



IL BILANCIO RESPONSABILITÀ SOCIALE DI LUBE Srl



Data	Redatto da	Verificato da	Approvato da
05.03.20	RSG	SPT	Direzione



SOMMARIO

1. Introduzione	3
2. La società	3
3. Storia e prodotti	3
4. Politiche e valori	5
4.1 Politica di responsabilità sociale	5
4.2 Politica di responsabilità sociale per le Agenzie del Lavoro	6
4.3 Politica per la qualità, ambiente e sicurezza	7
4.4 Politica per la sicurezza chimica	8
4.5 Codice di condotta	9
5. Stakeholder	9
6. Struttura organizzativa	12
7. Gestione responsabile del business	13
8. Il valore delle persone	13
8.1 Divieto al lavoro infantile	13
8.2 Divieto al lavoro obbligato	14
8.4 Salute e sicurezza	16
8.5 I collaboratori	19
8.6 La selezione e il turnover del personale	19
8.7 Formazione e sviluppo delle competenze	19
8.8 Il benessere dei collaboratori	19
8.9 Lotta alla discriminazione	20
8.10 Pratiche disciplinari	23
8.11 Orario di lavoro e retribuzione	23
9. Comunicare è la chiave per condividere	26
10. Una gestione completa a garanzia della qualità	26
9.1 Controllo della filiera	26
11. Un impegno verso avanzati standard di certificazione	27
12. La sicurezza degli utilizzatori sempre in primo piano	30
13. L'impegno per l'ambiente	30



1. Introduzione

LUBE S.r.l. è lieta di presentare il Bilancio di responsabilità sociale relativo all'anno 2019.

Il presente documento ha lo scopo di diffondere in modo trasparente, chiaro e completo, ai dipendenti, collaboratori, fornitori, clienti, alle istituzioni e a tutte le persone con cui la società entra in contatto, gli obiettivi che LUBE Srl ha inteso perseguire al fine di :

- un ambiente di lavoro socialmente responsabile ed una crescita professionale del personale nel pieno rispetto dei requisiti della norma SA8000: 2014;
- una gestione controllata degli aspetti ambientali in un'ottica di consapevolezza e di miglioramento delle proprie performance, sia per la riduzione dei consumi sia per lo sviluppo di progetti sostenibilità ambientale.

LUBE Srl già dal 2009 ha avviato un percorso coerente e consapevole sia sulle tematiche sociali che ambientali con la volontà di distinguersi come azienda socialmente responsabile, perseguendo politiche orientate:

- all'osservanza dei diritti fondamentali dei lavoratori e alla salute e sicurezza delle condizioni del luogo di lavoro;
- all'attenzione agli aspetti ambientali;
- a garantire la massima qualità dei propri prodotti attraverso il controllo sistematico dei processi di lavorazione;
- a garantire la sicurezza dei propri prodotti dal punto di vista chimico.

Il presente Bilancio ha lo scopo di fornire agli stakeholder e a chiunque sia interessato, i mezzi e gli strumenti per verificare il rispetto delle proprie politiche aziendali.

Nello specifico, il Bilancio di responsabilità sociale viene redatto annualmente ed è frutto della collaborazione e del coinvolgimento della Direzione stessa e dei componenti del Social Performance Team (SPT), del Responsabile del sistema di gestione e di tutte le funzioni aziendali.

La sua diffusione è garantita attraverso la pubblicazione dello stesso sul sito web dell'organizzazione www.lubesrl.it ed attraverso la sua distribuzione presso l'organizzazione stessa.

2. La società

Denominazione	LUBE Srl costituita nel 1983
Sede	7, Via Catalani Alfredo - 50050 Cerreto Guidi (FI)
Contatti	tel 0571 581182 fax 0571 581183 email lubesrl@lubesrl.it sito internet www.lubesrl.it
Iscrizioni	Numero REA FI 361930
C.F./P.IVA	03388310488
Oggetto sociale	Progettazione e realizzazione di accessori in maglieria

3. Storia e prodotti

LUBE nasce nel 1962 dai genitori dell'attuale proprietario, **Claudio Lunardi**, con il nome di Lube. Per circa 25 anni le produzioni sono andate in parallelo: maglieria, prodotto finito donna, accessori destinati alle industrie di confezione.

Nel tempo, l'azienda ha subito una netta trasformazione con la sola specializzazione in accessori e con un servizio di filati pronti a magazzino. Oggi LUBE punta l'attenzione a prodotti di qualità e di tendenza; non a caso l'attuale clientela è composta di migliori Brand internazionali.





La produzione comprende l'utilizzo dei seguenti filati pettinati e cardati: puro cashmere, misto cashmere, pura lana, merino, extra merino con angora, puro cotone, seta, seta e cashmere, poliestere, nylon, misto lana acrilico, viscoso, superkid mohair, etc... per tutti questi filati LUBE ha un buono stock service in vari colori all'interno dell'azienda. Tutti i filati vengono mischiati in tessitura con uno speciale tipo di elastico. Inoltre LUBE utilizza nel processo di lavorazione macchinari elettronici di ultima generazione, per tutte le finenze.

A seguito di un crescente investimento, soprattutto negli ultimi anni, LUBE ha portato progressivamente a realizzare quasi il 100% della propria produzione all'interno dell'azienda, senza avvalersi di laboratori esterni: anche la follatura dei filati cardati viene effettuata da LUBE. Tutto questo al fine di migliorare la qualità e il servizio.

Le lavorazioni di LUBE consistono in colli, polsi, inserti, fasce, costine, colli polo, polsi per t-shirt e lavorazioni a modello di teli calati in base alle richieste dei clienti.

LUBE da anni lavora nel rispetto dei principi di responsabilità sociale e ambientale, già dal 2009, tramite un importante impianto fotovoltaico da 100 kw circa, produce energia pulita e lavora in modo totalmente indipendente dal punto di vista dei consumi energetici.

Nel 2019 ha ottenuto la certificazione SA8000:2014 che rappresenta il primo importante traguardo certificato. Dal 2019 ha avviato un processo di analisi e applicazione dello standard STeP di OEKO-TEX® e della norma internazionale UNI EN ISO 9001:2015.

LUBE negli anni ha sviluppato la propria Mission nella massima attenzione alle esigenze dei clienti e attraverso un servizio sempre più mirato e tempestivo nelle risposte

Di seguito la MISSION di LUBE



LUBE Srl

**Qualità ed eccellenza di prodotti e servizi,
attenzione e tempestività nelle risposte al Cliente,
guidati da principi di sostenibilità ambientale e
responsabilità sociale**



4. Politiche e valori

4.1 Politica di responsabilità sociale

LUBE Srl ritiene di grande importanza l'aspetto sociale dell'impresa e della responsabilità che ne derivano. La scelta di adottare un **sistema di gestione SA8000: 2014** e quindi di certificarlo si inserisce coerentemente in questo percorso, rappresentando un ulteriore elemento di **rafforzamento delle politiche e degli obiettivi di responsabilità sociale** nei confronti dei lavoratori e contribuendo ad alimentare la **sensibilità diffusa** verso una gestione d'impresa socialmente responsabile.



A tal fine LUBE Srl intende:

- **accrescere la responsabilità sociale** dell'azienda attraverso l'assunzione di impegni precisi rivolti ai lavoratori;
- **garantire la trasparenza nella gestione delle risorse umane** attraverso nuove modalità di coinvolgimento dei lavoratori
- **controllare l'eticità e correttezza sociale** nella catena dei fornitori e degli appaltatori.

I vantaggi attesi da questa scelta sono:

- **umentare il livello di presidio di rischi** relativi al rispetto dei requisiti di responsabilità sociale (e delle relative norme di legge italiane) in particolare nella catena di fornitura;
- **rappresentare sempre per i propri Clienti un partner affidabile** e impegnato nel garantire il rispetto dei principi di responsabilità sociale e attenzione alla qualità e alla sicurezza sul lavoro sia dei propri dipendenti sia di quelli dei fornitori;
- **ulteriore attenzione alle pari opportunità** e alla valorizzazione delle diversità;
- **apertura** di un ulteriore **canale di dialogo** con i lavoratori, sia verso i singoli sia verso le organizzazioni sindacali.

LUBE Srl si impegna a:

- Rispettare la normativa vigente nazionale, delle convenzioni e delle raccomandazioni internazionali, ivi incluse le risoluzioni di organismi internazionali quali l'ILO – International Labour Organization e l'ONU - United Nations Organization in merito a tutti i requisiti dello standard
- Divieto all'utilizzo di lavoro infantile (Convenzione ILO 182, 138 e Raccomandazione 146)
- Divieto all'utilizzo di lavoro obbligato (Convenzioni ILO 29 e 105)
- Rispettare la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva (Convenzione ILO 87, 98, 135)
- Contrastare ogni forma di discriminazione e di disparità di trattamento (in sede di assunzione, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni di carriera, cessazione del rapporto di lavoro o pensionamento) basate su questioni di etnia, appartenenza territoriale o sociale, nazionalità, religione, disabilità, genere, preferenze sessuali, responsabilità familiari appartenenza sindacale, opinioni politica ed età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione (Convenzione ILO 100, 111, 159, 169, 177, 181, 183)
- Condannare tutte le condotte illegali suscettibili di entrare in contrasto con la dignità o l'integrità fisica e/o morale
- Applicare in modo completo ed imparziale il contratto collettivo nazionale di lavoro a tutti i dipendenti, corrispondendo puntualmente la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi (Convenzione ILO 131)
- Rispettare gli orari di lavoro venendo incontro alle esigenze dei lavoratori (Convenzione ILO 1 e Raccomandazione 116)
- Garantire la tutela della maternità e della paternità, nonché delle persone svantaggiate (Convenzione ILO 183 e 159)



- Promuovere e migliorare le condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori con azioni di miglioramento e correttive (Convenzione ILO 102, 155 e Raccomandazione 164)
- Coinvolgere tutti i fornitori di beni, attività e servizi ed il loro impegno nei confronti della responsabilità sociale conformandosi a tutti i requisiti della norma di riferimento;
- Sviluppare ed estendere i processi di informazione, comunicazione, formazione ed addestramento e promuovere il dialogo con le parti interessate, per assicurare un'efficiente ed efficace applicazione del sistema integrato aziendale

LUBE Srl ritiene che tutto ciò possa contribuire in maniera decisiva a migliorare le condizioni generali di gestione e di valorizzazione del patrimonio umano e, a tale scopo, si impegna a far pervenire a tutte le parti interessate (dipendenti, fornitori, clienti, opinione pubblica, sindacati, autorità pubbliche ed ONG) un forte messaggio volto alla conoscenza, al rispetto e all'applicazione dei requisiti previsti dalla norma SA8000.

Per assicurare che la presente Politica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli aziendali e da tutti i collaboratori dell'organizzazione, la Direzione Aziendale ha messo in atto le seguenti iniziative:

- Esposizione in visione a tutto il personale di una copia della presente Politica;
- Pubblicazione sul sito aziendale (in lingua italiana e in inglese) per favorire la visione a tutte le parti interessate.
- Formazione e riunioni con tutto il personale in materia di responsabilità sociale.

Periodicamente, con frequenza almeno semestrale, la direzione valuta la continua idoneità ed adeguatezza della presente politica di responsabilità sociale e verifica il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento emessi per l'applicazione dei principi sopra esposti.

Di seguito si riportano i riferimenti dell'Organismo di certificazione che abbiamo scelto, del SAI, l'Ente che ha elaborato lo standard, e del SAAS, Ente di accreditamento degli organismi di certificazione in ambito SA8000:

Organismo di certificazione

RINA Services S.p.A. | Via Corsica, 12 - 16128 Genova, P. +39 010 53851

crt.accreditation@rina.org

Organismo di normazione e accreditamento

SAI - Social Accountability International

15 West 44th Street | New York, NY 10036 Phone: 212-684-1414 | Fax. 212-684-1515 Email: info@sa-intl.org

SAAS - Social Accountability Accreditation Services 15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036

tel: (212) 391-2106 fax: (212) 684-1515 saas@saasaccreditation.org

4.2 Politica di responsabilità sociale per le Agenzie del Lavoro

LUBE Srl s'impegna a rivolgersi esclusivamente ad agenzie per l'impiego private operanti con una licenza/autorizzazione all'attività valida secondo la legge di riferimento.

LUBE srl s'impegna inoltre a garantire il rispetto dei seguenti requisiti che vi chiediamo di approvare in calce al presente documento:

- Nessuna spesa o costo per l'assunzione sono a carico in tutto o in parte dei lavoratori;
- Le offerte di lavoro non devono prevedere spese o costi di assunzione a carico del lavoratore;
- Nel caso in cui LUBE Srl venga a conoscenza che i lavoratori abbiano sostenuto in tutto o in parte spese o costi, l'agenzia dovrà rimborsare completamente i lavoratori;
- Le condizioni di lavoro definite al momento dell'assunzione non devono differire da quelle previste presso LUBE Srl;
- Prima dell'assunzione (incluso, se applicabile, prima di lasciare la loro nazione/regione di origine) i





lavoratori sono informati dei termini e delle condizioni fondamentali dell'impiego, o verbalmente o per iscritto, tramite una lettera di assunzione nella loro lingua locale come richiesto dalla legge;

- I lavoratori migranti hanno contratti e un trattamento pari a quello dei loro colleghi;

La Direzione di LUBE Srl si impegna a stabilire attività di monitoraggio e a tenere traccia delle performance delle agenzie per l'impiego private per garantire che gli elementi sopra citati siano rispettati. L'accettazione di quanto sopra e della Dichiarazione di Impegno al Rispetto dei requisiti dello Standard è requisito fondamentale e imprescindibile per la collaborazione con LUBE Srl.

4.3 Politica per la qualità, ambiente e sicurezza

Qualità

La Direzione di LUBE Srl ha deciso di implementare un sistema di gestione integrato nel rispetto dei principi di qualità, sostenibilità dei processi tessili, ambiente, salute e sicurezza e responsabilità sociale, intraprendendo un percorso di certificazione in conformità gli standard SA8000, UNI EN ISO 9001, STeP di OEKO-TEX®.

Sicurezza

Ambiente

La Direzione di LUBE Srl, intende garantire all'interno della propria organizzazione la gestione controllata di tutti gli aspetti e requisiti previsti dagli standard sopra indicati ed in particolare:

- gestione controllata dei propri processi produttivi al fine di soddisfare le esigenze dei clienti e la sicurezza dei prodotti;
- gestione dei prodotti chimici sia in riferimento alla salute e alla sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente esterno che al contenuto di sostanze pericolose o vietate negli articoli prodotti. Tale obiettivo è in particolare perseguito attraverso un'attenta selezione e valutazione dei fornitori di materie prime (filati) e di lavorazioni conto terzi (in particolare tintorie) al fine di verificare il rispetto delle normative in vigore previste e nella continua sensibilizzazione e formazione del personale e dei collaboratori sul corretto utilizzo di tutti i prodotti chimici durante i processi di produzione e/o lavorazione (si veda Documento di Politica per la Sicurezza Chimica);
- gestione degli aspetti ambientali sia per quanto riguarda la conformità alla normativa vigente sia in riferimento alle possibilità di miglioramento delle prestazioni ambientali dello stabilimento in termini di attività svolte, produzione e articoli realizzati soprattutto nei campi del risparmio energetico e nella riduzione, separazione e riciclo dei rifiuti;
- gestione degli aspetti di salute e sicurezza sul luogo di lavoro sia per quanto riguarda la conformità alla normativa vigente sia alle possibilità di miglioramento, in particolare in riferimento alla valutazione dei rischi, all'utilizzo dei dispositivi di protezione collettiva e individuale e alla formazione del personale.

Il sistema di gestione integrato qualità-sicurezza-ambiente si fonda sui seguenti punti fondamentali:

- Valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e dei prodotti
- Valutazione degli aspetti ambientali significativi
- Valutazione delle aspettative esplicite e implicite dei clienti e di tutte le parti interessate sia dal punto di vista della qualità del prodotto che del servizio
- Messa a disposizione delle risorse finanziarie, umane e strumentali per il raggiungimento degli obiettivi
- Formalizzazione di procedure per la tenuta sotto controllo degli aspetti e delle prassi aziendali che presentano maggiori criticità
- Valutazione, qualifica e monitoraggio periodico dei fornitori
- Formazione e sensibilizzazione del personale affinché sia cosciente del proprio ruolo in azienda sia dal punto di vista della tutela ambientale sia salute e sicurezza propria e dei colleghi
- Definizione di piani di controllo e verifiche periodiche interne (audit) al fine di verificare la conformità alla normativa cogente e sottoscritta, il rispetto delle procedure e il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento
- Riesame periodico da parte della Direzione delle non conformità rilevate, degli infortuni e degli incidenti, dei reclami dei clienti e di tutte le parti, della presente politica e degli obiettivi e programmi messi in atto
- Perseguimento del miglioramento continuo delle prestazioni ambientali e di salute e sicurezza secondo criteri di fattibilità e sostenibilità economica



- Mantenimento di canali di informazione attivi interni ed esterni riguardo ai problemi ambientali e di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori
- Utilizzo di impianti conformi alle più aggiornate tecnologie, sia per la tutela dell'ambiente che dei lavoratori
- Valutazione preventiva sia di nuovi materiali/processi di produzione sia per la modifica di quelli esistenti, al fine di identificare e mantenere sotto controllo gli aspetti ambientali, di sicurezza e di prestazione, cercando ove, possibile, di ridurre gli effetti negativi
- Controlli e manutenzioni sugli impianti esistenti adottando progressivamente le più idonee misure di salvaguardia attraverso interventi di miglioramento
- Emissione e applicazione di un piano di emergenza per gestire eventuali incidenti ambientali e/o infortuni
- Informazione e continua sensibilizzazione dei propri fornitori di beni e servizi in merito ai principi generali della presente politica affinché si possa instaurare un rapporto di fattiva collaborazione
- Riesaminare periodicamente la presente politica e obiettivi e programmi.

Per mantenere e migliorare i risultati raggiunti sui temi della protezione dell'ambiente, della sicurezza e della soddisfazione del Cliente è necessaria la partecipazione di tutto il personale e dei suoi rappresentanti. Pertanto ciascuno, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, deve considerare i temi indicati nella presente politica come temi di primaria importanza, integranti ed inscindibili della propria attività lavorativa, ed è chiamato a suggerire proposte di miglioramento attinenti la propria area di attività.

La Direzione di LUBE Srl. è disponibile ad un dialogo aperto e costruttivo con ogni dipendente/collaboratore, fornitore e con tutti gli Enti preposti istituzionalmente al controllo delle proprie attività lavorative.

La presente politica è redatta e sottoscritta dalla Direzione che si impegna, anche attraverso i suoi rappresentanti, ad applicarla e a diffonderne i principi al personale aziendale, ai fornitori, ai Clienti e a tutte le parti interessate, per mezzo degli strumenti di comunicazione disponibili.

4.4 Politica per la sicurezza chimica



LUBE SRL attraverso la presente politica intende offrire sicurezza e fiducia ai propri stakeholder di riferimento ed in particolare ai clienti, consumatori e lavoratori sull'utilizzo consapevole delle sostanze chimiche.

LUBE srl s'impegna in modo continuativo a comprendere a fondo i rischi associati alle sostanze chimiche e ad evitare che si verifichino incidenti mantenendo sani i luoghi di lavoro nel rispetto degli ecosistemi e dell'ambiente.

LUBE srl è sempre attenta ai cambiamenti del mercato e a quelli che si verificano nell'ambito normativo e regolamentare su divieti e limitazioni all'utilizzo di sostanze nocive per l'ambiente e per le persone.

I principi fondanti per quanto riguarda la gestione delle sostanze chimiche sono i seguenti:

- **Offrire ai propri clienti la massima tranquillità in merito** alla composizione chimica degli articoli forniti che risultino sempre sicuri e sani per la collettività e per l'ambiente. A tal fine LUBE ha implementato procedure per la gestione delle sostanze chimiche intervenendo su tutti i processi, dagli acquisti alla produzione, fino alla distribuzione. Su richiesta dei propri clienti fornisce tempestivamente informazioni sulle sostanze chimiche contenute nei propri prodotti. Inoltre LUBE effettua periodicamente test e analisi di laboratorio per verificare la rispondenza dei prodotti ai requisiti di legge previsti e contrattuali sottoscritti con i propri clienti. Nel garantire il presente principio coinvolge e sensibilizza i propri fornitori di filati e lavorazioni esterne (tra cui le tintorie) richiedendo la sottoscrizione di impegni e prove di laboratorio (quando ritenuto necessario).
- **Offrire a tutti i dipendenti la massima tranquillità.** LUBE srl ha realizzato e mantiene attivo un ambiente di lavoro sano e sicuro, individuando i pericoli legati all'utilizzo di sostanze chimiche e svolgendo costantemente attività di riduzione del rischio chimico, attraverso la ricerca costante di



prodotti che presentino minori indici di pericolosità. LUBE Srl previene possibili infortuni o malattie ai danni dei dipendenti durante la manipolazione e l'utilizzo delle sostanze chimiche, garantendo la formazione necessaria e fornendo idonei dispositivi di protezione individuale previsti dalla valutazione dei rischi chimici.

- **Garantire l'impegno per l'integrità e per la consapevolezza della responsabilità sociale d'impresa.** LUBE srl conoscendo l'impatto sulla salute e sull'ambiente delle sostanze chimiche che vengono utilizzate provvede a gestirle di conseguenza, usando le sostanze chimiche nel modo più efficiente possibile, per ridurre al minimo le quantità utilizzate. Verifica costantemente la possibilità di scegliere sul mercato prodotti chimici con minor impatto ambientale e/o lo sviluppo di tecnologie alternative che potrebbero consentire di sostituire le sostanze pericolose per l'ambiente.

4.5 Codice di condotta



LUBE Srl si preoccupa di assicurare che i propri prodotti siano realizzati nel rispetto del presente Codice di Condotta. A tal fine s'impegna a condividere con i propri partner/clienti e fornitori l'obiettivo comune e l'impegno rivolto ad assicurare elevati standard sociali, etici e ambientali nel rispetto di tutti i requisiti legali e cogenti applicabili, delle principali Convenzioni internazionali sui diritti dell'uomo (ILO) e degli standard volontari (es. Norma SA8000, Standard STeP di OEKO-TEX®).

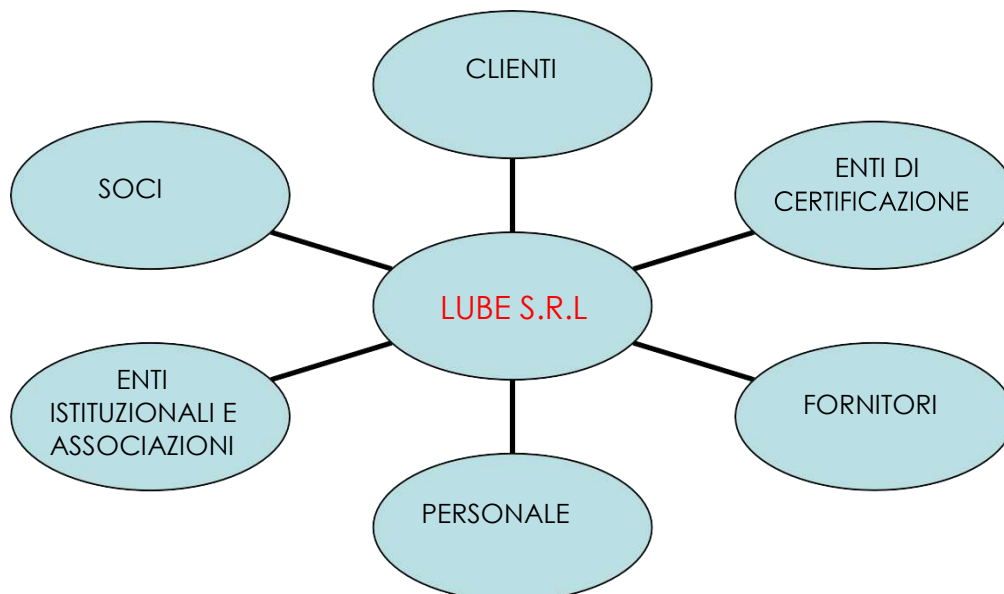
LUBE SRL ritiene fondamentale coinvolgere nell'applicazione dei principi contenuti nel Presente Codice di Condotta tutta la propria filiera, richiedendo ai propri fornitori il rispetto dei principi di seguito riportati sia in fase di selezione di nuovi fornitori, sia nel proseguimento dei rapporti commerciali.

LUBE in particolare s'impegna a rispettare i requisiti di seguito riportati:

- Trattamento equo e rispettoso del personale
- Condizioni di lavoro dignitose ed etiche nei confronti del personale
- Rispetto della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva
- Assenza di lavoro minorile e obbligato in tutte le sue forme ed espressioni
- Presenza di misure atte a garantire condizioni lavorative del personale nel rispetto della salute e della sicurezza
- Assenza di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti del personale
- Non utilizzo o sostegno all'utilizzo di forme di coercizione o di punizione
- Rispetto dell'orario di lavoro (compresi gli straordinari) e della retribuzione pattuita con i propri lavoratori al fine di coprire tutti i bisogni e le spese necessarie ai lavoratori
- Presenza di misure atte a garantire prodotti finiti sicuri e non dannosi per la salute
- Sviluppo e utilizzo di tecnologie e prodotti chimici rispettosi dell'ambiente
- Adozione di misure per un uso efficiente delle risorse e il progresso verso la chimica verde
- Smaltimento responsabile dei rifiuti e adozione di un approccio precauzionale nei confronti delle sfide ambientali
- Comportamenti e pratiche commerciali equi attraverso la prevenzione della corruzione e di eventuali cause;
- Atteggiamenti lavorativi guidati da valori d'integrità, onestà, correttezza contrattuale e piena conformità con tutti i requisiti legali nonché i criteri dei requisiti STeP di OEKO-TEX®.

5. Stakeholder

Con il termine "stakeholder", si fa riferimento ai soggetti interni ed esterni all'azienda che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l'azienda stessa, il quale si concretizza in una serie di aspettative sotto forma di esigenze informative, interessi di natura economica, etc. Nel grafico seguente vengono riportati i principali stakeholder individuati da **LUBE Srl** al fine di verificare la capacità di rispondere alle esigenze e richieste di ognuno attraverso un dialogo aperto, trasparente e basato sulla fiducia.



Soci

La responsabilità sociale nei loro confronti si concretizza attraverso il rispetto di principi quali la parità di trattamento e valorizzazione dell'impresa.

Personale

Il loro coinvolgimento, la partecipazione alla definizione del sistema delle risorse umane, insieme al vertice aziendale, è fondamentale per la migliore riuscita della realizzazione ed applicazione del sistema. Il coinvolgimento del personale di LUBE Srl è reso possibile attraverso momenti di informazione, riunione, di sensibilizzazione e formazione.

Il numero dei dipendenti/collaboratori al 31/12/2019 è pari a 28 unità.

Fornitori

Lo stakeholder "Fornitori" comprende tutti i soggetti dai quali la Società acquista beni o servizi necessari alla realizzazione delle attività aziendali. LUBE Srl si è impegnata a sensibilizzare sui temi della responsabilità sociale i propri fornitori, al fine di estendere l'applicazione di questi principi all'intera catena di fornitura.

L'azienda ha strutturato un sistema di selezione e qualifica, monitoraggio e sensibilizzazione dei propri fornitori chiedendo agli stessi di avere rispetto delle regole e degli impegni che la norma SA8000 richiede di soddisfare.

I fornitori di cui l'azienda si avvale, devono garantire, analogamente al sistema di gestione adottato dal LUBE SRI, il rispetto dei seguenti requisiti:

- non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro minorile nel ciclo delle attività;
- non usufruire o favorire l'impiego del personale contro la propria volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni;
- garantire a tutti i lavoratori un luogo di lavoro sicuro e salubre, ed elaborare un'attenta valutazione e gestione dei rischi ed un programma di formazione adeguato in conformità alla normativa vigente;
- rispettare il diritto di libertà sindacale o l'iscrizione ai sindacati ai suoi dipendenti, non discriminando i rappresentanti sindacali e promuovendo la contrattazione collettiva;
- non far superare le ore settimanali previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro garantendo almeno un giorno libero alla settimana;
- vietare qualsiasi forma di discriminazione;
- non utilizzare o favorire punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e violenza verbale nei



confronti dei lavoratori;

- garantire che lo stipendio non sia minore ai minimi salariali stabiliti dal Contratto Collettivo Nazionale di categoria.

Clienti

Sono i soggetti nei confronti dei quali vengono progettati e realizzati i prodotti e servizi erogati da parte della nostra azienda.

E'ritenuta fondamentale l'attenzione che i clienti rivolgono in modo sempre più consistente al costante impegno nei confronti della qualità e responsabilità sociale di impresa, valori a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.

Enti istituzionali e associazioni

Fanno parte di questa categoria tutti quegli enti (ASL, INPS, INAIL, Ispettorato del Lavoro, Comune di Firenze, Regione, ARPAT, Vigili del Fuoco, Organizzazioni sindacali, Istituti di credito ed altri enti finanziatori) che entrano a vario titolo in contatto con la società e con i quali LUBE Srl può sviluppare un proficuo rapporto di collaborazione, considerandoli importanti soggetti interessati nella crescita, sul proprio territorio, di una società fortemente votata allo sviluppo tecnologico e sociale.

Il pieno rispetto della legislazione vigente, la massima trasparenza gestionale e di procedure, la disponibilità a collaborazioni rappresentano le linee guida fondamentali per lo svolgimento delle attività aziendali.

Organismi di certificazione

Per l'ottenimento della certificazione del proprio sistema di responsabilità sociale, LUBE Srl ha scelto Rina Services S.p.A.

Inoltre LUBE Srl è in procinto di richiedere la certificazione STeP di OEKO-TEX® da parte dell'Ente Centrocot.

Attraverso la redazione del Bilancio Sa8000 LUBE vuole mettere tutti gli stakeholder nelle condizioni di valutare le performance dell'azienda sotto l'aspetto sociale alla luce degli obiettivi e delle azioni previste.

Relativamente alle forme di comunicazione dei principi, inclusi quelli etici, del proprio sistema di gestione LUBE si avvale di:

- ◆ sito web internet: www.lubesrl.it
- ◆ diffusione verso clienti e fornitori di documentazione divulgativa
- ◆ servizio di posta elettronica

per le comunicazioni verso gli stakeholder esterni;

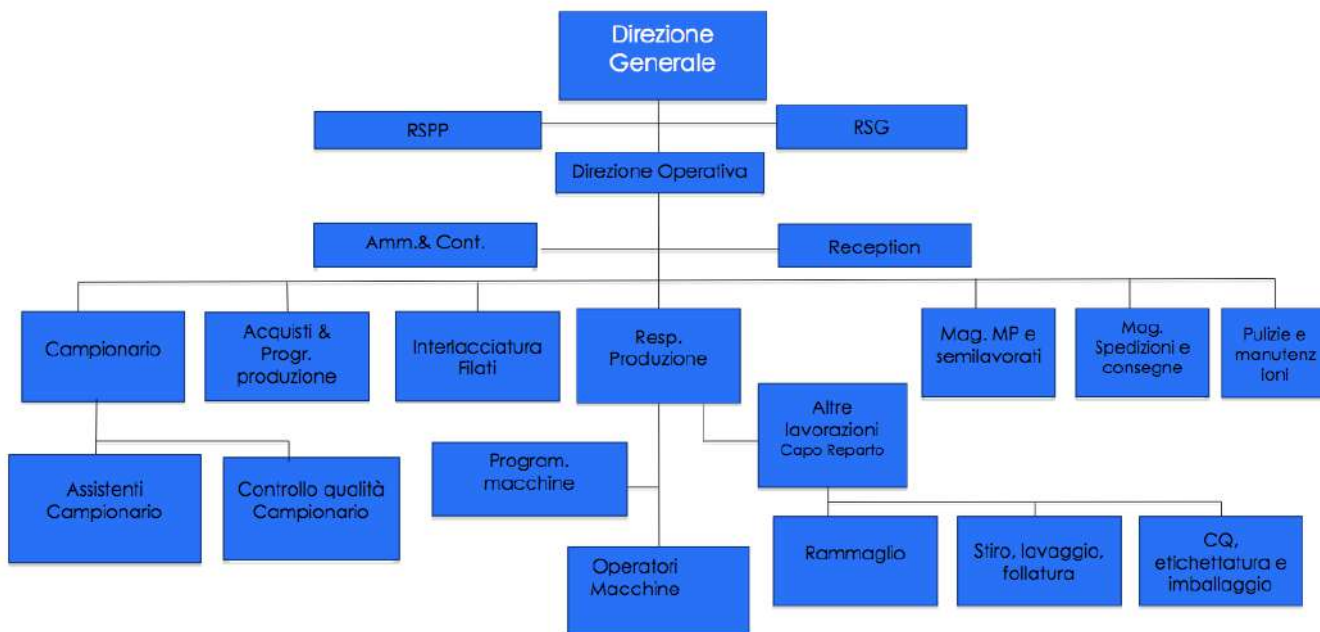
- ◆ bacheche aziendali;
- ◆ 1 cassetta dei suggerimenti e reclami ubicata in prossimità dell'area timbrature;
- ◆ riunioni e convocazioni per le comunicazioni interne verso il proprio personale.



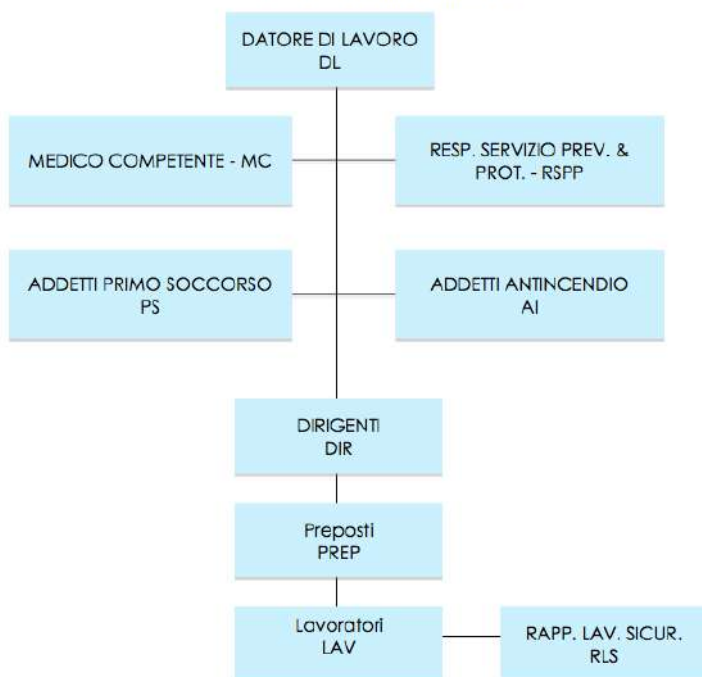


6. Struttura organizzativa

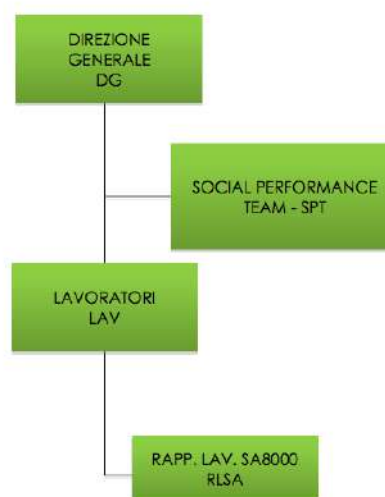
La struttura organizzativa interna di LUBE Srl è definita nell'organigramma che si riporta di seguito



ORGANIGRAMMA SICUREZZA



ORGANIGRAMMA RESPONSABILITÀ SOCIALE





7. Gestione responsabile del business

La nostra azienda negli ultimi anni ha avuto un incremento di fatturato e una crescita costante del numero di clienti rispetto all'anno precedente.

Di seguito si riporta l'incremento rapportato all'anno precedente.

Indicatori	2016	2017	2018	2019
CRESCITA DEL FATTURATO	30%	18%	3%	1%
CRESCITA NUMERO CLIENTI	34%	17%	16%	13%

8. Il valore delle persone

La nostra azienda ha da sempre puntato sulla forza di un prodotto di eccellenza, una maglieria del filo abilmente calcolata, con soluzioni che rivelino la preziosità delle composizioni, giochi di cromie inaspettate e una leggerezza portata agli estremi. Per raggiungere livelli di eccellenza delle nostre produzioni siamo consapevoli che le persone che lavorano con noi rappresentino un valore da proteggere, proprio perché portatori di un'esperienza e di competenza che difficilmente è possibile trovare sul mercato.

Il nostro lavoro si basa sui seguenti valori che mettiamo sempre al centro delle nostre attività e del nostro business.

8.1 Divieto al lavoro infantile

OBIETTIVI 2020

Intendiamo proseguire l'opera di sensibilizzazione e monitoraggio dei fornitori contro il lavoro infantile minorile.

Partecipazione ad iniziative di volontariato a sostegno di bambini con erogazione di un contributo a favore di associazioni che si occupa del sostegno a ragazzi disagiati.



LUBE Srl si impegna a non impiegare al proprio interno lavoratori la cui età rientri nella definizione di bambino e giovane lavoratore.

La società ha comunque redatto una apposita procedura, P04 "Procedura contro il lavoro infantile" nella quale individua gli interventi da mettere in atto nel caso in cui si accertasse la presenza di un lavoratore minore di età all'interno dell'azienda o nella catena dei fornitori e/o subfornitori.

E' comunque consuetudine dell'azienda assumere **solo personale maggiorenne** e per garantire che, anche erroneamente, vengano effettuate o iniziate pratiche di assunzione che non rispettino i presupposti e le regolamentazioni relative all'età del dipendente, è richiesta dalla società, al momento dell'assunzione, copia di un documento d'identità nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento Europeo sul trattamento dei dati personali GDPR679/2016.

I nostri obiettivi raggiunti

Obiettivo 2019	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato
Sensibilizzazione dei fornitori e monitoraggio della catena di fornitura	Dichiarazione di impegno sottoscritte dai fornitori	Direzione Generale	31-12-2019	Nessun fornitore critico in merito al presente requisito



L'età media del personale è di circa 40 anni. Di seguito si riporta la composizione dell'organico per fasce d'età al 1 gennaio 2020.

COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI PER ETÀ

< 18	0
18-35	9
36-50	8
oltre 50	10

Lavoratori per fasce di età



■ < 18 ■ 18-35 ■ 36-50 ■ oltre 50

Come si evince dalla tabella sopra indicata, la fascia d'età più elevata è quella oltre i 50 anni; l'incremento fisiologico dell'età media degli addetti è conseguenza di un basso tasso di turn-over aziendale e della presenza del personale storico, integrato o sostituito di volta in volta con neoassunti giovani.

8.2 Divieto al lavoro obbligato

OBIETTIVI 2020

Lavoriamo per il continuo miglioramento in merito agli aspetti relazionali dei rapporti tra lavoratori attraverso il monitoraggio continuo della soddisfazione dei lavoratori e della gestione di eventuali segnalazioni.

Provvediamo alla sensibilizzazione continua del personale su queste tematiche.

Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato in assolutamente volontario, nessuno è vittima di altre intimidazioni che lo costringano in qualunque prestare la propria attività.

La nostra azienda applica per tutto il proprio personale le norme previste dalla normativa in vigore e dal C.C.N.L. di riferimento. Viene rifiutata qualsiasi forma di lavoro nero, caporalato o rapporto di lavoro in violazione di legge.

Al momento dell'inizio del rapporto di lavoro, le funzioni responsabili richiedono al lavoratore la documentazione necessaria ai fini degli adempimenti ordinari (carta d'identità, codice fiscale, stato di famiglia, permesso di soggiorno, coordinate bancarie, modulo per deduzioni d'imposta, modulo per destinazione TFR, domanda di assegno per il nucleo familiare, ecc.) e ne trattiene solo una copia nel pieno rispetto del Regolamento Europeo 679:2016 (GDPR). Al personale è infatti fornita una informativa dettagliata sulle finalità e modalità di trattamento dei dati personali.

L'ufficio amministrativo, che si occupa anche della gestione del personale insieme ad un consulente esterno, è disponibile in qualunque momento a fornire informazioni e spiegazioni in merito al rapporto di lavoro, alle buste paga ed al CCNL applicato e consente di consultarne direttamente i contenuti.

All'interno di LUBE Srl ogni lavoratore ha piena coscienza dei propri diritti e dei propri doveri; durante la fase di selezione del personale, lo stesso è informato sulle mansioni, sul tipo di contratto, sull'inquadramento e sulle eventuali difficoltà correlate a tale mansione. Al momento dell'assunzione i lavoratori ricevono copia firmata del contratto di assunzione, vengono istruiti circa le modalità di lettura



azienda è minacce o modo a



della busta paga e sono informati sulle modalità di recesso come previste dal CCNL applicato. In azienda non sono presenti guardie giurate né impianti audiovisivi per il controllo dei lavoratori e gli stessi sono liberi di andarsene alla fine del turno lavorativo. L'impianto di videosorveglianza è installato nel rispetto dei requisiti di legge e per finalità esclusive di garantire la *Security*. In ottemperanza a quanto previsto dalla legislazione cogente e contrattuale in materia, provvediamo ad erogare anticipi sul TFR nei casi concessi e quando tale richiesta sia eseguita in modo formale, ma mai utilizza prestiti in denaro per "legare" i dipendenti.

I nostri obiettivi raggiunti

Obiettivo 2019	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato
Miglioramento continuo delle condizioni di lavoro	Numero segnalazioni (se presenti)	RSG	31-12-2019	Nessun reclamo/segnalazione
Aumentare la consapevolezza dei lavoratori riguardo alla norma SA8000	riunioni con il SPT e Incontri di formazione e sensibilizzazione	RSG	31-12-2019	In progress. Nel corso del 2019 sono stati svolti incontri con il SPT e incontri con il personale sulla norma SA8000

8.3 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

OBIETTIVI 2020

Continueremo alla sensibilizzazione del personale su tematiche relative al contratto di lavoro

La nostra azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire liberamente ai sindacati ed il diritto alla contrattazione collettiva nel pieno rispetto della normativa vigente in materia e del C.C.N.L. e la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato.



Nel caso in cui vengano eletti dei rappresentanti sindacali, gli stessi non saranno soggetti ad alcun tipo di discriminazione e potranno comunicare liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro. Spazi aziendali sono a disposizione per comunicazioni sindacali e per eventuale svolgimento delle riunioni sindacali. Ad oggi risulta iscritto ad associazioni sindacali un solo lavoratore.

I nostri obiettivi raggiunti

Obiettivo 2019	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato
Maggiore sensibilizzazione del personale in materia di contrattazione collettiva	Incontri di formazione/riunione con il personale	Rappresentante dei lavoratori SA8000 e Direzione	31-12-2019	Risultata effettuata una sessione formativa la personale sulla comprensione della busta, svolta dallo



Designazione da parte dei lavoratori di un rappresentant e dei lavoratori SA8000				studio di consulenza del lavoro.
--	--	--	--	----------------------------------

8.4 Salute e sicurezza

OBIETTIVI 2020

Stiamo lavorando per ampliare lo stabilimento e migliorare il sistema di illuminazione in produzione, l'ergonomia dei posti di lavoro.

Stiamo realizzando nuovi spazi a disposizione del personale per pause, servizi igienici e spogliatoi.

Proseguiamo una continua sensibilizzazione del personale sulle corrette procedure di lavoro in sicurezza



Il nostro impegno è quello di assicurare ambienti di lavoro sicuri e salubri.

A tale fine la nostra azienda si impegna non solo a rispondere agli obblighi stabiliti dal D. Lgs. 81:08 e s.m.i, ma anche ad attuare continui progetti per il miglioramento della sicurezza.

Nel corso del 2019 abbiamo aggiornato il documento di valutazione dei rischi generale e la valutazione del rischio chimico con una attenta analisi di tutte le attività svolte all'interno dei luoghi dove viene effettuata l'attività lavorativa, analizzando i rischi ed i fattori di pericolo per la sicurezza e la salute del personale ed individuando le relative misure preventive e protettive e le azioni correttive da effettuare. Lavoriamo con i nostri consulenti e con il nostro RSPP affinché i luoghi di lavoro rispettino sempre le condizioni igienico sanitarie previste dalle normative e assicurando al personale condizioni ambientali adeguate per lo svolgimento delle proprie mansioni.

Nel 2019 il Datore di lavoro ha nominato un RSPP esterno, professionista qualificato supportato dalla società di consulenza incaricata alla gestione di tutti gli adempimenti in materia al fine di garantire la massima attenzione anche con professionisti esterni in tali .

Con cadenza annuale viene effettuata una Riunione Periodica in presenza del RLS, del MC e del RSPP in cui si analizza la relazione sanitaria del Medico Competente, le osservazioni del RSPP e del RLS e l'evoluzione del piano di miglioramento pianificando gli obiettivi per il futuro.

La società assicura la rilevazione ed il monitoraggio degli infortuni e delle malattie professionali allo scopo di attivare opportune azioni correttive e di miglioramento e assicura ai propri dipendenti un'informazione e formazione di base, specifica e periodica, relativa ai rischi presenti.

E' inoltre previsto un registro degli incidenti e quasi incidenti al fine di monitorare in modo preventivo azioni e situazioni che potrebbero essere fonte di infortuni.



Nel corso degli ultimi 3 anni non si sono verificati infortuni a lavoratori ne malattie professionali.

Infortuni		
ANNO	Infortuni < 3 gg.	Infortuni > 3 gg.
2017	/	/
2018	/	/
2019	/	/

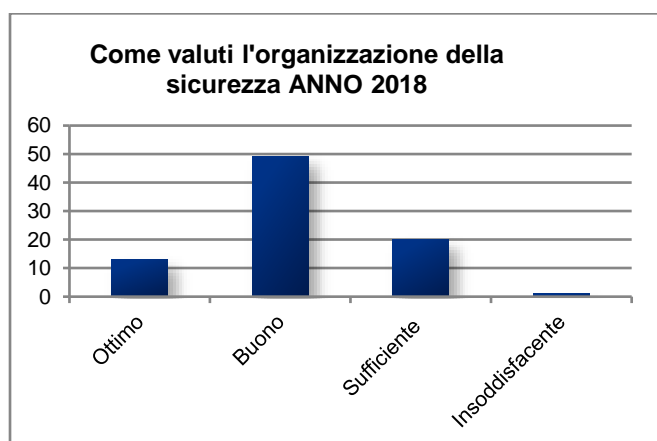
Tipo di infortuni	ANNI		
	2017	2018	2019
Fratture	-	-	-
Ferite	-	-	-
Distorsioni	-	-	-
Problemi muscolari	-	-	-
Traumi	-	-	-
Contusioni	-	-	-
Altro	-	-	-

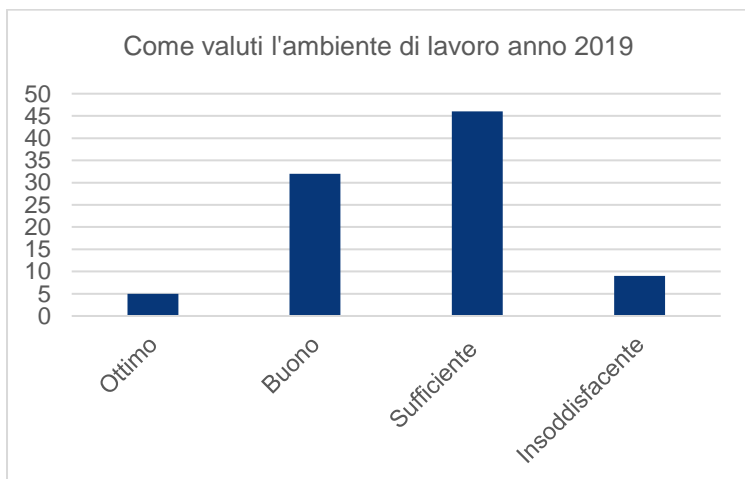
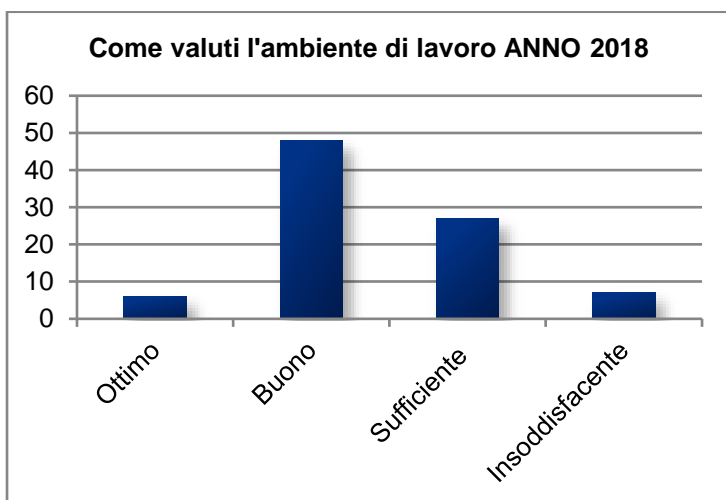
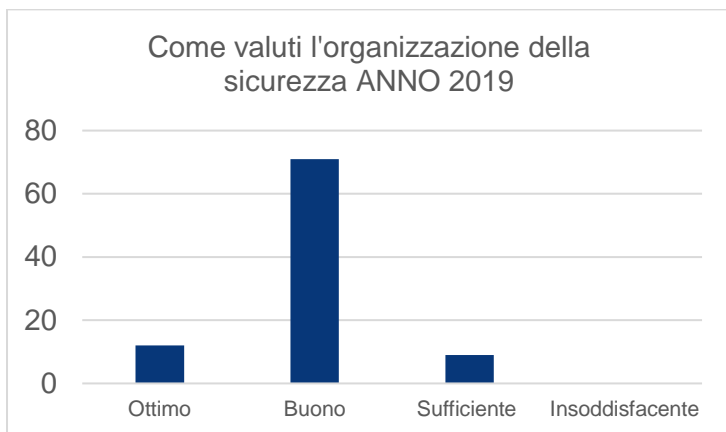
L'assenza di infortuni e malattie professionali è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi di formazione e all'acquisto, e distribuzione, di dispositivi di protezione individuali consegnati agli operai.

Di seguito si riporta il resoconto della formazione in materia di sicurezza erogata nel 2019

Tipo di formazione	Ore totali	Destinatari
Sicurezza lavoratori Accordo Stato regioni rischio alto	32	Impiegati ed operai
Primo soccorso	0	Addetti primo soccorso
Antincendio	0	Addetti antincendio
Formazione RLS	8	Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
Corso rischio chimico	15	Personale incaricato alla gestione dei prodotti chimici

Nel mese di settembre 2019 è stata effettuata una indagine di clima rivolta al personale. Si riportano di seguito i risultati relativi agli aspetti di salute e sicurezza.





I nostri obiettivi raggiunti

Obiettivo 2019	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato
Formazione ai lavoratori e aggiornamenti	n. ore di formazione totali	RSG	31-12-2019	Il personale risulta formato in materia di salute e sicurezza (da completare la formazione ai neo assunti)



Assenza infortuni	Indice di frequenza e indice di gravità infortuni	RSPP	31-12-2019	0 infortuni e 0 malattie professionali
-------------------	---	------	------------	--

8.5 I collaboratori

Il fattore umano e l'esperienza dei nostri collaboratori rappresenta il punti di forza della nostra azienda e l'elemento che ci ha permesso di continuare a crescere lungo questi anni di attività.

Per questo motivo in LUBE srl la valorizzazione del singolo e la tutela della pari opportunità comincia con il processo di assunzione, per poi proseguire nel percorso di crescita individuale della persona grazie agli investimenti costanti in formazione. Le nostre politiche contribuiscono a creare un ambiente in cui ciascun dipendente possa trovare una risposta efficace alle proprie particolari esigenze sia in tema di gestione familiare che di benessere psicofisico.

8.6 La selezione e il turnover del personale

Le politiche di selezione e gestione del personale sono definite sulla base di principi e prassi definiti dalla Direzione Generale. Come indicato nelle proprie politiche e nel Codice di condotta, la selezione del personale da assumere è effettuata dalle funzioni competenti e avviene nel rispetto dei valori aziendali, dei principi etici del Codice e di tutte le norme di legge applicabili, sia a livello europeo sia nazionale. La selezione e la gestione del personale si basano esclusivamente su criteri di competenza e merito e sono effettuate nel rispetto dei diritti delle persone, condannando ogni forma di discriminazione.

In applicazione dei principi e dei valori contenuti nel Codice di Condotta LUBE srl si è dotata di una propria Policy di selezione del personale. In linea con il principio della valorizzazione dei talenti e delle competenze e a fronte di una richiesta di assunzione o di una necessità di gestione del turnover, viene prima di tutto effettuata una ricerca attraverso canali di selezione esterni come gli annunci su siti specializzati, la raccolta diretta o l'esame dalla banca dati CV.

Ogni neo assunto ha un percorso di inserimento stabilito. Al termine del percorso di inserimento viene fatta una valutazione del percorso, che normalmente coincide con il termine del periodo di prova contrattuale.

8.7 Formazione e sviluppo delle competenze

Lube Srl attua modalità di sviluppo e di formazione del personale. Con periodicità annuale la Direzione Generale LUBE Srl in collaborazione con le funzioni responsabili effettua un'analisi dei bisogni formativi in vari ambiti. I responsabili riportano le esigenze formative dello staff, condividendole con la Direzione.

Dalla raccolta viene creato ed emesso il piano di formazione. La formazione viene finanziata ove possibile tramite ricorso ai fondi aziendali. Il piano di formazione implementa percorsi finalizzati all'aggiornamento continuo e ad accompagnare cambi di ruolo o organizzativi. Il piano prevede specifici momenti di inserimento di nuove risorse che, attraverso percorsi e formazione on the job, aiutano e facilitano il passaggio di consegne. Tutti i corsi di formazione interni relativi a SA8000 e Salute e sicurezza sono soggetti a una valutazione al termine dell'evento.

Di seguito si riportano le attività di formazione effettuate da LUBE nel corso del 2019:

- Rischio chimico e sicurezza dei prodotti
- La certificazione Step by Oeko tex
- Formazione su contrattualistica e lettura della busta paga
- Formazione tecnica sui filati
- Analisi della catena di fornitura
- Procedure commerciali e controllo produzione e campionario
- Introduzione alla norma ISO 9001
- Formazione e approfondimenti sulla norma SA8000:2014.

Nel corso del 2019 inoltre LUBE ha avviato alcune convenzioni con Istituti scolastici ed ha avviato percorsi di stage al proprio interno

8.8 Il benessere dei collaboratori



La nostra azienda effettua un monitoraggio periodico della soddisfazione del personale attraverso indagini di clima al fine di valutare tutti gli aspetti anche di tipo relazionale e di intervenire con azioni di miglioramento.

Il nostro obiettivo prioritario nell'ambito delle relazioni di lavoro è quello di combattere qualsiasi tipo di discriminazione

8.9 Lotta alla discriminazione

OBIETTIVI 2020

- **Mantenimento della situazione esistente di assenza di discriminazione**
- **Monitoraggio periodico della soddisfazione del personale anche tramite questionari di rilevazione**



Combattiamo qualsiasi tipo di discriminazione del personale in sede di assunzione, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni di carriera, cessazione del rapporto di lavoro o pensionamento, basata su questioni di etnia, appartenenza territoriale o sociale, nazionalità, religione, disabilità, genere, preferenze sessuali, responsabilità familiari appartenenza sindacale, opinioni politica ed età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione;

Per poter garantire che non sia effettuata nessuna discriminazione ci impegnamo a:

- effettuare la selezione del personale considerando elementi oggettivi come l'esperienza, l'abilità, la professionalità, l'istruzione in relazione alle funzioni da ricoprire;
- corrispondere la retribuzione a ciascun dipendente in base alle mansioni svolte nel rispetto di quanto previsto dal CCNL;
- effettuare le promozioni di livello in base alla capacità dei singoli ed alle necessità organizzative dell'azienda;
- realizzare la formazione di tutti in funzione delle necessità organizzative e di sviluppo, delle possibilità di partecipazione dei singoli e delle opportunità di crescita professionale per i dipendenti;
- effettuare i pensionamenti in base alle norme vigenti;
- effettuare i licenziamenti nei casi consentiti dalla legge ed in nessun caso per motivi discriminatori.

Al fine di prevenire qualsiasi forma di discriminazione durante il lavoro abbiamo predisposto un meccanismo anonimo di reclami (cassetta delle segnalazioni) che permette ai lavoratori di manifestare eventuali discriminazioni subite, e all'azienda di porre in essere tutte le misure necessarie per evitare il ripetersi dell'evento. Al momento tale strumento non è mai stato usato dai lavoratori.

Nella tabella sottostante sono indicati i ruoli ricoperti all'interno della nostra organizzazione. Si rileva una ripartizione equa tra personale di genere femmine e maschile. Oltre ai tre amministratori della Società al momento non sono presenti dipendenti che ricoprono un ruolo di Dirigente e quadro.

Livelli per genere



Livello	Uomo	Donna
Dirigente	0	0
Quadri	0	0
Impiegati	1	5
Operai	14	8

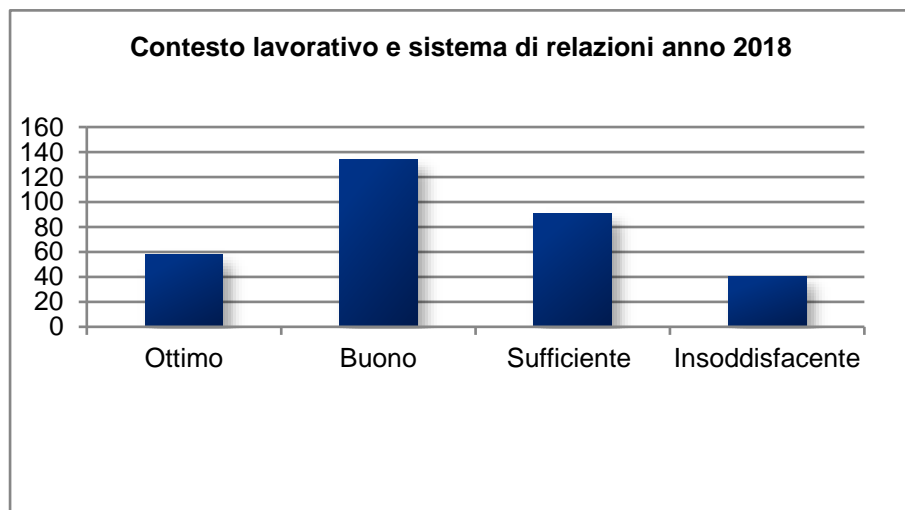
Composizione organico per tipologia contrattuale

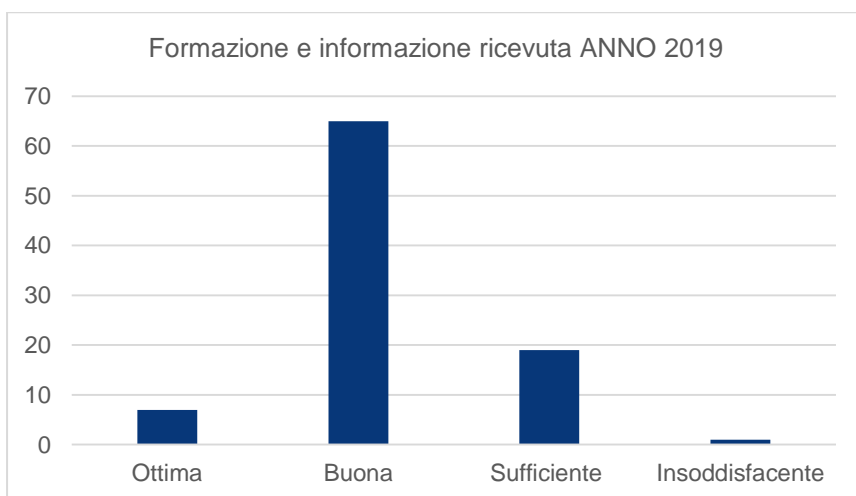
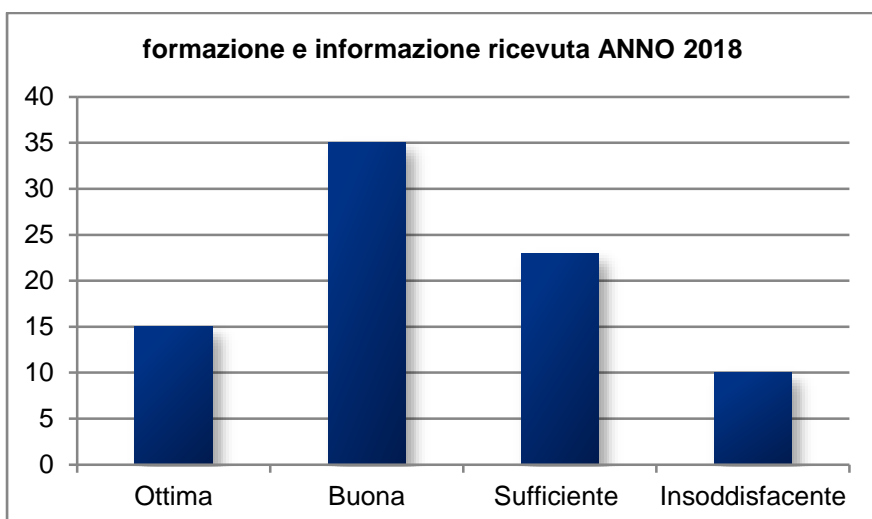
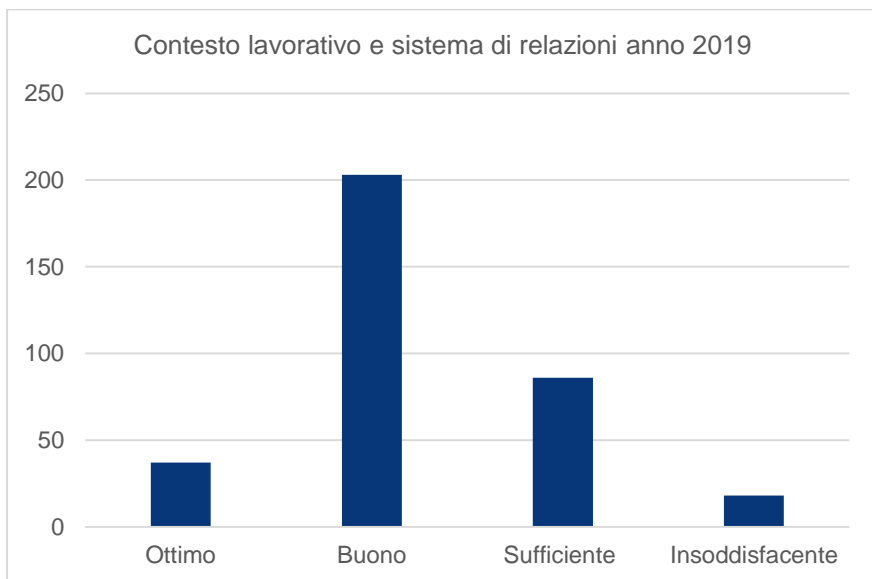
Tipologia di contratto	Uomo	Donna
T.I	13	11
T.D	1	1
Altre tipologie	1	1

I nostri obiettivi raggiunti

Obiettivo 2019	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato
Mantenimento della situazione esistente di assenza di discriminazione	Numero di reclami/segnalazioni	Rappresentante dei lavoratori SA8000	31-12-2019	Analisi questionari sul clima aziendale

Di seguito si riportano i risultati dell'indagine di clima dei lavoratori svoltasi nel mese di settembre 2019 a confronto con i dati del 2018.







8.10 Pratiche disciplinari

OBIETTIVI 2020

- **Mantenimento dell'assenza di sanzioni disciplinari**
- **Continua sensibilizzazione del personale sul comportamento corretto da tenere al lavoro**



Combattiamo da sempre qualsiasi forma di coercizione anche di tipo verbale nei confronti del personale e riteniamo fondamentale il dialogo e un approccio costruttivo alla risoluzione delle problematiche in linea con la nostra etica e cultura aziendale.

La nostra organizzazione non ha mai fatto uso degli strumenti previsti dal CCNL delle procedure disciplinari nei confronti del personale anche se riteniamo che possa essere strumenti efficaci se ne rilevano le necessità.

Per agire a scopo preventivo in questo ambito abbiamo emesso un Regolamento aziendale in ottemperanza all'art. 2106 c.c., all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e al CCNL applicabile.

Il regolamento aziendale viene sottoscritto dal personale al momento dell'assunzione al fine di condividere gli obblighi e i diritti dei lavoratori definendo al contempo le regole aziendali.

Nel corso dell'ultimo triennio non sono state applicate sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti.

Sanzioni	2017	2018	2019
Richiami scritti	0	0	0
Multe	0	0	0
Sospensioni	0	0	0
Licenziamento	0	0	0

I nostri obiettivi raggiunti

Obiettivo 2019	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato
Sensibilizzazione e informazione al personale sui corretti comportamenti da tenere sul lavoro	Assenza di procedure disciplinari nei confronti del personale	Rappresentante dei lavoratori SA8000 e Direzione Generale	31-12-2019	Nel 2019 sono stati svolti incontri con il personale per la continua sensibilizzazione alle regole aziendali

8.11 Orario di lavoro e retribuzione

OBIETTIVI 2020

- **Monitoraggio mensile delle ore di straordinario svolte dal personale al fine di garantire il mantenimento entro i limiti di legge e dei requisiti della norma SA8000**





OBIETTIVI 2020

- **Maggiore informazione e formazione ai lavoratori sulla composizione della busta paga**



Ci atteniamo rigorosamente a quanto stabilito per legge dal CCNL in merito all'orario di lavoro e alla retribuzione ed i lavoratori sono stati debitamente informati sugli orari di lavoro previsti e sulle condizioni contrattuali. In corrispondenza a periodi di picchi produttivi, i lavoratori possono effettuare delle ore di lavoro straordinario, debitamente retribuite. In ogni caso l'azienda garantisce che il lavoro straordinario non ecceda in nessun caso quanto previsto dal CCNL di riferimento. Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi. Le ferie sono concordate tra il datore di lavoro ed il dipendente tenendo conto delle necessità di entrambi. Nel regolamento aziendale è esplicitata nel dettaglio la procedura da seguire per la richiesta di ferie e permessi.

anno di riferimento	ore straordinario	ore totali lavorate
2019	2.209	43.348
2018	206	43.463

I nostri obiettivi raggiunti

Obiettivo 2019	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato
Monitorare il ricorso al lavoro straordinario	Non superamento dei limiti di legge previste dal CCNL di riferimento	Direzione Generale	31-12-2019	monitoraggio del numero di ore di straordinario. Lo straordinario è svolto solo in modo estremamente occasionale

La nostra azienda applica per tutti i dipendenti le normative del C.C.N.L. garantendo a tutti retribuzioni eque e dignitose in funzione delle capacità ed in funzione del livello di appartenenza. La forma contrattuale maggiormente utilizzata in azienda è il contratto a tempo indeterminato e determinato full-time. L'azienda non ha contratti a progetto mentre operano in azienda alcuni lavoratori somministrati.

Ci impegnamo quotidianamente a garantire ai nostri dipendenti tutte le garanzie in merito ad assegni familiari, detrazioni e altre forme di integrazione al reddito minimo fissato in sede di contrattazione collettiva nazionale e provvedendo in caso di necessità a fornire anticipi e prestiti ai propri lavoratori e siamo a disposizione del personale, tramite l'ufficio amministrazione del personale o direttamente il consulente del lavoro, per qualsiasi chiarimento in materia di busta paga. Informiamo ciascun dipendente, nel momento di consegna del primo cedolino, sugli elementi principali che compongono la busta paga per poterne così garantire una corretta comprensione. Nel 2019 abbiamo erogato un corso di formazione sulla corretta lettura della busta paga.



I nostri obiettivi raggiunti

Obiettivo 2019	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato
Monitoraggio puntuale dei livelli e mansioni attribuite al personale	Rispondenza a quanto previsto dal CCNL applicabile	Direzione Generale	31-12-2019	Analisi dettagliata delle mansioni e della nuova definizione dell'organigramma aziendale e livelli contrattuali



9. Comunicare è la chiave per condividere

La comunicazione interna se è vero che la comunicazione non è quello che diciamo, bensì quello che arriva agli altri, questa disciplina diventa uno strumento fondamentale per assicurare la sintonia tra tutti i dipendenti con principi, valori ed obiettivi.

Stiamo lavorando per favorire la comunicazione sia bottom up sia top down attraverso incontri periodici con i rappresentanti dei lavori grazie anche all'istituzione del *Social Performance Team*, organo costituito a seguito della certificazione SA8000 che svolge nella nostra azienda un importante motore di confronto, scambio e riporto alla Direzione delle problematiche e proposto da parte del personale.

Nel corso del 2019 abbiamo consolidato il ruolo del capo reparto e abbiamo riscontrato un notevole miglioramento nel passaggio di informazione e flussi di comunicazione interni.

Altro importante aspetto è rappresentato dalla comunicazione esterna con i nostri stakeholder. Ci stiamo impegnando nella revisione del sito aziendale al fine di pubblicare le informazioni e le comunicazioni in merito al nostro impegno in ambito sociale e ambientale. Entro i prossimi mesi del 2020 sarà completato il sito aziendale.

10. Una gestione completa a garanzia della qualità



9.1 Controllo della filiera

La qualità di un prodotto comincia dalle materie prime. Per questo LUBE Srl stringe rapporti consolidati con aziende leader nel mercato per la fornitura di filati.

La selezione dei fornitori e la gestione della catena di fornitura rappresenta un'opportunità per generare nuovo valore nella complessa filiera del tessile-moda, garantendo un livello ottimale di servizio e la piena soddisfazione del Cliente attraverso un modello di end-to-end supply chain. Nel 2019 abbiamo condiviso con i nostri fornitori nuove Condizioni generali di fornitura compreso il Codice Etico e l'impegno al rispetto dei nostri valori.

L'affidabilità dei fornitori e la loro capacità di soddisfare i requisiti sono elementi fondamentali allo scopo di poter garantire la qualità dei prodotti e dei servizi offerti. Desiderando valorizzare la sostenibilità nelle relazioni coi fornitori, abbiamo lavorato già dal 2018 ad elaborare una procedura di selezione in cui oltre ai criteri di qualità, di servizio e di competitività, si considerano anche parametri in ambito di sostenibilità ambientale e responsabilità sociale.

Inoltre abbiamo emesso una procedura sulla gestione dei prodotti chimici al fine di verificare e accertare che anche i filati che acquistiamo e/o i processi di tintura che facciamo eseguire ai nostri fornitori siano rispondenti alle normative in vigore e agli standard volontari di maggior rilevanza nel settore della moda. I controlli eseguiti sulla *compliance* chimica costituiscono per noi un fattore di importanza cruciale. Per quanto riguarda l'approvvigionamento di beni e servizi da Paesi critici, è stata concordata una procedura per verificare l'affidabilità del fornitore e la qualità del prodotto e si sono avviate attività per approfondire gli aspetti relativi alla responsabilità sociale.

Implementazione del sistema di gestione della responsabilità sociale SA8000:2014 la nostra azienda ha effettuato una attenta valutazione dei rischi potenziali di tutte le categorie di fornitori, successivamente ha valutato i singoli fornitori acquisendo informazioni e autocertificazioni del rispetto dei requisiti previsti.

Di seguito si riportano in forma schematica le principali categorie di fornitori e la relativa criticità in merito agli aspetti di responsabilità sociale e ambientale.



Categoria di fornitura	Rischio resp. sociale/sostenibilità ambientale	Rischio conformità fornitura	Rischio sicurezza chimica del prodotto
Fornitori di materie prime (filati)	Medio	Alto	Alto
Laboratori di analisi	Medio	Alto	Alto
Lavorazioni esterne (tintorie)	Medio	Alto	Alto
Agenzie interinali	Alto	Basso	N.A.
Servizi di consulenze varie (es. professionali e informatiche)	Medio	Basso	N.A.
Corrieri	Medio	Alto	Basso
Fornitori di attrezzature e macchine	Medio	Alto	N.A.
Manutenzioni infrastrutture, impianti e macchinari	Alto	Medio	Basso

11. Un impegno verso avanzati standard di certificazione

In coerenza con la decisione strategica di sviluppare un sistema di gestione integrato che assicuri un controllo totale di tutti gli aspetti legati ai propri processi aziendali e contribuisca al loro consolidamento, la nostra azienda ha intrapreso dal 2018 un percorso che l'ha portata a conseguire la certificazione SA8000:2014 e si sta avviando per l'ottenimento della certificazione STep By OEKO TEX e UNI EN ISO 9001:2015.



Certificazione SA8000:2014



LUBE nel corso del 2019 ha consolidato il sistema di Responsabilità Sociale certificato SA8000 nel pieno rispetto delle leggi regionali, nazionali e delle norme internazionali sui diritti umani nonché della norma SA8000:2014 che comprende:

- Organigramma e mansionario aziendale che prevedono la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità;
- La politica per la responsabilità sociale
- Le procedure elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alla norma SA 8000
- I regolamenti aziendali
- Le registrazioni che danno evidenza che il sistema è correttamente gestito (non conformità, azioni correttive, reclami, piano di monitoraggio dei fornitori, etc).
- La valutazione dei rischi estesa a tutti i requisiti normativi, individuando gli aspetti che maggiormente possono comportare rischi di violazione di tali requisiti e/o di scadimento delle prestazioni di responsabilità sociale.

Politica di Responsabilità Sociale

La Direzione ha elaborato un documento contenente la Politica di Responsabilità Sociale, affinché sia resa evidente la propria volontà di realizzare prodotti che assicurino la soddisfazione dei propri clienti ed il risultato economico aziendale ma nel rispetto dei requisiti della norma SA8000 e del benessere collettivo.

La politica di responsabilità Sociale è stata diffusa ai lavoratori ed a tutti gli stakeholders ed è disponibile



cliccando sul sito www.lubesrl.it

Rappresentanti di LUBE Srl

Durante la fase dell'iter di certificazione la Direzione Generale di LUBE SRL ha nominato come responsabile del sistema di gestione un membro del management aziendale, mentre il personale ha provveduto a nominare un rappresentante dei lavoratori SA8000 eletto tramite votazione dai lavoratori con l'impegno di interfacciarsi con la Direzione per quanto concerne questioni inerenti la responsabilità Sociale. Nel corso del 2019 si sono svolti 3 incontri con il SPT.

Il team include una rappresentanza equilibrata tra membri del management e rappresentanti dei lavoratori SA8000 (RLSA8000 e RLS).

Pianificazione ed implementazione

Nella redazione e/o aggiornamento dei documenti si tiene conto di tutte le prescrizioni legali esistenti ed applicabili alla ns. organizzazione; nei rari casi in cui due prescrizioni legali trattassero di un medesimo tema e fornissero differenti prescrizioni, abbiamo sempre considerato quella più restrittiva per l'azienda e maggiormente a favore del personale.

Il Social Performance Team attuerà inoltre le seguenti attività:

- Predisporre la valutazione dei rischi sui vari punti della norma;
- Realizzare incontri periodici fra i rappresentanti ed il personale;
- Favorire lo svolgimento degli audit verificandone i risultati e promuovendo eventuali richieste di Azioni Correttive e di miglioramento.

Audit interni ed esterni

Nell'ambito del Sistema di Responsabilità Sociale, per esaminare l'adeguatezza delle attività ai requisiti della norma SA8000, vengono effettuati dalla LUBE Srl, audit interni, attività di monitoraggio finalizzate a garantire l'idoneità del sistema stesso.

Il SPT provvederà a monitorare efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo la conformità allo standard, l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT e l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello standard.

Nel corso del 2019 sono stati svolti audit interni dalla nostra consulente Dott.ssa Valentina Poli della società di consulenza TRECON Srl al fine di valutare la conformità alla norma SA8000.

Nel corso dell'audit sono emersi alcuni rilevati in materia di salute e sicurezza, LUBE Srl ha prontamente preso in carico i rilevati aprendo adeguate azioni correttive.

Nel corso del 2019 l'Ente di certificazione RINA ha svolto 2 audit, nei quali sono emerse alcune raccomandazioni che sono state prontamente gestite e attuate da parte dell'organizzazione.

Formazione del personale

Attraverso la formazione ed informazione si è cominciato a coinvolgere il personale sui requisiti della norma SA8000, sugli obiettivi e la politica del Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale.

I responsabili sono stati affiancati da consulenti specialistici che hanno fornito formazione e spunti per la realizzazione del sistema.

Nel corso del 2019 sono stati svolti incontri di formazione finalizzati all'implementazione del sistema Step by OEKO TEX e ISO 9001.

Per tutti i dipendenti sono state tenute opportune sessioni di formazione nelle quali si è cercata la partecipazione e la condivisione degli obiettivi di responsabilità sociale.

Per l'anno 2020 risulta emesso un dettagliato piano di formazione rivolto a tutto il personale.

Riesame della direzione e comunicazione esterna.

La Direzione in collaborazione al Responsabile del Sistema per la Responsabilità Sociale provvede a riesaminare, almeno una volta all'anno, il sistema di Gestione al fine di verificarne l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica aziendale, delle procedure e dei risultati in ottemperanza ai requisiti della norma e degli altri requisiti sottoscritti dall'azienda.

Per facilitare il riesame, sono stati definiti una serie di indicatori, significativi e rilevanti, in grado di evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e la definizione di ulteriori obiettivi.

Le posizioni e gli interessi dei lavoratori sono difesi dal rappresentante SA8000 che svolge un prezioso ruolo di mediazione fra le esigenze dei lavoratori e della direzione aziendale.



LUBE Srl s'impegna a rendere note alle parti interessate le informazioni riguardanti la propria Politica di Responsabilità Sociale ed il Bilancio SA8000; a tale scopo la società ha scelto il sito web aziendale www.lubsrl.it quale strumento di comunicazione con tutte le parti interessate ed in particolare con i clienti, fornitori e le Pubbliche Amministrazioni.

Problematiche ed azioni correttive

LUBE Srl ha stabilito una procedura scritta per la Gestione dei reclami e delle segnalazioni per la gestione delle non conformità e dei reclami ed ha attivato un sistema di raccolta e gestione dei reclami che permette ai lavoratori ed alle parti interessate di manifestare eventuali situazioni non conformi alla SA8000.

I lavoratori sono stati informati della possibilità di inoltrare i reclami con diverse modalità:

- In maniera anonima utilizzando la cassetta delle comunicazioni;
- Attraverso il proprio rappresentante SA8000;
- Direttamente alla Direzione;
- Direttamente all'organismo di certificazione.

LUBE Srl non applica azioni disciplinari, licenziamenti o in alcun modo discrimina il personale o le parti interessate che abbiano fornito informazioni sulla conformità SA8000 o che abbiano avanzato reclami al luogo di lavoro.

Accesso alla verifica e registrazioni

LUBE Srl è disponibile a fornire informazioni e consentire l'accesso alle parti interessate per verificare l'effettivo adempimento ai requisiti SA8000.

L'ufficio amministrativo, dietro appuntamento, è in grado di illustrare alle parti interessate il funzionamento del sistema e di svolgere una visita alla sede produttiva.

L'azienda ha chiesto ai propri fornitori la medesima disponibilità a fornire informazioni e possibilità di accesso alle parti interessate.

Ad oggi non abbiamo ricevuto richieste all'accesso delle parti interessate per verificare l'effettivo adempimento ai requisiti SA8000 né richieste esplicite dai nostri clienti in merito all'adesione alla SA8000.

Certificazione STeP by OEKO-TEX®

La nostra organizzazione nel 2019 ha avviato l'importante progetto della certificazione STeP by OEKO-TEX®.

Il presupposto per la certificazione STeP è il rispetto di determinati requisiti minimi nelle singole aree aziendali.

In particolare la nostra azienda ha provveduto a regolamentare attraverso efficaci procedure di controllo gestione i seguenti aspetti:

- Gestione delle sostanze chimiche
- Prestazioni ambientali e monitoraggio degli adempimenti ambientali
- Implementazione di un sistema di gestione ambientale
- Principi di responsabilità sociale peraltro già regolamentati con la norma SA8000
- Requisiti di gestione del sistema qualità e di controllo dei processi produttivi
- Requisiti di salute e sicurezza.

Entro il primo semestre 2020 LUBE vuole completare il processo di certificazione.



e di



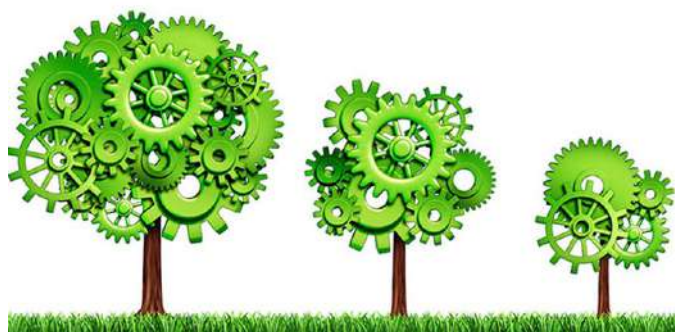
Certificazione UNI EN ISO 9001

La nostra organizzazione ha definito e sta implementando un sistema di gestione per la qualità UNI EN ISO 9001 attraverso un sistema di procedure atte a garantire lo svolgimento controllato dei processi interni dalle attività rivolte ai clienti (processi commerciali), agli acquisti e a tutti i processi di lavoro. Entro il 2020 Lube intende completare il processo di certificazione.

12. La sicurezza degli utilizzatori sempre in primo piano

Nel settore tessile, la sicurezza degli utilizzatori è legata innanzitutto alla conformità dei prodotti rispetto alle normative di natura ambientale e chimica. In questo quadro, la politica primaria di LUBE Srl per la tutela dei consumatori è rappresentata dalla garanzia che tutti i prodotti siano allineati alle normative ambientali e di conformità chimica: controllo di qualità e sicurezza del prodotto, costante richiesta di conformità ai propri fornitori – materie prime, lavorazioni e prodotti chimici – e ai controlli analitici effettuati in laboratori esterni accreditati. A tal proposito nell'anno di rendicontazione non si sono verificati casi di non conformità a regolamenti e codici volontari riguardanti gli impatti sulla salute e sicurezza dei prodotti durante il loro ciclo di vita.

13. L'impegno per l'ambiente



LUBE Srl ha avviato un percorso di ricerca di materiali, prodotti e nuovi processi che possano garantire un maggior rispetto dell'ambiente. La nostra scelta è in linea con le richieste dei nostri clienti e si muove in armonia con le certificazioni che LUBE ha acquisito e sta acquisendo, ponendo una sempre maggiore attenzione nelle fasi di produzione alla riduzione al minimo dell'impatto ambientale.

In particolare, nello svolgimento della propria attività, come evidenziato già nei principi del

Codice Etico, LUBE Srl si impegna a promuovere la tutela dell'ambiente, e garantire la sostenibilità ambientale delle proprie attività.

Il percorso prevede la sensibilizzazione dei soggetti che entrano in rapporto con LUBE, per la gestione e la riduzione degli impatti ambientali legati all'utilizzo di risorse energetiche, idriche e alla gestione dei rifiuti.

Le politiche ambientali di LUBE Srl hanno lo scopo di orientare i processi aziendali verso soluzioni di maggiore tutela dell'ambiente e di riduzione dei consumi in ottica di sviluppo sostenibile.

Le politiche ambientali promuovono le seguenti azioni:

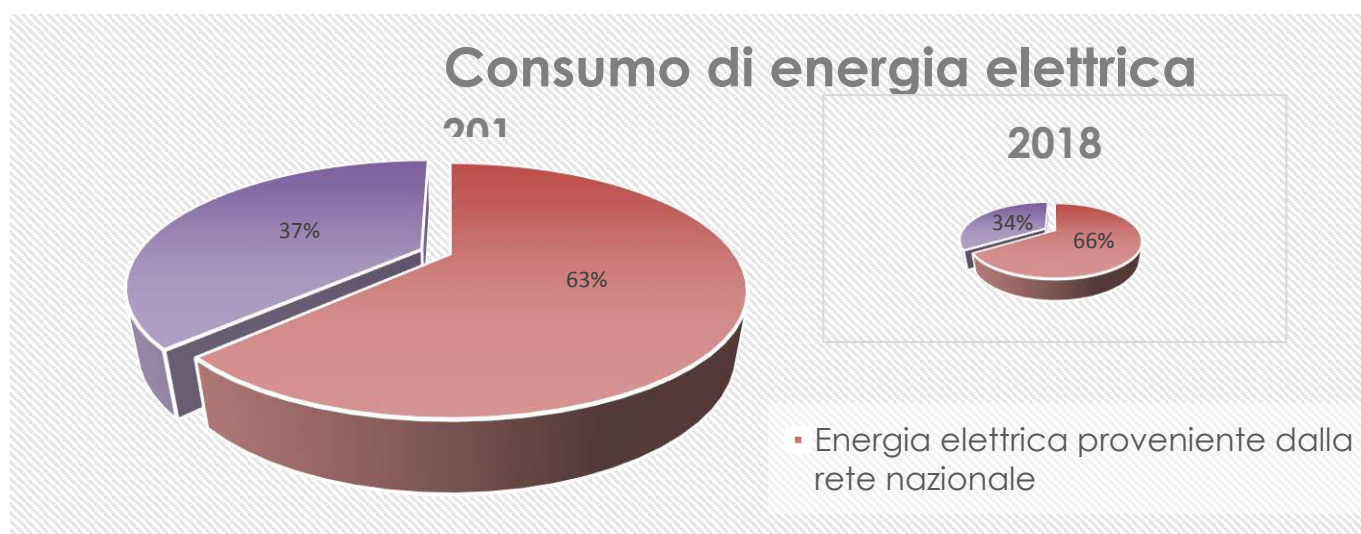
- Scegliere ed utilizzare in maniera razionale le attrezzature, le risorse, i materiali e le sostanze, tenendo in considerazione il loro impatto sull'ambiente e i loro potenziali rischi per la salute e la sicurezza, in particolare quelli meccanici, chimici e da movimentazione manuale;
- Preferire l'utilizzo di tecnologie prodotti e servizi con minore impatto ambientale ogni qual volta disponibili
- Operare secondo una logica di economia circolare limitando l'utilizzo delle risorse naturali e la produzione di rifiuti a vantaggio del riutilizzato e/o recupero dei materiali;
- Selezionare fornitori/subappaltatori, sulla base delle loro capacità a fornire beni e servizi conformi ai requisiti e nel rispetto dei principi del sistema di gestione;
- Promuovere la crescita dell'organizzazione e orientare i processi aziendali verso soluzioni di



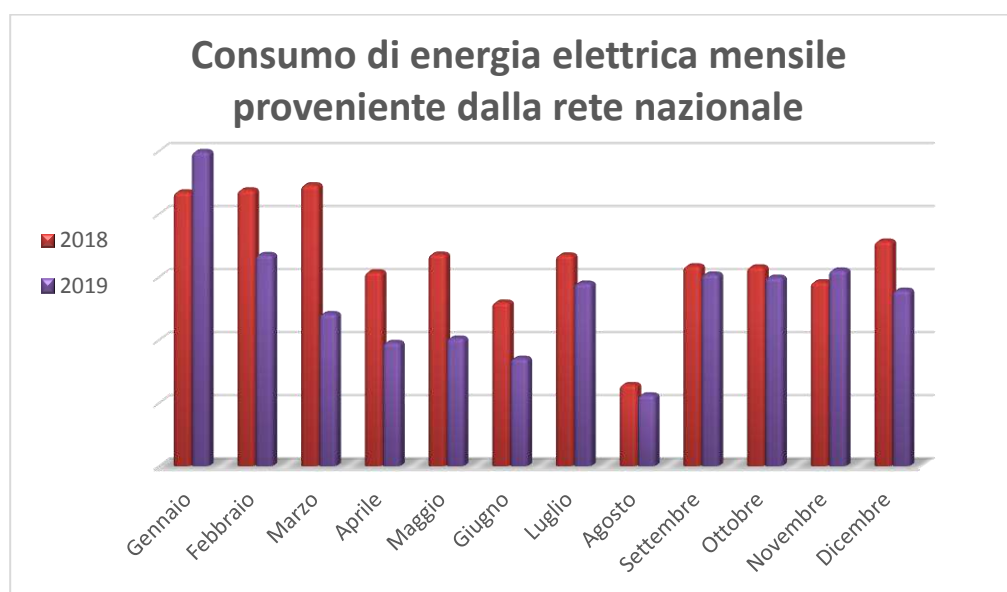
maggior protezione dell'ambiente, riduzione dei consumi di energia e acqua, riduzione dei rifiuti prodotti e gestione responsabile dei rifiuti;

- Sviluppare ed estendere i processi di informazione, comunicazione, formazione dei dipendenti al fine di sensibilizzarli alla sostenibilità ambientale e promuovere il dialogo con le parti interessate interne ed esterne, per assicurare un'efficiente ed efficace applicazione del sistema gestionale aziendale;
- Sviluppare ed aggiornare criteri di valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro e per l'ambiente e procedure di gestione delle situazioni di emergenze.

Gli investimenti del 2019 hanno portato all'ottimizzazione dei processi produttivi di LUBE Srl focalizzandosi sugli obiettivi di risparmio energetico e monitoraggio dei consumi, come mostrato nei grafici a seguire.

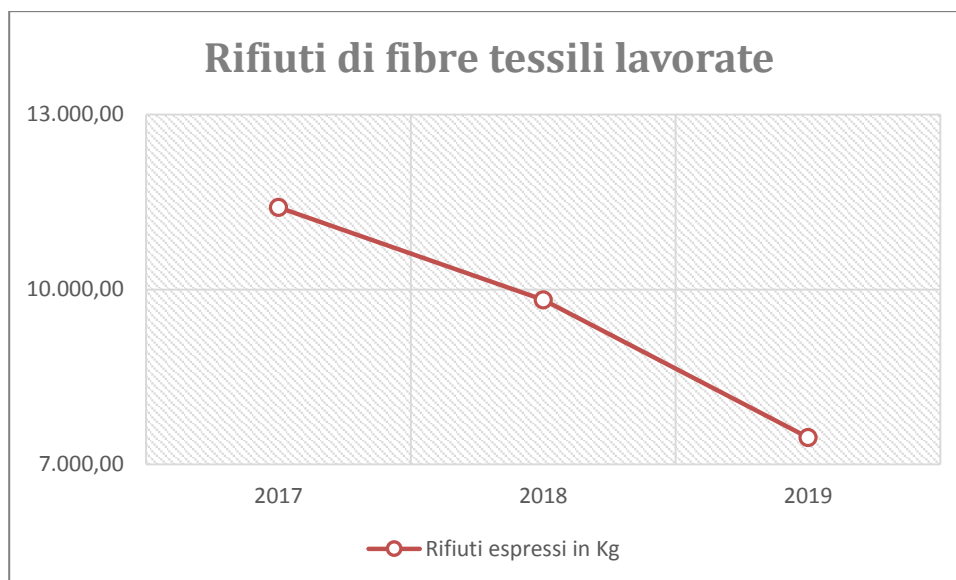


Il consumo di energia elettrica proveniente dall'impianto fotovoltaico è aumentata del 3% nel 2019 sul totale rispetto al 2018, mentre il consumo di energia elettrica proveniente dalla rete è diminuito.





In merito alla produzione di rifiuti provenienti da fibre tessili lavorate, l'azienda si è impegnata nella continua ricerca di macchinari sempre più performanti, volti alla riduzione degli scarti e di prodotti non conformi, riuscendo, nell'ultimo triennio, a diminuire di oltre il 30% la quantità di rifiuti prodotti.



L'introduzione nel 2020 del macchinario per il recupero dei filati dai prodotti non conformi, porterà ad un ulteriore riduzione di tale dato.

Gli obiettivi ed i programmi ambientali

La nostra organizzazione sta lavorando costantemente su obiettivi specifici in materia ambientale, in particolare i nostri risultati già raggiunti nel 2019 sono i seguenti:

Obiettivo 2019	Indicatori	Programma/attività	Risultato
Riduzione dei rifiuti	Riduzione degli scarti di produzione con conseguente riduzione dei rifiuti tessili	Introduzione di sistemi, macchinari e processi interni per la riduzione delle difettosità	Raggiunto
	Riduzione dei rifiuti dei contenitori di prodotti chimici pericolosi	Contratto con fornitore per restituzione ai fornitori dei contenitori vuoti dei prodotti chimici.	Raggiunto
Introduzione di nuovi materiali ecosostenibili per gli imballaggi	Riduzione consumo di plastica	Valutazione di nuovi materiali di imballaggio (carta FSC, materiali riciclati o con minor impatto ambientale)	Raggiunto



Obiettivo 2019	Indicatori	Programma/attività	Risultato
Sensibilizzazione del personale al consumo consapevole delle risorse	Corsi di formazione in materia ambientale	<p>Introduzione di bicchierini e palette per il caffè, bicchieri per acqua biodegradabili</p> <p>Selezione attenta dei rifiuti e riutilizzo di rocche e cartoni per imballaggio</p> <p>Utilizzo nastri di carta, scatole e cartellini FSC</p> <p>Carta per stampante e carta igienica FSC e/o riciclata</p> <p>Bustine per confezionamento prodotti biodegradabili e/o di carta FSC</p>	Raggiunto

OBIETTIVI AMBIENTALI ANNO 2020

- **Ottenimento della certificazione **StEP by OEKO-TEX®****
- **Riduzione consumo di prodotti chimici per articoli in lana e cotone attraverso sistemi innovativi di lavaggio e asciugatura**
- **Riduzione del consumo di acqua per la produzione del 5% rispetto al 2019 attraverso l'introduzione di nuovi cicli di lavaggio**
- **Messa a regime di un nuovo sistema di riutilizzo dei filati da articoli scartati per difetti di produzione**