



**IL BILANCIO SA8000:2014**  
**di**  
**LUBE Srl**

<b>Data</b>	<b>Redatto da</b>	<b>Verificato da</b>	<b>Approvato da</b>
16.02.2021	RSG	SPT	Direzione



## SOMMARIO

<b>1. INTRODUZIONE</b> .....	<b>3</b>
<b>2. LA SOCIETÀ</b> .....	<b>3</b>
<b>2.1 Presentazione aziendale e dei prodotti</b> .....	<b>3</b>
<b>2.2 Politica per la Responsabilità sociale di LUBE Srl</b> .....	<b>5</b>
<b>2.3 Codice di condotta di LUBE Srl</b> .....	<b>7</b>
<b>2.3 Stakeholder</b> .....	<b>8</b>
<b>2.4. Struttura Organizzativa interna</b> .....	<b>10</b>
<b>3. REQUISITI DELLA NORMA SA 8000</b> .....	<b>15</b>
<b>1. Lavoro infantile</b> .....	<b>15</b>
<b>2. Lavoro obbligato</b> .....	<b>17</b>
<b>4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva</b> .....	<b>23</b>
<b>5. Discriminazione</b> .....	<b>24</b>
<b>6. Pratiche disciplinari</b> .....	<b>27</b>
<b>7. Orario di lavoro</b> .....	<b>28</b>
<b>8. Retribuzione</b> .....	<b>30</b>
<b>9. Sistema di Gestione</b> .....	<b>31</b>



## 1. INTRODUZIONE

LUBE S.r.l. è lieta di presentare il Bilancio SA8000 inerente l'anno 2020.

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 garantire un ambiente di lavoro socialmente responsabile ed una crescita professionale del personale nel pieno rispetto dei requisiti della norma SA8000:2014.

La società intende, attraverso la certificazione SA8000, distinguersi come azienda socialmente responsabile, perseguendo una politica orientata all'osservanza dei diritti fondamentali dei lavoratori e alla salute e sicurezza delle condizioni del luogo di lavoro, nel pieno rispetto dei requisiti della norma.

Il presente Bilancio SA8000 ha lo scopo di fornire agli stakeholder e a chiunque sia interessato, i mezzi per verificare il rispetto dei singoli requisiti della norma SA8000 adottata nella versione SA8000:2014. Nello specifico, il Bilancio SA8000 viene redatto annualmente ed è frutto della collaborazione e del coinvolgimento della Direzione stessa e dei membri del Social Performance Team (SPT) e la sua diffusione è garantita attraverso la pubblicazione dello stesso sul sito web dell'organizzazione [www.lubesrl.it](http://www.lubesrl.it) ed attraverso la sua distribuzione presso l'organizzazione stessa.

## 2. LA SOCIETÀ

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

### 2.1 Presentazione aziendale e dei 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, viscose, 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.

I prodotti sono soggetti ad accurati controlli qualità prima di venire validati per la spedizione al cliente. 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.

**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 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 e responsabilità sociale.**





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](mailto: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](mailto: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](mailto:saas@saasaccreditation.org)



## 2.3 Codice di condotta di LUBE Srl

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.

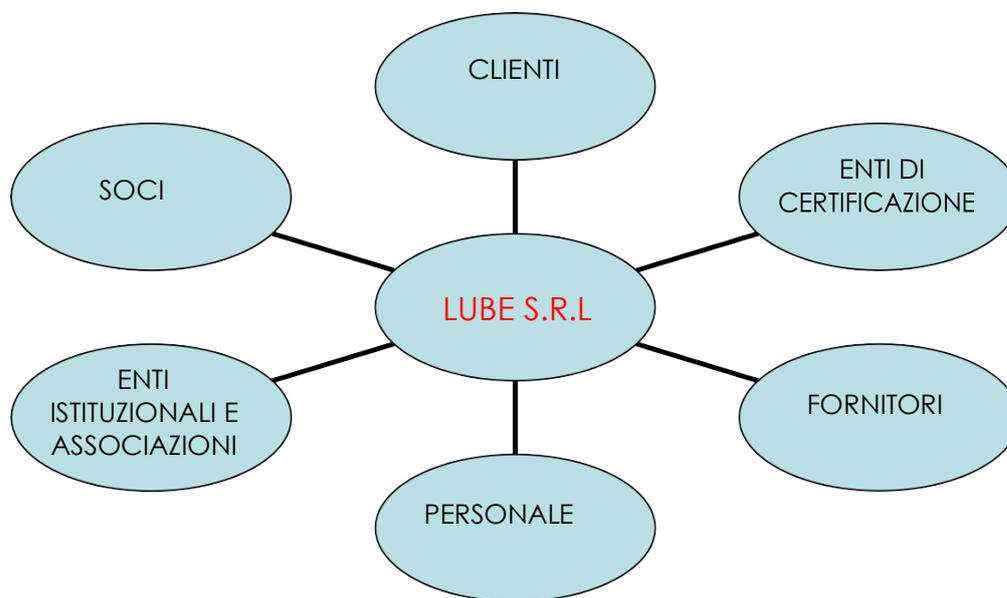
LUBE in particolare s'impegna a rispettare i requisiti di seguito riportati:

- 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®.



## 2.3 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 31/12/2020 è pari a 25 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.



### **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 ha ottenuto la certificazione STeP di OEKO-TEX® da parte dell'Ente Centrocot e la certificazione del proprio sistema di gestione qualità UNI EN ISO 9001:2015 da parte dell'organismo RINA Service S.p.A

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](http://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

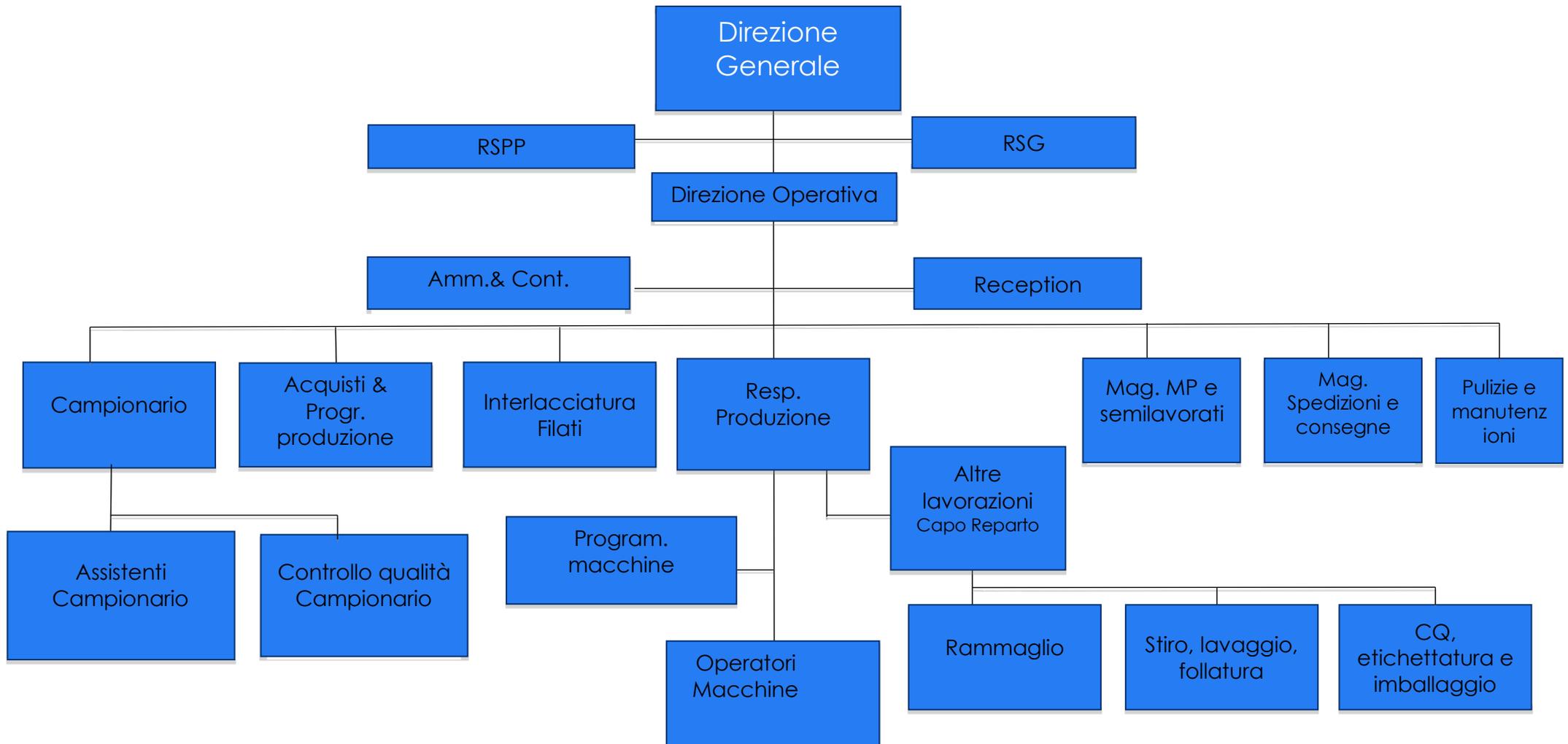
per le comunicazioni interne verso il proprio personale.





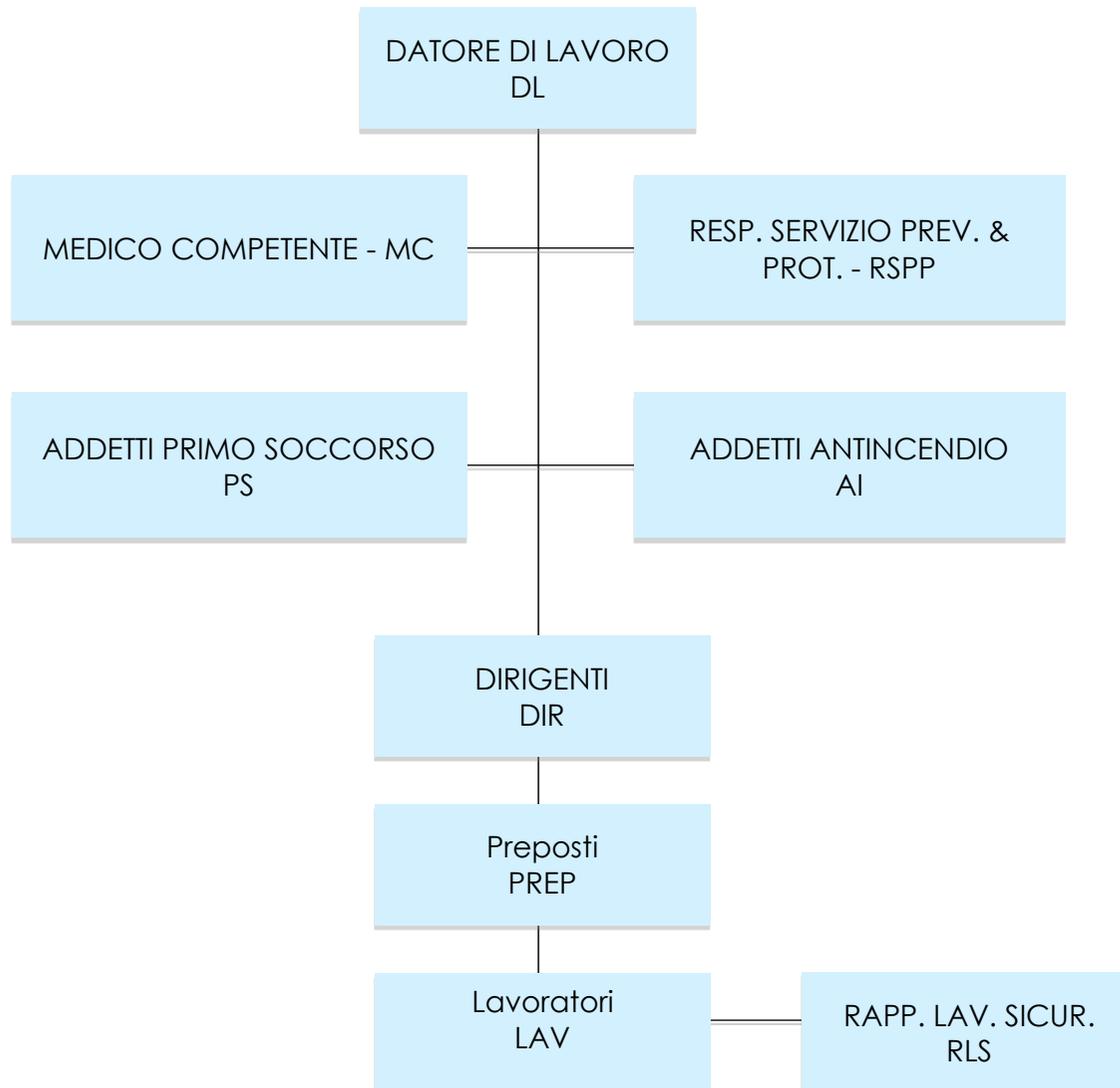
## 2.4. Struttura Organizzativa interna

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



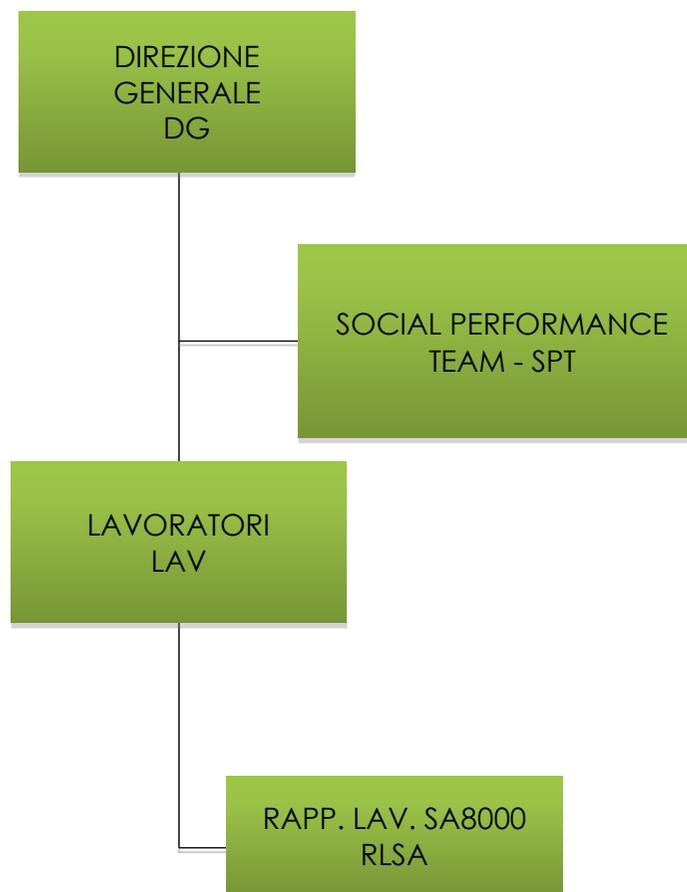


### ORGANIGRAMMA SICUREZZA





ORGANIGRAMMA RESPONSABILITÀ SOCIALE





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.



### 3. REQUISITI DELLA NORMA SA 8000

## 1. Lavoro infantile

#### OBIETTIVI 2021

Continuare 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 un'associazione 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.

Obiettivo 2020	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato
Sensibilizzazione e dei fornitori e monitoraggio della catena di fornitura	Dichiarazione di impegno sottoscritte dai fornitori	Direzione Generale	31-12-2020	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 31 dicembre 2020.

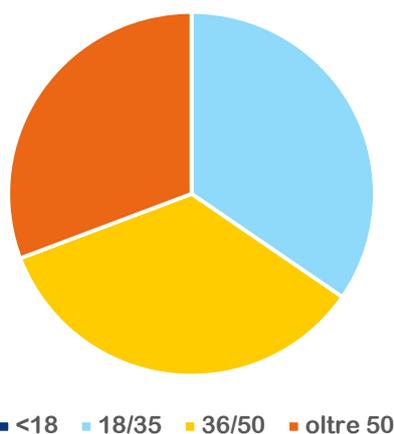


### COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI PER ETÀ

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

Come si evince dalla tabella sopra indicata, le fasce di età sono ripartite in modo equilibrato all'interno dell'azienda; All'interno dell'azienda seppure risulta un basso turnover del personale, con presenza di personale storico, integrato che al momento del pensionamento è sostituito con giovani neoassunti.

Ripartizione del personale per fasce d'età





## 2. Lavoro obbligato

### OBIETTIVI 2021

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

**Sensibilizzazione continua del personale su queste tematiche.**



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

La società 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.

L'azienda non effettua trattenute arbitrarie sugli stipendi dei dipendenti se non nei casi previsti per legge o a fronte di causali volontarie comunicate dal lavoratore (per es. trattenute sindacali, fondi pensionistici ecc).

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 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*.

Anche il lavoro straordinario è volontario ed il rifiuto non provoca ripercussioni.

L'azienda, in ottemperanza a quanto previsto dalla legislazione cogente e contrattuale in materia, provvede 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.

Obiettivo 2020	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato
Miglioramento continuo delle condizioni di lavoro	Numero segnalazioni (se presenti)	RSG	31-12-2020	Nessun reclamo/segnalazione
Aumentare la consapevolezza dei lavoratori riguardo alla norma SA8000	riunioni con il SPT e Incontri di formazione e sensibilizzazione	RSG	31-12-2020	Nel corso del 2020 è stato svolto un incontro con il SPT e incontri con il personale sulla norma SA8000



## 3. Salute e Sicurezza

### OBIETTIVI 2021

- Completamento ampliamento dello stabilimento e miglioramento del sistema di illuminazione in produzione, servizi igienici e sale ristori
- continua sensibilizzazione del personale sulle corrette procedure di lavoro in sicurezza
- Incrementare il numero delle squadre di emergenza
- Incontri tra il MC ed il personale per procedure Covid-19



Lube Srl assicura il massimo impegno nel garantire la salute e sicurezza sul lavoro. A tale scopo la società 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 2020 LUBE Srl ha aggiornato la valutazione dei rischi inserendo il rischio biologico a causa della pandemia attualmente in atto attraverso l'emissione del Protocollo di Sicurezza anticontagio che è stato divulgato a tutto il personale al fine di garantire la corretta applicazione del regole e delle procedure al fine del contenimento della pandemia. Inoltre è stato nominato il Comitato anticontagio e sono stati riorganizzati gli spazi di produzione per il mantenimento delle necessarie distanze di sicurezza.

LUBE consapevole dell'importante di rispettare le regole del Protocollo ha provveduto ad effettuare continui monitoraggi da parte dei Preposti incaricati e del Comitato stesso. Inoltre l'azienda si impegna affinché i luoghi di lavoro rispettino le condizioni igienico sanitarie delle leggi vigenti in materia, assicurando al personale condizioni ambientali adeguate per lo svolgimento delle proprie mansioni.

Nel corso del 2020 a causa delle dimissioni del medico competente la Direzione ha provveduto in modo tempestivo alla nomina del suo successore.

Ad oggi il personale risulta in line a con la formazione prevista dai requisiti di legge, avendo l'azienda adempiuto a tutte le scadenze previste in materia. La formazione viene programmata per il nuovo personale mentre per il personale già assunto sono pianificati aggiornamenti a seconda delle esigenze, correlati alle caratteristiche del ruolo ricoperto ed alle eventuali variazioni di mansioni.

Con cadenza annuale viene effettuata una Riunione Periodica in presenza del RLS, del MC e del RSPP in cui si analizza il resoconto del Medico Competente, le osservazioni del RSPP e del RLS e l'evoluzione del piano di miglioramento pianificando gli obiettivi per il futuro. In data 29 gennaio si è svolta la riunione periodica della sicurezza, mentre in data 21 gennaio si è svolta la prova di evacuazione.

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. Nel corso del 2020 non si sono verificati infortuni ai lavoratori.

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 periodo considerato sono stati rilevati alcuni suggerimenti ai fini del miglioramento della gestione del sistema di emergenza.

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



Infortuni		
ANNO	Infortuni < 3 gg.	Infortuni > 3 gg.
2018	/	/
2019	/	/
2020	/	/

Tipo di infortuni	ANNI		
	2018	2019	2020
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.

Formazione in ambito salute e sicurezza svolta nel corso del 2020

Corsi	N. ore
Corso dirigenti	16
Corso lavoratori sicurezza	16
Procedura di emergenza incendi e altri scenari di emergenza	1
Formazione requisiti previsti dalla certificazione STep By OEKO TEX	1

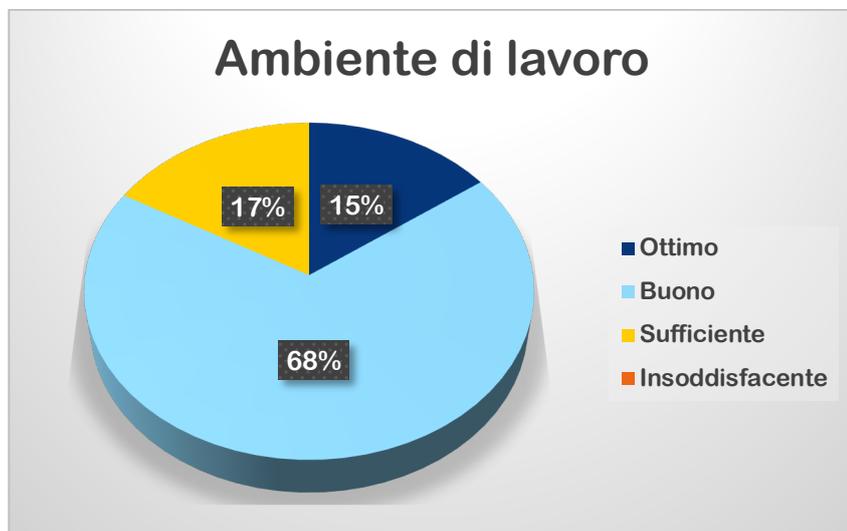
Risultati dell'indagine di clima svoltasi nel mese di gennaio 2021 in merito agli aspetti dell'ambiente di lavoro.

Come valuti l'organizzazione della sicurezza in azienda





Come valuti l'ambiente di lavoro dal punto di vista della salute e sicurezza



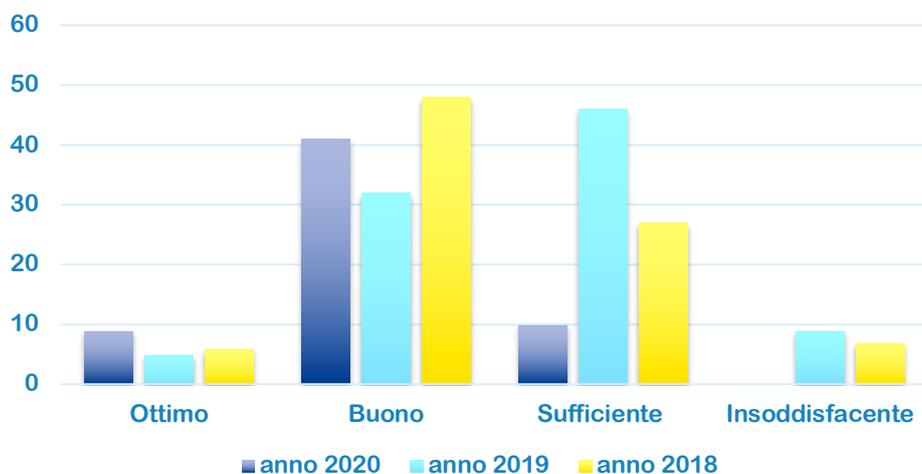
Rispetto al questionario anonimo somministrato nel 2018 e nel 2019 si rileva un sostanziale miglioramento della soddisfazione del personale in merito agli aspetti della sicurezza

Di seguito si riportano i grafici delle indagini degli ultimi 3 anni messe a confronto:





### Ambiente di lavoro salute e sicurezza



Obiettivo 2020	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato
Formazione ai lavoratori e aggiornamenti	n. ore di formazione totali	RSG	31-12-2020	Il personale risulta formato in materia di salute e sicurezza (tutte le scadenze sono state rispettate)
Assenza infortuni	Indice di frequenza e indice di gravità infortuni	RSPP	31-12-2020	0 infortuni e 0 malattie professionali



## 4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

### OBIETTIVI 2021

- Continua sensibilizzazione del personale su tematiche relative al contratto di lavoro



L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire liberamente ai sindacati ed il diritto alla contrattazione collettiva garantendo tutti i diritti previsti dalla vigente normativa in materia e dal 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.

Obiettivo 2020	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato
Continua sensibilizzazione del personale in materia di contrattazione collettiva	Incontri di formazione/riunioni e con il personale	Rappresentante dei lavoratori SA8000 e Direzione	31-12-2020	Il personale è risultato coinvolto in modo diretto e per mezzo del rap. dei lavoratori per la resp. Sociale.



## 5. Discriminazione

### OBIETTIVI 2021

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



LUBE srl non pratica alcuna 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 LUBE si impegna 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 è stato 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 è poco usato.



Nella tabella sottostante sono indicati i ruoli ricoperti in azienda. Si rileva una ripartizione equa tra personale di genere femmine e maschile. Oltre ai tre amministratori della Società 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	12	7
Stagista	0	0

#### Composizione organico per tipologia contrattuale

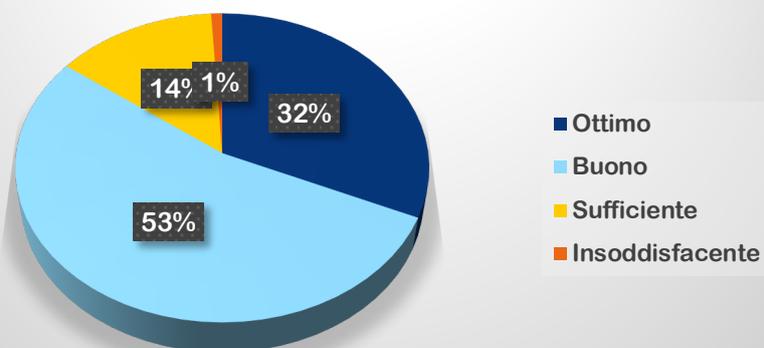
Tipologia di contratto	Uomo	Donna
T.I	11	12
T.D	2	0
Altre tipologie	0	0

Obiettivo 2020	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato
Mantenimento della situazione esistente di assenza di discriminazione	Numero di reclami/segnalazioni	Rappresentante dei lavoratori SA8000	31-12-2020	Analisi questionari sul clima aziendale, nessuna segnalazione in merito

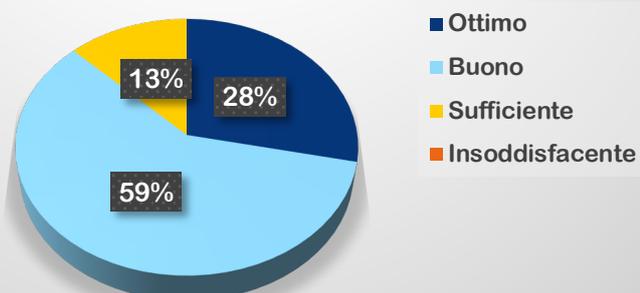
Di seguito si riportano i risultati dell'indagine di clima dei lavoratori svoltasi nel mese di gennaio 2021



### Contesto lavorativo e relazionale

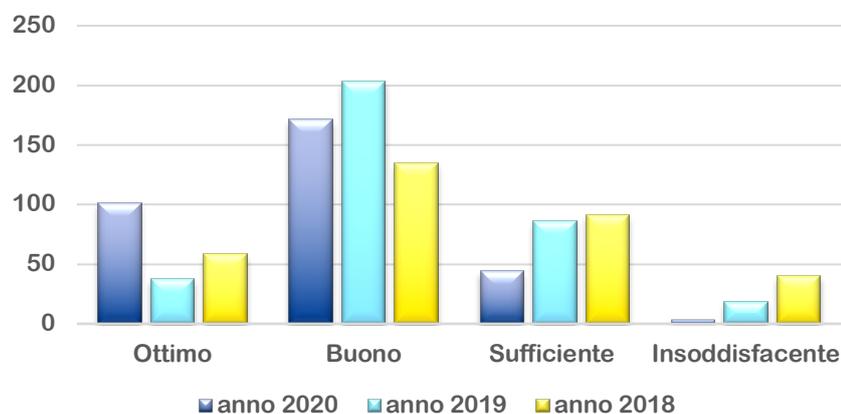


### Formazione ed informazione



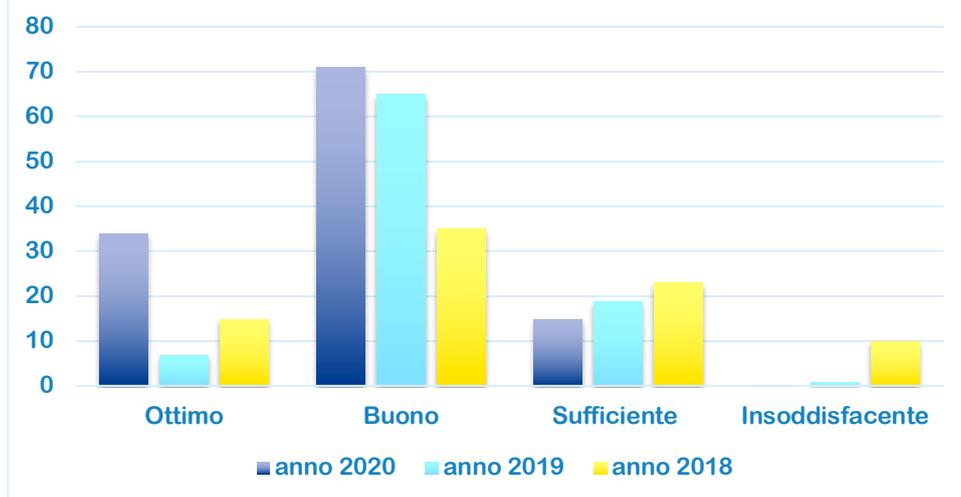
Di seguito si riportano i dati di confronto della soddisfazione relativi all'ultimo triennio

### Contesto lavorativo e sistema relazioni





### Formazione e informazione interna



## 6. Pratiche disciplinari



#### OBIETTIVI 2021

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

LUBE Srl si astiene dall'utilizzo e/o sostegno di qualsiasi forma di punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche, nonché abuso verbale nei confronti del proprio personale considerando tutto ciò contrario alla propria etica e cultura.

LUBE Srl attua, in ottemperanza all' art. 2106 c.c., all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e al CCNL applicabile un codice disciplinare aziendale. E' stato redatto pertanto un Regolamento aziendale che il personale sottoscrive al momento dell'assunzione al fine di esplicitare gli obblighi e i diritti dei lavoratori definendo al contempo le regole aziendali. Il Regolamento fa espresso riferimento esclusivamente al CCNL applicabile in merito alle sanzioni disciplinari previste.

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

Sanzioni	2018	2019	2020
Richiami scritti	0	0	0
Multe	0	0	0
Sospensioni	0	0	0
Licenziamento	0	0	0



Obiettivo 2020	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	31-12-2020	Nel 2020 sono stati svolti incontri con il personale per la continua sensibilizzazione alle regole aziendali



## 7. Orario di lavoro

### OBIETTIVI 2021

- **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**

LUBE Srl si attiene a quanto stabilito per legge dal CCNL in merito all'orario di lavoro ed i lavoratori sono stati debitamente informati sugli orari di lavoro previsti.

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.

Nel corso del 2020 a causa dell'emergenza sanitaria attualmente in corso LUBE Srl è riuscita a garantire la continuità del lavoro a tutto il personale seppure a seguito della chiusura dell'azienda in quanto il codice Ateco di riferimento era tra quelli non autorizzati lavorare ha dovuto utilizzare seppure in forma molto limitata la cassa integrazione. Nei periodi di picco dell'epidemia alcuni lavoratori degli uffici hanno inoltre usufruito seppure in modo molto marginale dello smart working.

Il numero di ore di cassa integrazione utilizzato risultano pari ad appena il 4% delle ore lavorabili totali. Il numero di ore di straordinario svolte dal personale è calato in modo molto deciso rispetto all'anno 2019 se si considera che il numero di ore di straordinario procapite nel 2020 è risultato pari a 24 annue rispetto alle 78 ore dell'anno precedente.



Obiettivo 2020	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	31-12-2020	monitoraggio del numero di ore di straordinario. Nel corso del 2020 lo straordinario è stato utilizzato in modo estremamente occasionale soprattutto nel periodo antecedente l'inizio della pandemia.



## 8. Retribuzione

### OBIETTIVI 2021

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



LUBE Srl 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.

LUBE Srl si impegna a garantire ai propri dipendenti:

- assistenza nella richiesta per l'ottenimento degli 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;
- indicare esplicitamente nelle buste paga tutte le voci relative alle spettanze ed alle ritenute effettuate;
- essere a disposizione del personale, tramite l'ufficio amministrazione del personale o direttamente il consulente del lavoro, per qualsiasi chiarimento in materia di busta paga;
- effettuare mensilmente, nei giorni stabiliti, il pagamento della retribuzione, tramite bonifico bancario.

L'azienda ha provveduto ad informare ciascun dipendente, nel momento di consegna del primo cedolino, sugli elementi principali che compongono la busta paga per poterne così garantire una corretta comprensione.

Obiettivo 2020	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato
Monitoraggio puntuale dei livelli e mansioni attribuite al personale	Rispondenza a quanto previsto dal CCNL applicabile	Direzione Generale	31-12-2020	Continuo monitoraggio di livelli e inquadramento del personale anche con il supporto dello studio di consulenza del lavoro.



## 9. Sistema di Gestione

LUBE nel corso del 20120 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](http://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 2020 a causa della Pandemia si è svolto un solo incontro 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 2020 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 2020 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 2020 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 2021 risulta emesso un dettagliato piano di formazione rivolto a tutto il personale.

## **Controllo dei fornitori**

LUBE srl ha definito ed implementato una procedura di valutazione della capacità dei fornitori di soddisfare i requisiti dello standard SA 8000.

Il primo passo è stato quello di suddividere i fornitori attivi di LUBE in categorie di appartenenza in base alla criticità potenziale dei requisiti SA8000, appartenendo quindi il livello di criticità SA8000.

Si è avviato pertanto un processo di sensibilizzazione e si è richiesto a fornitori di sottoscrivere delle dichiarazioni di impegno al rispetto dei principi di responsabilità sociale. Contemporaneamente si è provveduto a richiedere informazioni attraverso la consegna di un questionario di autovalutazione.

LUBE si impegna anche per il 2020 a proseguire lungo il processo di sensibilizzazione, valutazione e monitoraggio dei fornitori.

Nel corso del 2020 si è continuato a sensibilizzare i fornitori soprattutto quelli più rilevanti che consistono in Fornitori di filati, ad oggi risultano in totale qualificati 23 fornitori i quali hanno provveduto a sottoscrivere le dichiarazioni di impegno di Lube in ambito responsabilità sociale.

## **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](http://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.