de la plantilla de la compañía, fuera de convenio.

Distribución de evaluaciones periódicas por género y categoría laboral



Nuestro desafío 2023 es profundizar este proceso a fin de extenderlo a posiciones operativas.

Beneficios para nuestros colaboradores

Como parte de promover la conciliación laboral con la vida personal y familiar, buscamos desarrollar vínculos sanos y duraderos con nuestros colaboradores. Es por esto que hemos definido una serie de beneficios corporativos¹.

- » Trabajo híbrido
- » Horario flexible
- » Programa de beneficios: descuentos y sorteos a través de la Tarjeta Bonus
- » Medio día libre por cumpleaños
- » Voucher por maternidad o paternidad
- » Voucher por matrimonio
- » Descuentos en farmacias y gimnasios
- » Seguro médico Upgrade

¹ No se brindan coberturas por incapacidad e invalidez ni la posibilidad de participación accionaria. Los beneficios son para colaboradores permanentes de la compañía, a excepción de los cumplimientos legales, que incluyen a todo colaborador.

Desafíos 2023

- » Implementación y ejecución de Success Factor, para automatizar e integrar procesos de administración de personal y desarrollo organizacional.
- » Promover espacios de encuentro que nos permitan fortalecer el capital humano, identificándolo con nuestros valores y la visión 2030.
- » Desarrollo y gestión del talento interno mediante el mapeo de colaboradores y realización del Programa de Desarrollo Individual (PDI).
- » Acompañar a la organización en el MEOC, implementando y consolidando rutinas de trabajo de Lean management, tanto en áreas operativas como de servicios.
- » Consolidar la plataforma e-learning como una herramienta que nos permita gestionar el aprendizaje.



Generamos entornos seguros e indicadores de seguridad y salud ocupacional

En línea con el ODS 3, Salud y Bienestar, ofrecemos condiciones de trabajo seguras y saludables que promueven el bienestar y el desarrollo de nuestros colaboradores, lo que, además, permite incrementar la capacidad productiva. Realizamos acciones para generar y garantizar entornos de trabajo seguros que se traducen en los indicadores de desempeño que siguen posicionando con liderazgo a todas las empresas de Grupo Lucci en sus segmentos. Además, nuestra Política Integrada de gestión contempla no sólo nuestras actividades propias sino también a nuestros contratistas y comunidades vecinas.

Desde el año 2012, estamos certificados con norma de gestión para la seguridad y salud en el trabajo. En 2021, migramos nuestro sistema al estándar ISO 45001:2018, actualmente, la única normativa vigente de carácter internacional enfocada en proporcionar un ambiente de trabajo seguro para los colaboradores. Nuestra certificación ISO 45001:2018 alcanza las Plantas Industriales de Citrusvil y el Empaque de Cevil Pozo.

Contamos con el departamento de Salud Ocupacional, que ofrece cobertura las 24 horas en las plantas industriales, junto con el servicio de medicina laboral y enfermería. La gestión se ve impulsada por el área de Higiene y Seguridad y Capital Humano, quienes gestionan de forma permanente la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.



Programa de Gestión de Riesgos del Trabajo

Con la finalidad de prevenir los riesgos laborales, realizamos, en forma periódica, un análisis de los puestos de trabajo, identificando el tipo y clase de peligro al que nuestro personal está expuesto, y planteamos controles operacionales para abordarlos.



En el 2022, implementamos un sistema de Reportes de Incidentes con la finalidad de procesar información valiosa para trabajar en la gestión de prevención de accidentes. Este sistema facilita que los colaboradores puedan acceder a reportar desvíos detectados individualmente, con la finalidad de co-construir los indicadores de seguridad. Además, la nueva metodología permite gestionar de forma ágil, minimizando los riesgos.

A través del Reporte de Incidentes, buscamos prevenir accidentes, para que cualquier interesado pueda dar aviso y documentar todas las condiciones y/o actos que puedan llegar a producir un accidente en nuestras instalaciones. Si bien venimos trabajando con este método desde hace varios años, en este período implementamos la versión digital, para que se pueda reportar cualquier condición insegura desde dispositivos tales como smartphones, tablets y computadoras.



**Un lugar limpio y ordenado,
es un lugar seguro.**

Reportá toda situación insegura que detectes

Para dar aviso de los actos o Condiciones Inseguras en las diferentes áreas de trabajo, escanea el Código QR con tu celular y completa el formulario.

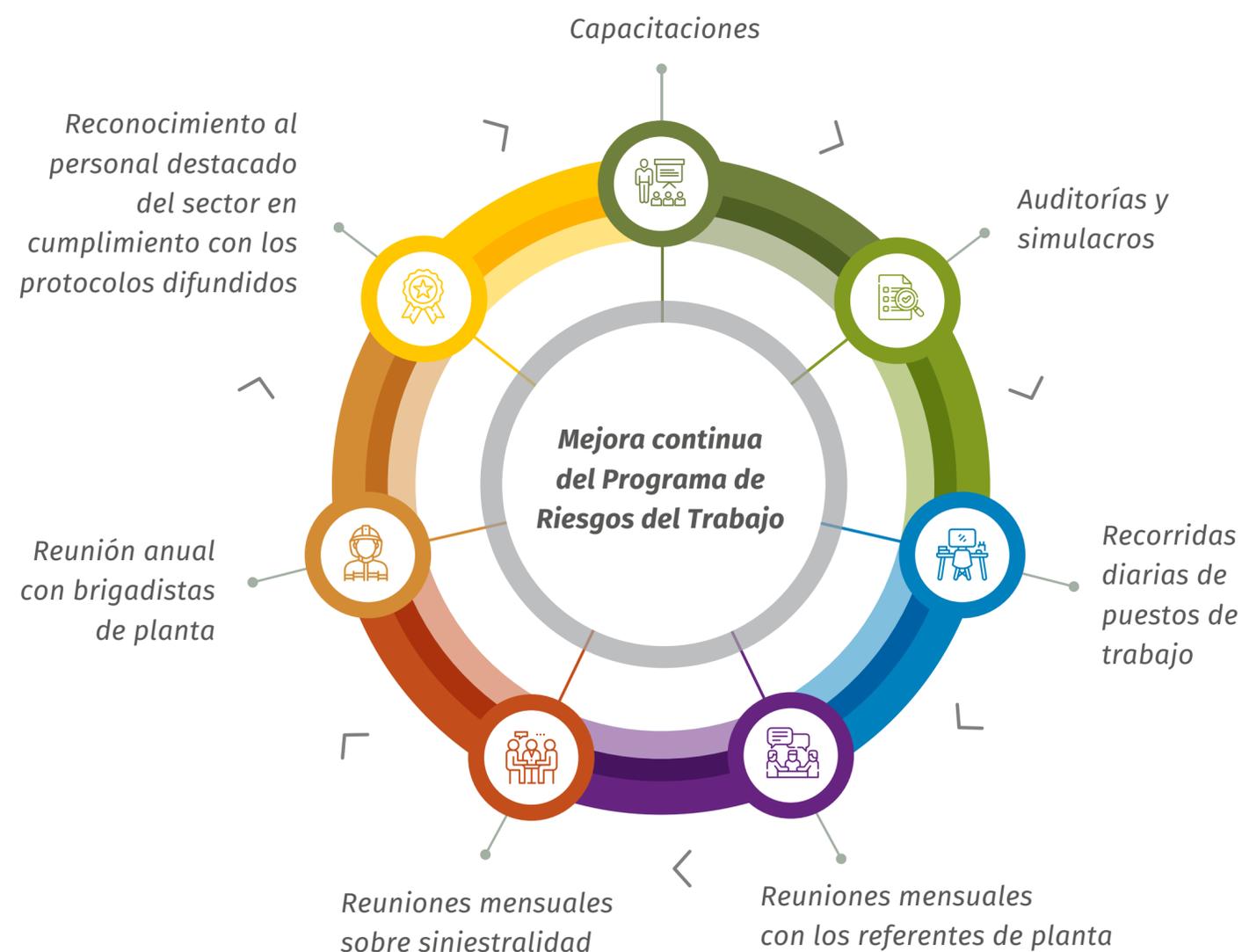
También podés solicitarlo vía WhatsApp a los siguientes números:

3815768249
3814461470
3813048812

www.grupolucci.com.ar




Como parte de los controles operacionales definidos para abordar los posibles riesgos en el trabajo, nuestro departamento de Higiene y Seguridad concientiza a nuestro personal en las medidas de prevención necesarias para realizar su tarea de forma segura:





Digitalización y mayor alcance

Enfocados en el acceso al conocimiento, incluimos la inducción de Higiene y Seguridad, capacitación inicial para nuevos colaboradores, en la plataforma e-learning de formación. También, la rediseñamos para que sea más interactiva y didáctica para lograr un mejor desarrollo de los contenidos. Buscamos un mayor alcance para el 2023, con impacto en 400 personas.

Nuestra brigada de emergencia

Contamos con una brigada de emergencia integrada por referentes de los sectores y plantas industriales comprometidos a actuar ante situaciones de emergencia que se puedan presentar en su labor diaria.

Hemos desarrollado un procedimiento de preparación y respuesta ante emergencias en el cual se identifican las situaciones de ese tipo que pueden ocurrir dentro de nuestras instalaciones, así como la matriz de decisiones correspondiente a cada tipificación.

Para estar preparados y actuar en caso de ser necesario, nuestros brigadistas son formados y actualizados permanentemente por parte del Departamento de Higiene y Seguridad, apoyados por un especialista externo, con el fin de proteger vidas, bienes y ambiente.



Contamos con un **Programa de Auditores Internos**, cuyo propósito es mantener los estándares de certificación y evaluar el rendimiento de los sistemas de gestión; de esta manera, se optimiza la tarea diaria, asegurando la calidad y seguridad en cada una de las etapas del proceso.

Las auditorías del Sistema de Gestión integrado (SGI) permiten obtener una perspectiva imparcial del sistema, una evaluación de su desempeño, el cumplimiento de los requisitos de las diversas normas integradas – Calidad, Inocuidad, 5S, Medio Ambiente, Salud y Seguridad en el trabajo-, las fortalezas y las oportunidades de mejora. Valiéndonos de las herramientas digitales disponibles, buscamos generar espacios comunes que redunden en aprendizaje organizacional, fomentando la accesibilidad al conocimiento de nuestro personal.

Por ello, en 2022 lanzamos un proceso de e-learning, a través de una plataforma, en la que hemos abarcado actividades vinculadas con la inducción, la formación en herramientas informáticas y 12 actividades vinculadas con calidad, seguridad industrial y salud ocupacional. También hemos incluido en esta plataforma nuestro Programa de Integridad para que todo el personal tenga acceso y actualice sus conocimientos.



Los temas abordados en las capacitaciones durante 2022 fueron los siguientes:

- » Materiales peligrosos y práctica en zona de amoníaco
- » Fuego y práctica de tendido de líneas y simulacro de incendio
- » Técnicas de ataque forestal y la práctica con herramientas forestales
- » Primeros auxilios
- » Uso de extintores
- » Maniobras de emergencia por pérdida de NH3
- » Armado y despliegue de líneas de agua con mangueras
- » Prácticas de protección contra incendio
- » Técnicas de rescate en emergencias



Como todos los años, organizamos un evento con la participación de los Directores de la empresa, para reconocer a nuestros brigadistas. En la actualidad, contamos con 45 brigadistas de planta, que en campaña, están identificados con un casco rojo y se dividen en diferentes grupos distribuidos en nuestras plantas industriales y de empaque, para de brindar apoyo ante cualquier situación de emergencia.

“

Ser brigadista... Es estar comprometido 24 horas del día, los 365 días del año, con la prevención. Es estar atento a cualquier evento que pueda ocurrir, ya sea un incidente, accidente, emergencia, y actuar en consecuencia.”

En casa nos esperan, por eso la seguridad es lo primero.

Marcos Vera, 44 años
Jefe de Supervisores



**Práctica
de simulacro**

Capacitación sobre incendios de pasturas y forestales para campos agrícolas

Entre los meses de junio y octubre, la región este de Tucumán sufre frecuentes incendios debido a las inclemencias climáticas. Este año, llevamos adelante una capacitación específica sobre control de incendios de pasturas y forestales, cuyo objetivo fue proporcionar al personal de fincas de la zona los conocimientos básicos sobre este tipo de incendios forestales. De esta manera, nuestros colaboradores pueden participar en este tipo de situaciones de forma organizada, estableciendo un sistema de respuesta basado en la seguridad de los intervinientes, logrando el máximo rendimiento de los elementos disponibles en las fincas, y minimizando el daño patrimonial.

Dentro de la formación, se abordaron temáticas tales como: tipos de combustibles forestales, organización, métodos de ataque, uso de herramientas manuales y aprovechamiento y uso dual de herramientas agropecuarias para el combate de incendios forestales.



Se realizaron 4 capacitaciones, durante 20 horas en total, en las cuales participaron 82 colaboradores de 12 establecimientos agroganaderos.

Gestión de 5S

Hemos adoptado la metodología 5S, con el objetivo de que nuestros lugares de trabajo sean más organizados, ordenados y limpios de forma permanente, contribuyendo así a nuestro Plan Estratégico y fortaleciendo nuestra cultura corporativa.



Clasificación:
Eliminar todo lo que sea inútil.

Orden:
Organizar el espacio de trabajo eficazmente.

Limpieza:
Eliminar la suciedad.

Estandarización:
Establecer normas y procedimientos. Señalar anomalías.

Disciplina:
Continuar mejorando. Fomentar esfuerzos.



 Conocé aquí más sobre las mejoras del año 2022

Desafíos 2023

Para el próximo año, planificamos acciones para reforzar el compromiso con la seguridad en nuestras operaciones:

- » Mayor arraigo de la metodología 5S a nivel operativo.
- » Continuar con la implementación del Programa de Auditores Internos con el objetivo de fortalecer la cultura organizacional.
- » Focalizarnos en la gestión de la prevención y ejecutar, junto con todos los colaboradores, los reportes de incidentes, para generar indicadores asociados y fortalecer la prevención de accidentes laborales.

