



## Communication on Progress (COP)

Luglio 2021-Luglio 2022

Data emissione: 20/07/2022

## Sommario

Dati Generali.....	3
Introduzione.....	3
Dichiarazione di continuo supporto da parte dell'Amministratore Delegato (AD).....	3
<b>Principi sui Diritti Umani</b> .....	4
Valutazione, politiche, obiettivi.....	4
Implementazione .....	5
Misurazione dei risultati .....	7
<b>Principi sul Lavoro</b> .....	8
Valutazione, politiche, obiettivi.....	8
Libertà di Associazione .....	8
Lavoro Minorile E Discriminazione .....	8
Diritti E Responsabilità Del Lavoratore .....	9
Implementazione .....	10
Descrizione di come viene garantita la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro .....	14
Adesione ad Enfea ed Endea Salute .....	16
Misurazione dei risultati .....	17
<b>Principi sull'Ambiente</b> .....	19
Valutazione, politiche, obiettivi.....	19
Implementazione .....	21
Misurazione dei risultati .....	27
<b>Principi sull'Anti-Corruzione</b> .....	27
Valutazione, politiche, obiettivi.....	27
Implementazione .....	30
Misurazione dei risultati .....	31

## Dati Generali

Periodo coperto dalla Communication on Progress (COP)

Da: 30/07/2021      A: 20/07/2022

## Introduzione

La Communication on Progress è un documento di rendicontazione annuale attraverso il quale la LSM Composite comunica ai suoi stakeholder gli sforzi fatti nell'implementare i dieci principi del Global Compact delle Nazioni Unite.

E' intesa come veicolo pubblico di informazione sulle performance di sostenibilità ed è strumento effettivo per il dialogo con i portatori di interesse e la condivisione delle pratiche messe in atto.

## Dichiarazione di continuo supporto da parte del CEO



05/07/2022

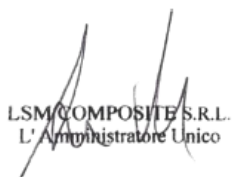
*Ai nostri stakeholder:*

*Sono lieto di confermare che la LSM Composite rinnova e riafferma il suo supporto ai Dieci Principi del Global Compact delle nazioni unite nelle aree dei Diritti Umani, del Lavoro, dell'Ambiente e dell'Anti-corruzione.*

*Le nostre azioni, volte al continuo miglioramento dell'integrazione dei Dieci Principi del Global Compact nella cultura, nella strategia e nella quotidiana operatività della LSM Composite, sono riportate nella Communication On Progress (Cop) afferente al periodo Luglio 2021-Luglio 2022.*

*La LSM Composite si impegna a condividere queste informazioni con i suoi stakeholder attraverso i suoi primari canali di comunicazione ed in particolare attraverso la pubblicazione della Cop annuale sul web site aziendale [Lsm – Composite \(lsmcomposite.com\)](http://Lsm – Composite (lsmcomposite.com))*

*Cordialmente,  
Sig. Andrea Villano CEO*

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Andrea Villano".

LSM COMPOSITE S.R.L.  
L'Amministratore Unico

## **Principi sui Diritti Umani**

Principio 1: Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza.

Principio 2: Alle imprese è richiesto di assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.

### **Valutazione, politiche, obiettivi**

Per diritti umani si intende l'insieme di diritti, disposizioni di legge e libertà fondamentali che spettano all'individuo in quanto tale. La LSM Composite crede fortemente che i diritti umani costituiscano un patrimonio non alienabile di ogni uomo e si impegna nel rispetto dei diritti e delle libertà che permettono alla persona di esprimersi e svilupparsi al pieno delle proprie potenzialità, in una prospettiva di libertà e possibilità di realizzazione personale non ostacolata da non consentite e restrittive limitazioni. Il riconoscimento di tali diritti permette all'uomo, inteso in generale quale individuo, di poter condurre una esistenza dignitosa e libera, sviluppando armonicamente la propria personalità e le proprie aspirazioni, nel rispetto degli altri e degli ordinamenti giuridici nei quali si muove. Tali diritti sono dotati delle maggiori garanzie di tutela da parte del sistema giuridico, nazionale ed internazionale, in quanto diritti universali e naturali.

L'esemplificazione dei diritti umani è rinvenibile nella dichiarazione universale dei diritti dell'uomo del 1948, che l'Assemblea Generale delle Nazioni Unite ha proclamato quale ideale comune da raggiungersi da tutti i popoli e da tutte le Nazioni, al fine che ogni individuo ed ogni organo della società si sforzi di promuovere, con l'insegnamento e l'educazione, il rispetto di questi diritti e di queste libertà e di garantirne, mediante misure progressive di carattere nazionale e internazionale, l'universale ed effettivo riconoscimento e rispetto tanto fra i popoli degli stessi Stati membri, quanto fra quelli dei territori sottoposti alla loro giurisdizione.

Volendo esemplificare alcuni dei diritti elencati nella dichiarazione universale dei diritti dell'uomo ricordiamo:

- diritto alla vita, alla libertà ed alla sicurezza della propria persona, con divieto dello stato di schiavitù, servitù o di tortura;
- diritto al riconoscimento della propria personalità giuridica;
- diritto ad una eguale tutela da parte della legge e ad un'effettiva possibilità di ricorso a competenti tribunali nazionali;
- libertà di movimento e di residenza entro i confini di ogni Stato e diritto ad una cittadinanza;
- diritto di sposarsi e di fondare una famiglia;
- diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione, di opinione e di espressione;
- diritto di proprietà;
- libertà di riunione e di associazione pacifica;
- diritto all'istruzione, alla sicurezza sociale ed al lavoro (comprensivo del diritto al riposo ed allo svago);
- diritto di partecipare al governo del proprio paese, nonchè diritto di accedere – in condizioni di eguaglianza – ai pubblici impieghi del proprio paese;

- diritto di prendere parte liberamente alla vita culturale della comunità, di godere delle arti e di poter partecipare al progresso scientifico ed ai suoi benefici.

Nonostante il grande valore sociale della dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, tale documento non ha valore di legge, per cui il suo non essere vincolante per gli stati ha comportato che successivamente fosse necessario garantire la protezione dei diritti umani attraverso apposite normative sovranazionali, volte a tutelare i diritti e le libertà fondamentali dell'individuo.

La LSM Composite riconosce l'immane importanza che la tutela dei diritti e delle libertà fondamentali dell'individuo rappresenta in un paese che possa definirsi civile e si impegna, con ogni sua azione e nell'ambito della propria sfera di influenza, a rispettare e promuovere il rispetto di tali diritti e di tali libertà.

La LSM Composite promuove l'importanza della tutela dei diritti umani tra i suoi dipendenti, tra i Clienti, i fornitori e tutti gli stakeholder aziendali.

L'impegno della LSM Composite nella tutela dei diritti umani è, a partire dal 2022, parte integrante della Politica Aziendale che dedica all'argomento una intera sezione.

La Politica Aziendale è messa a disposizione, per consultazione, di tutti i portatori di interesse attraverso il sito web aziendale, viene allegata ad ogni ordine di acquisto a fornitore e viene divulgata a tutti i dipendenti aziendali.

Anche all'interno del Codice Etico aziendale, anche esso consultabile attraverso il sito della LSM Composite, sono inserite specifiche clausole che promuovono l'importanza della tutela dei diritti umani tra i dipendenti, tra i Clienti, i fornitori e tutti gli stakeholder aziendali e professano l'impegno aziendale a contrastare ogni forma di violazione a tali diritti messa in atto dalle parti interessate.

E' fatto, inoltre, tramite codice etico, divieto al personale aziendale di compiere qualsivoglia azione lesiva dei diritti umani e delle libertà fondamentali dell'individuo così come esserne anche indirettamente complice.

Il codice etico viene allegato ad ogni ordine di acquisto a fornitore e se ne richiede l'applicazione ai fornitori stessi.

Tutti i fornitori LSM Composite si impegnano, inoltre, alla promozione e al rispetto dei diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito della propria sfera di influenza ed assicurano di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.

Attraverso il MOD ACQ 08 "Condizioni Generali Di Acquisto E Requisiti Generali Di Assicurazione Qualità" che costituisce parte integrante di ogni ordine di acquisto, la LSM Composite richiede ai propri fornitori di impegnarsi alla promozione e al rispetto dei diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito della propria sfera di influenza ed assicurare di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.

La LSM Composite ha l'obiettivo di continuare ad impegnarsi concretamente in azioni volte alla promozione e al rispetto dei principi sui diritti umani. Prevede di organizzare corsi di formazione specifici ai dipendenti e di coinvolgere ulteriormente i propri partner sul tema.

Mira, inoltre, a traguardare i target obiettivi ricapitolati nel paragrafo "Misurazione dei risultati".

### **Implementazione**

La LSM Composite per la promozione del rispetto dei principi sui diritti umani ha nel corso del periodo che va da Luglio 2021 a Luglio 2022:

- Aggiornato la propria politica aziendale, inserendo all'interno della stessa una sezione specifica afferente alla tutela dei diritti umani e all'impegno, in tal senso, da parte dell'azienda;
- Aggiornato il proprio Codice Etico aziendale inserendo il divieto a rendersi complici, seppure indirettamente, di ogni forma di violazione ai diritti umani;
- Reso disponibile il nuovo codice etico e la nuova politica aziendale a tutti i portatori di interesse attraverso il web site aziendale;
- Formato tutto il personale in relazione al nuovo codice etico e alla nuova politica aziendale;
- Affisso all'interno del reparto la nuova politica aziendale;
- Affisso all'interno del reparto il nuovo codice etico;
- Aggiornato le "Condizioni Generali Di Acquisto E Requisiti Generali Di Assicurazione Qualità" allegate all'ordine di acquisto richiedendo ai propri fornitori di impegnarsi nella promozione e nel rispetto dei diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito della propria sfera di influenza ed assicurare di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani;
- Implementato in reparto, attraverso la predisposizione di una apposita cassetta (vedi fig.1) un metodo attraverso il quale ogni risorsa può dare il suo contributo alla crescita aziendale attraverso suggerimenti, spunti per il miglioramento continuo o segnalazione di violazioni afferenti ciascuno dei dieci principi del Global Compact;
- Predisposto una commissione esaminatrice che si occuperà del monitoraggio di suggerimenti, spunti di miglioramento e segnalazioni, provenienti da tutto il personale e raccolti attraverso apposita cassetta, assicurando la messa in atto di tutti i suggerimenti ritenuti validi ed attuabili e la adeguata risoluzione di tutte le segnalazioni di violazione;
- Coinvolto l'azienda partner OMI (Officine meccaniche irpine), sensibilizzandola su i principi sui diritti umani. La OMI ha, ad oggi, a sua volta presentato la sua lettera di impegno al Global Compact delle nazioni unite.

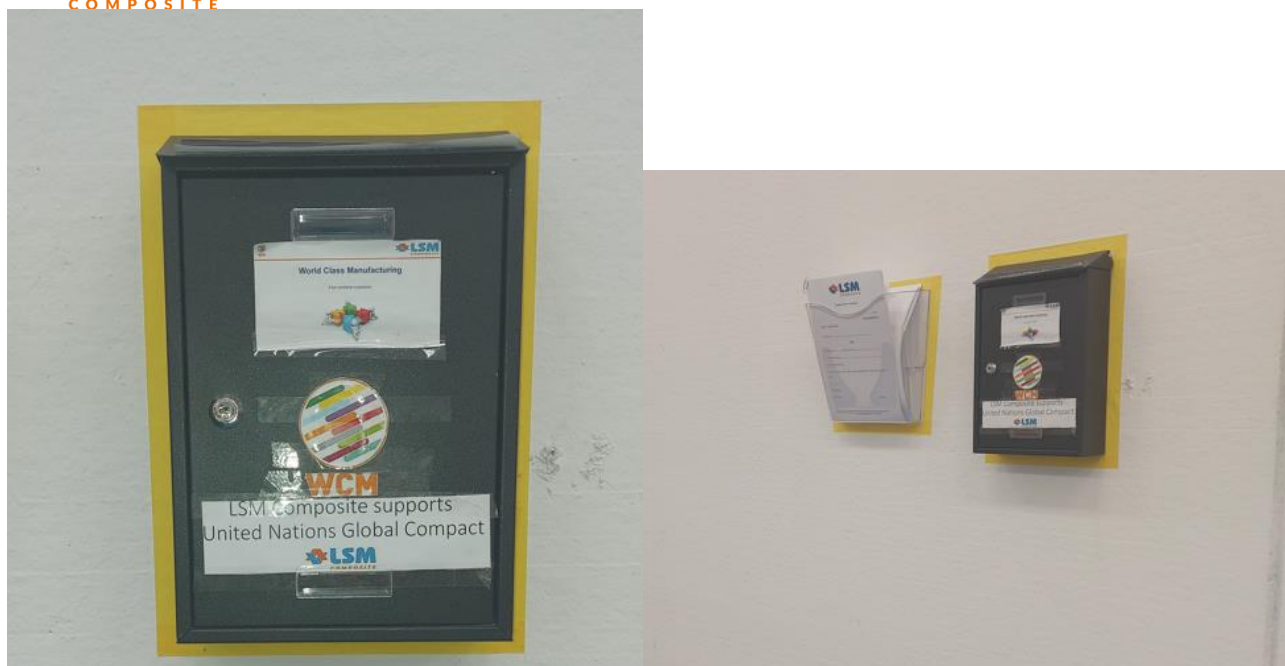


Figura 1: Predisposizione cassetta di raccolta suggerimenti e segnalazioni

## Misurazione dei risultati

Area diritti umani		Algoritmo di calcolo	Monitoraggio annuale	Calcolo Luglio 2021- Luglio 2022	TARGET
	PI HR 1	N°SEGNALAZIONI RICEVUTE	X	0	0
	PI HR 2	N°SEGNALAZIONI RISOLTE/N°SEGNALAZIONI RICEVUTE	X	N/A	100%
	PI HR 3	N° DI INDAGINI RICEVUTE PER VIOLAZIONE DI DIRITTI UMANI	X	0	0
	PI HR 4	N°MULTE RICEVUTE PER VIOLAZIONE DEI DIRITTI UMANI	X	0	0
	PI HR 5	N°CAUSE LEGALI IN CUI L'AZIENDA E' STATA IMPLICATA PER VIOLAZIONE DEI DIRITTI UMANI	X	0	0
	PI HR 6	PERSONALE COINVOLTO IN AZIONI DI MIGLIORAMENTO AFFERENTI ALL'AREA DEI DIRITTI UMANI/PERSONALE TOTALE (*)	X	11%	20%

(\*) Si ritiene coinvolto non solo il personale concretamente impegnato nella messa in atto di azioni di miglioramento, ma anche firmatario di spunti di suggerimento o segnalazioni di violazione ricevuti in cassetta. Si fa presente, in relazione al calcolo effettuato per il periodo luglio 2021-luglio 2022, che l'iniziativa di coinvolgimento personale aziendale attraverso la messa in opera della cassetta di raccolta suggerimenti e segnalazione ha visto il proprio go-live solo a luglio 2022.

### **Principi sul Lavoro**

Principio 3: Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva.

Principio 4: Alle imprese è richiesto di sostenere l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio.

Principio 5: Alle imprese è richiesto di sostenere l'effettiva eliminazione del lavoro minorile.

Principio 6: Alle imprese è richiesto di sostenere l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione

### **Valutazione, politiche, obiettivi**

#### **Libertà di Associazione**

La LSM Composite crede che la libertà di associazione e l'esercizio del diritto alla contrattazione collettiva consentano opportunità per un dialogo costruttivo tra imprenditori e lavoratori stimolando produttività, introiti e profitti per tutti i soggetti interessati. Dare voce ai lavoratori facilita l'individuazione di risposte alle sfide dell'economia globale e rappresenta la base per una crescita sostenibile.

Libertà di associazione significa garantire ai propri impiegati ed operai il diritto a far parte di organizzazioni sindacali e non. Questo non significa che la forza lavoro debba essere obbligata ad associarsi o che l'impresa debba creare organizzazioni sindacali.

La LSM Composite si impegna a garantire la libertà di associazione il che significa lasciare ai propri dipendenti il tempo libero per svolgere attività di formazione, gestione dell'associazione ed elezione dei propri rappresentanti, discutendo di argomenti e problematiche inerenti all'attività lavorativa, al fine di trovare accordi bilateralmente condivisi.

#### **Lavoro Minorile E Discriminazione**

In alcune società, l'integrazione dei bambini nella vita sociale e lavorativa può essere talmente graduale che non è possibile porre una netta divisione delle diverse fasi. In altre società, invece, la demarcazione tra infanzia ed età adulta è molto netta per pura necessità. Gli strumenti internazionali fanno di norma riferimento all'età per definire un bambino; accordano i diritti e la tutela rivolti a un minore a tutti gli individui al di sotto dei 18 anni d'età. Il lavoro minorile viene classificato come lavoro, svolto da minori, che è di tale natura o intensità da andare a scapito della formazione scolastica, o da risultare pericoloso per la loro salute o il loro sviluppo. La LSM



Composite è fermamente convinta che questo tipo di lavoro può dar luogo a danni irreversibili al bambino e costituisce una violazione delle leggi internazionali e quindi delle normative nazionali. Il lavoro minorile è fondamentalmente un sintomo del problema alla base di una diffusa povertà e disuguaglianza sociale. La LSM Composite si impegna nel sociale per combattere, nella sua sfera di azione, il problema della povertà e garantire l'uguaglianza sociale. Si batte contro ogni forma di lavoro minorile e si impegna a non instaurare alcun tipo di rapporto con realtà o società che si rendano complici dello sfruttamento dei minori.

La LSM Composite si impegna a combattere, inoltre, ogni forma di discriminazione in ambito lavorativo, indipendentemente dal fattore che possa generarla, che sia essa dovuta alla razza, alla religione, alle convinzioni personali, a una disabilità, all'età, all'identità sessuale o al genere e a non rendersi neppure involontariamente complice delle stesse.

Nel rispetto della definizione dell'art. 16 della Legge 300/1970 – Statuto dei lavoratori, è vietata all'interno dell'azienda la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio. Il datore di lavoro e i suoi delegati si impegnano a garantire l'osservanza del principio della parità di trattamento, premiando le risorse meritevoli.

### Diritti E Responsabilità Del Lavoratore

In LSM Composite ogni lavoratore è tenuto non solo a svolgere l'attività lavorativa per la quale è stato assunto, ma anche a rispettare precisi doveri-responsabilità nei confronti del proprio datore di lavoro tra i quali:

- **Diligenza:** la prestazione lavorativa deve essere svolta in maniera diligente, cioè bisogna prestare la giusta attenzione e concentrazione che quel determinato tipo di attività richiede.
- **Obbedienza:** ogni lavoratore deve rispettare le direttive impartitegli dal suo datore di lavoro e/o collaboratori. Questi ordini possono riguardare sia l'organizzazione del lavoro sia la regolamentazione della convivenza nei luoghi di lavoro.
- **Fedeltà:** l'obbligo di fedeltà si manifesta con l'imposizione in capo al lavoratore di tre divieti:
- **Non concorrenza:** il lavoratore non deve svolgere un'altra attività lavorativa che si ponga in un potenziale conflitto d'interessi con quella del datore di lavoro;
- **Divulgare segreti aziendali:** tutto ciò che il lavoratore apprende nel tempo della prestazione lavorativa non può essere divulgato all'esterno;
- **Usare i segreti aziendali a proprio vantaggio:** il lavoratore non deve utilizzare a proprio favore il know-how aziendale, arrecando un pregiudizio al datore di lavoro.

La LSM Composite si impegna alla tutela di tutti i diritti del lavoratore, a cui corrispondono specularmente altrettanti obblighi a carico del datore di lavoro.

Tra i diritti che la LSM Composite si impegna a tutelare si ricordano:

- Il diritto da parte del lavoratore a percepire una retribuzione che sia proporzionata alla quantità (tempo di lavoro) e qualità (mansioni svolte) del suo lavoro e che sia sufficiente ad assicurare a sé e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa.
- Il diritto da parte del lavoratore a vedere tutelata la sua sicurezza sul lavoro, considerato che la salute è un diritto fondamentale dell'individuo ed interesse della collettività. Di

converso, il datore di lavoro si obbliga ad adottare tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, si rendono necessarie al fine di preservare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore.

- Il diritto di tutte le lavoratrici a godere di un periodo di maternità senza subire alcuna ritorsione da parte del datore di lavoro o rischiare addirittura di perdere il posto.
- Il diritto da parte del lavoratore dipendente concernente la conservazione del posto di lavoro per l'intera durata del suo eventuale mandato politico o amministrativo.
- Il diritto da parte del datore di lavoro di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale nei luoghi di lavoro; il diritto di assemblea, cioè di riunirsi all'interno dell'unità produttiva; il diritto ad indire un referendum per vagliare l'opinione del singolo su materie inerenti l'attività sindacale; il diritto a raccogliere contributi e svolgere opera di proselitismo per la propria organizzazione sindacale.

La LSM Composite promuove l'importanza dei principi sul Lavoro e della tutela dei diritti dei lavoratori tra i suoi dipendenti, tra i Clienti, i fornitori e tutti gli stakeholder aziendali.

L'impegno della LSM Composite nella tutela dei diritti dei lavoratori e nella promozione dei principi sul lavoro è, a partire dal 2022, parte integrante della Politica Aziendale che dedica all'argomento una intera sezione.

La Politica Aziendale è messa a disposizione, per consultazione, di tutti i portatori di interesse attraverso il sito web aziendale, viene allegata ad ogni ordine di acquisto a fornitore e viene divulgata a tutti i dipendenti aziendali.

Anche all'interno del Codice Etico aziendale, anche esso consultabile attraverso il sito della LSM Composite, sono inserite specifiche clausole che promuovono l'importanza dei principi sul lavoro e della tutela dei diritti dei lavoratori tra i dipendenti, tra i Clienti, i fornitori e tutti gli stakeholder aziendali e professano l'impegno alla tutela di tutti i diritti del lavoratore nonché il divieto ad ogni forma di discriminazione e ad ogni azione da parte degli stakeholder che possa configurarsi come lesiva ai diritti dei lavoratori stessi.

Il codice etico viene allegato ad ogni ordine di acquisto a fornitore e se ne richiede l'applicazione ai fornitori stessi.

Attraverso il MOD ACQ 08 "Condizioni Generali Di Acquisto E Requisiti Generali Di Assicurazione Qualità" che costituisce parte integrante di ogni ordine di acquisto, la LSM Composite richiede ai propri fornitori di impegnarsi all'ottemperanza alla Normativa del lavoro in materia di pagamento di retribuzione e versamento di contributi previdenziali, assistenziali e assicurativi.

La LSM Composite ha l'obiettivo di continuare ad impegnarsi concretamente in azioni volte alla promozione e al rispetto dei principi sul lavoro. Prevede di organizzare corsi di formazione specifici ai dipendenti e di coinvolgere ulteriormente i propri partner sul tema.

Mira, inoltre, a traguardare i target obiettivi ricapitolati nel paragrafo "Misurazione dei risultati" e ad approfondire le analisi demografiche condotte su i dipendenti aziendali in maniera tale da conoscerne in maniera approfondita il tessuto per continuare ad assicurare la promozione di trattamenti equi, paritari e in alcun modo discriminanti.

### **Implementazione**

La LSM Composite per la promozione del rispetto dei principi sui diritti umani ha nel corso del periodo che va da Luglio 2021 a Luglio 2022:

- Aggiornato la propria politica aziendale, inserendo all'interno della stessa una sezione specifica afferente alla tutela dei diritti dei lavoratori e la promozione dei principi sul lavoro;
- Aggiornato il proprio Codice Etico aziendale inserendo il divieto a rendersi complici, seppure indirettamente, di ogni forma di violazione ai diritti dei lavoratori e di ogni azione lesiva dei principi sul lavoro;
- Reso disponibile il nuovo codice etico e la nuova politica aziendale a tutti i portatori di interesse attraverso il web site aziendale;
- Formato tutto il personale in relazione al nuovo codice etico e alla nuova politica aziendale;
- Affisso all'interno del reparto la nuova politica aziendale;
- Affisso all'interno del reparto il nuovo codice etico;
- Aggiornato le "Condizioni Generali Di Acquisto E Requisiti Generali Di Assicurazione Qualità" allegate all'ordine di acquisto richiedendo ai propri fornitori di assicurare l'ottemperanza alla Normativa del lavoro in materia di pagamento di retribuzione e versamento di contributi previdenziali, assistenziali e assicurativi;
- Implementato in reparto, attraverso la predisposizione di una apposita cassetta (vedi fig.1) un metodo attraverso il quale ogni risorsa può dare il suo contributo alla crescita aziendale attraverso suggerimenti, spunti per il miglioramento continuo o segnalazione di violazioni afferenti ciascuno dei dieci principi del Global Compact;
- Predisposto una commissione esaminatrice che si occuperà del monitoraggio di suggerimenti, spunti di miglioramento e segnalazioni, provenienti da tutto il personale e raccolti attraverso apposita cassetta, assicurando la messa in atto di tutti i suggerimenti ritenuti validi ed attuabili e la adeguata risoluzione di tutte le segnalazioni di violazione;
- Messo a disposizione dei lavoratori nei reparti, per consultazione, lo statuto dei lavoratori (Figura 2);
- Messa a disposizione dei lavoratori nei reparti, per consultazione, copia del contratto collettivo dei lavoratori applicabile (Figura 2);
- Strutturato un sistema per la gestione della sicurezza aziendale costituito da dettagliate istruzioni operative per la gestione di: primo soccorso, emergenze, incidenti e infortuni, evacuazione e metodologie di lavoro, con relative misure di sicurezza, da mettere in atto per la conduzione di attività ritenute particolarmente critiche per la sicurezza dei lavoratori (es.carico e scarico autoclave);
- Implementato il modulo SAFETY EWO per l'analisi della causa radice di ogni infortunio, medicazione, near misses ed unsafe act;
- Implementato la Green Cross e della piramide di Heinrich per la comunicazione alle maestranze aziendali e ai portatori di interesse (vedi figura 3);

- Messo in atto un programma di coinvolgimento delle risorse aziendali sulle tematiche di salute e sicurezza su i luoghi di lavoro attraverso la creazione di una cassetta di raccolta suggerimenti e idee di miglioramento, valutate da commissione tecnica interna;
- Aderito ad Enfea ed Endea Salute (vedi § “Enfea ed Endea Salute”);
- Coinvolto l’azienda partner OMI (Officine meccaniche irpine), sensibilizzandola su i principi sul lavoro. La OMI ha, ad oggi, a sua volta presentato la sua lettera di impegno al Global Compact delle nazioni unite.



**Figura 2: Copia dello statuto dei lavoratori e del contratto collettivo nazionale del lavoro applicabile**

Pag. 13 a 31

## Descrizione di come viene garantita la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro

L'Azienda "LSM COMPOSITE" opera nel campo della produzione di prodotti in composito destinati alle industrie automotive ed aeronautiche.

L'azienda mette al primo posto la sicurezza dei lavoratori ed utilizza un approccio basato sul miglioramento continuo e sulla attuazione di tutta una serie di procedure ed istruzioni operative sulle quali tutto il personale aziendale viene debitamente formato. La tutela della sicurezza dei lavoratori è uno dei principali obiettivi dell'azienda che professa il suo impegno in tal senso in ogni documento aziendale, nella sua politica e nei codici etici e comportamentali in vigore.

Con l'utilizzo di strumenti quali il modulo SEWO, la Green Cross o la piramide di Heinrich, in azienda, si effettua il monitoraggio continuo delle medicazioni, dei mancati infortuni (Near Miss) e degli infortuni, effettuando per ciascuno una rigorosa analisi delle cause.

È dovere di ogni lavoratore prendere coscienza dei possibili rischi, relativi alla sicurezza sul lavoro, e adottare i più opportuni comportamenti per salvaguardare la propria salute e quella di chiunque sia presente in azienda, mostrando sempre piena consapevolezza delle proprie azioni.

Obiettivo del Datore di Lavoro della LSM Composite è quello di proteggere i propri dipendenti da infortuni o malattie professionali, garantendo la salubrità del luogo di lavoro e tutte le condizioni necessarie per proteggere chiunque si trovi, anche occasionalmente, all'interno degli stabilimenti aziendali.

L'insieme delle misure messe in atto dall'azienda si può sintetizzare in:

- valutare i rischi per la salute e la sicurezza presenti;
- eliminare o ridurre tali rischi;
- rispettare i principi dell'ergonomia nell'organizzare del lavoro e nella concezione degli spazi;
- limitare l'utilizzo di sostanze pericolose sui luoghi di lavoro;
- effettuare controlli sanitari periodici dei lavoratori;
- informare e formare i lavoratori in materia di sicurezza;
- informare e formare i rappresentanti della sicurezza aziendale;
- consultare i rappresentanti per la sicurezza e renderli partecipi della situazione aziendale;
- programmare e attuare misure di sicurezza adatte;
- vigilare sull'effettiva efficacia ed applicazione di tali misure di sicurezza.

La sicurezza in azienda viene garantita da attori che, con ruoli diversi, rappresentano tasselli fondamentali affinché il luogo di lavoro risulti sicuro e salubre.

## DATORE DI LAVORO

Il Datore di Lavoro tutela e garantisce condizioni di lavoro sicure per i dipendenti della LSM Composite. Viene affiancato nel suo operato da altri soggetti con mansioni operative e consultive per consentire un sicuro e proficuo rapporto di lavoro con il lavoratore.

## RESPONSABILE DEL SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE

Il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione è l' Ing. Sonia Muto che, nominata dal Datore di Lavoro, abilitata alla funzione, provvede alla formazione del personale al fine di garantire che lo stesso sappia preventivamente come comportarsi in ogni situazione, anche quelle di pericolo, e sia in grado di acquisire una propria "coscienza della sicurezza".

Esegue il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), si occupa del miglioramento delle misure di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda, della gestione della sicurezza e, in collaborazione con il Medico Competente, stabilisce un piano di sorveglianza sanitaria.

### **I PREPOSTI**

I Preposti sovrintendono alle attività lavorative all'interno della Azienda e garantiscono da parte dei lavoratori l'attuazione delle direttive ricevute, esercitando un funzionale potere di iniziativa.

Verificano che i lavoratori ricevano le istruzioni adeguate in relazione ai rischi a cui sono esposti, adottano un Diario Prevenzionale aziendale, danno le istruzioni necessarie ai lavoratori, in caso di pericolo, affinché abbandonino il posto di lavoro e si astengono dall'invitare i lavoratori a riprendere il posto di lavoro se la situazione di pericolo persiste. Segnalano immediatamente al datore di lavoro o al dirigente l'assenza o le deficienze relative a mezzi, attrezzature da lavoro e dispositivi di protezione. Vengono sottoposti a specifici corsi di formazione.

### **IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA ( RLS)**

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è stato eletto e designato dai lavoratori per rappresentarli nella materia della salute e della sicurezza durante il lavoro. Il RLS viene coinvolto in ogni iniziativa aziendale e si fa portavoce di tutte le problematiche dei lavoratori che rappresenta.

### **I LAVORATORI**

I lavoratori della LSM COMPOSITE collaborano con il datore in materia di sicurezza, rispettando le istruzioni e le direttive che vengono loro impartite e utilizzando i dispositivi di protezione in modo appropriato.

Segnalano al datore, al dirigente e al preposto eventuali deficienze di mezzi e dispositivi. Utilizzano in modo appropriato strumenti e sostanze necessarie alle loro mansioni, non eseguono attività o manovre che non sono di loro competenza, prendono parte ai programmi di formazione e addestramento e si sottopongono ai controlli sanitari richiesti.

La sicurezza sul lavoro viene garantita con misure, provvedimenti e valutazioni che vengono messe in atto all'interno dell'azienda e nei luoghi di lavoro, per tutelare la salute e l'integrità dei lavoratori, proteggendoli dai rischi presenti, come previsto e disciplinato dal Testo Unico 2008 D.lgs. n. 81/2008.

Ogni lavoratore assunto in azienda viene formato attraverso corsi di formazione sui rischi generali dell'azienda e sui rischi per lo svolgimento della propria mansione lavorativa, ad ogni lavoratore vengono consegnati i DPI necessari a svolgere in tutta sicurezza la propria attività lavorativa.

### **IL MEDICO COMPETENTE**

IL Medico Competente della LSM COMPOSITE, esperto in Medicina del lavoro, collabora con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed effettua la sorveglianza sanitaria.

Aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, la cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore.

Informa i lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria a cui sono sottoposti, comunica per iscritto all'RSPP i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di questi risultati per attuare le misure per la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori.

Visita gli ambienti di lavoro della LSM COMPOSITE almeno una volta all'anno, comunicando tale necessità al datore di lavoro affinché provveda alla relativa annotazione sul documento di valutazione del rischio.

## **ADDETTO AL SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE - ASPP**

ASPP è l'addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione, coadiuva l'RSPP per l'individuazione dei fattori di rischio, la valutazione dei rischi, l'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, l'elaborazione delle misure preventive e protettive e delle procedure di sicurezza, la proposizione di programmi di informazione e formazione e l'attività di informazione nei confronti dei lavoratori.

## **ADDETTO ALL'ANTINCENDIO E ADDETTO AL PRIMO SOCCORSO**

Il datore di lavoro ha designato gli addetti alla prevenzione degli incendi e alla lotta antincendio, all'evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, alle operazioni di salvataggio, al primo soccorso e, alla gestione dell'emergenza.

Addetto antincendio e addetto al primo soccorso, vengono formati con corsi di formazione attraverso formatori specializzati.

Per l'utilizzo dei mezzi di movimentazione Carrelli e Carroponte, i lavoratori sono formati da docenti esterni che rilasciano attestati al superamento della formazione che comprovano la conoscenza acquisita.

La sicurezza sulle macchine ed attrezzature viene assicurata attraverso il DVR in cui si valutano i rischi delle macchine e delle postazioni di lavoro; inoltre, la stesura di apposite procedure operative di utilizzo e la relativa formazione incrementano la tutela del lavoratore.

## **Adesione ad Enfea ed Endea Salute**

ENFEA è l'ente a cui aderiscono le imprese che applicano i CCNL UNIGEC/UNIMATICA, UNIONCHIMICA, UNITAL, CONFAPI ANIEM, UNIONTESSILE e UNIONALIMENTARI sottoscritti con le Federazioni aderenti a CGIL, CISL e UIL. ENFEA promuove e attua le prestazioni previste dagli accordi interconfederali sottoscritti da CONFAPI, CGIL, CISL, UIL e recepiti nei CCNL in materia di Apprendistato, Sviluppo della Bilateralità, Sostegno al Reddito e Osservatorio della Contrattazione e del Lavoro.

Le prestazioni riguardano le aziende, le lavoratrici e i lavoratori.

A seguito dei contributi mensili che la società versa all'ENFEA, organismo bilaterale per le imprese di piccola e media dimensione che operano nel settore della Gomma e Plastica, sono disponibili prestazioni a sostegno del reddito dei lavoratori tra le quali:

1. Contributi per trattamenti individuali di integrazione salariale.
2. Contributo per utilizzo servizi all'infanzia: asilo nido o baby sitter.
3. Contributo spese Scuola Materna.
4. Contributo spese Scuola Media Inferiore.
5. Contributo spese Scuola Media Superiore.
6. Contributo spese Università.
7. Contributo spese Laurea.
8. Contributo per assistenza alla non autosufficienza (legge 104/92)
9. Contributo spese abbonamento annuo trasporto pubblico locale, regionale, interregionale.
10. Integrazione trattamento economico di malattia previsto dal CCNL.

Enfea Salute invece è il Fondo di assistenza sanitaria integrativa per le imprese che applicano i CCNL UNIGEC/UNIMATICA, UNIONCHIMICA, UNIONTESSILE e UNIONALIMENTARI sottoscritti dalle Categorie Confapi e dalle Federazioni di CGIL, CISL e UIL.

Il Fondo sottoscritto tra Confapi e CGIL, CISL, UIL, e successivi accordi, ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue fini di lucro, operando esclusivamente ai fini assistenziali. L'Ente, infatti, ha come unico scopo quello di erogare prestazioni integrative di assistenza sanitaria, socio sanitaria e di prevenzione.

Tra le varie prestazioni a favore dei lavoratori vi sono:

1. Prestazioni per ricoveri ospedalieri
2. Visite specialistiche
3. Odontoiatria
4. Prevenzione
5. Assistenza alla non autosufficienza
6. Prestazioni socio- sanitarie e assistenziali

### Misurazione dei risultati

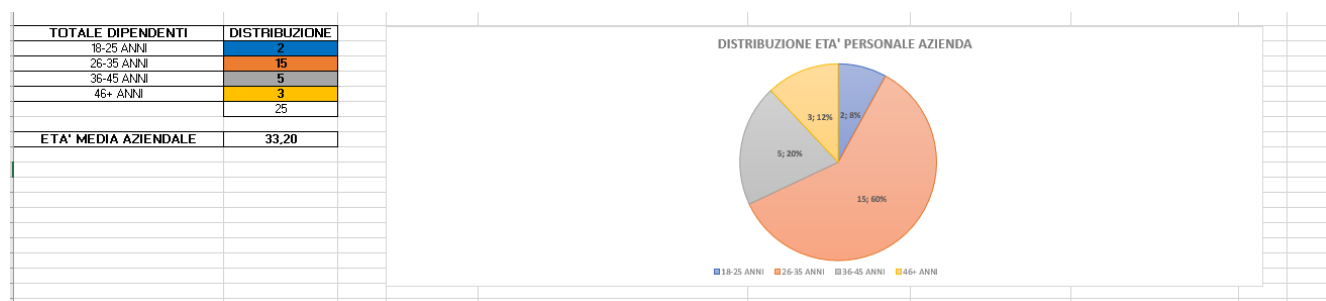
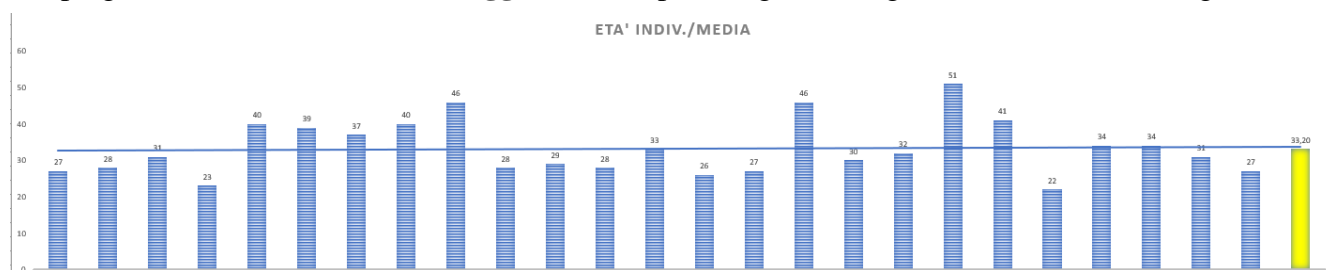
Area Lavoro		Algoritmo di calcolo	Monitoraggio annuale	Calcolo Luglio 2021- Luglio 2022	TARGET
PI LAB 1		N°SEGNALAZIONI RICEVUTE	X	0	0
PI LAB 2		N°SEGNALAZIONI RISOLTE/N°SEGNALAZIONI RICEVUTE	X	N/A	100%
PI LAB 3		N° DI INDAGINI RICEVUTE PER VIOLAZIONE DEI DIRITTI DEI LAVORATORI	X	0	0
PI LAB 4		N°MULTE RICEVUTE PER VIOLAZIONE DEI DIRITTI DEI LAVORATORI	X	0	0
PI LAB 5		N°CAUSE LEGALI IN CUI L'AZIENDA E' STATA IMPLICATA PER VIOLAZIONE DEI DIRITTI DEI LAVORATORI	X	0	0
PI LAB 6		N°RISORSE CON RUOLO DI RESPONSABILITA' DI SESSO FEMMINILE/N°RISORSE CON RUOLO DI RESPONSABILITA'	X	36%	40%
PI LAB 7		PERSONALE COINVOLTO IN AZIONI DI MIGLIORAMENTO AFFERENTI ALL'AREA DEI PRINCIPI SUL LAVORO/PERSONALE TOTALE (*)		15%	20%

(\*) Si ritiene coinvolto non solo il personale concretamente impegnato nella messa in atto di azioni di miglioramento, ma anche firmatario di spunti di suggerimento o segnalazioni di violazione ricevuti in cassetta. Si fa presente, in relazione al calcolo effettuato per il periodo luglio 2021-luglio 2022, che l'iniziativa di coinvolgimento personale aziendale attraverso la messa in opera della cassetta di raccolta suggerimenti e segnalazione ha visto il proprio go-live solo a luglio 2022.

Si riportano di seguito alcuni istogrammi e diagrammi a torta relativi a mappature delle risorse aziendali che ne studiano l'età media e la collocazione geografica.

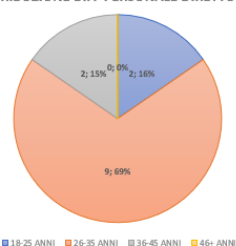
LSM Composite è una azienda che crede che i giovani rappresentino il futuro ed investe sugli stessi facendo in modo che sviluppino competenze e professionalità tali da renderli competitivi nell'ambiente di lavoro. I giovani crescono professionalmente sotto la guida di profili con esperienza comprovata nel ruolo.

LSM Composite crede, inoltre, nel rilancio del territorio irpino e si impegna nello sviluppo dell'economica locale offrendo ai giovani del territorio la possibilità di trovare un impiego professionalizzante, in un'area di per sé ostica, che possa dar loro una prospettiva di stabilità tale da spingerli a **restare** senza dover **fuggire** altrove per inseguire il sogno di autonomia e famiglia.



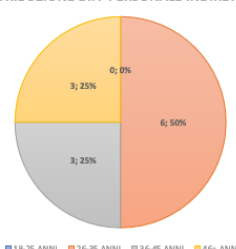
PERSONALE DIRETTO	DISTRIBUZIONE
18-25 ANNI	2
26-35 ANNI	9
36-45 ANNI	2
46+ ANNI	0
	13
ETA' MEDIA BLUE COLLAR	29.54

DISTRIBUZIONE ETA' PERSONALE DIRETTO



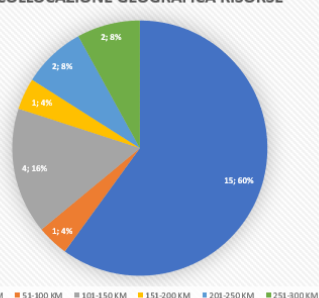
PERSONALE INDIRETTO	DISTRIBUZIONE
18-25 ANNI	0
26-35 ANNI	6
36-45 ANNI	3
46+ ANNI	3
	12
ETA' MEDIA WHITE COLLAR	34.83

DISTRIBUZIONE ETA' PERSONALE INDIRETTO



COLLOCAMENTO GEOGRAFICO	DISTRIBUZIONE
0-50 KM	15
51-100 KM	1
101-150 KM	4
151-200 KM	1
201-250 KM	2
251-300 KM	2
	25

COLLOCAZIONE GEOGRAFICA RISORSE



## Principi sull'Ambiente

Principio 7: Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali

Principio 8: Alle imprese è richiesto di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale

Principio 9: Alle imprese è richiesto di incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente

## **Valutazione, politiche, obiettivi**

Il rispetto e la tutela della collettività e dell'Ambiente sono valori che fondano un comportamento etico consistente con gli interessi del sito produttivo, della collettività e dello sviluppo sostenibile.

A tal fine la LSM Composite si impegna:

- Al miglioramento continuo della propria politica, dei programmi e del comportamento in materia di prevenzione e protezione dell'ambiente, tenendo conto delle aspettative della collettività, del progresso tecnico, della conoscenza scientifica, delle metodologie per l'analisi dei rischi e la valutazione dell'impatto ambientale;

- A Prevenire e Ridurre i Rischi per l'Ambiente;
- Ad assicurare il pieno rispetto delle prescrizioni legali relative ai propri aspetti ambientali, avendo cura di riesaminare con cadenza periodica l'applicabilità di tali prescrizioni;
- Ad essere conforme a tutte le prescrizioni di legge, ai regolamenti, agli accordi sottoscritti con le Pubbliche Autorità e tutte le parti interessate; a cooperare con esse, a definire le procedure di emergenza per ridurre al minimo gli effetti derivanti da eventi accidentali prevedibili;
- A promuovere ad ogni livello tra i dipendenti, dal Datore di Lavoro ad ogni funzione, il senso di responsabilità e partecipazione nei riguardi della Politica Aziendale, con adeguati corsi di formazione e informazione; a coinvolgere e consultare i rappresentanti/responsabili per la sicurezza e l'ambiente, a considerare la gestione EHS (Environment, Health & Safety) quale parte integrante del Sistema di Gestione Aziendale;
- A favorire, migliorare e rafforzare la comunicazione ed il dialogo con i dipendenti e la collettività locale, prendendo in considerazione e rispondendo in maniera adeguata alle preoccupazioni ed ai suggerimenti nei riguardi di tutte le problematiche in materia di ambiente;
- Ad individuare obiettivi e traguardi specifici, a definire programmi di attuazione adeguati, a predisporre le risorse umane, tecniche e finanziarie necessarie;
- A verificare il rispetto della normativa vigente, a misurare i risultati, a valutare l'efficacia del sistema di gestione, pianificare ed attuare le azioni migliorative necessarie;
- Ad integrare tra di loro i principi suddetti, i programmi e le procedure per il controllo degli aspetti ambientali in ogni attività e processo;
- Ad Educare, con particolare attenzione alle nuove generazioni, a comportamenti di rispetto ambientale e di corretto utilizzo delle risorse naturali;
- A Prevenire e ridurre gli impatti sull'ambiente, operando in particolare attraverso:
  - una Politica di gestione integrata dei rifiuti condivisa con gli interlocutori locali e sempre più tesa al miglioramento del Territorio;
  - la ricerca di soluzioni che consentano il risparmio energetico e l'utilizzo di energia prodotta da fonti rinnovabili;
  - l'identificazione di Rischi di Progetto/Programma e aziendali e l'attuazione di opportune azioni di mitigazione.

Non per ultima, è parte integrante della missione LSM Composite, che si impegnerà a perseguire negli anni a venire, l'esaltazione, in un contesto globale, delle risorse naturali dell'Alta Irpinia adottando criteri di resource efficiency in tema di sostenibilità ambientale.

La LSM Composite promuove costantemente l'importanza dei principi sull'ambiente, impegnandosi pubblicamente alla tutela degli stessi, attraverso la divulgazione della propria politica aziendale e del proprio codice etico, resi disponibili in apposita sezione del sito aziendale.

Attraverso il codice etico, a tutti i lavoratori e gli stakeholder aziendali sono vietati comportamenti lesivi dell'ambiente o pregiudicanti il rispetto ambientale. Tutti i lavori sono

tenuti al corretto utilizzo delle risorse naturali. La LSM Composite richiede a tutti i propri fornitori, ai consulenti esterni, ai Clienti e alle aziende partner il rispetto e la tutela dell'ambiente in conformità alle normative cogenti e si impegna a non instaurare alcun tipo di rapporto con società/persone che non garantiscano tale comportamento.

La LSM Composite incoraggia tutti i propri stakeholder a un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali, alla messa in atto di iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale e allo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente.

La LSM Composite trasmette a tutti i propri fornitori attraverso ordine di acquisto i "Requisiti Generali Di Ambiente, Salute E Sicurezza" (MOD ACQ 11).

La LSM Composite ha l'obiettivo di continuare ad impegnarsi concretamente in azioni volte alla promozione e al rispetto dei principi sull'ambiente. Prevede di organizzare corsi di formazione specifici ai dipendenti e di coinvolgere ulteriormente i propri partner sul tema.

Ha l'obiettivo di rafforzare le azioni implementate per la riduzione dei consumi di acqua e carta, di mettere in atto iniziative per la ristrutturazione del processo di imballaggio in chiave sostenibile, di implementare progetti atti alla riduzione del consumo di plastica in azienda, di continuare lo studio di fattibilità per la messa a punto del processo di riciclaggio dei materiali compositi in carbonio.

Mira, inoltre, a raggiungere i target obiettivi ricapitolati nel paragrafo "Misurazione dei risultati".

## **Implementazione**

La LSM Composite per la promozione del rispetto dei principi sull'ambiente ha:

- Aggiornato la propria politica aziendale, inserendo all'interno della stessa una sezione specifica afferente alla tutela dell'ambiente;
- Aggiornato il proprio Codice Etico aziendale inserendo il divieto a rendersi complici, seppure indirettamente, di ogni forma di comportamento lesivo per l'ambiente o pregiudicante il rispetto per l'ambiente;
- Reso disponibile il nuovo codice etico e la nuova politica aziendale a tutti i portatori di interesse attraverso il web site aziendale;
- Formato tutto il personale in relazione al nuovo codice etico e alla nuova politica aziendale;
- Affisso all'interno del reparto la nuova politica aziendale;
- Affisso all'interno del reparto il nuovo codice etico;
- Implementato in reparto, attraverso la predisposizione di una apposita cassetta (vedi fig.1) un metodo attraverso il quale ogni risorsa può dare il suo contributo alla crescita aziendale attraverso suggerimenti, spunti per il miglioramento continuo o segnalazione di violazioni afferenti ciascuno dei dieci principi del Global Compact;
- Predisposto una commissione esaminatrice che si occuperà del monitoraggio di suggerimenti, spunti di miglioramento e segnalazioni provenienti da tutto il personale e raccolti attraverso apposita cassetta, assicurando la messa in atto di tutti i suggerimenti ritenuti validi ed attuabili e la adeguata risoluzione di tutte le segnalazioni di violazione;

- Organizzato un corso sull'utilizzo sostenibile dell'acqua erogato a tutti i dipendenti aziendali;
- Affisso cartellonistica, in ottica visual management, sulle regole comportamentali per l'utilizzo sostenibile dell'acqua (vedi figura 4);



**Figura 4: Visual Management utilizzo acqua**

- Installato rubinetti con dispositivi per il risparmio idrico (vedi figura 5);



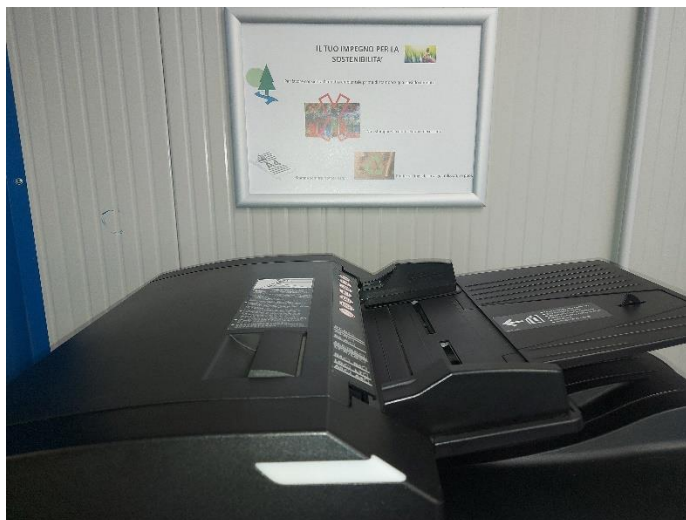
**Figura 5: Rubinetti con dispositivi per il risparmio idrico**

- Installato sciacquoni con scarico differenziato (vedi figura 6);



**Figura 6: Scarico differenziato**

- Organizzato un corso sull'utilizzo sostenibile della carta erogato a tutti i dipendenti aziendali;
- Affisso cartellonistica, in ottica visual management, sulle regole comportamentali per l'utilizzo sostenibile della carta (vedi figura 7);



**Figura 7: Visual Management Regole comportamentali per l'utilizzo sostenibile della carta**

- Installato asciugatori automatici negli spogliatoi per limitare l'utilizzo di salviette di carta per l'asciugatura delle mani (vedi figura 8);



**Figura 8: Asciugatori automatici negli spogliatoi aziendali**

- Inserito in calce alle mail aziendali un messaggio di sensibilizzazione all'utilizzo parsimonioso della stampa su carta;
- Sviluppato nei reparti operativi un sistema di raccolta differenziata dei rifiuti (vedi figura 9);



Figura 9: Sistema di raccolta differenziata dei rifiuti nei reparti operativi

- Emesso un documento interno di valutazione degli aspetti ambientali con identificazione dei rischi e dei livelli di significatività degli stessi;
- Emesso un documento operativo interno per la gestione dei rifiuti e formato il personale a riguardo;
- Emesso un documento operativo interno per la gestione delle emergenze con impatto ambientale (incendio di vaste/piccole dimensioni, sversamento oli ed emulsioni, allagamenti etc.) e formato il personale a riguardo;
- Rimodulato il contratto afferente la propria fornitura energetica passando dal 13,04% di energia utilizzata proveniente da fonti rinnovabili al 100% di energia utilizzata proveniente da fonti rinnovabili.

- La LSM Composite è ora una azienda dal “cuore verde” e dispone di certificazione TUV/SUD, importante riconoscimento internazionale che certifica la provenienza dell’energia utilizzata, tutta, ovviamente, green (vedi figura 10 e figura 11);
- Coinvolto l’azienda partner OMI (Officine meccaniche irpine), sensibilizzandola su i principi sull’ambiente. La OMI ha, ad oggi, a sua volta presentato la sua lettera di impegno al Global Compact delle nazioni unite.



Figura 10: Certificato di origine dell’energia rinnovabile



## Misurazione dei risultati

Area Ambiente	Algoritmo di calcolo	Monitoraggio annuale	Calcolo Luglio 2021- Giugno 2022	TARGET
PI ENV 1	N°SEGNALAZIONI RICEVUTE	X	0	0
PI ENV 2	N°SEGNALAZIONI RISOLTE/N°SEGNALAZIONI RICEVUTE	X	N/A	100%
PI ENV 3	N° DI INDAGINI RICEVUTE PER VIOLAZIONE AMBIENTALE	X	0	0
PI ENV 4	N°MULTE RICEVUTE PER VIOLAZIONE AMBIENTALE	X	0	0
PI ENV 5	N°CAUSE LEGALI IN CUI L'AZIENDA E' STATA IMPLICATA PER VIOLAZIONE AMBIENTALE	X	0	0
PI ENV 6	N° RISME CARTA CONSUMATE	X	48	riduzione del 3%
PI ENV 7	CONSUMO ACQUA DOLCE	X	909 m3	riduzione del 3%
PI ENV 8	PERSONALE COINVOLTO IN AZIONI DI MIGLIORAMENTO AFFERENTI ALL'AREA DEI PRINCIPI SULL'AMBIENTE/PERSONALE TOTALE (*)	X	19%	25%

(\*) Si ritiene coinvolto non solo il personale concretamente impegnato nella implementazione di azioni di miglioramento, ma anche firmatario di spunti di suggerimento o segnalazioni di violazione ricevuti in cassetta. Si fa presente, in relazione al calcolo effettuato per il periodo luglio 2021-luglio 2022, che l'iniziativa di coinvolgimento personale aziendale attraverso la messa in opera della cassetta di raccolta suggerimenti e segnalazione ha visto il proprio go-live solo a luglio 2022.

### Principi sull'Anti-Corruzione

Principio 10: Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti

#### **Valutazione, politiche, obiettivi**

La LSM Composite, per favorire il rispetto dei principi sull'anti corruzione da parte di tutte le parti interessate, ha predisposto specifiche regole di comportamento indicate nel proprio codice etico.

**Lotta ai comportamenti illeciti:** la Società, in coerenza con i propri valori di onestà e trasparenza, si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare la commissione di illeciti. In particolare, vieta che siano corrisposte somme di denaro o esercitate

altre forme di corruzione allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti all'ente stesso. Vieta, altresì, l'accettazione di doni o favori da parte di terzi che oltrepassino le normali regole di ospitalità e cortesia.

**Omaggi, regali e altre forme di benefici:** Non è consentito offrire e/o ricevere direttamente o indirettamente denaro, regali o benefici di qualsiasi natura a titolo personale a/da dirigenti, funzionari o impiegati di clienti, fornitori, enti della Pubblica Amministrazione, Istituzioni Pubbliche o altre Organizzazioni allo scopo di trarre indebiti vantaggi e/o di influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario. Atti di cortesia, come omaggi e forme di ospitalità, verso rappresentanti della Pubblica Amministrazione, Pubblici Ufficiali o Clienti sono tassativamente vietati.

**Regole di condotta nei confronti della Pubblica Amministrazione:** I rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere improntati alla massima trasparenza e correttezza. In particolare devono essere intrattenute le necessarie relazioni, nel rispetto dei ruoli e delle funzioni attribuite in base alla legge, nonché in spirito di massima collaborazione con le amministrazioni dello Stato, in Italia o in altri paesi. Le relazioni con funzionari delle istituzioni pubbliche devono essere limitate ai soggetti autorizzati dalla Società, secondo i poteri conferiti dal Legale Rappresentante, regolarmente autorizzati nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione della Società. A tal fine, l'ente si impegna a: operare, senza alcun tipo di discriminazione, attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti con gli interlocutori della Pubblica Amministrazione a livello nazionale e internazionale, comunitario e territoriale; rappresentare gli interessi e le posizioni della Società in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva. Al fine di garantire quanto sopra, tutti i soggetti coinvolti in relazioni con la Pubblica Amministrazione hanno l'obbligo di prodigarsi affinché gli incontri con i Funzionari avvengano sempre in presenza di più soggetti. Eventuali deviazioni devono essere ritenute deroghe alla regola generale e, pertanto, di carattere eccezionale e dettate da oggettivi impedimenti.

In tutti i rapporti con la Pubblica Amministrazione, Pubbliche Autorità od Istituzioni la Società si impegna a dare piena e scrupolosa attuazione alla normativa ed alla disciplina regolamentare applicabile e vieta a coloro che operano per nome o per conto dell'Organizzazione, di:

- 1) corrispondere od offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti o benefici materiali a dipendenti pubblici, pubblici ufficiali, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio ed assicurare vantaggi di qualunque tipo all'ente;
- 2) dare, offrire o promettere denaro od altre utilità ovvero esercitare illecite pressioni nei confronti di pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio, dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o di loro parenti o conviventi, per indurli al compimento di qualsiasi atto conforme o contrario ai doveri di ufficio;
- 3) accordare altri vantaggi di qualsiasi natura a dipendenti pubblici/pubblici funzionari;
- 4) utilizzare il sistema dell'assunzione o il sistema retributivo per accordare vantaggi diretti o indiretti a dipendenti pubblici/pubblici funzionari;
- 5) presentare dichiarazioni non veritiere dinanzi alla Pubblica Amministrazione;
- 6) destinare somme ricevute dalla Pubblica Amministrazione a titolo di erogazioni, contributi, o finanziamenti, a scopi diversi da quelli per cui sono state concesse.

Nel caso in cui la Società abbia necessità di avvalersi di prestazioni professionali di dipendenti della Pubblica Amministrazione, in qualità di consulente, deve essere rispettata la normativa vigente.

**Regole di condotta nei confronti dei Clienti:** anche i rapporti con tutti i Clienti devono essere improntati alla massima trasparenza e correttezza. In particolare devono essere intrattenute le necessarie relazioni, nel rispetto dei ruoli e delle funzioni attribuite in base alla legge. Le relazioni con i referenti dei Clienti devono essere limitate ai soggetti autorizzati dalla Società, secondo i poteri conferiti dal Legale Rappresentante o dalle mansioni attribuite dal vertice aziendale, regolarmente autorizzati nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione della Società. A tal fine, l'ente si impegna a:

1) operare, senza alcun tipo di discriminazione, attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti con gli interlocutori dei propri Clienti a livello nazionale e internazionale, comunitario e territoriale;

2) rappresentare gli interessi e le posizioni della Società in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

Inoltre, è espressamente vietato falsificare, alterare o omettere dati e/o informazioni al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per la Società.

Obiettivo primario della Società è quello di accrescere il grado di soddisfazione e gradimento dei propri servizi, sensibilizzandosi alle esigenze della clientela, anche potenziale, e fornendo ad essa informazioni veritiere, accurate, complete e corrette. Pertanto, tali rapporti vengono gestiti secondo principi di massima collaborazione, disponibilità, professionalità e trasparenza, nel rispetto della riservatezza e della tutela della privacy al fine di creare le basi per un rapporto solido e duraturo, di fiducia reciproca. E' fatto assoluto divieto a tutti coloro che operano per nome o per conto della LSM Composite di:

1) corrispondere od offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti o benefici materiali a dipendenti di Clienti o potenziali Clienti, per influenzare o assicurare vantaggi di qualunque tipo all'ente;

2) accordare altri vantaggi di qualsiasi natura a dipendenti dei propri Clienti (o potenziali tali);

3) utilizzare il sistema dell'assunzione o di collaborazione per accordare vantaggi diretti o indiretti a dipendenti dei propri Clienti (o potenziali tali).

All'interno della propria politica aziendale, manifesto dei valori della LSM Composite, la stessa di schiera, senza possibilità di fraintendimento, contro ogni forma di corruzione, impegnandosi alla lotta contro ogni comportamento illecito violante, seppure indirettamente, i principi della lotta alla corruzione.

Attraverso il MOD ACQ 08 "Condizioni Generali Di Acquisto E Requisiti Generali Di Assicurazione Qualità", allegato ad ogni ordine di acquisto, la LSM Composite impone ai propri fornitori, nell'esecuzione del contratto, di agire nel pieno rispetto della normativa anticorruzione applicabile.

La LSM Composite ha l'obiettivo di continuare ad impegnarsi concretamente in azioni volte alla promozione e al rispetto dei principi sull'Anti-Corruzione. Prevede di organizzare corsi di formazione specifici ai dipendenti e di coinvolgere ulteriormente i propri partner sul tema.

Mira, inoltre, a traguardare i target obiettivi ricapitolati nel paragrafo "Misurazione dei risultati".

### **Implementazione**

La LSM Composite per la promozione del rispetto dei principi sull'anti-corruzione ha nel corso del periodo che va da Luglio 2021 a Luglio 2022:

- Aggiornato la propria politica aziendale, inserendo all'interno della stessa una sezione specifica afferente alla tutela dei principi sull'anti corruzione e l'impegno alla lotta alla corruzione in ogni sua forma;
- Aggiornato il proprio Codice Etico aziendale inserendo il divieto a rendersi complici, seppure indirettamente, di ogni forma di corruzione;
- Reso disponibile il nuovo codice etico e la nuova politica aziendale a tutti i portatori di interesse attraverso il web site aziendale;
- Formato tutto il personale in relazione al nuovo codice etico e alla nuova politica aziendale;
- Affisso all'interno del reparto la nuova politica aziendale;
- Affisso all'interno del reparto il nuovo codice etico;
- Aggiornato le "Condizioni Generali Di Acquisto E Requisiti Generali Di Assicurazione Qualita'" allegate all'ordine di acquisto, richiedendo ai propri fornitori di assicurare il rispetto della normativa anti-corruzione applicabile;
- Implementato in reparto, attraverso la predisposizione di una apposita cassetta (vedi fig.1) un metodo attraverso il quale ogni risorsa può dare il suo contributo alla crescita aziendale attraverso suggerimenti, spunti per il miglioramento continuo o segnalazione di violazioni afferenti ciascuno dei dieci principi del Global Compact;
- Predisposto una commissione esaminatrice che si occuperà del monitoraggio di suggerimenti, spunti di miglioramento e segnalazioni, provenienti da tutto il personale e raccolti attraverso apposita cassetta, assicurando la messa in atto di tutti i suggerimenti ritenuti validi ed attuabili e la adeguata risoluzione di tutte le segnalazioni di violazione.

## Misurazione dei risultati

Area Anti Corruzione	Algoritmo di calcolo	Monitoraggio annuale	Calcolo Luglio 2021- Luglio 2022	TARGET
PI COR 1	N°SEGNALAZIONI RICEVUTE	X	0	0
PI COR 2	N°SEGNALAZIONI RISOLTE/N°SEGNALAZIONI RICEVUTE	X	N/A	100%
PI COR 3	N° DI INDAGINI RICEVUTE PER CORRUZIONE	X	0	0
PI COR 4	N°MULTE RICEVUTE PER CORRUZIONE	X	0	0
PI COR 5	N°CAUSE LEGALI IN CUI L'AZIENDA E' STATA IMPLICATA PER CORRUZIONE	X	0	0
PI COR 6	PERSONALE COINVOLTO IN AZIONI DI MIGLIORAMENTO AFFERENTI ALL'AREA DEI PRINCIPI ANTI CORRUZIONE/PERSONALE TOTALE (*)	X	19%	25%

(\*) Si ritiene coinvolto non solo il personale concretamente impegnato nella implementazione di azioni di miglioramento, ma anche firmatario di spunti di suggerimento o segnalazioni di violazione ricevuti in cassetta. Si fa presente, in relazione al calcolo effettuato per il periodo luglio 2021-luglio 2022, che l'iniziativa di coinvolgimento personale aziendale attraverso la messa in opera della cassetta di raccolta suggerimenti e segnalazione ha visto il proprio go-live solo a luglio 2022.