



Bilancio Sociale 2026

Indice

Chi siamo

- Introduzione
- Composizione Societaria
- Il Consiglio di Amministrazione
- Il Collegio Sindacale
- Valori e Missione

Persone e Responsabilità Sociale

- Le parti interessate
- Politica aziendale
- Sistema di Gestione integrato

Requisiti SA8000 – PAS 24000

- Lavoro Minorile
- Lavoro forzato e obbligato
- Salute e sicurezza
- Libertà di associazione
- Discriminazione
- Pratiche disciplinari
- Orario di lavoro
- Retribuzione
- Sistema di gestione per la Responsabilità Sociale
- Diritti umani
- Etica aziendale

Qualità, Ambiente, Sicurezza nei luoghi di lavoro e stradale

- Servizi offerti ai Clienti
- Il sistema di Gestione Qualità
- Il sistema di Gestione Ambientale
- Il sistema di Gestione di Sicurezza nei luoghi di lavoro e stradale

Chi siamo

Introduzione

Il Bilancio Sociale risponde all'obiettivo di comunicare in modo trasparente, chiaro e completo a tutte le parti interessate le prestazioni dell'azienda relativamente agli aspetti della Responsabilità Sociale, e di fornire un resoconto puntuale sulla propria capacità di soddisfare i requisiti delle norme SA8000:2014 e PAS 24000:2022.

I principi che hanno guidato la redazione del Bilancio Sociale sono i seguenti:

- periodicità: il Bilancio è stato strutturato in modo da poter essere aggiornato semestralmente e alla fine di ogni anno;
- rilevanza e significatività: i risultati aziendali vengono presentati attraverso l'utilizzo di informazioni e indicatori che permettano di descrivere in modo puntuale la conformità rispetto ai requisiti delle norme di riferimento;
- comprensibilità, completezza ed accuratezza: le informazioni e i dati che il Bilancio presenta coprono tutti i requisiti norme di riferimento e sono esposti in modo da essere chiari e comprensibili a tutte le parti interessate;
- comparabilità: dove possibile, gli indicatori riportati nel Bilancio vengono comparati con quelli di almeno i due periodi precedenti;
- fedele rappresentazione: il Bilancio Sociale è approvato in sede di Riesame della Direzione, che si assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute.

Composizione Societaria

C.LU.B. è il Consorzio Lucchese Bus, una società consortile per azioni nata nel 1999 per svolgere servizi di trasporto su gomma, nel dettaglio:

- Trasporto Pubblico Locale (TPL)
- Trasporto scolastico (Scuolabus)
- Trasporto di noleggio con conducente (NCC)
- Altri servizi di noleggio inerenti alla mobilità delle persone.

La Società C.LU.B. è costituita da:

- ❖ Autonoleggio Della Bidia di Della Bidia Daniele & C. s.a.s.
- ❖ Autonoleggio Minciotti s.r.l.
(Ex Autonoleggio Minciotti s.a.s. fino al 30 maggio 2023)
- ❖ DBL Autonoleggi s.r.l.
(Ex DBL Autonoleggi s.a.s. di Luporini G. & C. fino al 1 settembre 2025)
- ❖ Marlia Express s.r.l.
- ❖ Autoservizi Biagiotti s.r.l.
- ❖ Guidi Guido s.r.l.
- ❖ F.Ili Verona di Verona Riccardo & C. s.n.c.
- ❖ Montecarlo Tours di Malagoli Emiliano & C. s.n.c.
- ❖ B&B Service Società Cooperativa a r.l. (socio da settembre 2018)
- ❖ CAP Move s.r.l. 3° Millenium Travel s.r.l. (socio da novembre 2018)
(Ex 3° Millenium Travel s.r.l. fino al 1 febbraio 2023)

Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo collegiale al quale è affidata la gestione della Società. Dal 18/04/2024 è composto da:

Riccardo VERONA	Presidente
Kevin SICHI	Amministratore Delegato
Egidio MINCIOTTI	Consigliere Delegato
Luigi MARCHI	Consigliere
Mauro MALAGOLI	Consigliere

Il Collegio dei Sindaci

Le principali attribuzioni del Collegio Sindacale sono:

- Vigilare sull'osservanza delle Leggi e dello Statuto;
- Fare rispettare i principi di corretta amministrazione e di adeguatezza organizzativa, amministrativa e contabile della Società;
- Redigere la relazione di accompagnamento al bilancio di esercizio;
- Procedere ad atti di ispezione e controllo, nonché di accertamento periodico su quanto, per legge, in suo potere.

Il collegio sindacale è composto da:

Bruno FABBRI	Presidente del Collegio sindacale
Luca MUSSO	Sindaco revisore
Marco TERIGI	Sindaco revisore
Maurizio Innocenti	Sindaco supplente
Paolo LENZI	Sindaco supplente

Valori e missione

La Società è nata per fornire servizi di trasporto persone TPL, Scuolabus e NCC.

Per l'erogazione di tali servizi si avvale dei Soci fornitori facenti parte del Consorzio.

Lo scopo di C.LU.B. è quello di procurare il lavoro per i propri Soci garantendo al contempo, con la propria organizzazione, una qualità di servizi per la clientela di livello superiore a quello che potrebbero offrire singolarmente.

L'insieme di coloro che collaborano alla realizzazione dei servizi di trasporto apporta infatti sempre più valore, oltre che al risultato economico, ad aspetti come la qualità, l'immagine, l'affidabilità e, più in generale la reputazione dell'impresa in termini di responsabilità etica, sociale ed ambientale.

Per instaurare e mantenere un rapporto di fiducia tra il Consorzio e i Soci fornitori s'impone, innanzitutto, il costante rispetto delle leggi, affiancate da un complesso di principi etici generali e specifici idonei ad orientare i comportamenti e le scelte individuali e collettive in linea anche con le norme ISO 9001:2015, SA 8000:2014, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 (ex OHSAS 18001:2007), ISO 39001:2016, PAS 24000:2022 e PDR 125:2022.

L'esistenza e l'osservanza di questo sistema di regole etiche consente al Consorzio di esercitare il proprio ruolo responsabilmente, producendo servizi di qualità con i minori costi possibili per la collettività, e facilitare il gioco di squadra, che è condizione necessaria per raggiungere l'obiettivo comune.

Persone e Responsabilità

Le parti interessate

Fin dalla sua costituzione, il Consorzio Lucchese Bus, ha operato per la soddisfazione del cliente e dei propri Soci fornitori.

Per Soci fornitori si intendono tutte le Società che detengono quote del capitale sociale del Consorzio, che tramite propri mezzi ed autisti svolgono direttamente le attività di trasporto e che hanno contribuito al capitale sociale di C.LU.B.

C.LU.B. si avvale inoltre di fornitori che vengono opportunamente qualificati sulla base del rapporto qualità-prezzo, dell'esperienza e della serietà e che concorrono, attraverso la fornitura di beni, servizi, prestazioni e risorse, in modo diretto o indiretto, al processo di erogazione dei servizi.

Utente finale del servizio offerto è il Cliente.

La sua soddisfazione è lo strumento indispensabile per verificare che la qualità del prodotto coincida con quella attesa.

É proprio la soddisfazione del Cliente che spinge la nostra Società al miglioramento continuo al fine di ottenere sempre maggiori consensi e garantire così la crescita economica e qualitativa dei propri Soci.

Politica aziendale

In coerenza con la sua natura di consorzio, C.LU.B. si è posto l'obiettivo di valorizzare la propria responsabilità sociale adottando i criteri delle norme SA8000 e PAS 24000 che disciplinano un sistema di gestione per quei requisiti già individuati dal più ampio sistema legislativo, sia nazionale che internazionale, quali fondamento per ogni impresa che si dichiari socialmente responsabile.

Lo scopo è quello di creare un ambiente nel quale coloro che vi operano siano messi nelle migliori condizioni per lo svolgimento del proprio lavoro.

C.LU.B. riconosce i requisiti fondamentali con cui si attua il Sistema di Gestione che sono:

- l'impegno diretto, continuo e permanente della Direzione;
- il pieno e consapevole coinvolgimento del personale dell'Azienda a tutti i livelli;
- il coinvolgimento dei Fornitori ai quali l'Azienda richiede di agire in sostanziale conformità ai requisiti delle norme.

Nell'attuazione del Sistema di Gestione, l'azienda agisce in conformità ai principi contenuti nella dichiarazione ONU dei diritti dell'uomo, nelle Convenzioni e Raccomandazioni ILO, richiamate dalle norme SA8000 e PAS 24000. Applica la legislazione nazionale del lavoro e quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello.

In particolare si impegna a rispettare i seguenti requisiti:

- non utilizzo di lavoro infantile e limitazioni all'utilizzo di lavoro minorile;
- non utilizzo di lavoro obbligato;
- sicurezza e salubrità dell'ambiente di lavoro;
- libertà di associazione, rappresentanza e contraddizione collettiva;
- pari opportunità per tutti i lavoratori e divieto di ogni forma di discriminazione;
- rispetto dei diritti e della personalità nelle azioni disciplinari;
- limitazioni dell'orario massimo di lavoro;
- sufficienza al salario minimo.

Il Sistema di Gestione aziendale integra la Responsabilità Sociale SA8000/ PAS 24000 e la Parità di Genere della PDR 125 con la Qualità ISO 9001, l'Ambiente ISO 14001, la Sicurezza sui luoghi di lavoro ISO 45001 e la Sicurezza Stradale ISO 39001 al fine di perseguire un costante miglioramento del prodotto e del servizio con attenzione alla soddisfazione del Cliente, al rispetto dell'ambiente e alle condizioni di salute e sicurezza sul posto di lavoro.

C.LU.B. rende disponibile pubblicamente questa politica, che viene costantemente mantenuta attiva con l'affissione in ufficio e con la diffusione a tutto il personale dipendente e a tutte le parti interessate anche tramite il sito internet.

Sulla base di questa politica vengono definiti obiettivi specifici per il Sistema di Gestione in sede di riesame del sistema, nel corso del quale viene anche valutata l'esigenza di revisionare tale documento in ottica del miglioramento continuo.

Si richiede pertanto a tutto il personale della Società il massimo impegno nell'attuazione e rispetto di tutte le procedure stabilite, quale aspetto essenziale per l'efficacia del Sistema di gestione aziendale.

Sistema di Gestione integrato

Considerando l'attuale trend di crescita e la potenzialità del mercato in cui opera, la Società ha ritenuto che, per ottenere un ulteriore sviluppo pianificato, sia necessario realizzare ed attuare un progetto di organizzazione finalizzato al miglioramento continuo, al fine di rispondere in modo adeguato alle esigenze della committenza e della clientela a continuare a migliorare la qualità del servizio.

Attualmente C.LU.B. possiede le seguenti certificazioni:

Ambito	Normativa di riferimento	Data 1°certificazione
Qualità	ISO 9001	Giugno 2003
Responsabilità Sociale	SA 8000	Dicembre 2011
Ambiente	ISO 14001	Maggio 2013
Sicurezza sui luoghi di lavoro	ISO 45001 (ex OHSAS 18001)	Maggio 2019 (Maggio 2013)
Sicurezza Stradale	ISO 39001	Giugno 2017
Gestione Sociale	PAS 24000	Settembre 2023
Parità di genere	PDR 125	Dicembre 2025

Grazie alle certificazioni sopra citate la Direzione può avvalersi di un manuale integrato dei sistemi di gestione e di relative procedure che garantiscono alla Società:

- rispetto delle normative vigenti
- conformità della Politica aziendale e sua diffusione
- definizione degli obiettivi da perseguire in base alla politica formulata
- piena soddisfazione dei requisiti del Cliente e di tutte le parti coinvolte
- sensibilizzazione dei dipendenti e dei Soci verso le esigenze del Cliente
- monitoraggio della soddisfazione dello stesso ecc.

Requisiti SA8000/ PAS 24000

Lavoro minorile

Nell'organizzazione aziendale non viene impiegato lavoro infantile (minori di 16 anni e soggetti all'obbligo scolastico) nell'erogazione di alcun servizio.

L'azienda non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.

Valutazione di azioni e obiettivi di Responsabilità Sociale per l'esercizio 2025

Requisito	Azioni/obiettivi	Risultato
Lavoro infantile	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di questo requisito	Obiettivo raggiunto

Azioni e obiettivi di Responsabilità Sociale per l'esercizio 2025 al 30/06

Requisito	Azioni/obiettivi	Risultato
Lavoro infantile	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di questo requisito	Obiettivo raggiunto

Azioni e obiettivi di Responsabilità Sociale per l'esercizio 2025 al 31/12

Requisito	Azioni/obiettivi	Risultato
Lavoro infantile	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di questo requisito	Obiettivo raggiunto

Età media dei dipendenti

Fasce d'età	al 30/06		al 31/12	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Fino a 14 e 15/19 anni	0	0	0	0
20-29	0	0	0	0
30-39	0	2 (32-39)	0	2 (33-39)
40-49	3 (42-43-49)	0	2 (43-44)	0
50-59	1 (54)	0	2 (50-55)	0
Oltre 60	1 (62)	0	1 (62)	0
TOTALE	5	2	5	2
Età media dipendenti	49,8	35,5	50,8	36

	<14	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	>60
31/12/2022	0	0	1	2	3	1	0
31/12/2023	0	0	1	2	3	0	1
31/12/2024	0	0	1	2	3	0	1
30/06/2025	0	0	0	2	3	1	1
31/12/2025	0	0	0	2	2	2	1

Anzianità media per qualifica (anni)

31/12/2025	Quadri	Impiegato						
Età	0	33	39	43	44	50	55	62
Contratto dal		08/18	10/18	09/05	11/01	01/15	03/25	01/07
Anzianità	0	7	7	20	24	10	1	18
Anzianità Media	0	12,43						

Lavoro forzato e obbligato

Tutte le persone che C.LU.B. impiega prestano il loro lavoro volontariamente. Ogni lavoratore, ha un regolare contratto di assunzione (ai sensi della normativa di Legge in vigore e del C.C.N.L. Autoferrotranvieri).

Non è ammessa la pratica di lavoro in nero.

Il lavoratore sottoscrive il rapporto sociale al momento dell'assunzione.

Inoltre:

- Non vengono impiegati lavoratori extra-comunitari sprovvisti di regolare permesso di soggiorno;
- Non vengono messe in pratica misure che limitino la libertà dei lavoratori nei loro rapporti con il Consorzio;
- Le visite mediche sanitarie sono condotte;
- Conformemente alla normativa vigente e nel rispetto della dignità del lavoratore.

Indicatori di non conformità

Numero di non conformità pertinenti	2023	
	30/06	31/12
L'indicatore è relativo alle segnalazioni inviate al Responsabile dei Sistemi di Gestione o rilevate durante le verifiche svolte dallo stesso, che vengono trattate singolarmente con opportune azioni correttive.	0	0
	2024	
	30/06	31/12
	0	0
	2025	
	30/06	31/12
	0	0

Valutazione di azioni e obiettivi di Responsabilità Sociale per l'esercizio 2024

Requisito	Azioni/obiettivi	Risultato
Lavoro obbligato	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di questo requisito	Obiettivo raggiunto

Azioni e obiettivi di Responsabilità Sociale per l'esercizio 2025 al 30/06

Requisito	Azioni/obiettivi	Risultato
Lavoro obbligato	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di questo requisito	Obiettivo raggiunto

Azioni e obiettivi di Responsabilità Sociale per l'esercizio 2025 al 31/12

Requisito	Azioni/obiettivi	Risultato
Lavoro obbligato	Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di questo requisito	Obiettivo raggiunto

Salute e sicurezza

I numeri riferiti alle attività di formazione e addestramento confermano l'importanza della funzione formazione come leva di supporto della crescita e dello sviluppo delle persone in azienda.

Si è mantenuta la sostanziale “buona abitudine” di investire nella formazione e nell'addestramento.

Questo è un segnale confortante per la Società che assume ancora più valore nel contesto di riferimento di questi ultimi anni, caratterizzato da diverse realtà aziendali che si trovano costrette a ridurre gli investimenti per la ricerca e lo sviluppo del capitale umano rischiando – nel medio termine – l'inaridimento delle loro stesse prospettive di successo e di crescita.

E' stata effettuata la formazione cosiddetta “operativa” ovvero quella strettamente legata alle attività d'ufficio, quella “di legge” derivante dagli obblighi legali, e quella “qualitativa” relativa ai Sistemi di Gestione della Società ovvero Qualità, Responsabilità Sociale, Ambiente e Sicurezza.

Periodo di osservazione: al 30/06/2025

Corso	numero partecipanti	numero ore corso	ore totali partecipanti
Simulazione di emergenza	7	5	35
Sensibilizzazione dipendenti	8	2	16
Sensibilizzazione soci	0	0	0

Periodo di osservazione: al 31/12/2025

Corso	numero partecipanti	numero ore corso	ore totali partecipanti
Simulazione di emergenza	7	6,5	45,5
Sensibilizzazione dipendenti	8	2	16
Sensibilizzazione soci	12	4	48

Formazione in aula

I corsi vengono svolti presso la sede di C.LU.B all'interno del quale viene predisposta un'aula o presso agenzie di formazione.

Presso la nostra sede vengono organizzati corsi sia per i propri dipendenti che per i Soci ed i propri lavoratori in modo da offrire il maggior coinvolgimento del personale rispetto ai contenuti che vengono proposti consentendo un confronto diretto dei partecipanti con i docenti e/o gli esperti aziendali che trattano diversi temi.

Il coinvolgimento dei Soci erogatori del servizio è la testimonianza della serietà e del senso di responsabilità dell'azienda.

Lo stage

C.LU.B in passato ha intrapreso una collaborazione con alcune scuole del territorio contribuendo alla formazione "sul campo" degli alunni tramite un periodo di stage. Pur non avendo ospitato presso la propria sede studenti delle scuole superiori negli ultimi anni, la società conferma la propria disponibilità.

La società ritiene che questa esperienza consenta allo stagista di verificare e sperimentare le conoscenze acquisite attraverso il percorso scolastico e confrontarle con le attività che quotidianamente gli si chiede di svolgere in ufficio.

Lo stage offre la possibilità di mettersi in gioco in un ambiente nuovo e di orientare con maggior consapevolezza le proprie scelte formative e/o professionali.

Il tirocinio

La nostra tipologia di lavoro prevede dei periodi di picco lavorativo solitamente nei mesi di marzo, aprile e maggio.

Pensare all'assunzione di una ulteriore unità rappresenterebbe un costo troppo elevato per l'azienda.

Per questo motivo abbiamo trovato molto interessante unire "l'utile al dilettevole" avvalendoci del contributo offerto dalla Provincia di Lucca e dal Centro per l'impiego per assumere un'ulteriore unità produttiva in azienda limitatamente al periodo di maggior lavoro dando allo stesso la possibilità di aumentare le possibilità occupazionali, velocizzando e rendendo più efficace il percorso di transizione tra scuola e lavoro attraverso la formazione sul campo o magari favorendo il reinserimento nel mondo del lavoro per coloro che hanno perso un'occupazione e faticano a rimettersi in gioco.

Avendo inserito nuovo personale in "pianta stabile" nel 2018, non si è verificata ad oggi l'esigenza di inserire in organico ulteriore personale tirocinante.

Andamento infortuni

Nel corso dell'anno 2025 non si sono verificati infortuni.

Anno	NUMERO INFORTUNI	NUMERO GIORNI TOTALI	DURATA MEDIA
2020	0	0	0
2021	1	0	0
2022	0	0	0
2023	0	0	0
2024	0	0	0
30/06/2025	0	0	0
31/12/2025	0	0	0

I dati complessivi della prestazione in merito alla salute e sicurezza sul posto di lavoro evidenziano un andamento positivo sia in termini di frequenza di accadimento sia in termini di gravità degli infortuni.

L'obiettivo è quello di non superare i 2 infortuni all'anno.

Valutazione di azioni e obiettivi di Responsabilità Sociale per l'esercizio 2024

Requisito	Azioni/obiettivi	Risultato
Salute e Sicurezza	Effettuare un'analisi dei dati degli infortuni volta a valutare la fattibilità degli obiettivi	Obiettivo raggiunto

Azioni e obiettivi di Responsabilità Sociale per l'esercizio 2025 al 30/06

Requisito	Azioni/obiettivi	Risultato
Salute e Sicurezza	Mantenere l'attuale obiettivo nell'ambito di questo requisito	Obiettivo raggiunto

Azioni e obiettivi di Responsabilità Sociale per l'esercizio 2025 al 31/12

Requisito	Azioni/obiettivi	Risultato
Salute e Sicurezza	Mantenere l'attuale obiettivo nell'ambito di questo requisito	Obiettivo raggiunto

Libertà di associazione

Periodo di osservazione: **anno 2025**

Dipendenti iscritti a sindacati: 0

I lavoratori, soci e dipendenti, hanno diritto di aderire alle associazioni sindacali, di eleggere propri rappresentanti sindacali e di svolgere attività sindacale. Il consorzio è gestito in modo da garantire e tutelare questo diritto, in particolare:

- Il diritto di dar vita o aderire a qualsiasi sindacato e la possibilità di eleggere rappresentanti sindacali, garantendo tutti i diritti previsti dalla vigente normativa in materia e dal CCNL;
- Il rispetto della contrattazione collettiva applicando interamente il CCNL, le contrattazioni integrative laddove previste e, in caso di necessità di deroga, provvede a concordare tali deroghe con le rappresentanze sindacali liberamente elette;
- La libera elezione di rappresentanze sindacali in tutte le proprie strutture assicurando loro la possibilità di comunicare con gli iscritti sul luogo di lavoro, la partecipazione ad assemblee e riunioni;
- La prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato.

Contenziosi:

Anno	2023		2024		2025	
	30/06	31/12	30/06	31/12	30/06	31/12
N.contenziosi	0	0	0	0	0	0

Scioperi:

Anno	2023		2024		2025	
	30/06	31/12	30/06	31/12	30/06	31/12
Ore di sciopero	0	0	0	0	0	0
Nr. aderenti	0	0	0	0	0	0
Totale ore sciopero	0	0	0	0	0	0

Tipologia contratti al 30/06/2025:

TIPO	DONNE	UOMINI
Full-time (39 ore settimanali)	3	2
Part-time (30 ore settimanali)	2	0
TOT	5	2

Tipologia contratti al 31/12/2025:

TIPO	DONNE	UOMINI
Full-time (39 ore settimanali)	3	2
Part-time (30 ore settimanali)	2	0
TOT	5	2

Tabella inquadramento livello CCNL al 30/06/2025:

TIPO	DONNE	UOMINI	TOT	TOT%
Op. d'ufficio: impiegato livello 140	2	0	2	28,57%
Op. d'ufficio: impiegato livello 175	0	1	1	14,29%
Op. d'ufficio: impiegato livello 193	3	1	4	57,14%
TOT	5	2	7	100,00%

Tabella inquadramento livello CCNL al 31/12/2025

TIPO	DONNE	UOMINI	TOT	TOT%
Op. d'ufficio: impiegato livello 140	2	0	2	28,57%
Op. d'ufficio: impiegato livello 175	0	1	1	14,29%
Op. d'ufficio: impiegato livello 193	3	1	4	57,14%
TOT	5	2	7	100,00%

Valutazione di azioni e obiettivi di Responsabilità Sociale per l'esercizio 2024

Requisito	Azioni/obiettivi	Risultato
Libertà di associazione	Operare nel rispetto del CCNL e garantire e tutelare il diritto alla libertà di associazione	Obiettivo raggiunto

Azioni e obiettivi di Responsabilità Sociale per l'esercizio 2025 al 30/06

Requisito	Azioni/obiettivi	Risultato
Libertà di associazione	Operare nel rispetto del CCNL e garantire e tutelare il diritto alla libertà di associazione	Obiettivo raggiunto

Azioni e obiettivi di Responsabilità Sociale per l'esercizio 2025 al 31/12

Requisito	Azioni/obiettivi	Risultato
Libertà di associazione	Operare nel rispetto del CCNL e garantire e tutelare il diritto alla libertà di associazione	Obiettivo raggiunto

Discriminazione

Sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.

I lavoratori non vengono discriminati in base a criteri di età, sesso, razza, provenienza geografica, affiliazione sindacale e/o politica, credo religioso, orientamento sessuale.

L'assenza di discriminazione e l'applicazione di criteri di pari opportunità si applica a tutti gli ambiti di relazione fra il lavoratore e il datore di lavoro, che si impegna a:

- Effettuare la selezione tenendo in esclusiva considerazione elementi oggettivi come abilità, esperienza ed istruzione in relazione alle mansioni da assegnare;
- Corrispondere la retribuzione ad ogni lavoratore in base alle mansioni svolte da ciascuno nel rispetto di quanto previsto dal CCNL;
- Garantire la formazione e l'addestramento a tutti in funzione delle necessità personali e delle esigenze organizzative e gestionali;
- Effettuare le promozioni in funzione delle capacità dei singoli e delle esigenze organizzative e gestionali;
- Effettuare i pensionamenti in base alle normative vigenti in materia;
- Effettuare i licenziamenti solo nei casi consentiti dalla Legge ed in ogni caso mai per motivi discriminatori.

Suddivisione organico per funzioni al 30/06/2025

FUNZIONE	DONNE	UOMINI	NAZIONALITA' ITALIANA
Quadro	0	0	0
Impiegato	5	2	7
Verificatore	0	0	0
TOTALE	5	2	7

Suddivisione organico per funzioni al 31/12/2025

FUNZIONE	DONNE	UOMINI	NAZIONALITA' ITALIANA
Quadro	0	0	0
Impiegato	5	2	7
Verificatore	0	0	0
TOTALE	5	2	7

Il processo di selezione del personale mira costantemente ad acquisire e migliorare la presenza di competenze professionali all'interno dell'organizzazione, al fine di soddisfare le esigenze di qualità nei servizi per i nostri Clienti.

Composizione dei titoli di studio dei dipendenti:

TITOLO DI STUDIO	2023		2024		2025	
	30/06	30/06	30/06	31/12	30/06	31/12
Laurea	2	2	2	2	2	2
Diploma di scuola superiore	5	5	5	5	5	5
Obbligo scolastico	0	0	0	0	0	0
TOTALE	7	7	7	7	7	7

Tabella anzianità di servizio al 30/06/2025

ANZIANITA' DI SERVIZIO	DONNE	UOMINI	TOTALE
Fino a 9 anni	1	2	3
Da 10 a 19 anni	2	0	2
Da 20 a 29 anni	2	0	2
Oltre 30 anni	0	0	0
TOTALE	5	2	7

Tabella anzianità di servizio al 31/12/2025

ANZIANITA' DI SERVIZIO	DONNE	UOMINI	TOTALE
Fino a 9 anni	1	2	3
Da 10 a 19 anni	2	0	2
Da 20 a 29 anni	2	0	2
Oltre 30 anni	0	0	0
TOTALE	5	2	7

Variazioni organico/inquadramento avvenute nel 2025.

A marzo 2025 è stata assunta una nuova unità impiegatizia con contratto part time a tempo determinato che è subentrata all'impiegato in distacco presso il Comune di Lucca che ha rassegnato le sue dimissioni a febbraio 2025 in quanto ha ricevuto un'offerta di lavoro in una azienda a lui vicina.

Turnover del personale:

ANNO	Tasso di turnover
2021	0,00%
2022	0,00%
2023	0,00%
2024	0,00%
2025	0,00%

Nota: Il tasso di turnover è calcolato rapportando la somma del personale licenziato e assunto, sul totale del personale a inizio anno.

Valutazione di azioni e obiettivi di Responsabilità Sociale per l'esercizio 2024

Requisito	Azioni/obiettivi	Risultato
Discriminazione	Evitare situazioni che possono causare discriminazione tra il personale	Obiettivo raggiunto

Azioni e obiettivi di Responsabilità Sociale per l'esercizio 2025 al 30/06

Requisito	Azioni/obiettivi	Risultato
Discriminazione	Evitare situazioni che possono causare discriminazione tra il personale	Obiettivo raggiunto

Azioni e obiettivi di Responsabilità Sociale per l'esercizio 2025 al 31/12

Requisito	Azioni/obiettivi	Risultato
Discriminazione	Evitare situazioni che possono causare discriminazione tra il personale	Obiettivo raggiunto

Pratiche disciplinari

L'azienda rispetta l'integrità mentale, emotiva e fisica dei propri lavoratori, pertanto rifiuta l'utilizzo di qualsiasi pratica disciplinare non ammessa dalla legge e dal CCNL ed in particolare di tutte quelle pratiche che possano ledere tale integrità.

L'esercizio delle sanzioni disciplinari è ammesso nell'ottica del mantenimento di buoni rapporti tra lavoratori, colleghi e loro responsabili, e nei confronti dei Clienti e, più in generale, di quanti possono venire a contatto con l'organizzazione aziendale.

L'esercizio delle sanzioni disciplinare è regolato, sia per i Soci che per i dipendenti, da quanto previsto dal Codice Etico e dal CCNL applicato.

Nel corso del 2025 sono state attuate pratiche disciplinari.

Orario di lavoro

Il Consorzio applica l'orario di lavoro nelle forme previste dal CCNL per quanto attiene il lavoro straordinario, il lavoro svolto nei giorni festivi ed il lavoro notturno.

L'azienda garantisce che il lavoro straordinario non viene richiesto se non in circostanze aziendali eccezionali e a breve termine, ed è sempre retribuito con una tariffa oraria superiore a quella normale.

Suddivisione organico per orario di lavoro al 30/06/2025

TIPOLOGIA ORARIO	DONNE	UOMINI	TOTALE
Full-time (39 ore settimanali)	3	2	5
Part-time (30 ore settimanali)	2	0	2
TOTALE	5	2	7

Suddivisione organico per orario di lavoro al 31/12/2025

TIPOLOGIA ORARIO	DONNE	UOMINI	TOTALE
Full-time (39 ore settimanali)	3	2	5
Part-time (30 ore settimanali)	2	0	2
TOTALE	5	2	7

Ore di lavoro straordinario al 30/06/2025

MESE	N. ore straordinario			
	2022	2023	2024	2025
TOTALE	318,0	481,0	402,5	410

Ore di lavoro straordinario al 31/12/2025

MESE	N. ore straordinario			
	2022	2023	2024	2025
TOTALE	791	812	812	788

Retribuzioni

Ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro e in ogni caso l'azienda applica ai propri lavoratori la retribuzione prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 23.07.1976 degli Autoferrotranvieri – Internavigatori e autolinee in concessione e successive modifiche e integrazioni/aggiornamenti da successivi accordi e contratti nazionali (1976/1989).

L'azienda adotta sistemi di retribuzione variabile applicando sia la contrattazione collettiva al riguardo, che sistemi di premio individuali per il raggiungimento di obiettivi sotto forma di "una tantum", per assicurare un salario dignitoso.

Il datore di lavoro versa con regolarità i contributi previdenziali e assistenziali a favore del lavoratore.

Pagamento degli stipendi

Il consorzio effettua mensilmente, nei giorni stabiliti, il pagamento della retribuzione. In particolare il consorzio:

- Garantisce a tutti, Soci e dipendenti, retribuzioni eque e dignitose conformi a quanto previsto dal CCNL, prevedendo forme di integrazione ai massimi fissati dalla contrattazione collettiva nazionale in funzione delle capacità e della professionalità espressa dai singoli lavoratori;
- Indica esplicitamente in busta paga tutte le voci relative alle spettanze ed alle ritenute effettuate e, tramite lo studio che si occupa delle paghe e dei contributi, è a disposizione del personale per qualsiasi chiarimento in materia.

Rapporto retributivo uomo/donna

L'analisi di equità retributiva viene effettuata per omogeneità di condizioni retributive, solo sui dipendenti full-time.

Secondo una ricerca basata sui dati Banca d'Italia, (Indagine campionaria sui bilanci delle famiglie italiane) il differenziale è molto più ampio se

analizzato in relazione alle diverse qualifiche: 2,9% per gli operai, 18,9% per gli impiegati, 26,3% per il raggruppamento dirigenti e quadri.

Salario dignitoso

Il consorzio effettua periodicamente il calcolo del salario minimo (sulla base dei dati ISTAT), garantendo almeno il 10% in più di questo per assicurare il salario dignitoso.

Considerando i dati ISTAT, per un nucleo familiare composto da due adulti di età compresa tra 30 e 59 anni e un minore tra 4 e 10 anni, abitanti nel centro Italia in un'area metropolitana, la soglia di povertà assoluta nel 2025 risulta di € 1.619,66.

La cifra maggiorata del 10% e divisa per 1,60 è pari a euro 1.113,52.

Tutti gli stipendi pagati dal consorzio ad oggi superano 1.150,00 euro.

Valutazione di azioni e obiettivi di Responsabilità Sociale per l'esercizio 2024

Requisito	Azioni/obiettivi	Risultato
Retribuzione	Effettuare mensilmente, nei giorni stabiliti, il pagamento della retribuzione	Obiettivo raggiunto
Retribuzione	Rispettare il CCNL e versare ai lavoratori gli adeguamenti previsti	Obiettivo raggiunto

Azioni e obiettivi di Responsabilità Sociale per l'esercizio 2025 al 30/06

Requisito	Azioni/obiettivi	Risultato
Retribuzione	Effettuare mensilmente, nei giorni stabiliti, il pagamento della retribuzione	Obiettivo raggiunto
Retribuzione	Rispettare il CCNL e versare ai lavoratori gli adeguamenti previsti	Obiettivo raggiunto

Azioni e obiettivi di Responsabilità Sociale per l'esercizio 2025 al 31/12

Requisito	Azioni/obiettivi	Risultato
Retribuzione	Effettuare mensilmente, nei giorni stabiliti, il pagamento della retribuzione	Obiettivo raggiunto
Retribuzione	Rispettare il CCNL e versare ai lavoratori gli adeguamenti previsti	Obiettivo raggiunto

Sistema di gestione per la Resp. Sociale

C.LU.B. ha adottato un proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale certificato dall'organismo di certificazione SGS in conformità alla norma SA8000 certificato dal 2011 e alla norma PAS 24000 dal 2023.

Di seguito vengono riportati gli elementi del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale secondo la SA8000 e la PAS 24000.

POLITICA AZIENDALE

C.LU.B. ha definito una propria politica aziendale integrata formulata tenendo presente i valori e la missione aziendale.

Tale Politica è firmata dalla Direzione e resa disponibile a tutte le parti interessate tramite affissione all'interno degli uffici e tramite il sito internet aziendale.

RIESAME DELLA DIREZIONE

Sulla base della politica vengono definiti obiettivi specifici per il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale in sede di riesame periodico.

In C.LU.B. il ruolo di Rappresentante della Direzione per il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale è assunto dal Direttore di Esercizio.

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI

Il personale operativo ha scelto un proprio rappresentante tra i propri membri, con il compito di facilitare la relazione con la Direzione relativamente alla Norma SA8000.

PIANIFICAZIONE E IMPLEMENTAZIONE

Sono previsti criteri per consentire a tutti i dipendenti di conoscere e comprendere i requisiti delle norme SA8000 e PAS 24000. In C.LU.B. sono stati definiti ruoli, responsabilità ed autorità pertinenti il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.

CONTROLLO DEI FORNITORI, SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI

Sono stabilite procedure per la valutazione/selezione dei fornitori, sulla base delle loro capacità di rispondere ai requisiti delle norme SA8000/PAS 24000:

- mantenere appropriate registrazione dell'impegno alla Responsabilità Sociale dei propri fornitori;
- mantenere ragionevoli evidenze in merito alla conformità dei fornitori ai requisiti delle norme SA8000 e PAS 24000.

RECLAMI

Sono stabilite procedure per la gestione delle segnalazioni e dei reclami pervenuti dai dipendenti o dalle parti interessate in ambito Responsabilità Sociale. **Nell'anno 2025** non sono state rilevate segnalazioni o rilievi inerenti la responsabilità sociale.

AZIONI PREVENTIVE E CORRETTIVE

Sono state stabilite procedure per la gestione delle azioni preventive e correttive intraprese per la rimozione delle cause di non conformità effettive o potenziali relative al Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale a seguito di problematiche evidenziate durante l'esecuzione di audit interni, durante la qualificazione e sorveglianza dei fornitori, attraverso verifiche ispettive svolte da parte di enti di controllo e/o di Clienti e da reclami ripetitivi.

Nel primo semestre del 2025 non sono state registrate azioni preventive e correttive inerenti la responsabilità sociale.

COMUNICAZIONE ESTERNA

Per comunicare regolarmente con le parti interessate, C.LU.B. redige ogni anno il Bilancio Sociale.

Le comunicazioni sono eseguite tramite sito ed internamente tramite affissione in bacheca, consegna a mano o durante le riunioni di formazione.

Le comunicazioni inerenti il post certificazione verranno gestite, per le parti interessate già coinvolte in precedenza, tramite sito internet aziendale.

ACCESSO ALLA VERIFICA

C.LU.B. fornisce informazioni e permette l'accesso delle parti interessate alla verifica di conformità ai requisiti del sistema di gestione per la responsabilità sociale. Tale impegno è richiesto anche ai fornitori.

Le comunicazioni inerenti il post certificazione verranno gestite, per le parti interessate già coinvolte in precedenza, tramite sito internet aziendale.

REGISTRAZIONI

Sono stabilite procedure per la gestione delle registrazioni che attestano il regolare funzionamento e il rispetto dei requisiti del sistema di gestione per la Responsabilità Sociale.

Valutazione di azioni e obiettivi di Responsabilità Sociale per l'esercizio 2024

Requisito	Azioni/obiettivi	Risultato
Sistema di Gestione	Ultimare l'integrazione dei Sistemi di Gestione	Obiettivo raggiunto

Azioni e obiettivi di Responsabilità Sociale per l'esercizio 2025 al 30/06

Requisito	Azioni/obiettivi	Risultato
Sistema di Gestione	Mantenere ottimale il sistema di gestione integrando e modificando procedure e istruzioni	Obiettivo raggiunto

Azioni e obiettivi di Responsabilità Sociale per l'esercizio 2025 al 31/12

Requisito	Azioni/obiettivi	Risultato
Sistema di Gestione	Mantenere ottimale il sistema di gestione integrando e modificando procedure e istruzioni	Obiettivo raggiunto

Diritti Umani

C.LU.B. considera il rispetto dei diritti umani parte integrante del comportamento aziendale responsabile e si impegna nella tutela del lavoro e di condizioni sicure, giuste e favorevoli.

Promuove il rispetto dei diritti umani, quali imprescindibili prerogative degli esseri umani e di una società fondata sui principi di uguaglianza, solidarietà, ripudio della guerra, la tutela dei diritti civili e politici, sociali, economici e culturali.

L'azienda si impegna ad individuare, prevenire e mitigare impatti negativi sui diritti umani, in seguito o a causa delle proprie attività d'impresa, prima o nel caso in cui si verificano, osservando scrupolosamente i diritti umani e attuando opportune misure di mitigazione.

Azioni e obiettivi di Responsabilità Sociale per l'esercizio 2025 al 30/06

Requisito	Azioni/obiettivi	Risultato
Diritti umani	Divulgazione della politica sui diritti umani	Obiettivo raggiunto

Azioni e obiettivi di Responsabilità Sociale per l'esercizio 2025 al 31/12

Requisito	Azioni/obiettivi	Risultato
Diritti umani	Divulgazione della politica sui diritti umani	Obiettivo raggiunto

Etica aziendale

Tutti i dipendenti di C.L.U.B. sono tenuti ad adottare standard etici nelle loro attività professionali, in modo da non danneggiare la reputazione aziendale e da non causare la violazione di alcuna legge o regolamento vigente.

Sono tenuti inoltre a rispettare i diritti di proprietà intellettuale e a proteggere le informazioni riservate, salvaguardandole da uso improprio, furto o frode.

C.L.U.B. si impegna a condurre la propria attività nel rispetto delle leggi e dei regolamenti anticorruzione vigenti; ad identificare potenziali situazioni di conflitto di interessi per gestirlo in modo efficace. Per prevenire un conflitto di interessi, il personale è incoraggiato ad essere attento e ad adottare un comportamento appropriato in situazioni in cui l'obiettività della sua decisione aziendale può essere compromessa.

Azioni e obiettivi di Responsabilità Sociale per l'esercizio 2025 al 30/06

Requisito	Azioni/obiettivi	Risultato
Etica aziendale	Divulgazione del codice etico e della politica aziendale	Obiettivo raggiunto

Azioni e obiettivi di Responsabilità Sociale per l'esercizio 2025 al 31/12

Requisito	Azioni/obiettivi	Risultato
Etica aziendale	Divulgazione del codice etico e della politica aziendale	Obiettivo raggiunto

Qualità, ambiente, sicurezza nei luoghi di lavoro e sicurezza stradale

Servizi offerti ai Clienti

C.LU.B. vanta importanti elementi distintivi e notevoli punti di forza in quanto si propone al Cliente con soluzioni flessibili del servizio, qualità della proposta e attenzione all'innovazione.

La centralità del Cliente è un valore importante perché soddisfa le esigenze della propria clientela è una leva decisiva nell'ottica di migliorare la performance del servizio in termini di qualità ed eccellenza.

Soprattutto nel caso di pubbliche amministrazioni il Consorzio garantisce la completa gestione dei servizi ottenuti in appalto garantendo al Cliente un unico interlocutore.

La Società ha identificato i processi e le attività messe in atto dall'azienda per la realizzazione dei servizi ed ha predisposto una adeguata documentazione per assicurare la pianificazione, l'esecuzione ed il monitoraggio degli stessi.

L'azienda si caratterizza per la possibilità di offrire servizi di trasporto di persone, anche a carattere pubblico.

I principali servizi svolti da C.LU.B. tramite i propri Soci sono:

- TPL (Trasporto Pubblico Locale)
- Scuolabus (Trasporto Scolastico)
- NCC (Noleggio Con Conducente)

Per processo di produzione ed erogazione dei servizi è da intendersi il quadro di attività messe in atto in fase di tenuta sotto controllo delle attività di erogazione dei servizi, identificazione dei servizi, gestione del cliente.

L'organizzazione pone cura ed attenzione alle fasi di salita, trasporto e discesa degli utenti. Tale riguardo il Cliente viene attuato rispettando i seguenti criteri:

- Utilizzo di autisti muniti di idonea patente di guida e di certificato di qualificazione del conducente (CQC) in corso di validità. Gli autisti dei Soci che operano per conto di C.LU.B. sono soggetti a selezione e sorveglianza periodica;
- Impiego di autisti idonei alla mansione che abbiano superato positivamente i test per la valutazione dell'assenza di sostanze psicotrope previsti dal T.U. 81/08;
- Autobus conformi alle caratteristiche definite nel D.M. Trasporti del 18/04/1977 intitolato "caratteristiche costruttive degli autobus";
- Autobus revisionati annualmente come previsto dalle leggi vigenti e che abbiano effettuato le manutenzioni ordinarie e straordinarie previste dalla casa costruttrice;
- Utilizzo di percorsi stabiliti su strade collaudate ed idonee al trasporto in relazione alle caratteristiche del veicolo.

Il Sistema di Gestione Qualità

Il Sistema di Gestione aziendale ha capitalizzato un'elevata capacità progettuale, capacità che deriva dall'interscambio culturale esistente nell'impresa e che le deriva dalle diverse attività svolte (TPL, Scuolabus, NCC).

L'organizzazione è costituita da una struttura interna di Qualità che hanno il compito di garantire il monitoraggio e il miglioramento continuo del Sistema per la Qualità.

Il Responsabile dei Sistemi di Gestione rappresenta un servizio di supporto tecnico-pratico in materia di "qualità totale" al servizio di tutte le funzioni aziendali e delle Società del Consorzio.

Particolare attenzione è rivolta alle funzioni direttive per le quali la funzione Qualità rappresenta uno strumento prezioso per rispondere al bisogno del

Cliente-Utente di un continuo miglioramento della qualità del servizio offerto.

La politica per la Qualità

Particolare attenzione viene posta da parte delle Società nel mettere a disposizione di tutte le parti interessate i dati relativi all'attività di verifica sul proprio Sistema per la Qualità. Con tale impegno la Società intende dare la massima trasparenza all'esterno delle metodologie di lavoro utilizzate.

Questo obiettivo è chiaramente espresso nella "Politica Aziendale", documentata in apposito documento, sottoscritto dalla Direzione.

Il valore del certificato di approvazione del Sistema Qualità Aziendale

Il certificato di approvazione del Sistema di Gestione Aziendale per la Qualità attesta che C.LU.B. possiede una serie importante di requisiti.

Particolare attenzione viene posta nel mettere a disposizione i dati relativi all'attività di verifica sul proprio Sistema per la Qualità per dare la massima trasparenza all'esterno delle metodologie di lavoro utilizzate:

- Possiede una Politica integrata con gli altri Sistemi di Gestione;
- Pianifica gli obiettivi per la Qualità;
- Possiede ed applica specifiche procedure per i processi relativi al Cliente:
 - ~ per la pianificazione, la progettazione e lo sviluppo dei servizi
 - ~ per l'approvvigionamento;
 - ~ per l'erogazione dei servizi;
 - ~ per la gestione delle risorse umane;
 - ~ per il controllo dei dispositivi di monitoraggio, di misurazione e di miglioramento (verifiche ispettive interne, ecc);
 - ~ per la gestione delle Non Conformità, delle Azioni Correttive, delle Azioni di Miglioramento, delle Azioni Preventive, dei Reclami ecc.

L'azienda è certificata dal 2003. L'Ente di certificazione è CSQ.

Il Sistema di Gestione Qualità: le verifiche

Tutti i dati relativi all'attività di verifica, consentono di valutare periodicamente l'idoneità dei processi produttivi, le caratteristiche dei servizi erogati e l'efficacia del Sistema per la Qualità Aziendale. Tali dati sono messi a disposizione della Direzione Aziendale, del Cliente e dell'Ente di Certificazione.

Il Sistema di Gestione Ambientale

In coerenza con la propria missione aziendale, C.LU.B. intende contribuire alla protezione dell'ambiente, in accordo con le necessità del contesto socio-economico in cui opera e considerando i rischi e gli impatti ambientali derivanti dalla propria attività. Pertanto C.LU.B. si impegna a:

- Operare in modo conforme a tutte le leggi, i regolamenti ambientali nazionali e regionali e altri requisiti volontariamente sottoscritti ed applicabili alla propria organizzazione;
- Perseguire il miglioramento continuo delle prestazioni ambientali tramite l'individuazione, l'aggiornamento e la valutazione periodica degli aspetti ambientali significativi;
- Prevenire l'inquinamento ambientale anche tramite la responsabilizzazione ed il coinvolgimento dei propri dipendenti e dei propri Soci fornitori;
- Ottimizzare l'uso delle risorse naturali, in particolare i consumi di energia elettrica e di gas metano, attraverso un impiego razionale delle stesse per salvaguardare l'ambiente;
- Attuare iniziative mirate alla gestione eco-sostenibile dei rifiuti anche incrementando la raccolta differenziata.

Il Sistema di Gestione Sicurezza nei luoghi di lavoro e stradale

C.LU.B. pone da sempre particolare attenzione verso i propri lavoratori, per questo ha analizzato la propria attività dal punto di vista della Sicurezza in modo da ridurre e/o eliminare i potenziali rischi ai quali possono essere esposti. Pertanto C.LU.B. si impegna a:

- Operare in modo conforme a tutte le leggi e agli altri requisiti volontariamente sottoscritti ed applicabili alla propria organizzazione;
- Perseguire il miglioramento continuo ai fini della tutela della salute e sicurezza sul posto di lavoro tramite valutazione dei rischi delle singole mansioni e la conseguente misurazione dei risultati ottenuti;
- Prevenire i potenziali incidenti, gli infortuni e le malattie professionali sul posto di lavoro, anche tramite la responsabilizzazione e il coinvolgimento dei propri dipendenti (informazione/formazione) e dei propri fornitori;
- Diminuire gli infortuni dell'ufficio, in particolar modo quelli relativi al taglio, allo scivolamento e alla caduta;
- Monitorare l'andamento degli infortuni/incidenti e dei quasi incidenti sia nei luoghi di lavoro che in itinere o negli spostamenti sul territorio in modo da analizzarne le cause e definire azioni correttive da diffondere al personale;
- Tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori nostri e dei soci in modo da garantire anche quella degli utenti dei servizi di trasporto e gli utenti della strada;
- Formare, informare, sensibilizzare i lavoratori (del consorzio e dei soci) affinché svolgano i propri compiti in sicurezza e per renderli consapevoli delle loro responsabilità;
- Sensibilizzare, informare e coinvolgere il personale sui temi legati al rischio da traffico stradale.

Il Sistema Parità delle Genere

Operando nel settore del trasporto persone, storicamente caratterizzato da una presenza prevalente maschile, la Società ha ritenuto strategico promuovere un cambiamento culturale orientato all'equità, valorizzando il talento e le competenze indipendentemente dal genere.

In tale ottica, sono stati implementati processi e strumenti finalizzati a garantire pari opportunità in tutte le fasi del ciclo di vita professionale delle risorse umane come ad esempio:

- Valutare il personale per l'assunzione adottando gli stessi criteri di selezione;
- Offrire stessi diritti alla formazione allo sviluppo di carriera;
- Applicare le stesse condizioni retributive.

L'adozione della prassi UNI/PdR 125 ha comportato l'introduzione di specifici indicatori di performance (KPI) per il monitoraggio continuo delle aree chiave, tra cui: cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda, equità remunerativa e tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Particolare attenzione è stata dedicata alla sensibilizzazione interna e alla formazione del personale, con l'obiettivo di prevenire ogni forma di discriminazione e promuovere un ambiente di lavoro rispettoso, sicuro e inclusivo. Sono stati inoltre attivati canali di segnalazione e procedure di gestione delle eventuali non conformità, a garanzia della trasparenza e dell'ascolto.

Attraverso questo impegno, la Società conferma la volontà di contribuire attivamente alla costruzione di un contesto lavorativo equo e inclusivo, generando valore non solo per i propri dipendenti, ma anche per gli stakeholder e il territorio di riferimento.

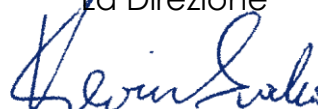
C.LU.B. rende pubblicamente disponibile la politica che viene costantemente mantenuta attiva con la diffusione a tutto il personale dipendente e a tutte le persone che lavorano per conto di esso.

Sulla base di questa Politica la Direzione definisce gli obiettivi specifici in tema di Gestione Ambientale e per la Salute e Sicurezza dei Lavoratori e l'esigenza o meno di revisionare tale documento, in ottica di miglioramento continuo.

Si richiede pertanto a tutto il personale dell'Azienda il massimo impegno nell'attuazione e rispetto di tutte le procedure stabilite, quale aspetto essenziale per l'efficacia del Sistema di Gestione Ambientale e della Sicurezza.

Lucca, 24/02/2026

La Direzione

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Giovanni Galati', is written over the text 'La Direzione'.