

BLS S.p.A. REPORT SOCIALE



Anno 2020

SOMMARIO

1. VISIONI E STRATEGIE.....	3
2. PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE	4
2.1 Identità	4
2.2 Assetto proprietario	4
3. STRUTTURA DEL REPORT	6
4. GOVERNANCE, IMPEGNI E STAKEHOLDERS	7
4.1 Adozione codici di condotta, principi e carte valori	7
4.2 Certificazioni.....	7
4.3 POLITICA DI SOSTENIBILITA'	7
4.3 Elenco degli stakeholders	7
5. INDICATORI DI PERFORMANCE SOCIALE	12
5.1 Risorse Finanziarie.....	12
5.2 Risultati gestionali	12
6. GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	13
6.1 Approccio	14
6.2 Struttura organico	17
6.3 Politica delle assunzioni	21
6.4 Procedure Disciplinari - segnalazioni	22
6.5 ORARIO DI LAVORO	22
6.7 Retribuzione	23
6.8 OBIETTIVI 2019	23
7. Salute E Sicurezza	24
8. PROCESSI PRODUTTIVI E PERFORMANCE AMBIENTALI	26
9. INFORMATIVA SUI PRODOTTI.....	34
10. RJC Code of Practices	35
11. RJC Chain of Custody	35
12. BIBLIOGRAFIA	36

1. VISIONI E STRATEGIE

Lettera agli stakeholder dell'Amministratore Delegato

BLS S.p.A. (Berica Lavorazioni Speciali) è nata nel 1993 come azienda specializzata nel recupero dei metalli preziosi da scarti prodotti nella lavorazione dei metalli preziosi; fusione di ceneri auro-argenterie con recupero significativo di metalli preziosi; commercio dei materiali preziosi, fusione semilavorati oro e argento.

Nell'agosto del 2016 diventa membro di RJC (Responsible Jewellery Council), a gennaio del 2017 consegue la certificazione allo *Standard CoC (Chain of custody 2012 version)*, il 30 settembre del 2018 completa il ciclo con l'adozione del codice CoP (*Code of practices 2013 version*).

La visione della Direzione e del Consiglio di Amministrazione è di mantenere il posizionamento se non accrescerlo nel settore nel recupero di metalli preziosi; per far questo l'organizzazione è attenta ai fattori esterni e alle loro modifiche in termini di esigenze tecniche, di prodotto, settoriali, servizio, culturali, sociali, ambientale e normativo.

Secondo le teorie sullo sviluppo sostenibile le imprese sono una delle principali cause di disequilibrio



ambientale e sociale, ma al tempo stesso sono gli attori che più di altri hanno il potere, in collaborazione con i governi e le organizzazioni della società civile, di migliorare la qualità dello sviluppo, perché le loro attività coinvolgono un ampio numero di soggetti diversi.

Saper gestire le relazioni con questi soggetti, al di là di quanto previsto dalle norme e dalle leggi, cioè la responsabilità sociale d'impresa, è fondamentale per la continuità e il successo dall'attività aziendale.

L'Amministratore Delegato

Massimo Mamprin

2. PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE

2.1 IDENTITÀ

<i>Ragione sociale</i>	BLS S.p.A.
Sede legale	
<i>Indirizzo</i>	Via Niccolò Tommaseo,76/D - 35131 Padova
<i>Telefono</i>	+39 0444410822
<i>Fax</i>	+39 0444410832
<i>Sito web</i>	www.berica.com
<i>e-mail</i>	info@berica.com
<i>C.F. e P.IVA</i>	00418950242 / 02536170281
Sede operativa e amministrativa	
<i>Indirizzo</i>	Via Industriale, 36 - Camisano Vicentino (VI)

2.2 ASSETTO PROPRIETARIO

Informazioni / Atto Costitutivo

Iscrizione Registro Imprese

P.IVA IT02536170281

C.F. 00418950242

CCIAA/REA PD 236561

Capitale sociale 3.000.000 € interamente versato.

Sistema di amministrazione e controllo

Presenza sul mercato dal 02/02/1971

Attiva dal 04/04/1994

Data termine: 31/12/2050

Forme amministrative

AMMINISTRATORI

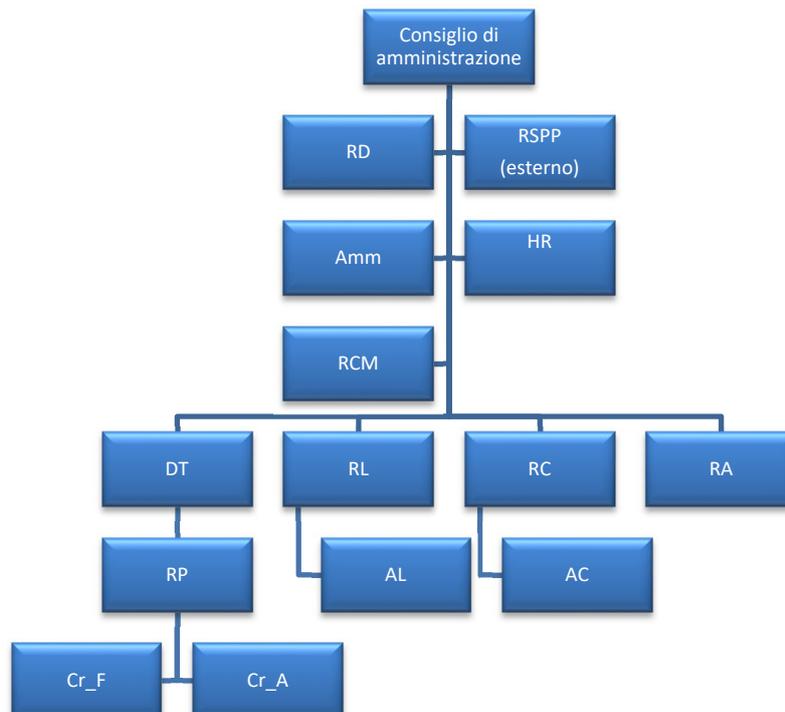
Massimo Mamprin, Chiara Mamprin

Collegio sindacale

Numero effettivi: 3

Numero supplenti: 2

Organigramma Aziendale:



3. STRUTTURA DEL REPORT

Il Report Sociale BLS risponde all'esigenza di comunicare in maniera trasparente, chiara e completa le proprie performance sociali.

Il documento rappresenta, quindi, per tutti gli stakeholders, un utile strumento di approfondimento del percorso intrapreso dall'azienda e orientato al raggiungimento di obiettivi sempre più ambiziosi in campo sociale, etico e ambientale.

Il report viene pubblicato annualmente.

La redazione del primo Report Sociale BLS è stata completata a Giugno 2018, l'ultima versione riporta l'aggiornamento dei dati al 31/12/2020, pubblicata a Settembre 2021.

Per il Report Sociale fare riferimento a: Massimo Mamprin

Email: amministrazione@berica.com

Il documento si pone i seguenti obiettivi:

- Dimostrare l'impegno assunto da BLS nei confronti dei suoi interlocutori;
- Sensibilizzare e favorire la conoscenza in materia di Responsabilità Sociale alle parti;
- Evidenziare il miglioramento continuo attraverso trend degli indicatori adottati.
- Rendicontare sulle prassi di Diligence in accordo alle linee guida OCSE.

Al fine di garantire l'attendibilità delle informazioni riportate nel bilancio sociale, sono state incluse grandezze direttamente misurabili, limitando il più possibile il ricorso a stime. I calcoli si basano sulle migliori informazioni disponibili o su indagini a campione.

4. GOVERNANCE, IMPEGNI E STAKEHOLDERS

4.1 ADOZIONE CODICI DI CONDOTTA, PRINCIPI E CARTE VALORI

BLS è socio Responsible Jewellery Council RJC da agosto 2016.

Ha adottato lo standard Code of practices – Cop e Chain – of Custody - CoC e si fa garante di promuovere prassi responsabili dal punto di vista etico, dei diritti umani, sociale e ambientale *in tutta la filiera dell'oro, dei platinoidi e di mantenere la tracciabilità dei materiali provenienti da filiera sostenibile.*

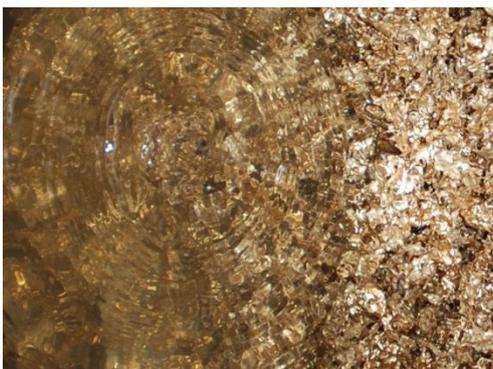
4.2 CERTIFICAZIONI

BLS è certificata da RJC per il:

- ✚ Code of Practices (CoP) certificato numero **00001415**
- ✚ Chain of custody (CoC) certificato numero **C0000 0154**

4.3 POLITICA DI SOSTENIBILITA'

La visione della Direzione e del Consiglio di Amministrazione è di mantenere il posizionamento se non accrescerlo nel settore nel recupero di metalli preziosi, per far questo l'organizzazione è attenta ai fattori esterni e alle loro modifiche in termini di esigenze tecniche, di prodotto, settoriali, servizio, culturali, sociali, ambientale e normativo.



La BLS S.p.A. ha adottato lo standard Code of practices – CoP e Chain – of custody - CoC e si fa garante di promuovere prassi responsabili dal punto di vista etico, dei diritti umani, sociale e ambientale *in tutta la filiera dell'oro e di mantenere la tracciabilità dei materiali provenienti da filiera sostenibile.*

La BLS S.p.A. è attenta ai fattori interni tipici del settore, dalla soddisfazione dei soci, alla soddisfazione e sviluppo delle risorse umane, dall'impiego di risorse finanziarie per promuovere gli investimenti, all'attenzione sugli aspetti di sicurezza e ambiente.

La BLS S.p.A. è attenta ai fattori strategici per conseguire specifici obiettivi di sviluppo tecnologico e economico che di volta in volta sono declinati nella pianificazione strategica.



La BLS S.p.A. è attenta ai fattori di sostenibilità interna ed esterna che si esplicano negli aspetti etici del lavoro, sociali e ambientali per questo ha fatto propri anche gli obiettivi RJC (Responsible Jewellery Council), condividendo *la visione che prevede l'istituzione di una filiera globale responsabile, capace di promuovere la fiducia nel settore mondiale della gioielleria e dell'orologeria.*

BLS si fa promotore e sostenitore della politica espressa nelle linee guida OCSE (Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas) in merito all'approvvigionamento responsabile da aree di conflitto e ad alto rischio.

Siamo consapevoli che le attività di estrazione, commercio, movimentazione ed esportazione di minerali provenienti da zone di conflitto e ad alto rischio possono comportare rischi con effetti negativi significativi per tutta la filiera e per la nostra organizzazione.

Ci impegniamo al rispetto dei diritti umani, a non contribuire ai conflitti, a denunciare e non praticare la corruzione, le false dichiarazioni di provenienza, il riciclaggio di denaro e al pagamento di imposte, oneri e diritti ai governi, al rispetto della legislazione nazionale e internazionale.

Ci impegniamo di adottare, diffondere la politica di un approvvigionamento responsabile di minerali provenienti da zone di conflitto ad alto rischio o sospette presso i nostri fornitori e clienti e di operare con azioni di rimedio quando saremo a conoscenza di situazioni non coerenti con quanto dichiarato.

Ci impegniamo ad astenerci da qualsiasi azione che contribuisca a finanziare conflitti e ci impegniamo a rispettare le pertinenti risoluzioni sanzionatorie delle Nazioni Unite ovvero, ove applicabile, le leggi nazionali che applicano dette risoluzioni.

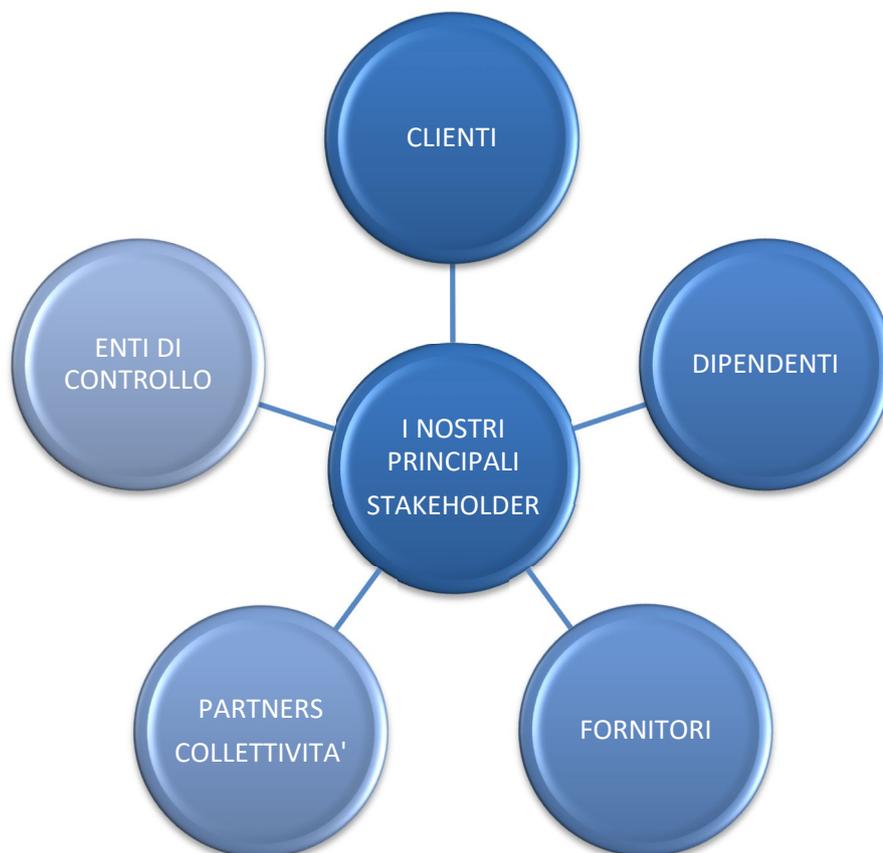
Ci impegniamo a integrare considerazioni etiche, relative ai diritti umani, sociali e ambientali nelle nostre attività quotidiane, nella programmazione aziendale e nei processi decisionali.

In sintesi una organizzazione che evolva nella cultura sociale e che produca benessere, consapevolezza e sia sostenibile negli anni per la soddisfazione di tutte le parti interessate.

**Si riporta che annualmente la Direzione discute e valuta eventuali aggiornamenti alla Politica al fine di tenerla aggiornata alla Mission e alla Vision aziendale.*

4.3 ELENCO DEGLI STAKEHOLDERS

Gli stakeholder di BLS



Le aspettative degli stakeholder si riassumono in:

- Preservare la credibilità e la reputazione dell'azienda per garantire uno sviluppo sul mercato.
- Rispetto dei principi etici e di sicurezza del lavoro
- Non incorrere in sanzioni che possano mettere a rischio la continuità aziendale, la redditività ed il mantenimento occupazionale
- Mantenimento della solidità economico/finanziaria
- Lavorare con basso livello di stress con un clima aziendale positivo attraverso un buon rapporto tra colleghi e con il management
- Migliorare la collaborazione dimostrando atteggiamenti consapevoli nei confronti dei dipendenti



- Creare sinergie con l'esterno per perseguire il miglioramento dell'organizzazione e di clienti/fornitori/partner

PRATICHE DI DIALOGO ED ASCOLTO DEGLI STAKEHOLDER

BLS, consapevole dell'importanza dell'ascolto degli stakeholder, ha intrapreso un percorso di sviluppo di pratiche di dialogo che si riassumono nelle seguenti:

- Redazione del Bilancio Sociale con cadenza annuale, a partire dal 2019 e pubblicazione nel sito aziendale
- Consultazione degli auditor esterni durante le verifiche ispettive
- Raccolta dei suggerimenti dei lavoratori attraverso apposita procedura e analisi con i loro rappresentanti delle soluzioni proposte ed implementate
- Questionario di due diligence ai lavoratori
- Monitoraggio periodico dei fornitori attraverso l'aggiornamento della documentazione

Contesto interno:

Parti interessate	Fattori critici di successo
Proprietari ed azionisti	Risultati gestionali, reputazione
Manager (process owner)	Conoscenza
Dipendenti e collaboratori	Diritti del lavoro, sicurezza, continuità
Organismo di vigilanza	Tutela delle parti interessate

Contesto esterno:

Parti interessate	Fattori critici di successo
Clienti	Reputazione, servizio, qualità
Fornitori	Reputazione, continuità di fornitura, flussi passivi
Partner (consulenze, servizi)	Reputazione, continuità del rapporto, flussi passivi
Partners Finanziari	Ritorno dell'investimento, profittabilità
Assicurazioni	Basso indice di rischio, eventi



Enti regolatori

Rispetto legislativo

Collettività

Opportunità di lavoro, rispetto ambiente, partecipazione sociale

Collettività

BLS interagisce in particolare con associazioni sportive locali ed al bisogno con le associazioni di volontariato sul territorio in cui opera.

Contesto dell'organizzazione e rischio:

BLS non si approvvigiona presso aree di conflitto o ad alto rischio così come definito nelle linee guida OCSE, il processo di DUE DILIGENCE con clienti e fornitori non ha segnalato nessuna situazione di rischio nel periodo 2018 – 2020. I livelli di rischio sono valutati in via esemplificativa in relazione: alla natura giuridica; al comportamento tenuto al momento del compimento dell'operazione o dell'instaurazione del rapporto continuativo o della prestazione professionale; all'area geografica di residenza o sede del cliente o della contraente; alla frequenza e il volume delle operazioni e la durata del rapporto continuativo o della prestazione professionale.

MONITORAGGIO FORNITORI

E' continua e presidiata l'attività di monitoraggio dei fornitori in particolare di quelli ritenuti critici per la BLS.

La direzione ha definito i criteri di monitoraggio e le modalità di analisi del rischio sulla base dei fattori che possono impattare sulla sostenibilità etica (sicurezza, diritti umani) e sulla base dei fattori legati agli aspetti di corruzione e provenienza del metallo e delle pietre

La procedura si differenzia per i fornitori di servizi, materiali, attrezzature e clienti, per i fornitori e clienti certificati CoP la procedura di qualifica può essere semplificata in relazione al grado di conoscenza e storicità del rapporto.

Le criticità sono valutate attraverso un percorso di valutazione dei rischi della catena di fornitura che in base al tipo di lavorazione, dimensione aziendale, settore di riferimento, area di lavoro, determina se vi possono essere elevati rischi sociali.



Tale valutazione ha determinato un piano di monitoraggio annuale che ha portato anche per il 2019 la verifica il cui risultato è stato positivo.

OBIETTIVI DI COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Gli obiettivi per l'anno 2021 sono i seguenti:

- **Monitoraggio periodico dei fornitori attraverso l'aggiornamento della documentazione**

L'ufficio acquisti è il responsabile per la gestione e il trattamento dei dati (Reg. UE 2016/679 ("Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali")), mantiene le registrazioni per clienti, fornitori e dipendenti.

5. INDICATORI DI PERFORMANCE SOCIALE

5.1 RISORSE FINANZIARIE

BLS presenta una struttura patrimoniale equilibrata con una buona correlazione temporale tra fonti e impieghi. Il grado di capitalizzazione è di oltre € 5.000.000, i flussi passivi e attivi sono coperti con capitali propri.

La contabilità finanziaria è gestita dall'esperto contabile che fornisce periodicamente al responsabile dell'amministrazione i resoconti finanziari, articolati nel conto economico, il bilancio, lo stato economico oltre alle note e agli allegati ai documenti contabili.

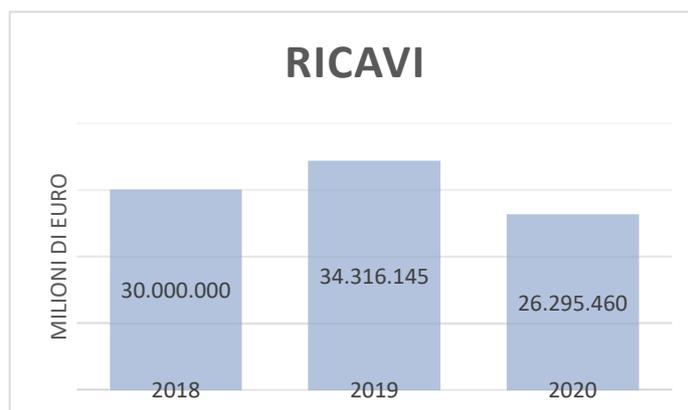
Il bilancio è portato a conoscenza dei soci per le finalità interne di conoscenza, per gli aspetti fiscali e per le richieste di finanziamenti, non è richiesta la pubblicazione dei bilanci.

5.2 RISULTATI GESTIONALI

Il trend di crescita di BLS consolidato nel 2018 – 2019 in linea con il budget è stato generato dal consolidamento del mercato, dalla fidelizzazione dei clienti e dal servizio offerto in un contesto di sviluppo alle tematiche sociali e settoriali.

Nel corso del **2020** la situazione pandemica ed il Lockdown primaverile ha causato una contrazione del fatturato rispetto ai due anni precedenti:

Nel 2020 sono stati **fatturati 26.295.460 milioni di euro.**



6. GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

Il rapporto che abbiamo creato nel corso degli anni con le persone che ogni giorno lavorano con noi ci ha permesso nel corso degli anni di costruire un legame di fiducia che si rinnova giorno dopo giorno e si rafforza con la nostra crescita aziendale.

Siamo convinti e ancor più crediamo che il rapporto con le nostre persone debba avere l'obiettivo primario di favorire la loro crescita, il loro percorso professionale;

Applichiamo un approccio focalizzato sempre sul lavoro di squadra, lavoro basato sulla condivisione e sulla comunicazione.

Poniamo tutta la nostra attenzione ed il nostro tempo alla selezione delle persone che entrano nel nostro TEAM di lavoro.

I diritti umani sono quei diritti che ci spettano semplicemente perché siamo esseri umani. Essi rappresentano le condizioni universalmente riconosciute e consentono ad ogni individuo di preservare la sua dignità.

Cosa sono i diritti umani:

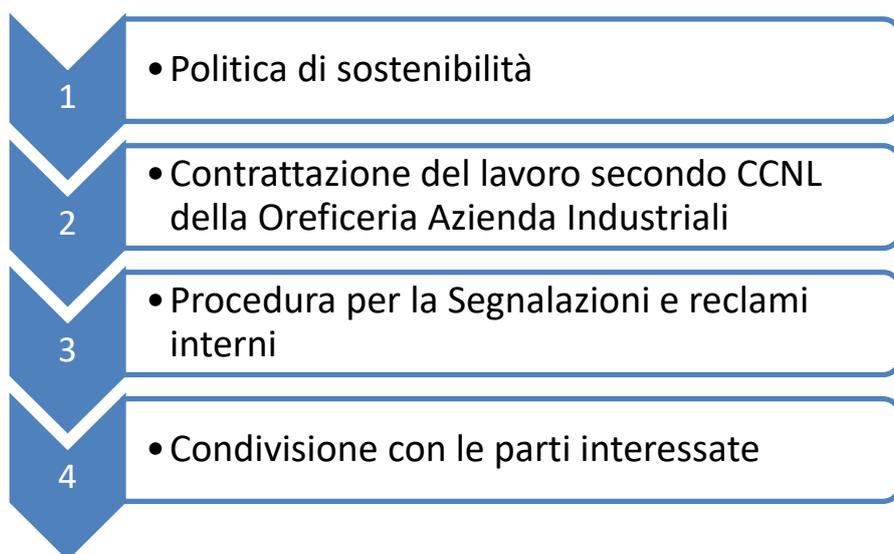
- Diritti sociali, culturali ed economici – come il diritto a partecipare ad attività culturali, il diritto al cibo, il diritto all’acqua potabile e all’igiene e il diritto all'educazione;
- Diritti dei lavoratori – come il diritto alla libertà di associazione e all’effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva, e la libertà dal lavoro forzato, dal lavoro minorile e dalla discriminazione;
- Diritti civili e politici – come il diritto alla vita e alla libertà, la libertà di espressione, e l’uguaglianza davanti alla legge.

BLS non ricorre né dà sostegno all’utilizzo del lavoro forzato o obbligato, non trattiene documenti d'identità in originale e non richiede al personale di pagare “depositi” all'inizio del rapporto di lavoro. Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato in Azienda è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l’Azienda.

Il personale ha il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa standard, ed è libero di porre fine al rapporto di lavoro, dandone ragionevole preavviso al datore di lavoro.

All’interno dell’azienda non sono presenti lavoratori iscritti a sindacati, BLS rispetta la volontà di adesione ai lavoratori e mantiene il dialogo aperto con le istituzioni sindacali al bisogno.

6.1 APPROCCIO





La politica di reclutamento del personale si basa sulla selezione del personale sulla base delle competenze richieste al ruolo senza discriminazione alcuna, le informazioni sono gestite secondo la regolamentazione sulla privacy.

Il contratto nazionale della oreficeria è il punto di riferimento per la categoria e applicato integralmente secondo le disposizioni nazionali. I diritti sindacali e di espressione sono tutelati e accolti dalla Direzione.

Sono riconosciute oltre le disposizioni nazionali e internazionali le convenzioni internazionali, le dichiarazioni sui diritti umani e i patti internazionali.

Tutele:

Sono tutelati secondo contratto nazionale i diritti familiari, le gravidanze verificando la salubrità delle attività, i controlli medici periodici, le valutazioni di rischio per le attività specifiche al fine di tutelare il diritto a un ambiente di lavoro sano e sicuro e il livello di stress da lavoro correlato.

Fornendo percorsi formativi e dotazioni per mitigare il rischio di incidenti sul posto di lavoro e prevenire situazioni di disagio fisico.

L'orario di lavoro è gestito secondo il contratto nazionale, orario settimanale copre le 40 ore, gli straordinari sono gestiti a livello contrattuale e con basso ricorso.

Lo sviluppo di carriera e di retribuzione tiene conto delle competenze acquisite internamente o esternamente senza alcuna discriminazione

Il lavoro minorile è definito con età inferiore ai 18 anni e si intendono tutte quelle forme che possono privare i minori della loro infanzia e fanciullezza, del loro potenziale e della dignità e che è dannoso per il loro sviluppo sul piano sociale, fisico e mentale. Si riferisce a lavoro mentalmente, fisicamente e moralmente pericoloso o dannoso per i minori e che interferisce con la loro scolarizzazione:

- Privandoli dell'opportunità di andare a scuola;
- Obbligandoli a lasciare la scuola prima del tempo;
- Imponendo loro di cercare di combinare la frequentazione della scuola con un lavoro eccessivamente prolungato e pesante.

La politica di BLS prevede che i contratti di apprendistato non siano utilizzati allo scopo di fornire ai giovani lavoratori, per una stessa quantità e tipologia di lavori, una retribuzione inferiore rispetto ai lavoratori adulti, ma quale opportunità per inserirsi in azienda, secondo la disciplina in materia di apprendistato professionalizzante dal "Testo unico dell'apprendistato D. Lgs n.167/2011, modificato dal D.L. n: 34/2014 convertiti in legge N 78/2014 per quanto non contemplato si fa riferimento al contratto di settore.

La video sorveglianza non è utilizzata per finalità di controllo anche indiretto sull'attività professionale dei dipendenti, ma a tutela del patrimonio aziendale e di sicurezza sul lavoro (prevenire e reprimere tentativi di rapina /furto e/o danneggiamento), secondo il D. Lgs N 196/2003 ed il provvedimento Generale 08/04/2010 del Garante per la Privacy in materia di videosorveglianza è stato autorizzato dall'ispettorato territoriale del lavoro di Vicenza.

I propri mezzi hanno installato il sistema di localizzazione satellitare, autorizzato secondo l'art.4 L. n. 300/70, al fine di ottimizzare la sicurezza disincentivando i fenomeni criminosi da parte di terzi.

L'accesso di personale esterno è registrato all'entrata e all'uscita e sono fornite indicazioni sulla sicurezza in stabilimento.

Il CCNL di riferimento disponibile presso l'amministrazione fornisce tutte le indicazioni necessarie, in fase di assunzione è illustrata la composizione della busta paga e le principali indicazioni contrattuali.

Utilizzo dei beni aziendali e tutela dell'immagine aziendale

Ogni dipendente ha il dovere di operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili, nel rispetto delle norme di sicurezza e rispetto dell'ambiente previste dalla legge.

L'utilizzo dei beni messi a disposizione dalla Società è consentito solo nell'ambito dell'attività svolta presso BLS salvo esplicita autorizzazione per l'utilizzo fuori dall'ambito aziendale.

I dipendenti, nel limite del possibile e senza comunque porre mai a repentaglio la propria incolumità, devono operare al fine di ridurre il rischio di furti, danneggiamenti o altre minacce ai beni ed alle risorse assegnate, informando in modo tempestivo le funzioni preposte in caso di situazioni anomale.

È vietato al personale dipendente pubblicare su social network, blog e in generale su siti internet, materiale o informazioni che possano ledere l'immagine della Società, la sua serietà e/o comprometterne in qualsiasi modo la competitività sul mercato.

Utilizzo del telefono cellulare a scopi personali

E' fatto divieto l'utilizzo del telefono cellulare per scopi personali nel corso dello svolgimento dell'attività lavorativa, salvo particolari ed urgenti necessità, con preventiva richiesta di autorizzazione.

E' fatto altresì divieto l'utilizzo di qualsiasi altro congegno elettronico per scopi personali durante l'attività lavorativa.



Libertà di associazione

Attualmente la società non è sindacalizzata, non ci sono mai state richieste in tal senso sebbene sia data piena facoltà di organizzarsi secondo le modalità previste dall'ordinamento nazionale.

Nessuna pratica relativa al lavoro forzato, vincolato ecc. è praticata all'interno dell'organizzazione.

Welfare:

Il nostro obiettivo è voler riconoscere le potenzialità del valore del nostro capitale umano, nell'azienda, nella famiglia, nella società.

Crediamo fortemente che il benessere delle nostre persone rappresenti una grande opportunità per noi, per la nostra azienda ma in primis per migliorare la qualità di vita dei nostri lavoratori, crediamo che nei prossimi anni il Welfare debba diventare per la nostra azienda parte integrante del nostro impegno.

Con il 2018 sono stati riconosciuti ai dipendenti in accordo con il contratto collettivo di settore rinnovato a maggio 2021 i piani di "flexible benefits" e l'iscrizione al fondo di assistenza sanitaria integrativa.

Con l'accordo siglato in data 22.04.2021, in applicazione di quanto previsto dall'art.2, c. 3, del CCNL 18.05.2017, la parti interessate Federorafi e Fim – Cisl , Fiom – Cigl, Uilm – Uil hanno confermato che il citato CCNL resta in vigore fino a che non sarà sostituito da successivo contratto nazionale.

L'azienda è consapevole che a decorrere dal 01.06.2021, dovrà mettere a disposizione dei lavoratori, secondo le modalità previste dell'Art. 43 Disciplina Comune del CCNL 18.05.2017, strumenti di welfare del valore di euro 200,00 da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo.

6.2 STRUTTURA ORGANICO

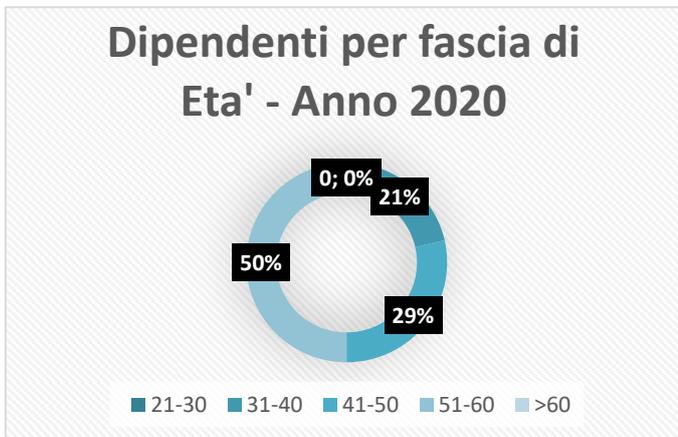
Nella gestione delle nostre persone privilegiamo sempre i contratti a tempo indeterminato, al fine di fidelizzare il rapporto con tutte le nostre persone, questo ci ha permesso di investire nella loro crescita professionale e di mantenere un ambiente sereno in cui ogni lavoratore ha pari opportunità e diritti.

Applichiamo e teniamo sempre come riferimento le relazioni industriali in essere, applichiamo il CCNL Orafi e Argentieri Industria.

Composizione del personale per età - La distribuzione dell'età del personale si concentra nella fascia 40-65 anni.

Fascia di età	2018	2019	2020
21-30	2	0	0
31-40	1	3	3
41-50	6	5	4
51-60	3	6	7
>61	2	1	0
Totale dipendenti	14	15	14

Composizione organico per età



L'età media dei nostri lavoratori è compresa tra i 51 -60 anni.

La fascia di età compresa tra i 31 anni e i 40 anni è in media del 21%: le nostre persone di età compresa tra i 41 e 50 anni sono una media del 29%: essa rappresentano l'età del maggior coinvolgimento, stabilità aziendale e crescita professionale e individuale.

Le nostre persone di età compresa tra i 51 e 60 anni sono una media del 50% rappresentano per la nostra azienda la testimonianza della crescita nel tempo oltre ad essere un'importantissima risorsa per il tramando della nostra cultura e per la formazione ai più giovani.

Come di denota dal grafico i lavoratori hanno un'anzianità lavorativa in azienda determinata dal buon clima aziendale.

Il 57% dei lavoratori è in azienda da almeno 20-30 anni lavorativi.

Composizione del personale per tipo di contratto

In relazione alle tipologie contrattuali adottate da BLS, i dipendenti a tempo determinato e indeterminato nel corso del 2020 rappresentano il 100%.

La variazione di personale tra il 2018 – 2020 non hanno avuto incrementi particolari si è rilevata piuttosto costante.



Tipologia di Contratto	Anno	2018	2019	2020
Organico a tempo determinato e indeterminato	N°	14	15	14

Composizione organico	Anno	2018	2019	2020
Impiegati	N°	5	6	5
Operai	N°	9	9	9
Apprendisti	N°	1	0	0



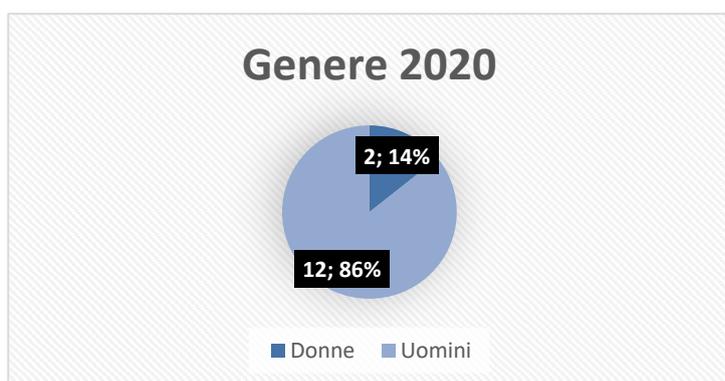
BLS applica il criterio meritocratico, quindi a tutti i dipendenti è data la possibilità di avanzare di livello qualora aumentino le proprie competenze, professionalità e capacità organizzativa.

Tutti i lavoratori assunti con la qualifica di Operai sono assunti con i seguenti livelli 3° - 4° - 6° livello, gli impiegati sono assunti con i seguenti livelli 3° - 4° - 5°.

Il livello minimo salariale risulta essere il 3° Livello, che consente ai lavoratori di poter avere un lavoro dignitoso in grado di soddisfare le esigenze famigliari.

Nel 2020 la composizione dell'organico divisa per genere risulta essere stata la seguente:

Genere	2020
Donne	2
Uomini	12
Totale dipendenti	14



L'azienda, consapevole dell'importanza del ruolo delle donne nell'organizzazione è impegnata ad incentivare sul territorio l'assunzione di donne nel proprio organico, attualmente le donne occupano principalmente funzioni impiegatizie o tecniche in laboratorio.

BLS non permette alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo tra lavoratori e tra lavoratori e Azienda, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, nei luoghi di lavoro.

Formazione

Al fine di accrescere le competenze dei collaboratori, ogni anno l'azienda si impegna attraverso la formazione tecnica interna a trasferire le competenze ai lavoratori, unitamente viene sempre organizzata la formazione

obbligatoria della Sicurezza sul Lavoro. È prevista formazione interna per il trasferimento di competenze aziendali a sostegno dei cambiamenti di personale in ruoli chiave.

6.3 POLITICA DELLE ASSUNZIONI

Al fine di attrarre le risorse migliori, la politica dell'azienda per le assunzioni intende garantire uguali opportunità a tutti i candidati, evitando qualsiasi tipo di discriminazione.

La valutazione dei candidati è basata sulle competenze, sulle conoscenze, sulla formazione e sulle precedenti esperienze maturate, declinandoli sulle specifiche esigenze.

Assunzioni	Anno	2018	2019	2020
Femmine	N°	0	0	0
Maschi	N°	1	2	0

Turnover	Anno	2018	2019	2020
Cessati	N°	0	1	1
Assunzioni	N°	1	2	0

Suddivisione assunti per titolo di studio

Titolo di studio	Anno	2018	2019	2020
Laurea	N°	3	3	3
Diploma superiore	N°	5	5	4
Licenza media	N°	6	7	7



Come si può notare dal grafico il 21% della popolazione aziendale ha una Laurea specialistica ed il 29% ha un diploma Superiore.

6.4 PROCEDURE DISCIPLINARI - SEGNALAZIONI

Il contratto CCNL della Oreficeria Azienda Industriali definisce le modalità per la gestione dei provvedimenti disciplinari.

Nel triennio 2018-2019 -2020 non si sono registrate segnalazioni /reclami da parte del personale interno e nemmeno dall'esterno.

6.5 ORARIO DI LAVORO

BLS applica un orario lavorativo che rispetta pienamente le regole stabilite dal Contratto Nazionale della Oreficeria Azienda Industriali del 2017 e delle leggi applicabili in materia.

Orari di Lavoro:

Lunedì-Venerdì: dalle 8:30 alle 12:30 e dalle 13:30 alle 17:30

Part time

Lunedì-Venerdì: dalle 8:30 alle 12:30

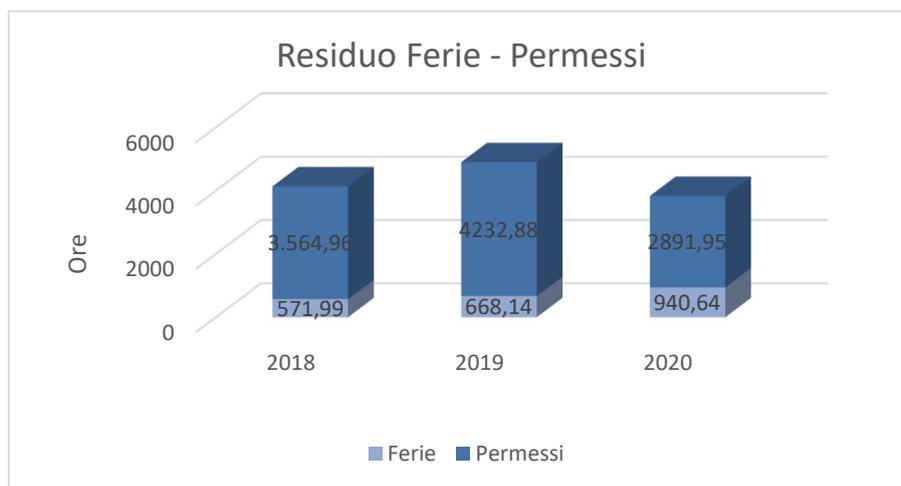
Lunedì-Venerdì: dalle 8:30 alle 15:30

Media ore medie lavorate	Anno	2018	2019	2020
(Media 52 settimane)	H/sett.	31,73	32	30,66

Residuo ferie e permessi

Le ferie e i permessi sono retribuiti sulla base degli accordi sindacali (CCNL) dal 2017 l'obiettivo è di incoraggiare l'utilizzo delle ferie e dei permessi da parte del personale.

Residuo	Anno	2018	2019	2020
Ferie	Ore	571,99	668,14	940,64
Permessi	Ore	3.564,96	4232,88	2891,95



6.7 RETRIBUZIONE

BLS corrisponde ai propri dipendenti una retribuzione in linea con la contrattazione collettiva della Oreficeria Azienda Industriali del 2017.

L'azienda applica correttamente il CCNL Orafi e Argentieri Industriali.

6.8 OBIETTIVI 2020 – 2022

L'organizzazione intende nel corso dei prossimi due anni perseguire il seguente obiettivo:

Laboratorio  accreditamento del laboratorio interno con riferimento alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17025.

Immobile  ampliamento capannone e laboratorio interno

7. SALUTE E SICUREZZA

La struttura di governo del sistema di gestione per la sicurezza in azienda è composta da:

(Datore di lavoro)
RSPP (Consulente esterno)
RLS (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)
Medico competente
Preposto
Nomina Addetti primo soccorso
Addetti anti incendio

Il personale è formato secondo quanto previsto dal D. Lgs 81/08 e s.m.i., l'Accordo stato regione 2012 e in particolare secondo quanto previsto dall' Articolo 36 - Informazione ai lavoratori, Articolo 37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

Il sistema di gestione per la sicurezza ha preso in esame i seguenti aspetti (elenco dei principali documenti):

- Documento di valutazione dei rischi (DVR)
- Documento di valutazione dei rischi da agenti chimici
- Documento di Valutazione dei Rischi da Atmosfere Esplosive
- Documento di valutazione del rischio Campi elettromagnetici
- Documento di valutazione del rischio di incendio
- Piano di Emergenza
- Documento di Valutazione del Rischio da movimentazione manuale dei carichi
- Documento di Valutazione del Rischio Rumore
- Documento di Valutazione del Rischio Vibrazioni
- Documento di Valutazione del Rischio Stress da lavoro-correlato

Il sistema di prevenzione aziendale è costituito da Istruzioni tecniche di processo ed Istruzioni tecniche di sicurezza inerenti le varie attività, basate su quanto emerge dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), realizzato in conformità alle linee guida europee.

Non sono stati rilevati situazioni di pericolo e non ci sono stati incidenti nel corso del triennio 2018 - 2020.

Le risorse messe in campo a livello preventivo e di rispetto normativo sono: nomina del RSPP, formazione, pratiche di controllo periodiche (Estintori, Allarme, Visite mediche ecc.) ed attenuazione di possibili impatti sulla salute e sicurezza dei lavoratori.

Infortuni	Anno	2018	2019	2020
	N°	0	0	0

“Infortuni zero”

Grazie al mantenimento della cultura sulla sicurezza, l’azienda cerca di perseguire l’obiettivo di “infortuni zero” ogni anno. Gli aspetti appena esposti vengono presentati annualmente al riesame della direzione, insieme al piano di formazione dedicato.

La gestione degli infortuni è monitorata con moduli e indagini dedicate

Lo scopo è individuarne cause, conseguenze e azioni di miglioramento. Per incrementare l’efficacia di tale sistema si sfruttano anche analisi relative agli eventi avvenuti, come infortuni ed incidenti, o mancati tali – ovvero i cosiddetti quasi-infortuni e i quasi-incidenti.

L’importanza dei Referenti dei Lavoratori per la Sicurezza interni (RLS)

A queste indispensabili figure a cui i dipendenti possono segnalare le Non Conformità (N.C.) o avanzare suggerimenti, e sono definite le procedure per la richiesta di consultazione dei documenti di sicurezza.

Un protocollo sanitario per ogni mansione

Oltre alla presenza di Istituti di controllo di medicina sul lavoro, tramite i medici del lavoro individuati e nominati per ogni sito produttivo, ogni dipendente è tutelato secondo un protocollo sanitario che ne identifica la mansione, e di conseguenza gli accertamenti obbligatori da effettuare con specifica calendarizzazione.

Il piano di emergenza interno all’Azienda

Scopo primario del piano è quello di stabilire una procedura guida di risposta all'emergenza che definisca i ruoli, le responsabilità ed i compiti di ciascuna funzione per affrontare in maniera organizzata l'evento in questione. Prevede politiche e processi che permettono ai lavoratori di prevenire infortuni.

8. PROCESSI PRODUTTIVI E PERFORMANCE AMBIENTALI

BLS S.p.A. fornisce servizi alle imprese del settore quali il trattamento dei metalli preziosi ed il recupero dei metalli nobili dagli scarti di lavorazione e dai rottami di metalli non ferrosi.

Si occupa di qualsiasi recupero industriale nel settore dell'oreficeria, dell'argenteria e più in generale in quello dei metalli preziosi. Fornisce servizi alle imprese del settore quali il trattamento dei metalli preziosi ed il recupero dei metalli nobili dagli scarti di lavorazione e dai rottami di metalli non ferrosi.

- **Vendita di lingotti** di varie pezzature, eventualmente confezionati in blister e/o incisi con tecnica laser o con punzonatura classica
- **Trattamento ceneri auro-argentifere** e platinifere/palladiate per recupero di metalli preziosi
- **Acquisto di rottami in oro e argento** da compro oro, operatori professionali in oro ed anche da clientela privata
- **Vendita di oro** da investimento a imprese e a privati
- **Analisi, affinazione e recupero** di metalli preziosi

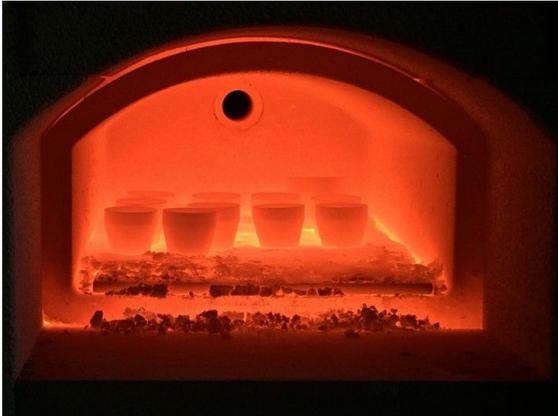
I nostri impianti ci permettono di **affinare celermente verghe contenenti metalli preziosi** ottenendo oro, argento, platino, palladio, rodio e rame al massimo livello di purezza.

Nel nostro laboratorio scegliamo e applichiamo caso per caso i metodi più adeguati per **determinare il titolo dei metalli nobili** contenuti nei campioni fornitici.

La nostra procedura di analisi consiste in un controllo preliminare del materiale attraverso l'impiego della **strumentazione XRF**, dopo di che proseguiamo scegliendo il metodo di analisi più adeguato alla composizione chimica dell'oggetto.



Con il metodo del **saggio del fuoco** (coppellazione) determiniamo il titolo di oro e argento in un range che va dai pochi millesimi fino ad arrivare alla quasi purezza del metallo, mentre con l'ausilio di un ICP-OES determiniamo il contenuto degli elementi chimici nell'ordine di parti per milione.



Annualmente il laboratorio partecipa a **proficiency test** attraverso circuiti inter laboratorio determinando il titolo di oro e argento in leghe incognite.



Garantiamo ai nostri clienti il ciclo completo per il trattamento delle ceneri, dei recuperi dei laboratori orafi e argentieri, dei residui industriali contenenti metalli preziosi e dei rottami in oro e argento: dall'incenerimento, alla macinazione, con successiva vagliatura, fusione ed affinazione. Durante questo ciclo **BLS** garantisce al cliente assoluta trasparenza, dando la disponibilità al cliente di **assistere a tutte le fasi di lavorazione**.

La valutazione degli aspetti e degli impatti ambientali legata ai nostri processi è formalizzata nell'Analisi ambientale; dall'analisi si conferma l'osservanza delle leggi e regolamenti applicabili; gli impatti ambientali sono trascurabili e prevalentemente riguardano le emissioni, la gestione di prodotti chimici per le lavorazioni e i rifiuti.

L'Analisi Ambientale (A.A.) effettuata presso BLS S.p.A. ha avuto lo scopo di acquisire una conoscenza completa, approfondita e documentata degli aspetti ambientali correlati alle proprie attività, ai propri prodotti e servizi nonché valutare gli impatti ambientali più significativi in base ai quali fissare gli obiettivi di miglioramento.

Si riporta che non si sono rilevate segnalazioni ambientali nel triennio 2018 – 2020.

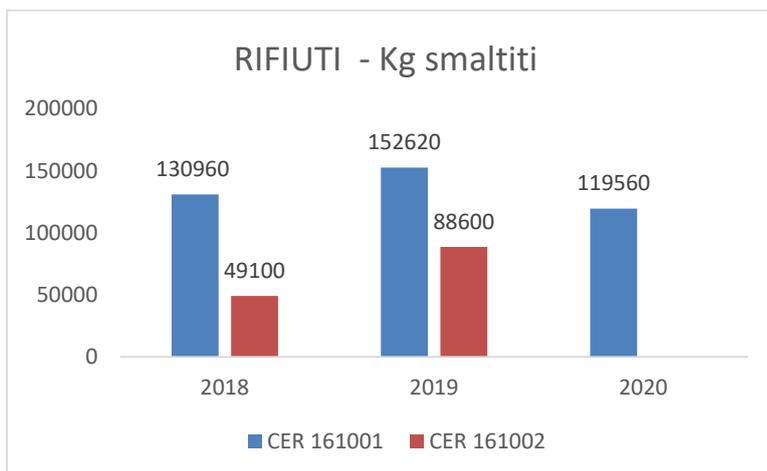
Smaltimento rifiuti

Nella convinzione che i grandi risultati si possano ottenere anche grazie a piccoli sforzi, il personale è coinvolto nella corretta gestione e differenziazione dei rifiuti, al fine di mandare a recupero quanto più possibile.

I rifiuti prodotti dalla produzione sono prevalentemente soluzioni acquose contenenti sostanze pericolose (CER 161001 e CER 161002).

I rifiuti vengono depositati temporaneamente in 4 cisterne adibite al recupero dei reflui e successivamente smaltite tramite ditte iscritte regolarmente all'albo gestori ambientali. La raffinazione dei metalli Oro e Argento produce mediamente per 1 kg metallo ca. 40 kg di soluzione acquose contenenti sostanze pericolose.

Si riporta di seguito il grafico relativo ai rifiuti speciali, sopra indicati, prodotti e smaltiti a norma di legge da smaltitori e trasportati autorizzati ed iscritti all'Albo nazionale:



- Fonte Mud : 2018 - 2019 - 2020

Vengono inoltre prodotti in quantità minori, non in maniera continuativa, i seguenti rifiuti:

Imballaggi misti, carta / cartone e legno.

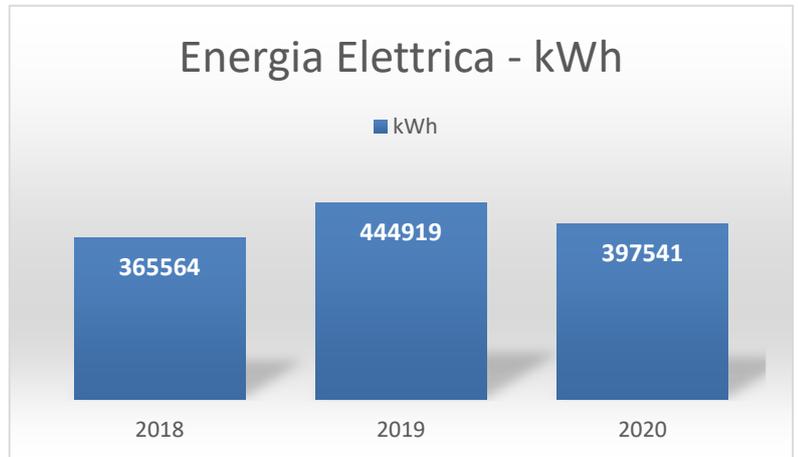
Rapporto Produzione = Rifiuti

ORO	4507,313	4973,223	3232,653
ARGENTO	2757,463	2626,13	2331,641
Totale produzione	7264,776	7599,353	5564,294
Kg rifiuto/kg produzione	24,79	31,74	21,49
Media %	24,79	28,26	26,00

Consumi energetici

I consumi energetici sono principalmente riconducibili agli impianti di produzione ed in parte minoritaria all'illuminazione e climatizzazione degli ambienti di lavoro.

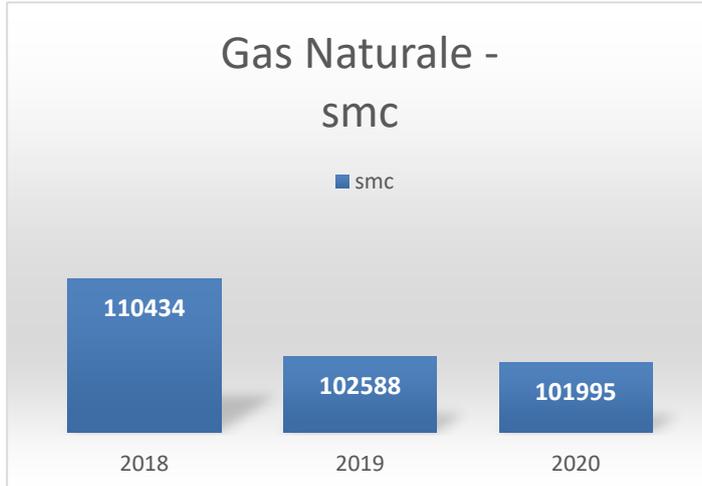
Come si può notare dal grafico nel 2020 i consumi risultano essersi ridotti a conseguenza del fermo delle attività legate alla pandemia.



Gas Naturale

L'utilizzo del gas naturale è riconducibile in azienda per il riscaldamento e per alcuni processi di produzione.

Si riportano di seguito i consumi dell'ultimo triennio 2018 -2020:



Carbon Footprint:

L'attenzione al tema del cambiamento climatico e alle emissioni di GHG delle proprie attività ha portato l'azienda a calcolare dal 2019 la quantificazione degli impatti diretti e indiretti delle attività che ricadono sotto la responsabilità dell'organizzazione e tradotti in CO2 equivalente.

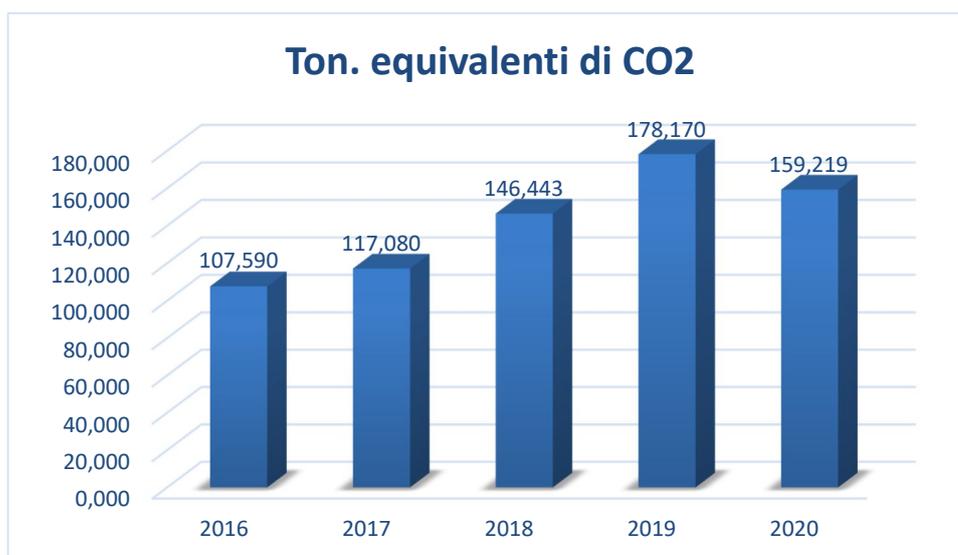
Secondo quanto previsto dalla norma e dal GHG Protocol, la contabilizzazione delle emissioni viene fatta secondo:



EMISSIONI DIRETTE: emissioni dirette di GHG provenienti dalle installazioni presenti all'interno dei confini dell'organizzazione.

EMISSIONI INDIRETTE DA CONSUMO ENERGETICO: emissioni indirette di GHG derivanti dalla generazione di elettricità, calore e vapore importati e consumati dall'organizzazione.

Di seguito i dati riferiti alle Tonnellate di CO2 emesse negli anni 2016 -2020 con lo scopo di tenere il più possibile monitorato questo aspetto:



Si riporta che le conversioni sono stata effettuate tramite i parametri standard nazionali come segue:

* http://www.isprambiente.gov.it/files/pubblicazioni/rapporti/R_212_15.pdf

Decisione della commissione 2009/568/CE

Tabella parametri standard nazionali

Coefficienti utilizzati per l'inventario delle emissioni di CO2 nell'inventario nazionale UNFCCC (media dei valori degli anni 2017-2019). Tali dati possono essere utilizzati per il calcolo delle emissioni dal 1 Gennaio 2020 al 31 Dicembre 2020.

PARAMETRI STANDARD ¹ - COMBUSTIBILI/MATERIALI					
Combustibile/Materiale	Unità di misura utilizzata per consumo di combustibile	Fattore Emissione ² (tCO ₂ /Un. di misura quantità)	Coefficiente Ossidazione	PCI	Unità di Misura PCI
Gas naturale (metano)	1000 Stdm ³	1,984	1	8,427	Mcal/Stdm ³
	TJ	56,231	1	35,281	GJ/1000 Stdm ³

Emissioni atmosferiche

Le verifiche annuali delle emissioni risultano conformi ai requisiti di legge ed ampiamente inferiori ai limiti stabiliti. Gli aspetti, conformi ai limiti, sono le polveri e nella fase di affinazione l'emissione di ossidi di azoto.

I punti di emissione in atmosfera attivi in azienda sono individuati, caratterizzati e aggiornati a cura del Ddl, secondo i seguenti passaggi:

- Analisi del ciclo produttivo aziendale con identificazione dei vari punti di emissione presenti;
- Censimento delle tipologie di emissioni (gas, polveri, ecc.)
- Verifica delle leggi e regolamenti applicabili all'azienda, e della necessità di richiedere/integrare l'autorizzazione in essere agli organi competenti (Provincia, Comune);
- Verifica, attuazione e mantenimento delle prescrizioni dettate dall'autorizzazione (controlli periodici, manutenzioni, ecc.);
- Verifica degli obiettivi e traguardi stabiliti relativi alle emissioni e dello stato di raggiungimento.

I punti di emissione indicati e riportate nella "Tabella sotto "Punti di emissione", sono sottoposti a obbligo di controllo periodico a cadenza .

DATI EMISSIONI CAMINI

CAMINO	PORTATA (Nm ³ /h)	TIPOLOGIA EMISSIONE	LIMITI (mg/Nmc)	RILEVAZIONI					
				20/02/18		27/02/2019		26/02/2020	
				VALORE (mg/Nmc)	FLUSSO DI MASSA (g/h)	VALORE (mg/Nmc)	FLUSSO DI MASSA (g/h)	VALORE (mg/Nmc)	FLUSSO DI MASSA (g/h)
1	10600	Polveri	20,0	1.4	12.5	2,0	18.2	1.4	12.5
		Metalli	Allegato 1 – parte II tab B	conformi		Conformi		Conformi	
2	2100	Polveri	20,0	1.3	2.5	1.6	3.3	1.3	2.4
		Metalli	Allegato 1 – parte II tab B	conformi		Conformi		Conformi	

3	2500	Polveri	20,0	1.7	4.9	1.3	3.7	1.4	4.1
		Metalli	Allegato 1 – parte II tab B	conformi		Conformi		Conformi	
4	7500	Polveri	20,0	2.5	20.1	2.2	16.3	2.0	13.1
		Metalli	Allegato 1 – parte II tab B	conformi		Conformi		Conformi	

5	3600	Polveri	20,0	4.8	20.1	4.0	17.0	2.4	10.2
		Metalli	Allegato 1 – parte II tab B	conformi		Conformi		Conformi	
		Acido cloridrico	10	9.1	38.3	2.2	9.4	0.8	3.5
		CO	50	46.3	195	23.8	100.2	31.3	131.4
		NO2	40	26.8	113	29.6	124.9	30.5	128.2
		SO2	10	9.6	40.7	3.2	13.6	3.6	15
		COT	10	7.9	33.3	8.4	35.5	7.9	33.3
6	2300	Ossidi di azoto	500.0	88.3	133.3	54.1	100.1	77.3	142.6
		Ossidi di zolfo	500.0	1.9	2.8	<0.1	//	0.6	1.2
		Acido cloridrico	30	2.5	3.8	2.2	4.0	2.8	5.2
7	3500	Polveri	20,0	2.0	8.4	3.2	13.3	1.2	5.0
		Metalli	Allegato 1 – parte II tab B	Conformi		Conformi		Conformi	

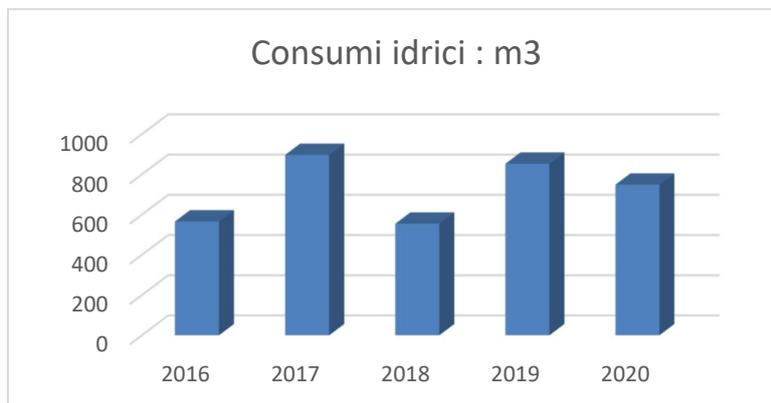
8	3500	Polveri	20,0	1.4	4.8	1.1	4.0	1.1	3.7
		Metalli	Allegato 1 – parte II tab B	Conformi		Conformi		Conformi	

Consumi idrici

Il consumo di acqua riguarda principalmente gli usi civili, l'approvvigionamento primario avviene tramite l'acquedotto comunale, in minima parte anche dal pozzo in concessione all'azienda.

L'approvvigionamento idrico del pozzo è per uso esclusivo per l'impianto di irrigazione e al bisogno per l'impianto antincendio.

Si riportano di seguito i consumi relativi al triennio 2016 - 2020.



9. INFORMATIVA SUI PRODOTTI

BLS è dotata di laboratorio interno per il controllo dei titoli dell'oro secondo la norma UNI EN ISO 11426: 2016; a richiesta il metallo è campionato a un laboratorio accreditato.

L'oro fino è venduto con titolo > 999,9 millesimi le impurezze presenti possono essere Cu, Pd, Ag.

Il materiale venduto è punzonato secondo il Decreto legislativo 22 maggio 1999, n. 251 "disciplina dei titoli e dei marchi di identificazione dei metalli preziosi, in attuazione dell'articolo n. 42 della legge 24 aprile 1998, n. 128", il punzone è il 401PD.

L'oro fino venduto al pubblico riporta il titolo > 999,9 millesimi e identificato con l'etichetta:

Certificazione della Dichiarazione di Provenienza – BLS S.p.A	
Titolo (UNI EN ISO 11426:2016)	[999,9]
Origine	[Provenienza]
Fonte	[Tipologia oro]
Prassi	[Certificazione]

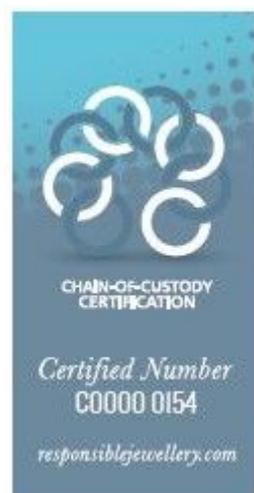


Il materiale da filiera CoC - Catena-di-Custodia (standard Chain – of custody) è tracciato con il documento di transfer che mantiene la tracciabilità del materiale.

10. RJC CODE OF PRACTICES



11. RJC CHAIN OF CUSTODY



12. BIBLIOGRAFIA

- RJC-Norma-Certificazione-Catena-di-Custodia-CdC-2017
- RJC_Code_of_Practices_2013-
- RJC_Standards_Guidance_2013
- Linee guida OCSE (Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas)
- DODD ACT 2012 - Section 1502 CONFLICT MINERALS
- La mia Azienda e Diritti Umani, European Commission
- SA8000:2014 Social Accountability International (SAI)
- ISO 26000 – Linea guida sulla Responsabilità sociale delle organizzazioni
- Convenzioni ILO - Convenzioni e raccomandazioni dell'Organizzazione Internazionale del lavoro in materia di tutela dei diritti dei lavoratori, occupazione in condizioni dignitose in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana <http://www.ilo.org/rome/ilo-italia/convenzioni-ratificate/lang--it/index.htm>
- COSTITUZIONE della Repubblica Italiana (1947)
- DICHIARAZIONE UNIVERSALE DEI DIRITTI UMANI (ONU 1948)
- STATUTO DEI LAVORATORI (Legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i.) – Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento
- CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO dal Contratto Nazionale della Oreficeria Azienda Industriali
- Legge del 17 ottobre 1967, n. 977 e s.m.i. – Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti
- TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (D.lgs. 8 aprile 2008, n.81 e s.m.i.) – Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- TESTO UNICO AMBIENTALE (D.lgs. 3 aprile 2006, n.152 e s.m.i.) – Norme in materia ambientale
- REACH (Regolamento CE 1907/2006) – Concernente la registrazione, la valutazione, l'autorizzazione e la restrizione delle sostanze chimiche
- D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 - Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300

Grazie



BLS S.p.A

Via Niccolò Tommaseo,76/D - 35131 Padova

Tel. +39 0444410822

Per ulteriori informazioni riguardo il nostro Bilancio Sociale:

info@berica.com