

Politica per la Responsabilità sociale di LUBE Srl



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:

- **aumentare 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. sa8000@rina.org
Via Corsica, 12 - 16128 Genova, P. +39 010 53851

Organismo di normazione e accreditamento

SAI - Social Accountability International

9 East 37th Street, 10th Floor, New York, NY 10016 - Phone: +1 (212) 684-1414 Email: info@sa-intl.org

SAAS - Social Accountability Accreditation Services 9 East 37th Street, 10th Floor, New York, NY 10016 tel: +1 (212) 684 sa-intl.org.

Cerreto Guidi 24/07/25

La Direzione

