

1. CONSIDERAZIONI GENERALI

- 1.1 Descrizione
- 1.2 Destinatari
- 1.3 Obiettivi
- 1.4 Elementi Normativi

2. PROFILO DI Buzio snc

- 2.1 Storia e profilo aziendale
- 2.2 Struttura organizzativa e responsabilità
- 2.3 Social performance team
- 2.4 Politica aziendale etica
- 2.5 Valori

3. LE PARTI INTERESSATE(STAKEHOLDERS)

4. ANALISI DEI REQUISITI DELLA NORMA SA8000

- 4.1 Lavoro infantile
- 4.2 Lavoro forzato o obbligato
- 4.3 Salute e sicurezza
- 4.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- 4.5 Discriminazione
- 4.6 Pratiche disciplinari
- 4.7 Orario di lavoro
- 4.8 Retribuzione
- 4.9 Sistema di gestione

1. CONSIDERAZIONI GENERALI

1.1 Descrizione

Il Bilancio e Riesame di sostenibilità è un documento informativo pubblico sugli effetti sociali e ambientali delle attività di Buzio snc di Buzio Massimiliano & C.

Fornisce un resoconto sulle azioni svolte e sulle iniziative future della società.

Ha una periodicità di redazione annuale e riporta i valori, la situazione e gli obiettivi della nostra azienda nel campo delle relazioni sociali ed etiche.

E' elaborato dalla Direzione, in collaborazione con gli altri membri del Team RJC, in conformità con i requisiti dello standard RJC Cop utilizzati come linee guida per affrontare tali aspetti in modo sistematico.

Il documento comprende sia la Politica Aziendale Rjc che il Riesame della Direzione, finalizzati a definire, verificare, correggere e migliorare il nostro impegno.

Il Bilancio e Riesame Rjc infatti, presenta una duplice valenza:

- E' uno strumento di gestione per la Direzione in quanto misura la propria Politica di Responsabilità Sociale e di sostenibilità e le altre politiche e procedure adottate per applicare lo Standard e i risultati di performance, nell'ottica del miglioramento continuo
- E' un mezzo di comunicazione perchè informa e raccoglie informazioni dai soggetti interessati che, in questo modo, partecipano meglio e più ampiamente alla condotta Il presente documento è trasmesso elettronicamente a tutti i dipendenti di Buzio snc Italia attraverso il sito di internet aziendale, mezzo utilizzato anche per la trasmissione alle parti interessate <http://www./buzio.it>

1.2 Destinatari

Il Bilancio e Riesame Rjc è rivolto ai soggetti che hanno relazioni significative con Buzio snc ed in particolare a:

- Dipendenti;
- Clienti;
- Comunità locale;
- Fornitori
- Terzisti

L'azienda chiede a tali soggetti di partecipare, direttamente o indirettamente, a questo comune impegno di miglioramento

1.3 Obiettivi

L'obiettivo del Bilancio e Riesame Rjc è quello di fornire un resoconto relativo alle iniziative sviluppate da Buzio snc e comunicare, in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate, i risultati ottenuti nell'ambito della responsabilità sociale e della sostenibilità.

Più in dettaglio, il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000 mira a:

- Valutare i valori etici, gli impegni sociali, i principi e le regole di riferimento, nell'ottica di miglioramento continuo
- Fornire informazioni sugli effetti sociali che derivano dalle scelte della società
- Favorire il dialogo, il coinvolgimento e il consenso dei soggetti interessati
- Realizzare pienamente il Sistema di Responsabilità Sociale e la certificazione con la norma SA8000

1.4 Elementi normativi

L'organizzazione deve rispettare le leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti di settore, gli altri requisiti ai quali l'organizzazione aderisce, nonché il presente Standard. Quando tali leggi, norme o altri requisiti ai quali l'organizzazione aderisce e lo Standard riguardano lo stesso tema, deve essere applicata la disposizione che risulta più favorevole ai lavoratori.

L'organizzazione deve inoltre rispettare i principi dei seguenti strumenti internazionali:

Rjc Cop : 2013

T.U. 81/2008 Legge sulla Salute e Sicurezza dei lavoratori

D.Lgs.196/2003 Legge sulla Privacy e Regolamento 679/2016

CCNL per i lavoratori dell'industria metalmeccanica

Statuto dei lavoratori legge 300/1970

Legge 68/99 assunzione categorie protette

Dlgs 66/2003 Organizzazione orario di lavoro

Dlgs 20 marzo 2014 n.34 e S.m.i "Job act"

Linee guida per la costruzione dei modelli organizzazione e controllo Dlgs 231

Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)
Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)
Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione)
Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)
Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)
Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili)
Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)
Codice di condotta del ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro
Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
Patto internazionale sui diritti civili e politici
Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani

2. PROFILO DI Buzio snc

2.1 Storia e profilo aziendale

Buzio snc è un'azienda di medie dimensioni impegnata nella lavorazione di metalli preziosi per conto di clienti noti nel mondo del lusso.

L'azienda nasce dalla famiglia Buzio e si sviluppa a Camisano Vicentino in via Tiepolo 61. L'attenzione alla qualità del prodotto, la garanzia di professionalità nella rintracciabilità dei prodotti, nella qualità dei manufatti richiesti ha portato l'azienda nel tempo ad essere apprezzata anche da marchi prestigiosi.

L'attenzione alle risorse umane e all'ambiente ha portato l'azienda a richiedere nel tempo la certificazione RJC CoC e Cop, oltre alla certificazione ISO 9001 e ISO14001.

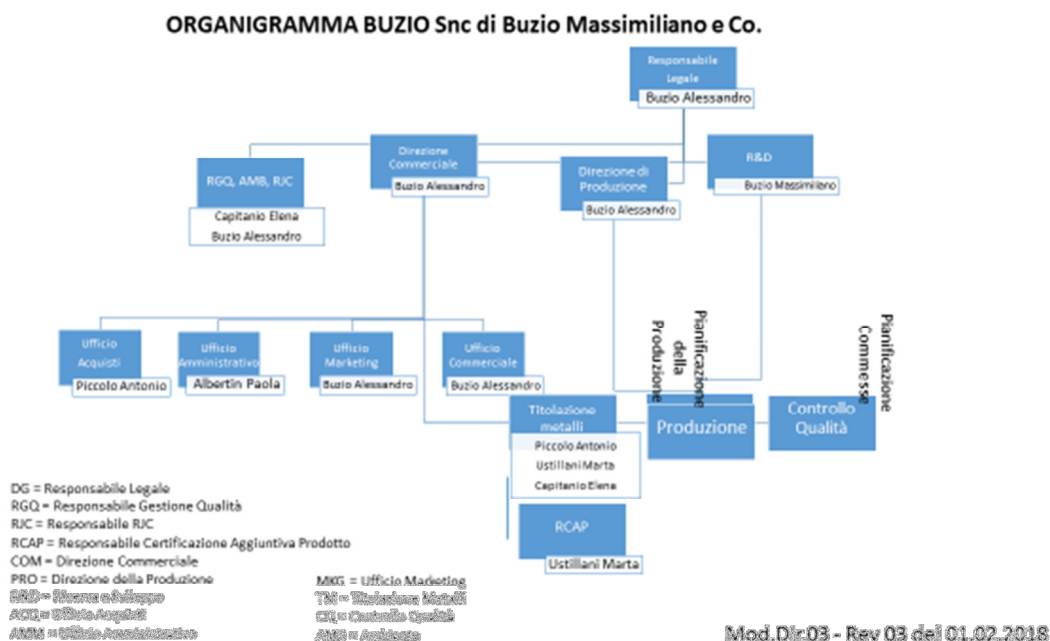
Abbiamo *in comune* la cultura del lavoro. Crediamo che l'eccellenza non sia un prodotto, ma venga prodotta, generata: è il risultato di sforzi concreti, di esigenze alte, di mani diligenti, di persone impegnate nella qualità. Dalla selezione delle materie prime, alla finitura di ogni gioiello, passando per la collaborazione con i nostri fornitori, ogni impresa è oggetto di una cura estrema e il risultato di una dedizione completa. Poiché la nostra affidabilità come partner commerciale dipende dalla fiducia che riponiamo nei nostri lavoratori, è fondamentale costituire la nostra comunità aziendale sul valore dell'eccellenza come esigenza sia di risultato che in materia di condizioni di lavoro. Per far sì che i nostri dipendenti ci offrano il meglio di loro stessi, siamo noi i primi a voler offrir loro una struttura di lavoro sicura, sostenibile, che investe nelle sue risorse più fondamentali valorizzando, prima di tutto, il capitale umano.

Abbiamo *in comune* il successo della nostra impresa. La squadra di lavoro nasce dall'impegno di ciascuno di noi, nel suo dominio di competenza, per giungere i traguardi collettivi e condividere la riuscita. Il senso della comunità aziendale prende effettivamente radice dal rispetto del bene comune e dell'interesse collettivo: così, ci affermiamo come azienda e come *comunità di lavoro* nel rappresentare responsabilmente i valori del know-how italiano, dandogli la luce che merita, e promuovendolo attraverso la diffusione dei principi etici e qualitativi all'interno di tutta la nostra rete professionale, fino alla catena di fornitura. L'eccellenza, non è una

caratteristica dei nostri prodotti, ma è l'identità della nostra maniera di lavorare: è il risultato di una cultura di responsabilità sociale, di una *comunità di persone* che condividono il lavoro come sistema di valore.

2.2 Struttura organizzativa e responsabilità

La struttura organizzativa è raffigurata nell'organigramma. Per il sistema Rjc Buzio snc si avvale del team RJC:



2.3 Team RJC

Il team RJC è composto dalla Direzione Amministrativa e di Risorse Umane e da ufficio sistemi di gestione

Le responsabilità principali in merito al Sistema RJC CoP (di qui in poi SRS) sono di seguito sintetizzate:

Resp. Sistema RJC

- Ha la responsabilità della conformità allo standard RJC
- Definisce e approva la Politica Aziendale
- Presiede al riesame della direzione al fine di verificare l'adeguatezza e l'efficacia della Politica del Sistema per definire le azioni di miglioramento da attuare
- Approva il Bilancio e Riesame di Sostenibilità RJC
- E' responsabile dell'attuazione e del monitoraggio del SRS con la collaborazione degli altri membri del team RJC
- Elabora il Bilancio e Riesame di sostenibilità RJC con la collaborazione degli altri membri del team RJC e di eventuali soggetti interessati

Team RJC

- Collabora con il Senior Management per la corretta applicazione del SRS

- Facilita la comunicazione tra i lavoratori e la Direzione in quanto ne include le rappresentanze che quindi svolgono un ruolo di diretto portavoce
- Identifica e valuta i rischi attribuendo ordini di priorità alle aree con maggiore potenzialità di non conformità allo Standard RJC
- Svolge attività di monitoraggio delle attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:
 - a) la conformità allo standard RJC CoP;
 - b) l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal team RJC;
 - c) l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello standard
- Partecipa all'elaborazione del Bilancio e Riesame di sostenibilità RJC
- Garantisce l'applicazione delle azioni messe in atto per la risoluzione delle non conformità e l'attuazione delle azioni correttive e preventive
- Partecipa all'elaborazione del piano di formazione
- E' responsabile dei rapporti con l'Ente di certificazione
- E' responsabile dei rapporti con le parti interessate.

2.4 Politica aziendale etica

Buzio snc di Buzio Massimiliano & C. ha pertanto deciso di sviluppare ed applicare un Sistema di Responsabilità Sociale d'Impresa coerente con la norma internazionale RJC CoP.

L'azienda si impegna a tal fine ad aderire e a conformarsi :

- A tutti i requisiti della norma RJC CoP
- Alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)
- Alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- Alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Alla Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne e di tutte le forme di discriminazione razziale
- Al Patto Internazionale sui diritti civili e Politici e sui diritti economici, sociali e culturali.
- A tutte le leggi nazionali ed internazionali in materia, ivi inclusi il D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni, relativo alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ed il D.Lgs. 196/2003 e al Regolamento 679/2016 relativo alla riservatezza e trattamento dei dati personali:

L'introduzione in Buzio snc di un sistema di Sostenibilità si pone come obiettivi generali:

- La prevenzione di situazioni lesive dei diritti della persona
- L'aumento dell'efficienza della propria struttura organizzativa e della catena di fornitura
- La diffusione di una cultura di responsabilità sociale attraverso un processo permanente di formazione, di coinvolgimento e di responsabilizzazione del personale
- La razionalizzazione della struttura e delle procedure con la definizione chiara ed equilibrata di compiti e responsabilità
- L'instaurazione di un clima aziendale stimolante e gratificante per la crescita professionale del personale
- Partecipazione e contribuzione ad iniziative solidaristico / sociali
- L'impegno a diffondere i principi etici a tutti gli stakeholders (parti interessate)

L'azienda si impegna nel rispetto dei principi previsti dal Sistema di Responsabilità Sociale e nello svolgimento delle proprie attività richiede ai propri dipendenti / collaboratori / fornitori di rispettare i requisiti normativi in materia di :

- Lavoro infantile e minorile
- Occupazione volontaria
- Salute e sicurezza
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- Discriminazione
- Pratiche disciplinari
- Orario di lavoro
- Retribuzione

2.5 Valori

Buzio snc di Buzio Massimiliano & C. , di conseguenza, riconosce come fondamentali i valori umani primariamente rappresentati da:

- Onestà, intesa come qualità di chi è moralmente integro, in particolare nei rapporti con gli altri;
- Lealtà, intesa come fedeltà ai principi e all'identità dell'azienda;
- Responsabilità, intesa come consapevolezza delle proprie azioni e delle relative conseguenze;
- Impegno, inteso come comprensione del proprio ruolo e come capacità di portarlo a buon fine
- Trasparenza, intesa come linearità degli atti e dei comportamenti, senza alterazioni della realtà
- Rispetto, inteso come riguardo e attenzione nel comportamento degli altri
- Solidarietà, intesa sia come interesse verso gli altri nella condivisione degli impegni e delle responsabilità, sia come reciproca assistenza

3. PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS)

Le parti interessate identificate nel sistema di responsabilità sociale di **Buzio snc di Buzio Massimiliano & C.** possono essere suddivise in due differenti gruppi:

STAKEHOLDER INTERNI:	STAKEHOLDER ESTERNI:
<ul style="list-style-type: none">• Soci amministratori• Dipendenti	<ul style="list-style-type: none">• Fornitori• Clienti• Istituzioni pubbliche• Enti di controllo certificazione• Partner commerciali

Ciascun gruppo ha una serie di aspettative, esigenze, bisogni ed interessi diversi nei confronti dell'azienda.

In generale:

Relativamente agli stakeholder interni, la responsabilità sociale d'impresa si manifesta e si afferma nel garantire il rispetto delle regole, nel coinvolgimento e nella fiducia reciproca, in un clima aziendale idoneo a favorire la maggior tutela possibile dei dipendenti e collaboratori, nella volontà di favorire la crescita di competenze di ciascuno generando soddisfazione ognuno per le proprie esigenze e aspirazioni.

Rispetto agli stakeholders esterni la responsabilità sociale si esplicita in maniera variegata e in relazione ai ruoli che ciascuno di essi assume e che può essere sintetizzata nella consapevolezza di interagire con un'impresa la cui attenzione alla responsabilità sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e resa esplicita anche attraverso il presente riesame della direzione SA8000.

In particolare:

Amministratore:

L'esigenza etica è produrre profitto e crescita aziendale senza compromettere la propria responsabilità sociale, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane e ambientali), oltre a produrre e creare beneficio dalla diffusione dei principi etici che la sostengono.

Modalità di soddisfacimento:

Cercare di aumentare i profitti attraverso l'identificazione di un business sempre più attento alla responsabilità sociale, generando i benefici della soddisfazione interna ed esterna necessaria al raggiungimento degli obiettivi di natura economica e di gratificazione personale e di squadra.

Personale

L'esigenza etica è soddisfare le proprie necessità, economiche e di realizzazione personale, in base alle proprie attitudini credo e aspirazioni.

Modalità di soddisfacimento

Implementare un sistema di gestione che rispetti i principi etici ispiratori, verificando il soddisfacimento delle esigenze socio economiche, di salute e sicurezza del personale impiegato, in relazione alle proprie attitudini e aspirazioni, migliorando continuamente l'efficacia dei metodi definiti per raggiungere gli obiettivi etici posti.

Fornitori (si veda elenco fornitori qualificati)

L'esigenza etica è instaurare una proficua collaborazione in termini economici e di crescita aziendale, senza compromettere la propria responsabilità sociale, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane ed ambientali).

Modalità di soddisfacimento:

Instaurare rapporti chiari di collaborazione e creare una partnership nell'attività volta al rispetto dei diritti dei propri lavoratori e collaborare alle azioni migliorative congiuntamente identificate.

Clienti

L'esigenza etica è vedere soddisfatti i propri bisogni in relazione al prodotto e servizio acquistato senza, con questo, compromettere il rispetto dei diritti delle risorse impiegate per realizzarlo; non ledere la propria immagine associandosi a comportamenti poco responsabili dal punto di vista etico nei confronti della collettività.

Modalità di soddisfacimento:

Soddisfare le esigenze dei clienti creando collaborazioni durature, definire un canale comunicativo con gli stessi che permetta di recepire segnalazioni suggerimenti e reclami.

Collettività

Esigenza etica è quella di vedere soddisfatte le proprie volontà di tutelare e se possibile migliorare il benessere e l'immagine della comunità, intesa come imprese e cittadini.

Modalità di soddisfacimento:

Costruire nel tempo un modello di impresa socialmente responsabile che possa contribuire alla soddisfazione di esigenze di immagine della comunità in cui cresciamo e ispirare nel concreto tutti i soggetti che ne fanno parte (imprese e cittadini); diffondere ricchezza nel territorio creando posti di lavoro.

4. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE

4.1 Lavoro infantile

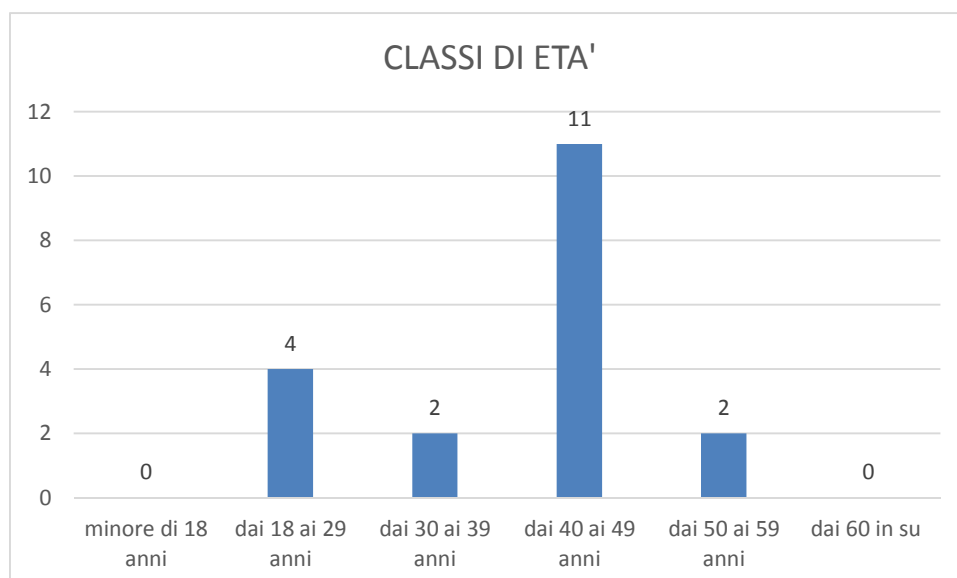
Buzio snc non ricorre, né dà in alcun modo sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.

In ogni caso, come richiesto dallo standard RJC CoP, l'azienda ha definito una procedura specifica per azioni di rimedio di lavoro infantile e giovanile, la PRS 4.01 – Programma di rimedio minori, dove si evidenzia l'attività di adeguato sostegno finanziario e di altro genere stabilito dall'azienda, necessario ai bambini e giovani lavoratori coinvolti per permettere loro di frequentare la scuola e rimanervi fino a quando non rientreranno più nella definizione di bambino o giovane lavoratore.

La procedura sul lavoro minorile è stata divulgata all'interno dell'azienda, affissa in bacheca aziendale e messa all'interno del sito internet. Si è deciso nel corso degli anni di verificare presso alcuni fornitori direttamente la conformità allo standard RJC comprendendo anche la verifica di assenza di lavoro minorile.

Nel caso in cui Buzio snc usufruisse di lavoro giovanile, esso verrebbe gestito secondo quanto definito dalle leggi nazionali ed, in ogni caso, potrebbe essere svolto solo al di fuori dell'orario di istruzione obbligatoria.

In nessun caso il tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti potrebbe superare le 10 ore al giorno e in nessun caso l'orario di lavoro dovrebbe superare le 8 ore giornaliere. Ai giovani lavoratori viene fatto divieto di lavorare in orario notturno e, in nessun caso, l'azienda agirà al fine di ledere la sicurezza fisica e mentale del bambino o giovane lavoratore.

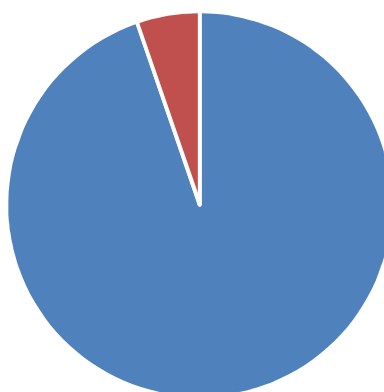


ANZIANITA' LAVORATIVA



- MENO DI 1 ANNO
- DA 1 A 3 ANNI
- DA 4 A 6 ANNI
- DA 7 A 10 ANNI
- DA 11 ANNI A 20 ANNI
- OLTRE I 21 ANNI

APPRENDISTI



- OPERAI IMPIEGATI
- APPRENDISTI



OBIETTIVO 2017

Non utilizzo di lavoro minorile. Qualora se ne verificasse l'erroneo utilizzo, messa in pratica delle azioni di rimedio elencate nella procedura specifica.

4.2 Lavoro forzato e obbligato

Non ci sono forme di lavoro forzato.

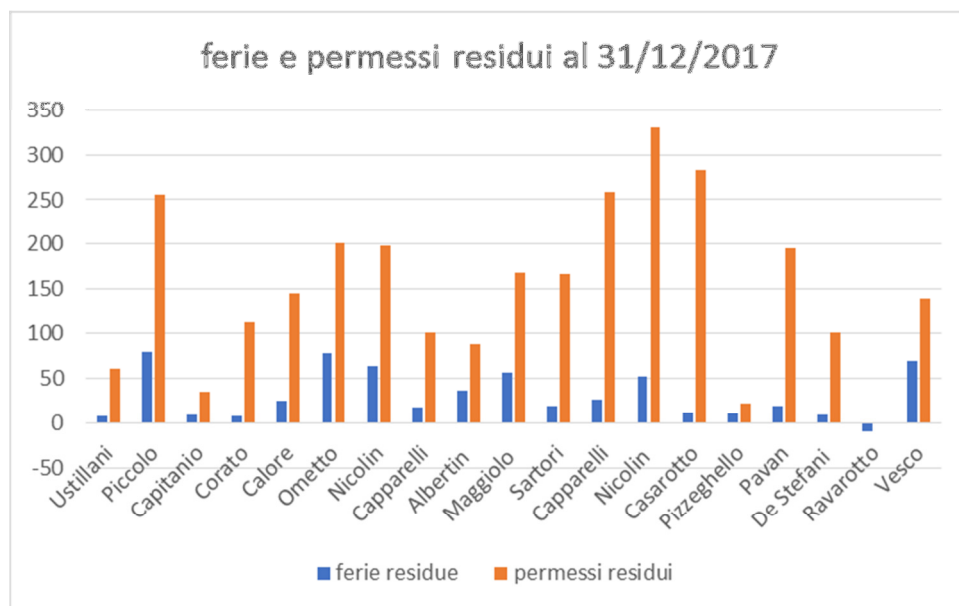
Il lavoro straordinario è scelto liberamente, e non è obbligatorio.

L'azienda non trattiene nessun documento o denaro quale deposito per obbligare il lavoratore.

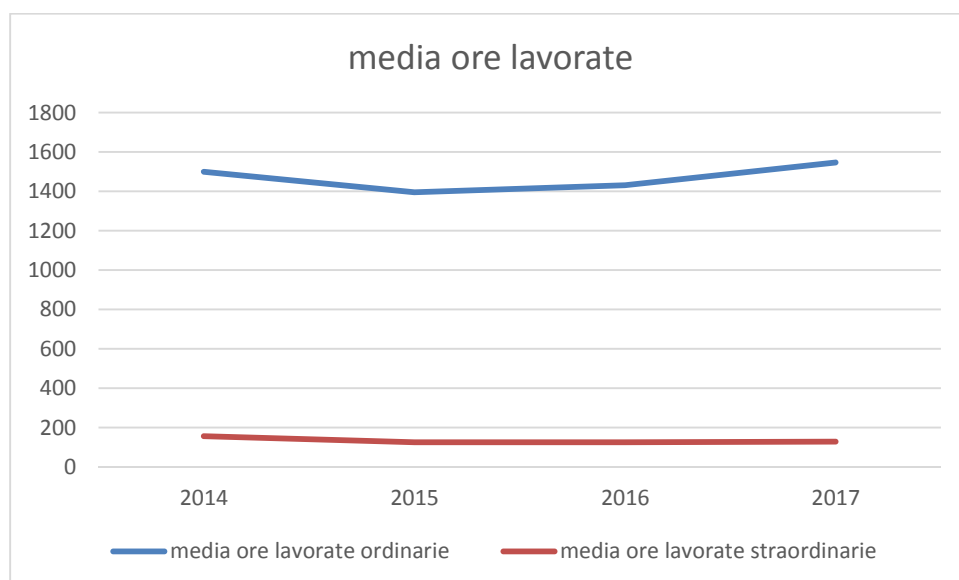
In azienda vi è ampia libertà di espressione e non si dà sostegno al traffico di essere umani:

Al fine di favorire l'applicazione di tale requisito Buzio snc si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal contratto di lavoro mediante:

- Chiara comunicazione del CCNL di lavoro con cui il personale viene assunto
- Rilascio di copia del contratto individuale al lavoratore
- L'ufficio personale è sempre disponibile a fornire ai collaboratori tutte le informazioni relative a contratto, busta paga, ecc...



* Dal grafico si evince che nessun lavoratore ha un monte ferie importante da smaltire, mentre più di qualcuno ha un ammontare di permessi considerevole .



* Il numero di ore straordinarie pro-capite è rimasto costante nel corso degli ultimi anni. Come previsto da CCNL settore metalmeccanico, le ore di straordinario non devono superare le 250 ore annue, le 2 ore giornaliere e le 8 settimanali. Nessuno dei lavoratori ha superato tali ammontari.



OBBIETTIVO 2017

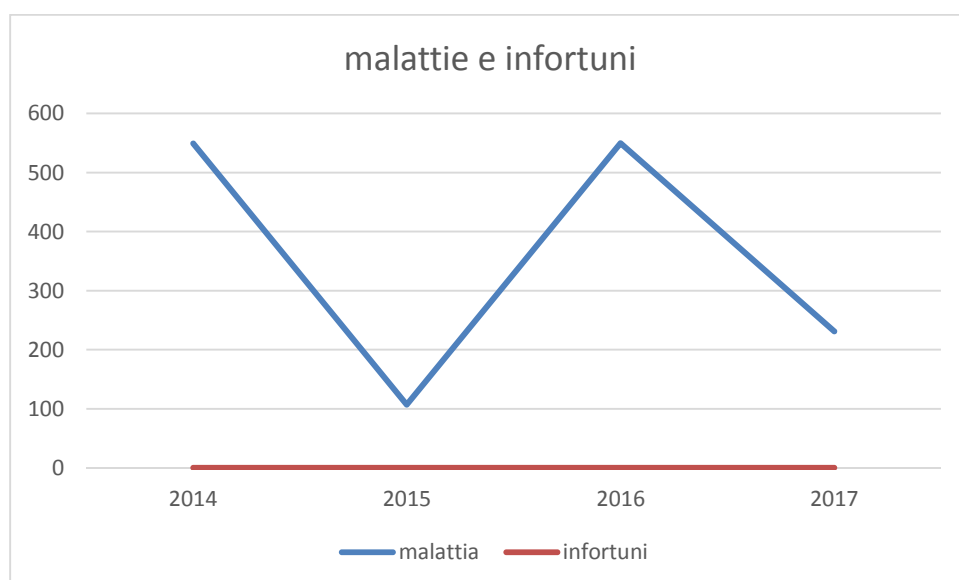
Non utilizzo di lavoro obbligato. Monitoraggio delle ore lavorate (in particolare degli straordinari) non superare le 250 ore annue di straordinario pro-capite e cercare di ridurre le ore straordinarie per tutti i lavoratori e monitoraggio delle ferie garantendo almeno 4 settimane di ferie all'anno. Politica di smaltimento permessi .

4.3 Salute e sicurezza

La direzione, assieme all'RSPP di Buzio snc ritengono tra gli obiettivi primari della società tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori, adottando procedure, prestazioni, sistemi di controllo e sistemi di informazione e formazione in modo da assicurare:

- Nello svolgimento delle attività lavorative che gli aspetti della sicurezza siano considerati essenziali;
- Che siano individuati e valutati in maniera oggettiva tutti i rischi connessi sia alle attività lavorative svolte dal personale dell'azienda sia legati all' ambiente e infrastrutture aziendali;
- Che siano adottati tutti gli accorgimenti tecnici gestionali volti a prevenire ovvero limitare ogni possibile evento accidentale che possa provocare infortuni o danni alla salute;
- Che tutte le figure aziendali, ai vari livelli (dirigenti, responsabili di funzione, preposti..) partecipino, in base alle proprie attribuzioni e competenze, al raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza dei lavoratori
- Che la formazione degli stessi sia effettuata ed aggiornata con specifico riferimento alla mansione svolta;
- Che siano definite delle procedure con sistemi di controllo e di rispetto delle stesse.

Tutti gli adempimenti relativi al Testo Unico 81 – 2008 sono tenuti sotto controllo tramite appositi scadenziari.



* le ore di malattia sono altalenanti nel corso degli ultimi anni mentre non ci sono stati infortuni in azienda . .



OBIETTIVI 2017:

- Garantire il corretto e continuo uso dei dispositivi di protezione individuale forniti per eliminare o limitare al massimo i rischi infortunio;
- Proseguire con la realizzazione di almeno 1 prova di evacuazione all'anno. .
- Predisporre un sistema di monitoraggio del contenuto delle cassette di pronto soccorso.
- Predisporre delle modalità di registrazione della verifica periodica dei dispositivi di sicurezza delle macchine.
- Sensibilizzare il personale addetto alla sicurezza (comitato di sicurezza) ad individuare spunti di miglioramento o situazioni non conformi e ad adottare opportune azioni correttive.

4.4 Libertà d'associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Tutto il personale ha il diritto di formare, organizzare, e partecipare a sindacati di propria scelta e contrattare collettivamente con l'organizzazione.

L'azienda non ostacola in alcun modo la possibilità per i lavoratori di iscriversi ad un sindacato.

Periodicamente e liberamente possono essere indette riunioni sindacali all'interno dell'azienda e durante l'orario di lavoro, nei limiti stabiliti per legge, cioè 10 ore annue retribuite per lavoratore o fuori dall'orario di lavoro (numero di ore illimitate) – si veda quanto disciplinato dallo Statuto dei lavoratori Legge 300/1970. S.m.i

L'azienda non è sindacalizzata. Sebbene la direzione aziendale non ostacoli in alcun modo la presenza dei sindacati, i lavoratori non hanno aderito a nessuna sigla sindacale.



OBIETTIVO 2017:

Favorire la libertà di associazione e libertà, promuovendo lo svolgimento delle attività sindacali e contrattazione collettiva.

4.5 Discriminazione

In azienda non esiste alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

In nessun caso Buzio snc interferisce con l'esercizio dei diritti del personale di seguire un proprio credo politico, religioso, impegni e responsabilità famigliari, orientamento sessuale, esigenze connesse alla propria origine nazionale o sociale, razza, disabilità, genere, appartenenza sindacale, ecc.

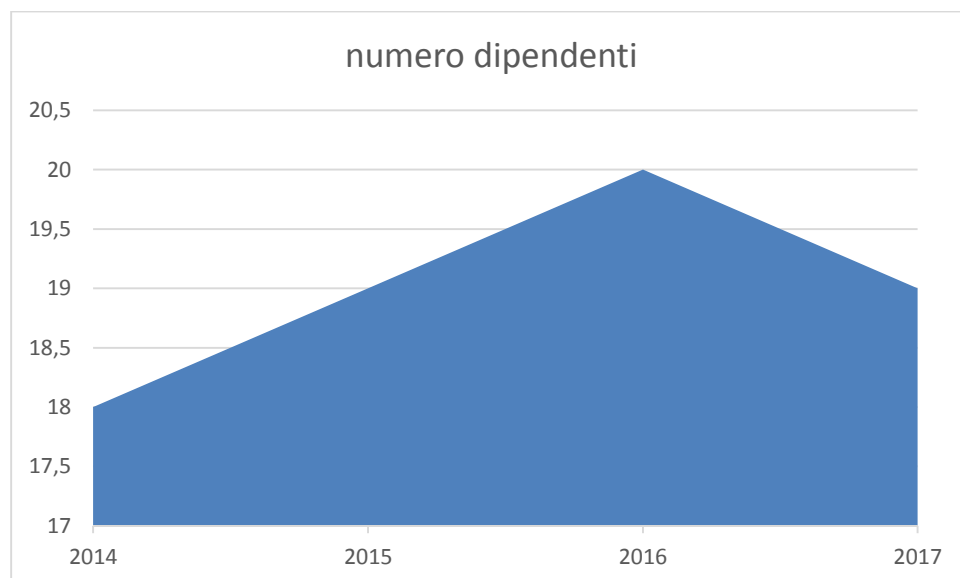
L'azienda tende a rispettare le forme di discriminazione positiva nell'assunzione di categorie protette nei limiti previsti dalla legge. La legge 68/99 stabilisce che le aziende con più di 15 dipendenti debbano assumere almeno un lavoratore appartenente alle categorie protette. La normativa prevede un crescendo di queste assunzioni, con l'aumentare dei dipendenti. Da 15 a 35 dipendenti prevede l'assunzione di una persona disabile, dai 36 ai 50 di due, da 51 a 150 in una percentuale del 7% più uno ecc.

In azienda al momento non ci sono disabili o appartenenti alle categorie protette in quanto non richiesto per legge e non individuati nel territorio richieste di lavoro da parte di queste categorie.

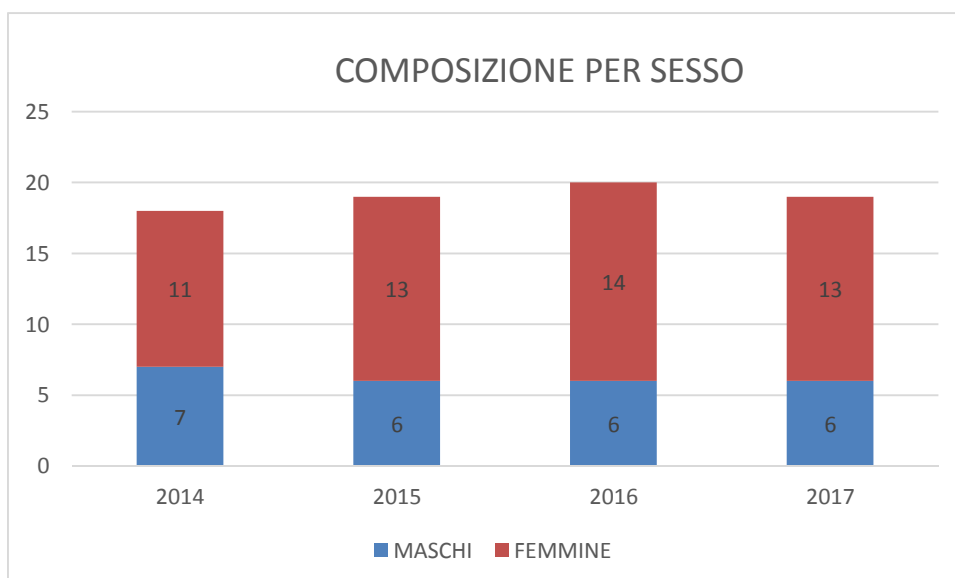
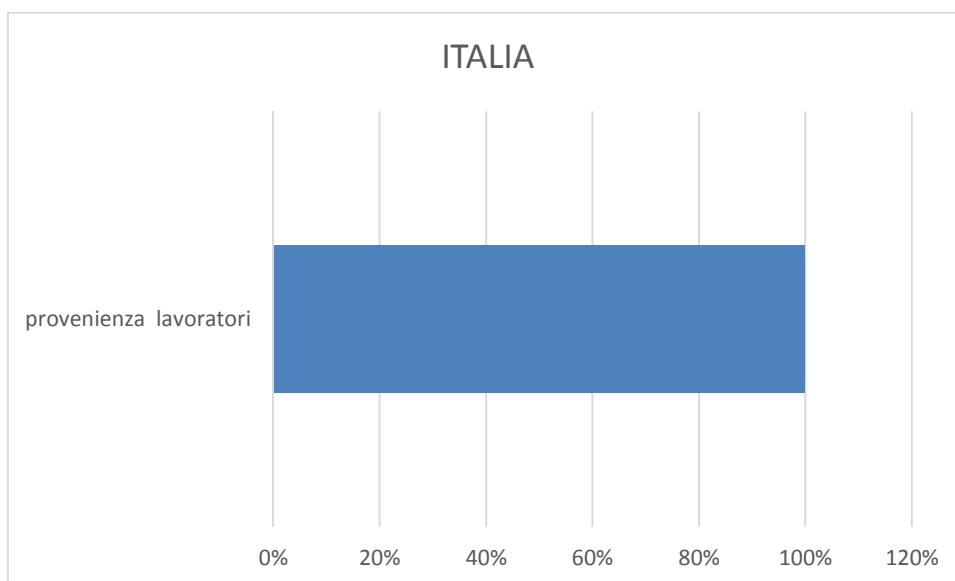
Buzio snc monitora al proprio interno il clima aziendale al fine di evitare che vi siano casi di maltrattamenti fisici e verbali e comportamenti che siano minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi per tutti i lavoratori dell'azienda ovunque essi operino.

Nella nostra azienda il SPT monitora costantemente l'assenza di tali situazioni e, se necessario, interviene prontamente per eliminare qualsiasi forma di possibile discriminazione.

L'azienda in alcun modo sottopone i lavoratori a test di gravidanza o verginità.



Distribuzione del personale per paese di cittadinanza:



*Il rapporto tra maschi e femmine risulta abbastanza equilibrato e si è mantenuto costante negli anni. Vi è una prevalenza di donne soprattutto nei ruoli impiegatizi mentre in area produttiva c'è un maggior equilibrio. Prevale il sesso femminile nelle attività di controllo qualità dovuta a una predisposizione naturale del sesso femminile a questo tipo di attività.

La proporzione tra maschi e femmine viene mantenuta sia a livello impiegatizio sia in area produttiva.



OBIETTIVO 2017:

Garantire parità di accesso alle opportunità occupazionali offerte da Buzio snc , favorendo le pari opportunità in azienda.

4.6 Pratiche disciplinari

L'azienda tratta tutto il personale con dignità e rispetto. In azienda è stato implementato un sistema di comunicazione graduale delle violazioni da parte dei lavoratori, al fine di incentivare una coesione tra direzione e lavoratori assieme ad una presa di coscienza da parte dei lavoratori degli errori che non devono essere ripetuti perché nocivi per la salute del e dei lavoratori e per l'efficienza aziendale.

In particolare la regola principale da adottare è seguire un iter graduale composto da :

- richiami verbali
- richiami scritti
- licenziamento

L'applicazione di tali azioni avviene in ottemperanza a requisiti previsti:

- nel T.U.81/2008;
- nel Contratto Collettivo Nazionale settore industrie alimentari.

Non ci sono in azienda casi di rimproveri verbali o scritti.



OBIETTIVO 2017:

Garantire parità di trattamento in caso di pratiche disciplinari ai dipendenti di Buzio snc adottando quanto previsto dalle procedure disciplinari. Puntare alla costante assenza di pratiche disciplinari e ad un clima di collaborazione e armonia.

4.7 Orario di lavoro

In Buzio snc l'orario di lavoro è composto da 40 ore settimanali, 8 ore al giorno, 5 giorni su 7.

Il personale impiegatizio rispetta il seguente orario: 8.00 - 12.30 ; 13.30 - 17.30. La pausa pranzo non può durare meno di 30 minuti.

Il personale in produzione lavora nei seguenti orari a seconda dei reparti:

7.30 - 12.00; 13.30 -17.00/ 8.00 - 12.00; 13.30 - 17.30

In particolare, l'azienda ottempera a quanto prescritto nel contratto collettivo nazionale metalmeccanici e nel Decreto Lgs. 66/2003. In particolare: la durata media dell'orario normale di lavoro non deve superare le 40 ore settimanali.

Il contratto nazionale richiede che non si eseguano più di due ore di straordinario al giorno e 8 ore la settimana. Inoltre:

- ogni lavoratore ha diritto nel corso delle 24 ore di un periodo minimo di riposo di 11 ore;
- la pausa di lavoro è prevista qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le sei ore;
- per ogni periodo di sette giorni il lavoratore deve beneficiare di un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore, di regola la domenica, a cui si sommano le 11 di riposo giornaliero
- ogni lavoratore deve beneficiare di ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane.

Attualmente la rilevazione delle presenze e il monitoraggio delle ore di straordinario viene gestita attraverso registrazione informatica delle timbrature con tablet o pc.

Come descritto sopra, vengono effettuate nell'anno alcune ore di straordinario ma non si superano mai le 250 ore annue.

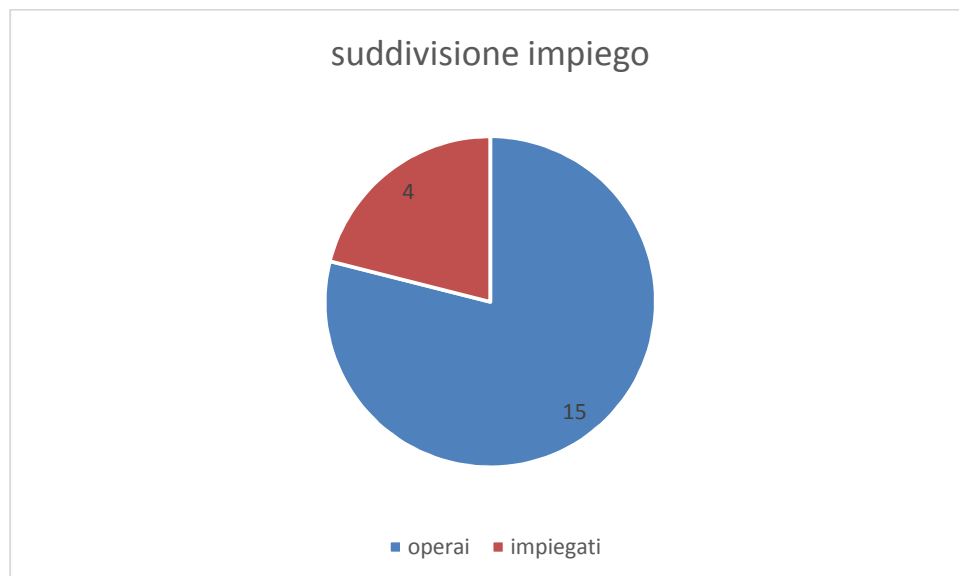


OBIETTIVO 2017:

Monitorare il rispetto del monte ore massimo di 250 ore previsto dal CCNL.
Garantire almeno 4 settimane di ferie al personale.

4.8 Retribuzione

La retribuzione è coerente con il contratto di lavoro settore metalmeccanico artigiano ed è superiore al livingwage. L'azienda tiene una copia del CCNL in azienda disponibile per i lavoratori (reception).



E' stato calcolato il livingwage basandosi sul salario di sussistenza calcolato dall'ISTAT per una famiglia del Nord Italia composta da tre persone (due adulti e un bambino da 4 a 10 anni) residente in una città di meno di 50.000 abitanti. L'importo è stato maggiorato del 10% quale salario discrezionale; da questo calcolo è risultato un valore pari a 1256 + 126 euro= 1382 euro al mese. Considerando un'ipotesi di impiego di entrambi coniugi, il salario minimo pro capite è pari a 691 euro al mese.



OBIETTIVO 2017:

Garantire il rispetto di quanto previsto dal CCNL applicato rispetto alla retribuzione dei dipendenti.
Garantire il rispetto del pagamento entro il 15 del mese.

4.9 Sistema di Gestione

Buzio snc si è dotato di un sistema di gestione della responsabilità sociale d'impresa conforme con i requisiti dello standard RjC CoP.

Di seguito una breve sintesi delle attività implementate per il mantenimento dei requisiti dello standard RjC CoP.

Politica per la responsabilità etica: (cf. punto 2.4)

Riesame della direzione: con cadenza annuale la direzione esamina i risultati del sistema di responsabilità sociale RjC. In tale occasione, la direzione verifica il raggiungimento di tutti gli obiettivi legati a tutti gli aspetti esaminati ed eventualmente imposta azioni correttive e approva il piano di miglioramento.

Pianificazione ed implementazione: in un'ottica di miglioramento continuo per una consapevolezza di tutto il personale in carico per gli argomenti legati agli aspetti di responsabilità sociale, Buzio snc attua e predispone piani formativi che integrano nelle attività formative anche corsi a vari livelli del personale relativamente alle tematiche di responsabilità sociale.

I fornitori vengono costantemente monitorati attraverso un sistema di raccolta di informazioni, di verifiche delle certificazioni in possesso.

Controllo dei fornitori: l'obiettivo di **Buzio snc** è quello di contribuire a migliorare le condizioni dei lavoratori su tutta la filiera produttiva.

L'azienda ha stabilito e mantiene attive procedure per la valutazione e la selezione dei fornitori, sulla base delle loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard RjC.

I requisiti stabiliti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali in questo campo sono:

- Selezione di fornitori affidabili e conformi ai requisiti etici
- Monitoraggio nel tempo delle prestazioni del fornitore
- Adozione, da parte del fornitore, di eventuali azioni correttive nel caso di non completa ottemperanza di requisiti etici
- Coinvolgimento del fornitore nel processo di miglioramento continuo del sistema di responsabilità sociale d'impresa.

La procedura sul monitoraggio e valutazione dei fornitori secondo RjC CoP è stata definita e si è cominciato ad attuarla contattando i fornitori e richiedendo loro l'adesione ai principi etici.

Operativamente, la valutazione dei fornitori è stata effettuata chiedendo l'adesione ai requisiti etici a tutti i fornitori, tramite invio del modulo di adesione.

Inoltre i fornitori sono stati categorizzati singolarmente; analizzando il livello di criticità calcolato basandoci su quattro indicatori; che sono:

Provenienza geografica (non vengono considerati fornitori situati in luoghi di conflitto o della categoria miniere artigianali)

Reputazione sul mercato (Problemi relativi ai punti della norma riscontrati in passato)

Buzio snc conserva le registrazioni circa l'impegno di tutti i suoi fornitori, relativamente alla responsabilità sociale, compreso tra l'altro il loro impegno scritto a:

- soddisfare tutti i requisiti dello standard RjC CoP.
- partecipare alle attività di sorveglianza messe in atto da Buzio snc.
- porre rimedio prontamente a qualunque non conformità identificata rispetto ai requisiti dello standard RjC CoP.
- Informare immediatamente ed in maniera completa Buzio snc di tutti i rapporti aziendali con altri loro fornitori o sub-appaltatori rilevanti.
- Fornire collaborazione durante le eventuali verifiche ispettive che terrà presso di loro Buzio snc.

In accordo con i principi di responsabilità sociale, Buzio snc ha ipotizzato di poter prevedere visite ispettive per i fornitori del settore gioielli e pietre preziose.

Nella pianificazione si tiene conto anche del reale impatto economico di quest'ultimo su Buzio snc.

Pianificazione e classificazione dei fornitori si trova nell'elenco fornitori Buzio snc .

Nel corso dei primi mesi del 2018 sono state raccolte il 55% delle adesioni richieste . Non sono ancora state effettuate verifiche presso i fornitori, ma sono previste per i prossimi mesi.

Problematiche e azioni correttive: la gestione dei reclami del sistema di responsabilità sociale garantisce tramite applicazione della procedura di richiamo/segnalazione la possibilità alle parti interessate di trasmettere segnalazioni o reclami, o fornire informazioni in merito al sistema di gestione etico, nonché al rispetto dei requisiti del sistema e dello standard di riferimento. Le comunicazioni in forma scritta (anche in forma anonima per quanto riguarda i dipendenti) possono riguardare:

- Le parti terze (fornitori, clienti ecc.); tali comunicazioni vanno trasmesse mediante posta, fax o mail ai contatti indicati sul modulo predisposto disponibile sul sito web aziendale.
- Dipendenti e collaboratori interni. Tali comunicazioni possono essere dirette coinvolgendo i rappresentanti del team RjC o in forma scritta come dettate nel Manuale di Responsabilità sociale e come sintetizzato nel modulo di reclamo / segnalazione..

Comunicazione interna: l'azienda si prefigge di divulgare e rendere disponibile la politica RjC a tutti i dipendenti e collaboratori dell'azienda. Tale iniziativa, in sintonia con la linea aziendale e divulgazione delle informazioni e delle attività svolte, nasce dalla consapevolezza dell'importanza del coinvolgimento dei dipendenti sulle tematiche affrontate dalla normativa RjC CoP. A questo proposito, l'azienda rende disponibile in bacheca aziendale la Politica etica , effettua formazione sui principi RjC CoP a tutto il personale e rende disponibile nella bacheca aziendale la copia del Bilancio Sociale .

Comunicazione esterna: comunicare nel dettaglio e informare nel modo corretto è stato sempre un obiettivo prioritario per Buzio snc . Un'esigenza che è cresciuta di pari passo con il moltiplicarsi, negli ultimi anni, dei mezzi d'informazione.

Ascoltare le esigenze dei clienti e dialogare con loro sono attività che forniscono un canale di ascolto utile per verificare il livello di soddisfazione degli utenti, e per conoscere la percezione dell'azienda in maniera puntuale ed esaustiva.

I canali utilizzati per trasmettere tali dati all'esterno sono:

- sito web su internet
- comunicazione via mail a clienti e fornitori di norma RjC CoPe delle procedure di responsabilità sociale

Accesso alla verifica: Buzio snc si adegua allo standard RjC CoP lasciando libero accesso agli auditor all'azienda per l'esecuzione dell'audit (tour dell'azienda, interviste individuali e di gruppo , analisi di documenti).

Registrazioni: Buzio snc mantiene appropriate registrazioni previste dal sistema di gestione per la responsabilità sociale al fine di dare evidenza della conformità ai requisiti dello standard RjC.

4.1 Alcuni dati ambientali

Buzio snc ha ottenuto a metà del 2017 la certificazione ISO 14001. Di seguito vengono riportati alcuni dati monitorati attraverso il sistema di gestione ambientale.

ACQUA			2014	2015	2016	2017	
Acqua potabile	Consumo acqua potabile totale	mc	Ufficio Amministrativo	405,00	405,00	436,90	486,67

Acqua potabile	Consumo acqua potabile / ore lavorate	mc/n°	elaborazione dati	0,01	0,01	0,01	
ENERGIA ELETTRICA				2014	2015	2016	2017
Risorse energetiche	Consumo energia elettrica	kWh	fatture ENEL	75.582	78.077	79.465	82.761
Risorse energetiche	Consumo totale energia elettrica	tep	elaborazione dati	14,13	14,60	14,86	
Risorse energetiche	Consumo energia elettrica / ore lavorate	kWh/n°	elaborazione dati	2.535,82	2.639,07	2.612,61	
METANO							
Risorse energetiche	Consumo totale metano	mc	fatture	3.146,61	2.701,77	3.056,67	3.538,38
Risorse energetiche	Consumo totale metano	tep	elaborazione dati	2,58	2,22	2,51	
Risorse energetiche	Consumo metano / ore lavorate	mc/n°	elaborazione dati	0,11	0,09	0,10	
RISORSE ENERGETICHE TOTALI							
Risorse energetiche	Consumo annuale TEP	tep	elaborazione dati	16,71	16,82	17,37	
Risorse energetiche	Consumo annuale TEP / fatturato	tep/€ * 10^6	elaborazione dati	0,01	0,01	0,01	