

Politica per la Responsabilità sociale, Parità di genere e Trasparenza retributiva per i rapporti con le agenzie per l'Impiego



Spett.le Agenzia,

la Direzione di LUBE Srl, avendo aderito volontariamente allo Standard Internazionale SA8000 (Responsabilità Sociale) e alla UNI/PdR 125 (Parità di Genere) e nel rispetto della Direttiva Europea UE 2023/970 sulla trasparenza salariale, ha deliberato l'adozione di una specifica Policy per la gestione dei rapporti con le Agenzie per il Lavoro.

Tale Policy è coerente con i valori aziendali, con la normativa vigente e con i principi di equità, inclusione e non discriminazione, e si applica all'intero processo di recruiting.

LUBE Srl si impegna a collaborare esclusivamente con Agenzie per il Lavoro regolarmente autorizzate ai sensi della normativa vigente e richiede il rispetto dei seguenti requisiti:

Principi generali e condizioni di assunzione

- Nessun costo o spesa di assunzione deve essere posto, totalmente o parzialmente, a carico dei lavoratori.
- Qualora LUBE Srl venisse a conoscenza di oneri sostenuti dai lavoratori, l'Agenzia dovrà provvedere al loro integrale rimborso.
- Le condizioni contrattuali applicate ai lavoratori somministrati non devono differire da quelle previste presso LUBE Srl.
- Prima dell'assunzione, e ove applicabile prima della partenza dal Paese/regione di origine, i lavoratori devono essere informati in modo chiaro sui termini e sulle condizioni essenziali dell'impiego, verbalmente o per iscritto, mediante lettera di assunzione redatta nella lingua prevista dalla legge.
- I lavoratori migranti devono beneficiare di condizioni contrattuali e di trattamento equivalenti a quelle degli altri lavoratori.

Trasparenza e correttezza retributiva

- Gli annunci e le fasi pre-assuntive devono indicare la retribuzione iniziale o il relativo range, il CCNL applicabile e il livello di inquadramento previsto.
- È vietato richiedere ai candidati informazioni sulla retribuzione attuale o pregressa.
- I candidati devono poter conoscere i criteri di determinazione della retribuzione e dell'eventuale progressione economica.
- Ogni lavoratore potrà richiedere per iscritto i livelli retributivi medi, disaggregati per genere, relativi a categorie che svolgono la medesima mansione.

Redazione e diffusione degli annunci

- Gli annunci devono essere formulati nel rispetto del principio di pari opportunità, senza discriminazioni dirette o indirette.
- Il linguaggio utilizzato deve essere neutro e inclusivo; eventuali riferimenti al genere devono essere espressi in forma inclusiva (es. "la risorsa", "la figura ricercata", "il/la candidato/a" o equivalenti).
- I requisiti richiesti devono riguardare esclusivamente competenze, esperienze e capacità necessarie allo svolgimento della mansione.



rev. 01

- Non devono essere inserite indicazioni non pertinenti (es. età, genere, stato familiare), salvo nei casi espressamente previsti dalla legge.
- In ogni annuncio deve essere riportata la seguente dichiarazione di pari opportunità:

"La Società nostra cliente promuove e persegue politiche di inclusione sociale, tutela della diversità e dell'equità, con un impegno costante verso la valorizzazione del proprio capitale umano e della cultura aziendale, contro ogni forma di discriminazione anche di genere. La Società nostra cliente garantisce un approccio equo, meritocratico e trasparente al fine di creare un'organizzazione che ponga al centro la persona, valorizzando i differenti background, esperienze e competenze di ciascun individuo, attuando processi di selezione obiettivi e imparziali e offrendo piani di sviluppo professionale finalizzati alla valorizzazione delle competenze e delle capacità personali."

- Devono essere fornite indicazioni in ordine alla retribuzione iniziale o alla relativa fascia da attribuire alla posizione sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, e alle pertinenti disposizioni del CCNL applicato dal datore di lavoro in relazione alla posizione (art. 5 D.Lgs. 96/2026 - Trasparenza retributiva prima dell'assunzione).

Processo di selezione

- I CV devono essere valutati esclusivamente sulla base di competenze, esperienze e requisiti professionali.
- Devono essere evitati bias o pregiudizi legati al genere o ad altri fattori personali.
- Ove possibile, il panel di selezione deve garantire la rappresentanza di entrambi i generi.
- Compatibilmente con le candidature ricevute, si dovrà assicurare un equilibrio di genere tra i candidati convocati a colloquio.
- Devono essere evitate domande personali non pertinenti (es. su figli, matrimonio, orientamento sessuale, convinzioni religiose o politiche).
- Devono essere evitate domande o richieste di informazioni sulle precedenti retribuzioni.
- Le domande devono essere formulate in modo neutro, senza stereotipi o pregiudizi.
- Tutti i candidati devono ricevere le medesime informazioni e opportunità di esprimersi.
- La valutazione finale deve basarsi esclusivamente su criteri oggettivi definiti nella fase iniziale del processo.

Si richiede alla Vostra Società di:

- recepire integralmente la presente informativa;
- applicare tali principi in tutte le attività di pubblicazione e gestione degli annunci relativi a LUBE Srl;
- segnalare tempestivamente eventuali criticità o dubbi interpretativi.

La Direzione di LUBE Srl si riserva di monitorare periodicamente le attività svolte dalle Agenzie per il Lavoro al fine di verificare il rispetto dei principi sopra indicati.

L'accettazione della presente Policy e della Dichiarazione di Impegno al rispetto dei requisiti dello Standard costituisce requisito essenziale e imprescindibile per la collaborazione con LUBE Srl.

Vi chiediamo pertanto di controfirmare per accettazione e restituire il presente documento.

Cordiali saluti

La Direzione
LUBE Srl

Luogo e Data Cerreto Guidi 08.06.2026
La Direzione



rev. 01

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Dina Krish".

Per presa visione ed accettazione:

Agenzia per il Lavoro

TIMBRO E FIRMA