



SINTESI del BILANCIO RJC COP, VALUTAZIONE DEI
RISCHI, RIESAME E OBIETTIVI


SG RJC

BILANCIO RJC COP - Rev.0

Data: 25/11/2021

Pag. 1 di 23


SINTESI del BILANCIO RJC COP, VALUTAZIONE DEI RISCHI, RIESAME ed OBIETTIVI 2021/2022

	SINTESI del BILANCIO RJC COP, VALUTAZIONE DEI RISCHI, RIESAME E OBIETTIVI	SG RJC
		BILANCIO RJC COP - Rev.0
		Data: 25/11/2021
		Pag. 2 di 23

INDICE GENERALE DEL DOCUMENTO

SOMMARIO

0	introduzione	3
1	BILANCIO SOCIALE	3
1.1	TEAM RJC.....	3
1.2	COINVOLGIMENTO DEI PARTNER D'IMPRESA E DEL PERSONALE	3
1.3	INDICI DEL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI	5
2	VALUTAZIONE DEI RISCHI	6
2.1	PARTNER D'IMPRESA.....	6
2.2	DUE DILIGENCE.....	7
2.3	CORRUZIONE e PAGAMENTI FACILITATORI	8
2.4	CONDIZIONI GENERALI DI CONTRATTO.....	9
2.5	LAVORO MINORILE.....	10
2.6	LAVORO OBBLIGATO E O FORZATO	11
2.7	SALUTE E SICUREZZA	12
2.8	AMBIENTE.....	14
2.9	LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	15
2.10	DISCRIMINAZIONE.....	16
2.11	PRATICHE DISCIPLINARI	18
2.12	ORARIO DI LAVORO.....	19
2.13	RETRIBUZIONE.....	20
2.14	SICUREZZA DEL PERSONALE E DELLE ATTIVITA'	21
2.15	SISTEMA DI GESTIONE	22
3	PIANO DI MIGLIORAMENTO.....	23
3.1	AZIONI INTRAPRESE	23
3.2	RIESAME DELLA DIREZIONE	23
3.3	OBIETTIVI 2021.....	23

	SINTESI del BILANCIO RJC COP, VALUTAZIONE DEI RISCHI, RIESAME E OBIETTIVI	SG RJC
		BILANCIO RJC COP - Rev.0
		Data: 25/11/2021
		Pag. 3 di 23

0 introduzione

La norma RJC individua e specifica i requisiti di un Sistema di Gestione che Luiber intende rispettare.

1 BILANCIO SOCIALE

1.1 TEAM RJC

L'adozione di un sistema di gestione legato allo standard normativo RJC COP è una decisione strategica del vertice aziendale che può aiutare a migliorare la prestazione complessiva dell'azienda e costituire una solida base per iniziative di sviluppo sostenibile e migliorare i rapporti di approvvigionamento lungo la filiera.

1.2 COINVOLGIMENTO DEI PARTNER D'IMPRESA E DEL PERSONALE

Attraverso la formazione ed informazione si è cominciato a coinvolgere i Partner di Luiber oltre che il suo personale. Le figure responsabili (RSG e rappresentante dell'Alta Direzione) sono state affiancate da consulenti che hanno fornito formazione e spunti per la realizzazione del sistema e hanno insieme costituito un Team RJC dedito alla realizzazione del sistema di gestione oltre che di tutte quelle attività necessarie a realizzare la piena conformità legislativa allo standard normativo di riferimento.


Per tutti i partner d'impresa è stata effettuata attività di informazione sulle scelte di adesione allo standard effettuate da Luiber, oltre che essere avanzata una richiesta di adesione e sottoscrizione dell'impegnativa al rispetto delle regole previste dal medesimo standard.

È risultato necessario, già nella prima fase di implementazione, proceder alla qualifica dei Partner d'impresa, per verificare la corrispondenza a quanto individuato dalla normativa RJC COP.

Per tutti i dipendenti è stata effettuata una sessione di formazione in cui si è cercato il pieno coinvolgimento, la partecipazione e la condivisione degli obiettivi di sostenibilità e responsabilità sociale, legati allo standard RJC COP.

Nella bacheca aziendale e nel sito internet sono stati pubblicati le politiche adottate dall'azienda.

È stata altresì condotta nell'anno in corso un'analisi del clima aziendale attraverso un questionario anonimo riservato ai dipendenti: si riportano di seguito i principali risultati analizzati sui questionari compilati (per l'analisi di dettaglio si allega il prospetto riepilogativo).

	SINTESI del BILANCIO RJC COP, VALUTAZIONE DEI RISCHI, RIESAME E OBIETTIVI	SG RJC
		BILANCIO RJC COP - Rev.0
		Data: 25/11/2021
		Pag. 4 di 23

Salute e sicurezza

Dal Questionario tutti i punti relativi alla SSL risultano sufficientemente positivi (punteggio medio >80%).

I dipendenti sono regolarmente sottoposti a sorveglianza sanitaria, così come prescritto dal Documento di Valutazione dei Rischi predisposto ed aggiornato dall'organizzazione.

Discriminazione

Dal Questionario i punti relativi al tema della discriminazione risultano complessivamente molto positivi (punteggio medio >88%).

Rapporti interpersonali

Dal Questionario i punti relativi nei rapporti interpersonali dell'azienda forniscono un dato complessivamente positivo sull'attiva collaborazione tra dipendenti sia per supporto tecnico che per questioni personali (disponibilità a cambi turni per esigenze personali, dialogo tra colleghi, ecc).

Crescita professionale e coinvolgimento

Dal Questionario risulta che l'Azienda dà possibilità al personale di crescere professionalmente svolgendo corsi di formazione e partecipando alle trasformazioni aziendali.

Si percepisce dall'analisi del questionario che l'organizzazione dà ampio spazio di manovra e decisione al singolo dipendente, anche in base alla tipologia di lavoro che lo stesso è chiamato a svolgere e si percepisce altresì che c'è assoluto coinvolgimento nelle scelte strategiche dell'organizzazione.

Retribuzione

Premesso che le singole retribuzioni si basano su quanto disposto dai CCNL di categoria, il personale dichiara di ricevere regolarmente lo stipendio e che questo è in linea con il livello della propria mansione.


L'Alta Direzione si è prefissata l'obiettivo di effettuare formazione specifica sulla lettura delle buste paghe attraverso professionista specializzato in modo da fugare qualsiasi dubbio di natura interpretativa, anche sull'erogazione di eventuali premi di produzione.

Orario di lavoro

Dall'analisi del Questionario sui punti relativi all'orario di lavoro emerge che l'orario di lavoro viene rispettato secondo i parametri del CCNL, che prevede un monte ore massimo giornaliero e settimanale di lavoro ed un massimo di straordinari.

Lavoro obbligato

La totalità dei dipendenti ha firmato un regolare contratto di lavoro a seguito di colloquio con la Direzione: tutti i dipendenti sono tenuti allo svolgimento della propria attività e lavorano intensamente con pause prestabilite e prefissate.


	SINTESI del BILANCIO RJC COP, VALUTAZIONE DEI RISCHI, RIESAME E OBIETTIVI	SG RJC
		BILANCIO RJC COP - Rev.0
		Data: 25/11/2021
		Pag. 5 di 23

1.3 INDICI DEL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

MONITORAGGIO FORNITORI: Nei primi mesi dell'anno è stata effettuata, nell'ambito dell'attività di Due Diligence, la qualifica e la successiva verifica documentale dei fornitori, di materiale preziosi (nella specie argento) più importanti. L'organizzazione, per il tramite del RSG e dell'Alta Direzione, ha inviato loro un questionario di qualificazione. Di tutti quelli inviati ne sono tornati quattro. Tra questi risulta certificato un fornitore; le altre informazioni sono state utilizzate per l'analisi del rischio ai successivi paragrafi.

MONITORAGGIO PARTNER D'IMPRESA E CLIENTI NELL'AMBITO DELL'ATTIVITA' KYC: Nei primi mesi dell'anno 2021, sempre in ambito di Due Diligence, sono stati inviati piccoli questionari informativi, anche alla Clientela, identificata come significativa da Luiber, per la verifica di informazioni nell'ambito della Know Your Counterparty.

Le fasi successive al preliminare invio dei questionari sono costituite da vere e proprie valutazioni dei rischi, rispetto ai reati di riciclaggio di denaro e finanziamento del terrorismo, per cui Luiber si preoccupa sin da subito di "conoscere" i propri partner d'impresa ed instaurare rapporti solidi nel tempo.

	SINTESI del BILANCIO RJC COP, VALUTAZIONE DEI RISCHI, RIESAME E OBIETTIVI	SG RJC
		BILANCIO RJC COP - Rev.0
		Data: 25/11/2021
		Pag. 6 di 23

2 VALUTAZIONE DEI RISCHI

2.1 PARTNER D'IMPRESA

Il Punto dei Partner d'impresa, identificato dal COP 5 della normativa RJC, rappresenta il punto attraverso cui l'organizzazione è in grado di dimostrare quanto effettivamente fatto verso i propri Partner per la promozione delle pratiche commerciali responsabili. Luiber, in conformità a quanto previsto dalle proprie procedure di Due Diligence, ha adottato strumenti di valutazione dei Partner, per cui procede periodicamente al calcolo del rating dei singoli soggetti coinvolti negli affari commerciali e ha individuato altresì strumenti per la trasmissione, comunicazione e condivisione delle informazioni di rilievo, in conformità alla normativa di riferimento COP RJC.


Luiber si è preoccupata di individuare in apposito data base i propri Partner d'impresa, andando ad identificare quelli più significativi, secondo quanto dettato dalla procedura di riferimento.

È stato altresì individuato e comunicato ai Partner d'impresa lo strumento di comunicazione per sollevare Reclami o esporre segnalazioni che possano contribuire al miglioramento aziendale e dello stesso Partner d'impresa, permettendo a Luiber di intervenire tempestivamente.

Doveroso indicare che l'organizzazione non opera direttamente in aree di conflitto per l'attività di estrazione né tanto meno quella di fornitura diretta, ma valuta, attraverso indicatori previsti dalle Linee Guida Ocse All. II i potenziali rischi per i Diritti Umani, così come indicato anche nella procedura di Due Diligence, ogni volta che procede con la valutazione del singolo fornitore e/o Partner d'impresa, analizzando la documentazione richiesta ed indagando con gli strumenti a disposizione.

Le Valutazioni dei rischi eseguite sui singoli fornitori "critici" e sui Partner strategici in generale, in base agli elementi raccolti in fase di valutazione e di KYC, nel momento in cui si procede con operazioni di un certo rilievo, non hanno evidenziato livelli di rischio preoccupanti. In alcuni casi hanno fatto sorgere la necessità di intervenire con attività più pregnanti ed incisive nei confronti dei Partners.

I rischi associati ai rapporti con i Partner d'Impresa sono risultati trascurabili.

	SINTESI del BILANCIO RJC COP, VALUTAZIONE DEI RISCHI, RIESAME E OBIETTIVI	SG RJC
		BILANCIO RJC COP - Rev.0
		Data: 25/11/2021
		Pag. 7 di 23

2.2 DUE DILIGENCE

L'organizzazione di LUIBER nell'ambito dell'attività di DUE DILIGENCE, così come previsto dallo standard del COP RJC, ha implementato una procedura interna ed individuato, attraverso il Team RJC, figure specifiche per l'applicazione di quanto previsto nella procedura oltre che per valutare i dati emersi dalla procedura di Due Diligence e revisionare quanto sia contenuto nella procedura.

Le informazioni a disposizione del Team RJC, delle persone deputate all'attività di DUE DILIGENCE ed in generale di tutta l'organizzazione tengono conto dei diritti umani e dell'approvvigionamento delle materie minerarie.

In particolare, l'organizzazione tiene conto dei seguenti Diritti, nell'ambito dell'attività lavorativa:

- libertà di associazione e riconoscimento effettivo del diritto alla contrattazione collettiva;
- divieto di lavoro forzato o obbligatorio;
- divieto di lavoro minorile;
- divieto di discriminazione in materia di occupazione e impiego;
- diritto alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- diritto ad una retribuzione conforme all'attività prestata ed in linea con il CCNL di categoria;
- divieto di pratiche disciplinari non previste dalla legge;

Nella valutazione richiesta dalla Due Diligence per l'approvvigionamento, le attività previste dalla procedura di riferimento, in linea con quanto previsto dal COP 7 ed al COP 9, ed in generale la valutazione sui Partner significativi di materiale da approvvigionamento si ispirano alle Linee Guida Ocse All. II, di cui ne è stata data conoscenza alle parti interessate dal processo. Infine, l'attività di Due Diligence si esplica, all'interno di Luiber, attraverso dei controlli preliminari per la conoscenza dei Partner d'affari, nella specie la Clientela, per cui la procedura prevede attività di indagine, in linea con quanto previsto dal COP 12 (KYC), verso affari significativi che vengono conclusi con la Clientela.


Luiber ha identificato i propri fornitori strategici e proceduto ad una qualificazione preliminare, raccogliendo informazioni utili per la verifica della garanzia di approvvigionamento delle forniture.

Secondo determinate procedure e valutazioni ha calcolato il grado di rischio specifico, di violazione dei requisiti normativi, da parte di quei fornitori "strategici" che hanno, nel rating di valutazione, ottenuto la cosiddetta "Red Flag".

Da qui sono state intraprese delle attività volte al miglioramento dei rapporti con i fornitori strategici e volte ad aprire un dialogo che potesse portare i fornitori verso una più ampia comprensione ed applicazione delle normative vigenti e di sistema.

I rischi associati alle attività di Due Diligence sui Diritti Umani sono stati considerati prendendo in considerazione il singolo punto norma contenente un Diritto e individuando per lo stesso pericolo e minacce interne ed esterne, in ambito di approvvigionamento e corruzione e antiterrorismo.

I rischi associati alle attività di Due Diligence sui Diritti Umani sono risultati trascurabili.

	SINTESI del BILANCIO RJC COP, VALUTAZIONE DEI RISCHI, RIESAME E OBIETTIVI	SG RJC
		BILANCIO RJC COP - Rev.0
		Data: 25/11/2021
		Pag. 8 di 23

2.3 CORRUZIONE E PAGAMENTI FACILITATORI

L'organizzazione di LUIBER già nell'ambito dell'attività di DUE DILIGENCE, attraverso il Team RJC, si è preoccupata di individuare strumenti e risorse idonee all'individuazione di elementi che indichino livelli di rischio cui dare attenzione per le pratiche corruttive.


I rapporti commerciali dell'organizzazione sono prevalentemente consolidati nel territorio nazionale ed internazionale con Partner commerciali consueti.

L'organizzazione si è preoccupata nel tempo di inoltrare la propria politica anticorruptiva, anche agli agenti di commercio e di erogargli una formazione di base per renderli edotti sulle attività considerate a rischio.

Figure specifiche interne sono state individuate per l'attività di Due Diligence, oltre che per la applicazione e trasmissione delle Politiche a tutte le parti interessate. L'organizzazione si avvale di professionisti esterni, anche in ambito legale, che possano dare assistenza sulla conformità normativa e sulle novità legislative in materia di corruzione, anche internazionale.

Anno	Episodi di Corruzione	Episodi di pagamenti facilitatori	Segnalazione int/est
2021	0	0	0

I rischi associati alla Corruzione e ai pagamenti facilitatori sono stati individuati e valutati; sono risultati trascurabili.

	SINTESI del BILANCIO RJC COP, VALUTAZIONE DEI RISCHI, RIESAME E OBIETTIVI	SG RJC
		BILANCIO RJC COP - Rev.0
		Data: 25/11/2021
		Pag. 9 di 23

2.4 CONDIZIONI GENERALI DI CONTRATTO

Luiber si preoccupa, nel pieno rispetto della riservatezza dei dati e delle informazioni personali, di comunicare i dati di contratto ai propri dipendenti, anche attraverso l'aiuto di consulenti esterni ed in forma scritta.

Il contratto applicato è quello previsto dal CCNL del Terziario, nella specie commercio e quello dell'Industria, nello specifico quello dei metalmeccanici, all'interno del quale sono specificate le ore di lavoro, quelle di straordinario, ferie e permessi.


Entrambi i CCNL sono pubblicati in bacheca aziendale e qualora ve ne fosse la necessità, attraverso esperti di settore, Luiber si preoccupa di trasmettere al personale il contratto tradotto nella lingua più comprensibile.

Luiber ha pianificato ore di formazione dedicate alla risoluzione di problematiche contrattuali, in modo da sopperire ad esigenze individuali dei singoli dipendenti.

I rischi associati alle condizioni di lavoro all'interno dell'organizzazione sono stati individuati e valutati; sono risultati trascurabili.

Per quanto riguarda il rispetto dei diritti Umani, richiamato dalla COP RJC, l'organizzazione si preoccupa, nella attività di Due Diligence interna, di dare priorità al rispetto della normativa nazionale, comunitaria ed internazionale. La verifica di tale rispetto è indirizzata anche ai Partner d'Impresa, specie quelli che hanno necessità di prestare la propria attività presso l'organizzazione stessa.

La Valutazione dei rischi legati al rispetto dei Diritti Umani interni all'organizzazione che quelli legati al rispetto dei Diritti Umani da parte dei Partner d'impresa ha evidenziato rischi trascurabili.

	SINTESI del BILANCIO RJC COP, VALUTAZIONE DEI RISCHI, RIESAME E OBIETTIVI	SG RJC
		BILANCIO RJC COP - Rev.0
		Data: 25/11/2021
		Pag. 10 di 23

2.5 LAVORO MINORILE


Luiber persegue una politica di non utilizzazione di lavoro infantile né minorile.

Nell'organizzazione aziendale c'è attenzione all'assunzione di soli lavoratori maggiorenni, così come indicato nella nostra politica e confermato dai contratti di assunzione. Tuttavia, la società è favorevole a iniziative e progetti che coinvolgono anche soggetti minori per l'introduzione al mondo al lavoro e sotto stretto monitoraggio e collaborazione con gli Enti pubblici titolari delle iniziative (ad esempio "Progetto Scuola – Lavoro"). Inoltre, l'organizzazione a partire dall'anno 2021 ha diffuso la propria politica a tutte le parti interessate dove si è sottolineato il requisito del lavoro infantile anche presso i propri fornitori.

Al momento Luiber non si avvale di terzisti per la propria attività, ma nel caso in cui ne facesse ricorso e si dovessero individuare soggetti minori di età, presso le organizzazioni terziste, si attiverà una procedura "di rimedio" che prevede l'immediata denuncia dei fatti illeciti alle autorità pubbliche e alle organizzazioni ed enti certificativi.

Attualmente non esistono in azienda bambini lavoratori, né giovani lavoratori, intesi come da definizione del COP RJC né tanto meno dalle norme ILO sui diritti dei lavoratori e/o dalla Dichiarazione Internazionale dei Diritti dell'Uomo.

I rischi associati all'utilizzo di lavoro infantile all'interno e all'esterno dell'organizzazione sono stati individuati e valutati; la valutazione ha evidenziato rischi trascurabili.

	SINTESI del BILANCIO RJC COP, VALUTAZIONE DEI RISCHI, RIESAME E OBIETTIVI	SG RJC
		BILANCIO RJC COP - Rev.0
		Data: 25/11/2021
		Pag. 11 di 23

2.6 LAVORO OBBLIGATO E O FORZATO

Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato in azienda è assolutamente non obbligato, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'azienda. Inoltre, ogni lavoratore può comunque far riferimento all'RLS ed ha a propria disposizione lo strumento di segnalazione di eventuali eventi vessatori contro la propria persona.

Ogni lavoratore ha piena coscienza dei propri diritti e dei propri doveri: ad ogni dipendente viene consegnato al momento dell'assunzione una copia del CCNL applicabile, comunque pubblicato in azienda e viene illustrato il contenuto di tale documento e le norme interne di comportamento.

La struttura dell'azienda e la disposizione delle entrate/uscite è tale da permetter a tutti i componenti di abbandonare i locali al termine del normale orario di lavoro.

Nei periodi di consegne di lavoro importanti, così come previsto da CCNL, ove si verifichi la necessità di effettuare ore di straordinario, ogni lavoratore viene lasciato libero di scegliere con congruo anticipo di effettuare le ore aggiuntive richieste dall'organizzazione.

Nel caso di lavoratori extracomunitari, qualora si verifichi una assunzione, durante il colloquio, l'organizzazione valuta e verifica il grado di conoscenza della lingua; ciò consente una spiegazione verbale dei termini contrattuali.

La nostra Organizzazione mai utilizza prestiti in denaro, per "legare" i dipendenti e nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito denaro o copie originali di documenti.

Il periodo del Covid è stato regolato dalla Cassa Integrazione ordinaria e/o straordinaria impedendo all'azienda fare ricorso alle ferie del personale dipendente e creare "debiti" (di ore) verso l'organizzazione.

I rischi associati al lavoro obbligato all'interno dell'organizzazione sono stati individuati e valutati; dalla valutazione sono emersi rischi trascurabili.

2.7 SALUTE E SICUREZZA

Luiber effettua analisi statistiche degli infortuni e monitora le scadenze di formazione del personale in materia di sicurezza attraverso strumenti interni e consulenti esterni per la Salute e Sicurezza in un'ottica di miglioramento continuo in materia di salute e sicurezza.

L'organizzazione si è preoccupata di fare una Valutazione dei Rischi in ambito di Salute e Sicurezza individuando strumenti idonei alla prevenzione dei rischi individuati.

L'azienda, in riferimento agli adempimenti normativi vigenti a livello nazionale (D.Lgs 81/08 e s.m.i.), si adopera per garantire un ambiente di lavoro che consenta ai lavoratori di sentirsi al sicuro da possibili situazioni di pericolo e che rispecchi le condizioni igienico sanitarie delle leggi vigenti in materia.

Nell'attività di Due Diligence verso i propri Partner d'impresa si preoccupa di verificare il rispetto di questo requisito ed in base alla provenienza dei soggetti della catena si preoccupa di valutarne i singoli rischi.

L'azienda infine ha formalizzato un Comitato Salute & Sicurezza formato da un gruppo equilibrato di rappresentanti della direzione e dei lavoratori composto dalle seguenti figure: DDL, RSP, RLS, MC e preposti.


L'Azienda si adopera per garantire le misure necessarie a prevenire, per quanto possibile, incidenti e danni alla salute dei lavoratori durante lo svolgimento del loro lavoro; l'evidenza di tale impegno concerne diversi aspetti:

- il piano di adeguamento alla legge L.81/2008 e successive modifiche e integrazioni realizzato e monitorato dal RSP dell'Azienda nonché controllato nella sua applicazione dal RLS, al quale è data la possibilità di intervenire con azioni propositive; è presente, inoltre, un piano sanitario di prevenzione alla salute dei lavoratori;
- la predisposizione dei piani di evacuazione ed antincendio, nelle sedi di lavoro (uffici e area produzione) ove previsto dalla normativa con esposte le planimetrie con i percorsi di fuga;
- la valutazione dei rischi aggiornata, comprese valutazioni specifiche, ad esempio la valutazione dello stress correlato lavoro, che rafforzano quanto valutato nel presente documento nel rispetto dei requisiti normativi previsti dal COP.

Si riportano di seguito i dati relativi alle prestazioni Salute & Sicurezza nell'anno 2021, quando è iniziato il percorso di certificazione:

- Infortuni e malattie:

Anno	n. infortuni	n. giorni prognosi	n. addetti coinvolti
2021	0	0	0

	SINTESI del BILANCIO RJC COP, VALUTAZIONE DEI RISCHI, RIESAME E OBIETTIVI	SG RJC
		BILANCIO RJC COP - Rev.0
		Data: 25/11/2021
		Pag. 13 di 23

- Malattie professionali:

Non vi sono particolari tipologie di sostanze, macchine, attrezzature o procedure di lavoro che presentino particolari criticità in relazione alle malattie professionali; ad oggi non sono pervenute richieste di riconoscimento di malattie professionali

Anno	n. richieste/denunce per malattie professionali	n. richieste rigettate
2021	0	0

- Attività Prevenzione e Formazione:


Le attività di formazione e prevenzione sono state definite in base alle reali necessità aziendali e dei lavoratori, ovvero al ruolo che gli stessi ricoprono, nonché nel rispetto dei requisiti di legge previsti. L'attenzione dell'azienda in materia di salute e sicurezza non si esaurisce nelle aree produttive, ma si estende anche alle aree aziendali non produttive, di cui è assicurata sicurezza e pulizia (uffici, area di montaggio del prodotto ecc...). Tutti i nuovi assunti ricevono formazione e materiale didattico/informativo predisposto ad hoc in materia di sicurezza e salute, di aspetti comportamentali da tenere nello svolgimento del proprio lavoro. Ad essi viene inoltre erogata formazione in materia di responsabilità nell'approvvigionamento di materiale prezioso.

Sono pianificati momenti di formazione/informazione ed addestramento di tutto il personale secondo quanto previsto dal D.Lgs. 81 del 2008 e successive modifiche e integrazioni.

Tutta la formazione prevista dall'accordo Stato Regioni entrato in vigore è stata erogata in varie sessioni formative a tutto il personale della nostra Organizzazione; lo scadenziario degli obblighi formativi in materia di Salute & Sicurezza è mantenuto all'interno del gestionale pianificando le scadenze in conformità a quanto definito dalla normativa vigente.

Lo Scadenziario prevede anche le scadenze legate agli obblighi per visite mediche dei singoli dipendenti.

I rischi associati a salute e sicurezza all'interno dell'organizzazione sono stati individuati e valutati; dalla valutazione sono emersi rischi trascurabili.

	SINTESI del BILANCIO RJC COP, VALUTAZIONE DEI RISCHI, RIESAME E OBIETTIVI	SG RJC
		BILANCIO RJC COP - Rev.0
		Data: 25/11/2021
		Pag. 14 di 23

2.8 AMBIENTE

Luiber, fin dalla sua costituzione, ha sempre avuto forte motivazione per il rispetto dell'ambiente, in generale, e delle singole risorse che vengono sfruttate per la produzione o sulle quali le attività quotidiane possono impattare.

L'organizzazione per questo, a partire dall'anno 2021 ha iniziato a monitorare i valori interni dei propri consumi, in ragione dell'Analisi Ambientale che è stata formalizzata in un documento del proprio Sistema di Gestione, ha implementato una propria Analisi Ambientale.

Tale Analisi da modo all'organizzazione di inquadrare i rischi e pericoli che derivano dall'attività per l'ambiente e in generale aiutano l'organizzazione ad inquadrare il ciclo di vita dei propri prodotti onde comprendere meglio quale potrebbe essere il reimpiego delle materie utilizzate nelle singole lavorazioni.

L'analisi, nella gestione dei rischi ambientali (emissioni, rifiuti, scarichi), riesce a dare un quadro ampio all'organizzazione delle attività da tenere sotto controllo e richiede alla stessa la conduzione di analisi e verifiche certificate. Tutti gli impianti aziendali aventi possibili impatti sulle matrici ambientali sono progettati e realizzati con sistemi altamente automatizzati e sistemi di blocco in caso di superamento di valori critici e/o di valori che non consentano il pieno rispetto dei limiti dell'autorizzazione concessa (nella specie quella per le emissioni);

La gestione delle condizioni a potenziale impatto sull'ambiente, sono gestite anche attraverso procedure interne e istruzioni operative che permettono al personale di pendente di monitorare situazioni critiche ed intervenire in tempi stretti per evitare emergenze ambientali e situazioni potenzialmente a rischio.


L'Analisi Ambientale è corredata dalla valutazione analitica dei consumi che ivi viene riportata; questo permette all'organizzazione di porsi obiettivi in termini di efficienza delle lavorazioni e risparmio delle risorse utilizzate.

Sono stati effettuati a luglio 2021 i campionamenti, necessari a dare evidenza dell'attività emissiva svolta ed è stato istituito il Registro di impianto per l'attestazione delle manutenzioni.

Nella gestione dei rifiuti sono state impiegate risorse e capitali per l'organizzazione della raccolta differenziata all'interno dello stabilimento e la realizzazione di apposite aree attrezzate segnalate per lo stoccaggio dei rifiuti speciali, in attesa del conferimento ai soggetti autorizzati allo smaltimento.

In generale, all'interno dell'organizzazione viene effettuata un'attenta differenziazione del rifiuto e vengono privilegiati quegli impianti che effettuato operazioni di recupero di materia, limitando al minimo i rifiuti destinati allo smaltimento;

I rischi associati alla gestione dell'Ambiente all'interno dell'organizzazione sono stati individuati e valutati; dalla valutazione sono emersi rischi trascurabili.

	SINTESI del BILANCIO RJC COP, VALUTAZIONE DEI RISCHI, RIESAME E OBIETTIVI	SG RJC
		BILANCIO RJC COP - Rev.0
		Data: 25/11/2021
		Pag. 15 di 23


2.9 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Luiber assicura nei confronti dei propri dipendenti il rispetto di una politica aziendale volta a garantire la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva; è propositiva nell'incentivare rapporti con le organizzazioni sindacali ma tuttavia ad oggi in organico non vi è alcuna adesione alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul territorio e della categoria.

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire liberamente ai sindacati ed il diritto alla contrattazione collettiva.

Nel caso in cui ci dovessero essere delle adesioni, così come previsto per legge e dai CCNL di categorie, l'azienda mette a disposizione dei singoli dipendenti degli spazi associativi e garantisce la possibilità di utilizzare le proprie ore di permesso a favore dell'esercizio di tali diritti.

Nell'attività di Due Diligence verso i propri Partner d'impresa si preoccupa di verificare il rispetto di questo requisito ed in base alla provenienza dei soggetti della catena si preoccupa di valutarne i singoli rischi. I rischi associati alla libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva all'interno dell'organizzazione sono stati individuati e valutati; dalla valutazione sono emersi rischi trascurabili.

	SINTESI del BILANCIO RJC COP, VALUTAZIONE DEI RISCHI, RIESAME E OBIETTIVI	SG RJC
		BILANCIO RJC COP - Rev.0
		Data: 25/11/2021
		Pag. 16 di 23

2.10 DISCRIMINAZIONE

La Direzione si impegna ad assicurare che in ambito aziendale venga sempre perseguita una politica di parità di diritti e di doveri indipendente da sesso, religione, età, razza, ecc

Luiber non attua alcun tipo di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori, garantisce pari opportunità a tutti i dipendenti e non attua né permette interferenze nella loro vita privata; anche in fase di assunzione, la Direzione / Risorse umane non usa criteri di scelta discriminatori.

Il colloquio di assunzione viene condotto da personale aziendale dedicato senza utilizzare questionari o porre domande aventi per oggetto quesiti utili ad effettuare indagini sulle opinioni politiche, religiose, sindacali e comunque su fatti non rilevanti ai fini di valutare l'attitudine professionale del lavoratore.

In particolare, ai candidati di sesso femminile non vengono poste domande relative alla volontà di procreazione, né tantomeno vengono richieste visite mediche specifiche o test di gravidanza. Le modalità di risoluzione del rapporto di lavoro sono quelle previste dalla legge (licenziamento e dimissioni).

In conformità a quanto previsto dallo Statuto dei lavoratori e dalla successiva legislazione, non viene attuato alcun licenziamento determinato da ragioni discriminatorie. In assenza di gravi o giustificati motivi di licenziamento o delle dimissioni da parte del lavoratore, il rapporto di lavoro per tutti i dipendenti giunge alla scadenza naturale nel momento in cui il singolo lavoratore raggiunge il limite di età pensionabile, o comunque matura le condizioni previste dalla legge per ottenere la pensione. Vengono in tal caso applicate le disposizioni di legge in vigore relative alla disciplina del trattamento di fine rapporto e alla materia pensionistica.


L'accesso alla formazione viene garantito a tutti i lavoratori, in relazione alle necessità di tipo organizzativo e tecnologico dell'azienda, per assicurare che tutti mantengano ed aggiornino le loro competenze.

Rispettando i principi costituzionali per i quali "Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa", "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore" e la legislazione vigente - in primo luogo lo Statuto dei lavoratori e la L.n.125/1991 - viene garantita a tutti i lavoratori una uguaglianza di remunerazione per un lavoro di pari valore, sulla base delle categorie professionali e dei livelli retributivi previsti dal CCNL.

I passaggi di categoria dei lavoratori avvengono secondo quanto previsto nel CCNL; l'attribuzione di mansioni o responsabilità superiori a quelle previste al momento dell'assunzione e/o un trattamento economico superiore a quanto previsto dal CCNL sono legate alle qualità personali, all'esperienza, alle attitudini, alla diligenza al lavoro e mai a criteri discriminatori.

Alle lavoratrici, gestanti e puerpere, indipendentemente dal loro stato civile e dal fatto che sono assunte con contratto a tempo indeterminato o di altro tipo (es. formazione lavoro o apprendistato), sono concessi tutti i benefici definiti dalla legislazione in vigore e dal CCNL per la tutela della maternità. Inoltre viene applicata la più recente disciplina sui congedi, basata sul principio della parità di partecipazione dei genitori-lavoratori (madre e padre) alla cura e all'educazione dei figli.

I dipendenti sono stati informati circa la possibilità di presentare reclami e di avanzare i suggerimenti che ritengono opportuni direttamente alla Direzione.

	SINTESI del BILANCIO RJC COP, VALUTAZIONE DEI RISCHI, RIESAME E OBIETTIVI	SG RJC
		BILANCIO RJC COP - Rev.0
		Data: 25/11/2021
		Pag. 17 di 23


A questo proposito è stato messo a disposizione dei dipendenti un modello utile per la segnalazione di ogni tipo di reclame, osservazione, illecito, interno all'organizzazione.

L'azienda garantisce, inoltre, che qualora i dipendenti decidano di fare ricorso a questa modalità di reclamo non vengano applicate nei loro confronti pratiche discriminatorie di qualunque tipo e vengano protette le segnalazioni e i segnalanti anche qualora queste si dovessero rivelare infondate, salvo l'applicazione di una sanzione disciplinare, sempre secondo CCNL al segnalante che abbia fatto segnalazione infondata.

Al fine di facilitare la comunicazione fra i vari livelli aziendali è stata messa a disposizione dei dipendenti un'apposita cassetta dei suggerimenti dove ciascun lavoratore può inserire, in forma anonima o meno, i propri reclami e i propri suggerimenti. I lavoratori sono stati pertanto informati in merito al proprio diritto di presentare insoddisfazioni e di avanzare proposte che si ritengono utili per il miglioramento della vita aziendale.

Nell'attività di Due Diligence verso i propri Partner d'impresa si preoccupa di verificare il rispetto di questo requisito ed in base alla provenienza dei soggetti della catena si preoccupa di valutarne i singoli rischi.

I rischi associati alla libertà di associazione e diritto alla discriminazione all'interno dell'organizzazione sono stati individuati e valutati; dalla valutazione sono emersi rischi trascurabili.

	SINTESI del BILANCIO RJC COP, VALUTAZIONE DEI RISCHI, RIESAME E OBIETTIVI	SG RJC
		BILANCIO RJC COP - Rev.0
		Data: 25/11/2021
		Pag. 18 di 23


2.11 PRATICHE DISCIPLINARI

Le situazioni critiche dal punto di vista delle pratiche disciplinari, all'interno della Luiber sono regolate dai CCNL di categoria.

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione della soddisfazione dei dipendenti, è stata svolta un'indagine di clima interno. L'indagine è stata realizzata attraverso la compilazione di un questionario ad hoc distribuito ai lavoratori e sono state analizzate dalla Direzione le informazioni di ritorno pervenute.

Nell'attività di Due Diligence verso i propri Partner d'impresa si preoccupa di verificare il rispetto di questo requisito ed in base alla provenienza dei soggetti della catena si preoccupa di valutarne i singoli rischi.

I rischi associati a provvedimenti disciplinari all'interno dell'organizzazione sono stati individuati e valutati; dalla valutazione sono emersi rischi trascurabili.

	SINTESI del BILANCIO RJC COP, VALUTAZIONE DEI RISCHI, RIESAME E OBIETTIVI	SG RJC
		BILANCIO RJC COP - Rev.0
		Data: 25/11/2021
		Pag. 19 di 23

2.12 ORARIO DI LAVORO

Luiber si impegna a controllare mensilmente le ore di straordinario, al fine di garantire il mantenimento dello straordinario entro i limiti previsti dalla legge e dai requisiti delle norme internazionali ILO.

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.


È previsto che il lavoro straordinario possa essere effettuato in occasione di circostanze particolari, in casi eccezionali di breve durata per attività che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. Anche in tali casi è concordato con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.

Il lavoro straordinario è remunerato secondo quanto previsto dal C.C.N.L. per i lavoratori del settore del terziario e di quello dell'industria (metalmeccanico nello specifico).

È considerato straordinario, ai soli fini contrattuali, il lavoro eseguito congiuntamente oltre le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali. La prestazione di lavoro straordinario viene concordata tra il datore di lavoro ed il lavoratore con un limite massimo individuale di 250 ore annue sia per il settore terziario che per quello dell'industria, il limite settimanale per le ore di straordinario è di 10 ore.

Nell'attività di Due Diligence verso i propri Partner d'impresa si preoccupa di verificare il rispetto di questo requisito ed in base alla provenienza dei soggetti della catena si preoccupa di valutarne i singoli rischi.

I rischi associati agli orari di lavoro all'interno dell'organizzazione sono stati individuati e valutati; dalla valutazione sono emersi rischi trascurabili.

	SINTESI del BILANCIO RJC COP, VALUTAZIONE DEI RISCHI, RIESAME E OBIETTIVI	SG RJC
		BILANCIO RJC COP - Rev.0
		Data: 25/11/2021
		Pag. 20 di 23

2.13 RETRIBUZIONE


La Luiber monitora anche con il supporto del consulente esterno (consulente del lavoro) che nell'applicazione del CCNL e nell'applicazione del contratto aziendale, non sussistano casi di inadempienze negli obblighi contrattuali.

Le retribuzioni sono allineate a quanto prescritto dal Contratto Collettivo Nazionale settore di riferimento.

Annualmente l'organizzazione si preoccupa, attraverso lo strumento degli indici ISTAT, di ricalcolare il salario minimo (Minimum Wage), che corrisponde ad un reddito approssimativo necessario per soddisfare i bisogni di base di una famiglia, inclusi cibo, alloggio, trasporti, sanità, istruzione, detrazioni fiscali e altre necessità e il salario dignitoso (National living Wage), che si basa sul concetto che il lavoro dovrebbe fornire un reddito adeguato per coprire il costo della vita necessario di una famiglia, in considerazione della zona d'Italia in cui l'organizzazione opera (Centro Italia).

Nell'attività di Due Diligence verso i propri Partner d'impresa si preoccupa di verificare il rispetto di questo requisito ed in base alla provenienza dei soggetti della catena si preoccupa di valutarne i singoli rischi.


I rischi associati alla retribuzione all'interno dell'organizzazione sono stati individuati e valutati; dalla valutazione sono emersi rischi trascurabili.

	SINTESI del BILANCIO RJC COP, VALUTAZIONE DEI RISCHI, RIESAME E OBIETTIVI	SG RJC
		BILANCIO RJC COP - Rev.0
		Data: 25/11/2021
		Pag. 21 di 23

2.14 SICUREZZA DEL PERSONALE E DELLE ATTIVITA'

Luiber ha preventivamente valutato il grado di sicurezza necessario a proteggere i propri lavoratori e le lavorazioni.

I rischi associati alla retribuzione all'interno dell'organizzazione sono stati individuati e valutati; dalla valutazione sono emersi rischi trascurabili.

	SINTESI del BILANCIO RJC COP, VALUTAZIONE DEI RISCHI, RIESAME E OBIETTIVI	SG RJC
		BILANCIO RJC COP - Rev.0
		Data: 25/11/2021
		Pag. 22 di 23

2.15 SISTEMA DI GESTIONE

Luiber ha come obiettivo principale l'acquisizione della certificazione RJC COP.

Si è impegnata a raccogliere impegni scritti di tutti i suoi fornitori sul rispetto dei principi della RJC COP adempiendo ad attività di Due Diligence previste dallo Standard normativo ed a effettuare sui fornitori ed i Partner d'impresa più critici un'attività di monitoraggio a distanza (questionario) sulle modalità interne già in atto volte a garantire il rispetto dei requisiti nelle loro organizzazioni.

Al fine di avviare correttamente tutto il processo di strutturazione del sistema, la Direzione aziendale ha implementato una politica aziendale con principi di Responsabilità Sociale, Salute e Sicurezza, rispetto dell'ambiente e delle pratiche anticorruptive, affissa in bacheca presso i locali produttivi e pubblicata sul sito internet.

I lavoratori, i clienti, i fornitori e le istituzioni sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'azienda e più direttamente coinvolti nella vita aziendale: in tal senso anche l'input pervenuto dai principali clienti e partner ha contribuito a sostenere l'azienda nella attività verso la certificazione e nell'implementazione del sistema.

I lavoratori stanno comprendendo l'importanza pratica della norma RJC COP nella vita aziendale, grazie ad una prima campagna di formazione, sensibilizzazione e informazione organizzata in questi mesi durante l'orario di lavoro.

Sono stati previsti ed attuati piani di formazione di tutto il personale, di ruolo, nuovo assunto o temporaneo.

La Direzione dell'Azienda sceglie di riesaminare con cadenza annuale la propria Politica anche per ciò che concerne la Due Diligence per Diritti Umani e Approvvigionamento responsabile su adeguatezza, appropriatezza ed efficacia.

Tale attività è svolta nel Riesame della Direzione, contenuto nella seconda sezione del presente documento: in essa si valuta anche l'efficacia delle procedure aziendali e le opportunità di modifica e miglioramento degli obiettivi, della Politica e del Sistema di Gestione e si definiscono gli obiettivi necessari al miglioramento dell'efficacia ed efficienza del Sistema.


L'Azienda ha stabilito, attraverso procedure che si basano sulla capacità di rispettare i requisiti della norma RJC COP, le modalità per la selezione e la qualifica di fornitori/subappaltatori e subfornitori.

L'Azienda ha informato gli stessi del percorso intrapreso e di conseguenza ha richiesto, mediante la compilazione del questionario di autovalutazione, sia l'impegno a conformarsi ai requisiti della norma sia la disponibilità a ricevere verifiche.

È presente nel reparto produttivo una cassetta attraverso la quale il personale può recapitare reclami o suggerimenti in forma anonima o nominativa anche relativamente all'applicazione della Norma RJC COP. Le modalità di inoltro dei reclami sono state rese disponibili a tutto il personale attraverso procedure e modelli.

L'attività prevista dal sistema di gestione, nei confronti dei propri fornitori, sono quelle legate al monitoraggio continuo delle performance e del rispetto dei requisiti dello Standard.

I rischi associati al sistema di gestione RJC dell'organizzazione sono stati individuati e valutati; dalla valutazione sono emersi rischi trascurabili.

	SINTESI del BILANCIO RJC COP, VALUTAZIONE DEI RISCHI, RIESAME E OBIETTIVI	SG RJC
		BILANCIO RJC COP - Rev.0
		Data: 25/11/2021
		Pag. 23 di 23

3 PIANO DI MIGLIORAMENTO

3.1 AZIONI INTRAPRESE

L'organizzazione a fronte dei risultati ottenuti dalla Valutazione dei singoli rischi, come sopra specificato ha individuato azioni generiche e specifiche, anche in base ai singoli Obiettivi perseguiti e riportati sul documento di sintesi degli Obiettivi previsti per il 2022 e per il triennio successivo.

3.2 RIESAME DELLA DIREZIONE

ARGOMENTI TRATTATI:	
0)	Premesse al riesame e/o descrizione delle principali evoluzioni effettuate dall'organizzazione e/o Cambiamento di situazioni circostanti (es.: prescrizioni legali e altre).
1)	Attività di Monitoraggio sui singoli requisiti RJC
2)	Informazioni di ritorno dalle parti interessate Segnalazioni RJC.
3)	Incontri del Team RJC - Valutazione dei rischi - Stato delle Azioni Correttive, Preventive e di Miglioramento
4)	Bilancio sociale - Parte RJC.
5)	Stato di avanzamento delle azioni scaturite da precedenti Riesami della Direzione
6)	Riesame della Politica per la Responsabilità Sociale
7)	Pianificazione e Definizione degli Obiettivi aziendali per l'anno 2021
8)	Efficacia dei Sistemi di Gestione
9)	Monitoraggio dei fornitori in relazione ai requisiti RJC
10)	Coinvolgimento del personale

3.3 OBIETTIVI 2021

Gli obiettivi aziendali pianificati per gli anni successivi riguardano ambiente e SSL, in linea con il focus aziendale di crescita e miglioramento continuo.