

ORGANIZZAZIONE**LUBIAM MODA PER L'UOMO S.P.A.**

Sede operativa: Viale Fiume, 55 - 46100 - Mantova (MN)

Tel: +39 0376 309 1

Web: <https://www.lubiam.it/>E-Mail: job@lubiam.it

CONTROLLO DOCUMENTO	
Rev.	00
Data di emissione del documento	16/12/2024
Autore	Responsabile SG
Approvazione	Alta Direzione

Indice dei contenuti

1. PURPOSE, VISION, MISSION E OBIETTIVI IN TEMA HR.....	3
1.1 Obiettivi.....	4
2. PRINCIPI GENERALI E LINEE GUIDA DI BEST PRACTICE	5
3. DEFINIZIONI	5
4. DESTINATARI DI TALE POLICY	6
5. COSA PREVEDE LA POLICY	6
6. IMPEGNI E STRATEGIA	6
8. IMPLEMENTAZIONE DELLA POLICY.....	8
8.1 Monitoraggio	8
8.2 Revisione periodica della Policy DE&I	8
9. RUOLI E RESPONSABILITÀ	9
10. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	10
10.1 Comunicazione interna ed esterna della Policy DE&I.....	10
10.2 Formazione sui temi della Policy DE&I	10
11. RIFERIMENTI NORMATIVI	10

1. PURPOSE, VISION, MISSION E OBIETTIVI IN TEMA HR

Purpose Aziendale

Da oltre un secolo, sappiamo intrecciare il filo della tradizione sartoriale con i contenuti dello stile e delle tendenze contemporanee. In ogni cucitura, portiamo avanti una storia fatta di famiglia, intuizione e flessibilità. La nostra capacità di ascoltare il mercato ci permette di anticipare i desideri del futuro.

Così come il fondatore fu capace di trasformare la bottega di famiglia in un'azienda strutturata e di successo, così noi, generazione dopo generazione, facciamo evolvere la nostra anima sartoriale. Ogni scelta è un omaggio alla nostra eredità, in un abbraccio costante con il territorio e con le persone che fanno parte della nostra squadra.

Offriamo bellezza, qualità e sostenibilità, in capi che diventano parte integrante della vita di chi li indossa e che, come investimenti di valore, accompagnano nel tempo chi li sceglie.

Il nostro scopo è mantenere viva una realtà preziosa, radicata nel territorio, gestita con passione e dedizione. Rispettiamo i principi di qualità e benessere, riservando attenzione meticolosa alla scelta delle materie prime, alla gestione dei processi di lavoro e alla salute delle nostre risorse umane.

Mossi dalla stessa passione che guidò Luigi Bianchi, continuiamo a tessere il nostro futuro, fedeli alla sua visione. Questo è il cuore di Lubiam: una sintesi perfetta tra tradizione, innovazione e impegno per un futuro migliore, nel rispetto delle persone e del nostro territorio.

Vision Aziendale

Crediamo in un futuro dove moda ed etica si intrecciano, nella creazione di bellezza e di valore per le persone.

Vogliamo continuare ad essere riconosciuti come leader nel nostro settore a livello mondiale, coniugando l'arte e la tradizione sartoriale italiana con l'innovazione continua, distinguendoci per l'impegno nella ricerca di materiali pregiati e selezionati, e per l'adozione di tecniche di lavorazione all'avanguardia.

Offriamo ai nostri clienti non solo prodotti di eccellenza, ma anche la certezza di fare una scelta responsabile.

Ci impegniamo ogni giorno per creare capi di abbigliamento che non solo incarnino i più alti standard di qualità e artigianalità, ma che siano anche progettati per durare nel tempo, riducendo l'impatto ambientale e promuovendo un consumo consapevole. I nostri prodotti e servizi hanno l'obiettivo di soddisfare, su scala internazionale e in un contesto dinamico, una clientela sofisticata, esigente ed aggiornata, capace di apprezzarne il valore.

Investiamo ed investiremo sempre nelle persone, coltivando talenti e promuovendo un ambiente di lavoro che favorisca la creatività, l'inclusione ed il benessere.

La nostra azienda è radicata in una tradizione di famiglia che rispetta e valorizza il territorio, e guardiamo al futuro con l'obiettivo di crescere in armonia con il mercato, l'ambiente e la società.

Mission Aziendale

La nostra missione è fondere l'antica arte sartoriale con le tendenze più contemporanee, rimanendo fedeli ai valori che ci definiscono: tradizione, famiglia e innovazione. Con un ascolto attento e una visione lungimirante, abbiamo l'obiettivo di anticipare le esigenze del mercato, evolvendo costantemente.

Da più di un secolo, sappiamo creare bellezza e valore per le persone, in una profonda connessione con la nostra storia e con i valori della nostra famiglia.

Parliamo ad un target internazionale che apprezza la ricercatezza, la qualità e l'esclusività dei nostri prodotti: uomini e donne che cercano capi distintivi, realizzati con cura e passione. Quali custodi di un'arte preziosa, offriamo loro capi che sono destinati a durare nel tempo e a diventare parte integrante del loro stile di vita, creando con loro un legame speciale.

Siamo un partner affidabile e strategico per le boutique che collaborano con noi. Lavoriamo a stretto contatto con loro, supportandoli con formazione, assistenza ed offrendo un'ampia gamma di servizi personalizzati. Il nostro successo è strettamente legato al loro, e insieme puntiamo a creare un'esperienza di acquisto unica e indimenticabile.

Con dedizione, intuizione e flessibilità, poniamo al centro del nostro impegno la ricerca, l'innovazione, la qualità dei materiali e dei processi di lavorazione. Ogni tessuto che scegliamo e ogni tecnica che

applichiamo sono frutto di un accurato studio, per garantire prodotti che siano sinonimo di bellezza ed eccellenza. Operiamo costantemente in sinergia con gli altri protagonisti della filiera; collaboriamo strettamente con i migliori fornitori, lavorando con loro fianco a fianco per realizzare prodotti sempre più performanti e sviluppando progetti esclusivi. Adottiamo tecnologie di produzione avanzate che sanno esaltare la sartorialità dei nostri prodotti e garantiscono la durata nel tempo di ogni capo.

La qualità per noi non è solo una promessa, ma un impegno costante. Dalla progettazione alla realizzazione, ogni dettaglio è curato con precisione artigianale, riflettendo l'arte della sartoria italiana. Investiamo continuamente in ricerca e sviluppo per migliorare i nostri processi produttivi, adoperandoci per ridurre l'impatto ambientale e garantire la massima efficienza e sostenibilità.

Al contempo, ci impegniamo a soddisfare le esigenze dei nostri collaboratori, investendo nel loro benessere e nella loro crescita professionale, e a rispettare e valorizzare il territorio in cui operiamo.

Investiamo nelle persone, valorizzando il talento e promuovendo un ambiente di lavoro sano, creativo e inclusivo. Rispettiamo il territorio in cui siamo radicati, adottando pratiche responsabili in ogni fase del nostro operato. Il nostro impegno verso la sostenibilità si estende anche ai nostri collaboratori. Sviluppiamo iniziative di welfare aziendale per garantire il benessere e la crescita professionale delle nostre risorse umane.

Ci impegniamo ad ispirare e guidare il nostro settore verso un futuro brillante e sostenibile, dove qualità, tradizione e innovazione diventano valori cardine che si fondono in armonia.

Questo è il percorso che vogliamo intraprendere, per continuare a tessere storie di successo e di stile nel mondo della moda sartoriale maschile e femminile.

Valori aziendali

Valorizziamo ed onoriamo la nostra **tradizione ultracentenaria** e la nostra **storia familiare** mantenendo lo sguardo rivolto al **futuro**.

Investiamo in **ricerca** ed **innovazione**, per far evolvere costantemente i nostri prodotti e la nostra organizzazione.

Celebriamo quotidianamente **l'arte sartoriale** con **passione ed impegno**, mettendo al centro la **qualità: del lavoro, delle materie prime, dei processi, delle relazioni**.

Siamo - e vogliamo continuare ad essere - un **modello di eccellenza nella creazione di valore e di bellezza**.

Ci impegniamo ogni giorno per essere **un'azienda etica, sostenibile e responsabile**, che pone **massima attenzione verso le persone**, promuovendone la crescita professionale e tutelandone la salute e il benessere attraverso iniziative di welfare dedicate.

Adottiamo un **approccio accogliente ed inclusivo**, per creare un ambiente di lavoro positivo ed aperto, **fondato sulla fiducia, sulla collaborazione e sul rispetto reciproco**.

Da sempre, amiamo profondamente **l'arte** e la **cultura** ed abbiamo un legame speciale con il nostro **territorio**, che sosteniamo facendo rete con altre imprese, con le scuole e con le istituzioni.

Lubiam sceglie di puntare a diventare un'Azienda Eccellente, ovvero:

- radunare le migliori individualità e motivarle affinché, con "passione" e con il supporto formativo dell'azienda, alimentino costantemente le proprie conoscenze e competenze individuali;
- amalgamare e far lavorare in team gli individui facendoli diventare una squadra forte e coesa; un gruppo nel quale il rispetto reciproco, la comunicazione, l'apertura verso le diversità e l'umiltà nelle relazioni con il prossimo, portino il singolo a mettere le proprie qualità e competenze al servizio della squadra;
- guidare con responsabilità e trasparenza le persone, gestire sulla base della meritocrazia le carriere e le retribuzioni.

1.1 Obiettivi

Lubiam si impegna a perseguire un costante programma di informazione e formazione indirizzato a tutto il personale, avente come oggetto i temi della presente Politica.

La finalità rimane quella di creare, mantenere e sviluppare una cultura aziendale inclusiva fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle diversità sotto ogni possibile profilo.

Lubiam promuove percorsi di sensibilizzazione a partire dai Responsabili di funzione, finalizzati al conseguente coinvolgimento dell'intera popolazione aziendale.

2. PRINCIPI GENERALI E LINEE GUIDA DI BEST PRACTICE

Lubiam considera valore imprescindibile il rispetto della dignità della persona e ne promuove la tutela. L'azienda crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità sotto ogni possibile profilo e quindi vieta di attuare comportamenti che ledano la dignità individuale o attuino forme di discriminazione in base all'età, al sesso, all'orientamento sessuale, all'identità di genere, all'aspetto fisico, allo stato di salute, alle disabilità, alle condizioni economiche, all'etnia, alla nazionalità, alle opinioni politiche e sindacali, agli orientamenti religiosi e/o a qualsivoglia altra caratteristica personale, senza eccezioni.

Vengono considerati comportamenti discriminatori le molestie e le aggressioni fisiche, verbali e digitali, ma anche eventuali variazioni retributive, licenziamenti e qualsivoglia altro provvedimento datoriale ingiustificato.

L'impegno di Lubiam nel coltivare il valore delle persone si declina in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'accesso e la crescita nel percorso, sia professionale che personale, garantendo uguali possibilità e promuovendo azioni concrete. La presente Policy individua e definisce finalità, strategie e buone pratiche adottate da Lubiam per incentivare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto ai contributi di tutte e tutti, indipendentemente da qualsiasi forma di diversità.

3. DEFINIZIONI

Di seguito i concetti DEI elaborati dalle *Linee Guida dell'Osservatorio D&I di UN Global Compact Network Italia*, che stanno alla base della presente Policy e che Lubiam abbraccia pienamente.

La **DIVERSITÀ** in senso generale si riferisce a tutte le differenze tra gruppi e individui e configura le persone come identità distinte l'una dall'altra. In questo senso, rientra nella definizione di diversità tutto ciò che ci rende unici e ineguagliabili, inclusi etnia, età, stile, genere, personalità, convinzioni religiose e politiche, esperienze, orientamento sessuale e affettivo, differenze psicologiche, cognitive, fisiche e sociali proprie di ogni individuo e molto altro ancora.

Il concetto di **INCLUSIONE** comprende il riconoscimento, la comprensione e la valorizzazione delle diversità come risorse, nonché l'utilizzo delle stesse in modo positivo, creando un ambiente fisico e sociale equo e accogliente. L'inclusione consapevole crea dunque valore concreto dalla diversità.

L'**EQUITÀ** implica l'assicurazione di pari trattamento, fornendo risorse od opportunità che possano rispondere a esigenze o situazioni specifiche di una determinata persona o di un determinato gruppo, affrontando le disegualianze sistemiche, riducendo la disparità e assicurando così uno risultato equo.

La **PARITÀ** è orientata verso l'obiettivo di un trattamento e di un riconoscimento uguali per tutte le persone, indipendentemente da differenze di genere, razza, religione o altre caratteristiche personali, mirando a superare gli ostacoli che impediscono il raggiungimento di una piena uguaglianza in termini di ruoli, retribuzione e avanzamento professionale.

APPARTENENZA si riferisce ad un ambiente di lavoro in cui ogni persona si sente accettata, rispettata e in cui può autenticamente esprimere sé stessa senza paura di discriminazione o giudizio. L'appartenenza va oltre la semplice presenza fisica, implicando un senso di connessione emotiva, di fiducia e di inclusione, poiché quando le persone sviluppano un senso di appartenenza possono contribuire pienamente, dare il massimo delle loro capacità e raggiungere il loro pieno potenziale.

4. DESTINATARI DI TALE POLICY

La presente Policy si applica a tutte le persone che lavorano per Lubiam mediante qualsiasi forma e tipologia contrattuale.

Nello specifico Lubiam ha mappato tutti gli stakeholder coinvolti direttamente o indirettamente in questa politica:

Tutti i dipendenti diretti e quelli in somministrazione che operano in Lubiam

- Soci
- Controllate, consociate e parti correlate
- Fornitori
- Clienti
- Collaboratori esterni
- Agenti
- Associazioni
- Amministrazioni locali
- Comunità locale

5. COSA PREVEDE LA POLICY

La presente Policy prevede l'adozione e l'implementazione di misure, oltre che l'integrazione di queste nei processi interni, atte a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso che consenta:

I. Lo sviluppo di relazioni professionali e umane improntate, a tutti i livelli dell'organizzazione, su trasparenza, rispetto e fiducia reciproca;

II. La prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione e un'adeguata valorizzazione di tutte le persone;

III. La crescita professionale e lo sviluppo generazionale dell'azienda sulla base dei principi di pari opportunità;

IV. La tutela dei valori e dei diritti riconosciuti dall'azienda, anche nel caso in cui non fossero garantiti dalla normativa nazionale vigente.

6. IMPEGNI E STRATEGIA

Valorizzare le diversità, garantire l'equità attraverso decisioni imparziali e creare le condizioni necessarie affinché ciascuno possa esprimere liberamente il proprio valore, sono fattori prioritari e strategici per Lubiam, che riconosce nelle persone la determinante più importante. Per garantire la piena espressione, Lubiam non solo incoraggia una cultura solidale e inclusiva e il rispetto delle pari opportunità in tutte le funzioni ed ambiti di operatività, senza alcuna discriminazione, ma anche integra questi stessi principi all'interno delle proprie procedure ed operatività.

La diversità si riferisce a tutte le nostre differenze e configura le persone come identità distinte l'una dall'altra. Favorisce un ambiente culturale eterogeneo, alimenta la creatività, l'innovazione, la produttività e la generazione di idee, migliorando il clima lavorativo.

Essa va pertanto tutelata e protetta in tutte le sue forme, in quanto fonte di ricchezza per l'azienda stessa.

7. APPLICAZIONE DELLA POLICY DE&I

Sulla base dei principi sopra descritti, Lubiam, nello svolgimento delle proprie attività, si propone di agire su alcuni filoni strategici con un impatto diretto sulle proprie persone, sui suoi stakeholder e sulla società civile nel suo complesso.

A tale fine, si rimanda alla Politica HR DG09. Lubiam ha infine attivato un canale di segnalazione anonima aperto sia ai dipendenti che agli stakeholder esterni mediante il quale raccoglie e di conseguenza identifica, approfondisce e gestisce forme di non inclusività, discriminazione e/o molestia.

I soggetti legittimati alla segnalazione, le modalità di inoltro, i destinatari delle segnalazioni e tutela del segnalante e del segnalato sono tutti riportati all'interno della Procedura operativa Whistleblowing PR-01.

Lubiam si impegna a rispettare un tempo per le indagini interne e resoconto al segnalante entro 30 gg dal ricevimento della segnalazione come definito nella Procedura di Gestione delle Segnalazioni PO-87.

Per quanto riguarda la Gestione delle segnalazioni, Lubiam ha stabilito una procedura ad hoc Procedura di Gestione delle Segnalazioni PO-87 nella quale sono definite tutte le fasi del processo.

8. IMPLEMENTAZIONE DELLA POLICY

L'implementazione e l'applicazione di quanto definito in questa Politica saranno a cura del Responsabile D&I, cui fa capo la gestione, il monitoraggio delle prestazioni aziendali e la predisposizione di specifici Indicatori (KPI), oltre che la raccolta documentale dei risultati raggiunti, da sottoporre periodicamente alla Direzione per loro verifica, in particolare ai fini del raggiungimento degli Obiettivi prefissati e della prevenzione delle situazioni non conformi e/o pregiudizievoli per un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso di ogni Diversità.

8.1 Monitoraggio

Lubiam riconosce l'importanza e la strategicità dell'attività di monitoraggio in ambito DE&I.

A questo proposito Lubiam ha identificato diversi strumenti di monitoraggio:

• Indicatori di performance (KPI) quali-quantitativi che riflettono le sfide specifiche e gli obiettivi che Lubiam si è posta in materia di DE&I:

- numero di segnalazioni con oggetto molestie, linguaggio non inclusivo e attività discriminatorie
- valutazione della soddisfazione del personale in relazione all'ambiente di lavoro inclusivo
- percezione dell'uguaglianza di opportunità

• Survey periodiche che rappresentano, per Lubiam, uno strumento prezioso per raccogliere dati e feedback dai dipendenti sull'efficacia della Policy DE&I

• Attività di reportistica che permetta di condividere con la Direzione, il Comitato Guida e con tutto il Management i dati relativi ai KPI, le tendenze rilevate, le sfide individuate e le azioni intraprese per affrontarle, le aree di miglioramento, oltre che l'andamento delle attività e l'eventuale necessità di attuare aggiustamenti in ambito operativo, di processo, di comunicazione o di coinvolgimento della popolazione aziendale.

8.2 Revisione periodica della Policy DE&I

Questa Politica sarà oggetto di riesame annuale da parte della Direzione per verificare la sua validità/attualità e, nel caso fossero necessarie revisioni e/o aggiornamenti, sarà sempre la Direzione a confermarne la versione definitiva.

Per fare ciò, la Direzione, si baserà sui risultati delle indagini interne sul tema DE&I oltre che sui dati relativi ai KPI e manterrà sempre un approccio inclusivo durante la revisione.

9. RUOLI E RESPONSABILITÀ

Lubiam, al fine di perseguire la piena implementazione, integrazione e il successo della presente Policy DE&I al proprio interno, sceglie di chiarire e definire le responsabilità e i ruoli delle diverse parti interessate che contribuiscono all'implementazione della politica.

• Popolazione Aziendale. Lubiam ritiene che la responsabilità primaria del rispetto della politica DE&I risieda nella popolazione aziendale. È responsabilità di ogni individuo, infatti, rispettare i principi di non discriminazione, promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e armonioso, partecipare a programmi di formazione sulla DE&I (tolleranza zero) e contribuire attivamente alla creazione di un clima di rispetto reciproco. Ogni dipendente ha inoltre il dovere di segnalare eventuali violazioni o comportamenti inadeguati in linea con la Policy in oggetto.

• Comitato DE&I. Il Comitato DE&I, composto da rappresentanti di diverse funzioni e livelli gerarchici, sarà responsabile della supervisione e della gestione del processo di redazione della Policy.

Tra le sue responsabilità si possono annoverare:

- a. La definizione dell'obiettivo e della visione della Policy DE&I;
- b. L'identificazione e il coinvolgimento delle parti chiave interessate, come il management, i/le dipendenti e i/le loro rappresentanti, per garantire un'ampia prospettiva e inclusività nelle decisioni;
- c. Il coordinamento e la direzione del gruppo di lavoro dedicati alla redazione della Policy;
- d. Il monitoraggio dei progressi, per garantire che la Policy DE&I sia allineata con gli obiettivi strategici dell'azienda;
- e. La valutazione della Policy nel tempo per affrontare le sfide emergenti e le opportunità di miglioramento.

• Responsabili di funzione. compresi manager e responsabili, hanno un ruolo chiave nell'implementazione della Policy DE&I. È loro responsabilità creare un ambiente di lavoro inclusivo, garantire l'applicazione dei principi di DE&I nelle decisioni di reclutamento, selezione, valutazione della performance e sviluppo professionale, dovendo anche promuovere la consapevolezza della DE&I tra i membri del proprio team, fornire supporto ai dipendenti e rispondere prontamente a segnalazioni di violazioni o discriminazioni.

• Consiglio di amministrazione. Il Consiglio di amministrazione riveste un ruolo fondamentale nel fornire un forte sostegno e leadership nella promozione della diversità e inclusione. È responsabilità dell'Amministratore delegato e del top management mostrare l'esempio, comunicare l'importanza della DE&I, assegnare risorse e budget adeguati all'implementazione delle iniziative correlate e assicurarsi che le decisioni strategiche siano allineate ai principi di diversità, equità e inclusione.

10. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

10.1 Comunicazione interna ed esterna della Policy DE&I

Al fine di trasmettere l'importanza dei principi DE&I, Lubiam ritiene fondamentale che la comunicazione interna ed esterna di questo documento metta in evidenza gli obiettivi strategici, fornisca esempi concreti di comportamenti inclusivi e spieghi la politica di diversità e inclusione, i suoi principi fondamentali, i vantaggi e le aspettative.

Questo documento, realizzato dal Responsabile DEI e approvato dall'AD verrà comunicato mediante i seguenti canali:

- Esposto in evidenza all'interno dell'Azienda "per comunicazione a tutto il personale aziendale"
- Reso disponibile sul sito aziendale
- Inviato mediante Lubiam informa interno a tutta la popolazione aziendale
- Condiviso durante specifiche riunioni di reparto e/o evento aziendale
- in copia "per comunicazione agli Stakeholder esterni"

10.2 Formazione sui temi della Policy DE&I

Lubiam riconosce l'estrema importanza della formazione interna in merito ai principi DE&I, per questo ha previsto l'organizzazione di sessioni di formazione specifiche sulla "tolleranza zero" differenziando contenuti e linguaggio sulla base dei diversi livelli aziendali, al fine di raggiungere il maggior livello di comprensione, condivisione, partecipazione e coinvolgimento verso i temi DE&I:

- Formazione ampia, frequente e interattiva. Sessioni di formazione specifiche, con cadenza annuale, per i dipendenti sulla politica di DE&I che coprono argomenti come la comprensione delle diverse identità, la consapevolezza dei pregiudizi inconsci, la promozione di comportamenti inclusivi e l'affronto dei comportamenti discriminatori. Lubiam ritiene che questo approccio aiuti a mantenere viva l'attenzione sulla DE&I e supporti il coinvolgimento attivo delle persone nel promuovere una cultura inclusiva, favorendo l'ownership e incoraggiando la popolazione aziendale a portare avanti l'agenda DEI nel proprio quotidiano.
- Formazione ad hoc per Dirigenti, Quadri e Responsabili. Lubiam ritiene questo tipo di formazione essenziale per garantire che i dirigenti e i responsabili dei dipartimenti comprendano appieno la Policy DEI e i suoi impatti. La formazione prevede sessioni in cui i partecipanti comprendono le proprie responsabilità nel promuovere la diversità, l'equità e l'inclusione, comprendendo le pratiche di reclutamento equo, la gestione delle performance e la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo.

11. RIFERIMENTI NORMATIVI

La presente Policy richiama diversi riferimenti normativi e principi guida internazionali e nazionali, nonché aziendali in tema di Diversità e Inclusione.

Si rimanda all'allegato Registro dei riferimenti normativi D001.