

REPORT SOCIALE

BLS S.p.A.

ed.giu-2018

SOMMARIO

1. VISIONI E STRATEGIE	2
2. PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE	2
2.1 Identità.....	2
2.2 Assetto proprietario	3
3. STRUTTURA DEL REPORT	3
4. GOVERNANCE, IMPEGNI E STAKEHOLDERS	4
4.1 Adozione codici di condotta, principi e carte valori	4
4.2 Certificazioni	4
4.3 POLITICA DI SOSTENIBILITAq.....	4
4.3 Elenco degli stakeholders.....	5
5. INDICATORI DI PERFORMANCE SOCIALE.....	6
5.1 Risorse Finanziarie.....	6
5.2 Risultati gestionali	6
6. GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	6
6.1 Approccio.....	7
6.2 Struttura organico.....	8
6.3 Politica delle assunzioni	10
6.4 Procedure Disciplinari - segnalazioni	10
6.5 ORARIO DI LAVORO.....	11
6.7 Retribuzione.....	12
6.8 OBIETTIVI 2018.....	12
7. Salute E Sicurezza.....	12
8. PERFORMANCE AMBIENTALI	13
9. INFORMATIVA SUI PRODOTTI.....	16
10. RJC Chain of Custody	18
11. BIBLIOGRAFIA	18

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-argentiere 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) con l'obiettivo di adottare gli standard *Standard CoC (Chain of custody)* ottenuto nel 2016 e con l'obiettivo di adottare il codice CoP (Code of practices) entro agosto 2018.

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 numeri 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.

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	
Indirizzo	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

3. STRUTTURA DEL REPORT

Il Report Sociale BLS risponde alla 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 con riferimento ai dati relativamente all'anno 2017 aggiornati ad Aprile 2018; il report ha un riesame annuale.



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.

Al fine di garantire l'affidabilità 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 dei diamanti, dell'oro e dei platinoidi e di mantenere la tracciabilità dei materiali provenienti da filiera sostenibile.*

4.2 CERTIFICAZIONI

BLS è certificata Chain of custody (CoC) al numero di certificato **C0000 0052 È RJC**

4.3 POLITICA DI SOSTENIBILITÀ

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.

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 dei diamanti, dell'oro e dei platinoidi e di mantenere la tracciabilità dei materiali provenienti da filiera sostenibile.*

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.

Ai fattori strategici per conseguire specifici obiettivi di sviluppo tecnologico e economico che di volta in volta sono declinati nella pianificazione strategica.

Ai fattori di sostenibilità interna e 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 l'obiettivo generale di una filiera responsabile a livello mondiale che promuova la fiducia nei confronti dell'industria

globale della gioielleria attraverso l'adozione dello a svolgere la nostra attività in conformità al Codice di Procedura RJC per l'applicazione di pratiche sostenibili in tutta la filiera dell'oro e dei platinoidi dall'estrazione alla vendita al dettaglio.

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.

4.3 ELENCO DEGLI STAKEHOLDERS

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.

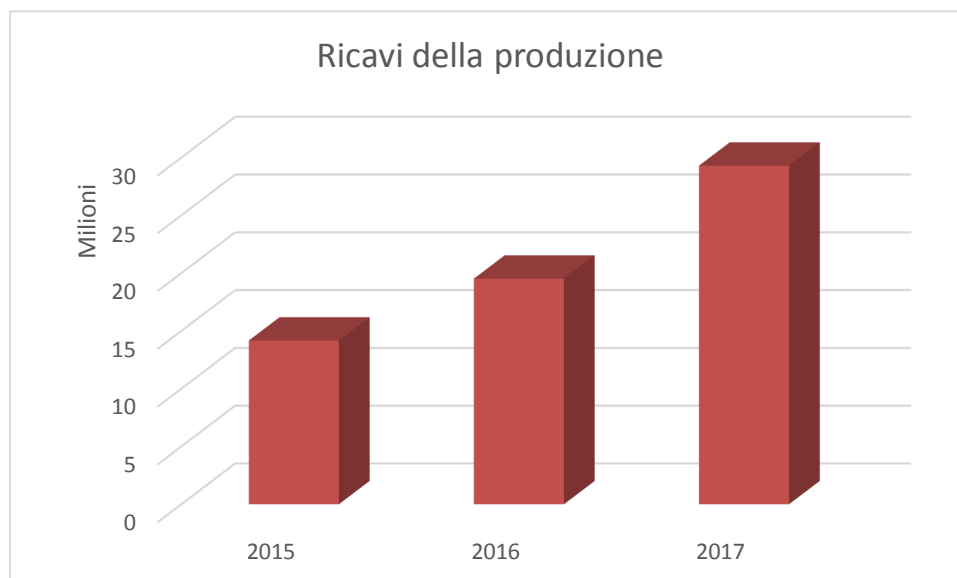
5. INDICATORI DI PERFORMANCE SOCIALE

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.

5.2 RISULTATI GESTIONALI

Il trend di crescita di BLS si è consolidato con il 2016 - 2017 in linea con il budget, la crescita è dovuta al consolidamento del mercato, alla fidelizzazione dei clienti e al servizio offerto in un contesto di sviluppo alle tematiche sociali e settoriali.



I ricavi al 31/12/2017 sono stati di " 29.300.133

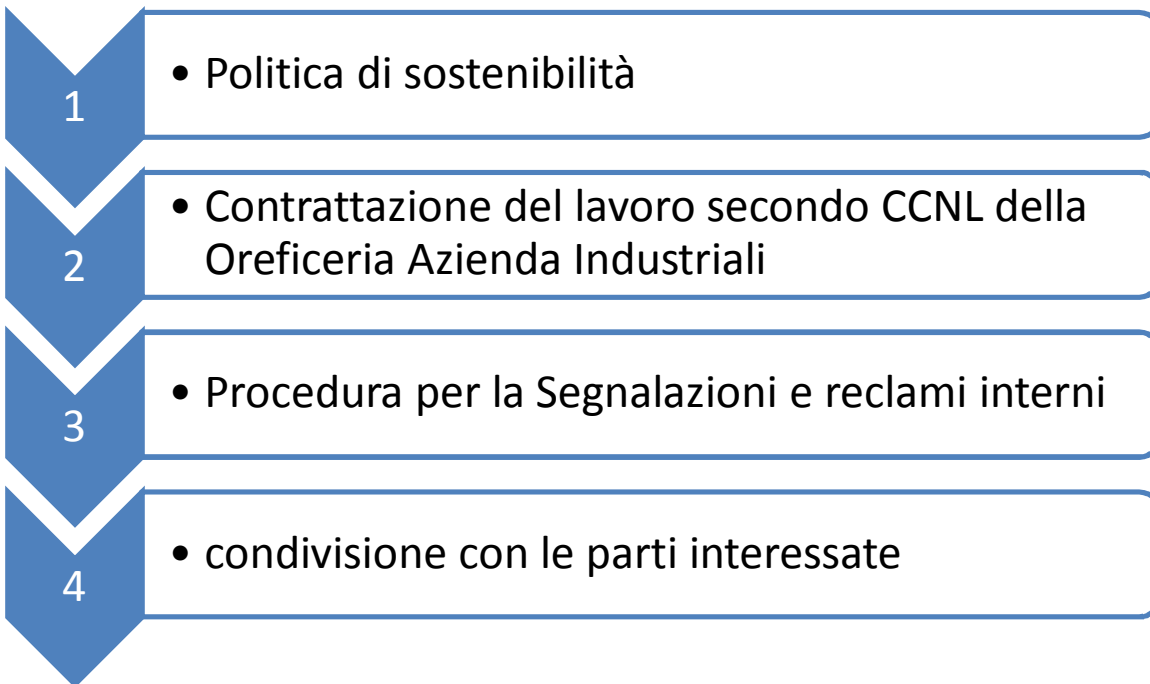
6. GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

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.

6.1 APPROCCIO



Contesto dell'organizzazione e rischio:

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.

Nei rapporti con le parti interessate i livelli di rischio sono monitorati attraverso il processo di selezione dei fornitori e di due diligence nei confronti dei clienti.

L'organizzazione non opera con organizzazioni in aree a rischio.

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 il quale a richiesta fornisce tutte le indicazioni necessarie, in fase di assunzione è illustrata la composizione della busta paga e le principali indicazioni contrattuali.

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.

6.2 STRUTTURA ORGANICO

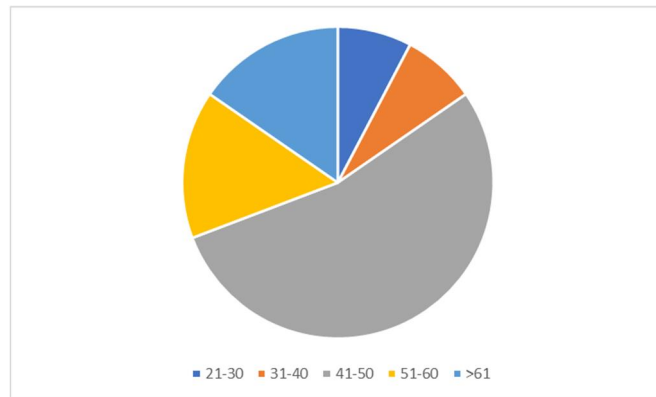
Occupazione

Composizione del personale per età

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

Fascia di età	2016	2017	2018
21-30	1	2	2
31-40	1	1	1
41-50	7	6	5
51-60	2	3	3
>61	2	2	2
Totale dipendenti	13	14	13

Composizione organico per età



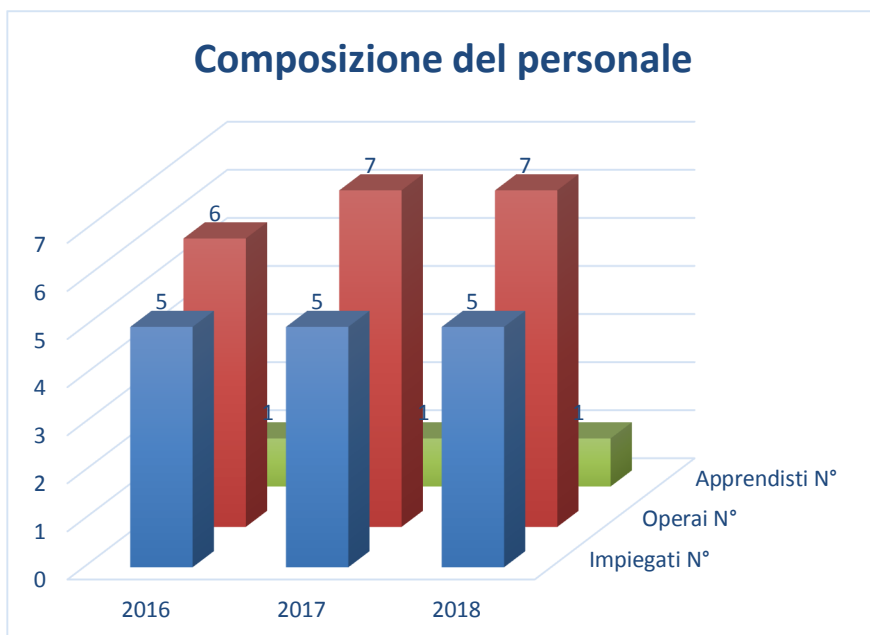
Composizione del personale per tipo di contratto

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

La variazione di personale tra il 2016 - 2018 non ha avuto incrementi particolari.

	Anno	2016	2017	2018
Organico a tempo determinato e indeterminato	N°	12	13	13

Composizione organico -	Anno	2016	2017	2018
Impiegati	N°	5	5	5
Operai	N°	6	7	7
Apprendisti	N°	1	1	1



6.3 POLITICA DELLE ASSUNZIONI

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

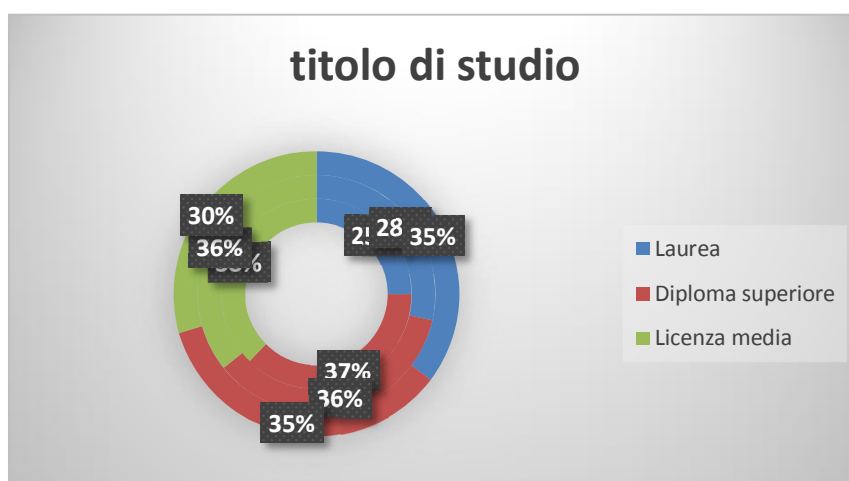
La valutazione dei candidati è basata sulle competenze, sulle conoscenze, sulla formazione e sulle precedenti esperienze maturate, declinandoli sulle specifiche esigenze

Assunzioni	anno	2016	2017	2018
Femmine	N°			
Maschi	N°	1	2	1

Turnover	anno	2016	2017	2018
Cessati	N°	1	2	
Assunzioni	N°	1	2	1

Suddivisione assunti per titolo di studio

titolo di studio	Anno	2016	2017	2018
Laurea	N°	2	3	3
Diploma superiore	N°	4	5	5
Licenza media	N°	6	6	5



6.4 PROCEDURE DISCIPLINARI - SEGNALAZIONI

Il contratto CCNL della Oreficeria Azienda Industriali definisce le modalità per la gestione dei provvedimenti disciplinari. Nell'anno 2017 c'è stato un unico richiamo scritto.

Nel 2017 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.

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

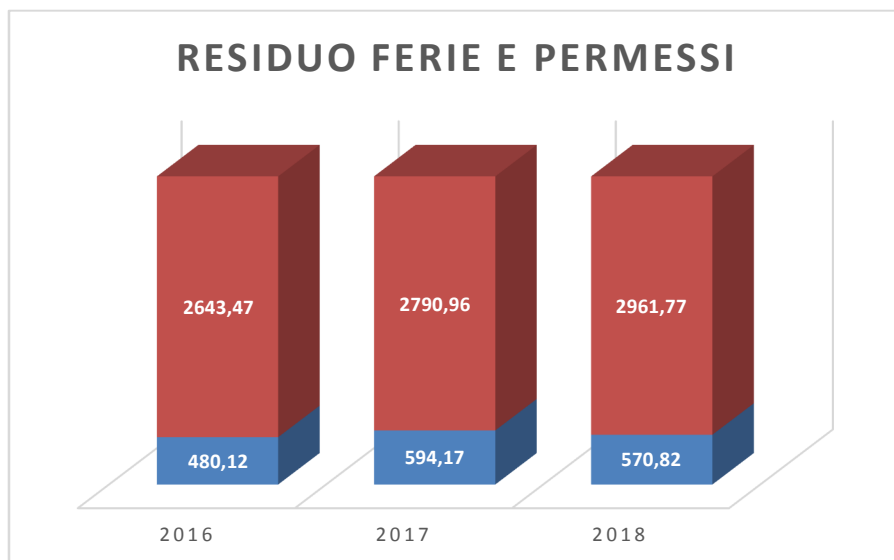
Lunedì-Venerdì: dalle 8:30 alle 15:30

Media ore medie lavorate	anno	2016	2017	2018
(media 52 settimane)	h/sett	33,85	34,48	35,12

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	2016	2017	2018
Ferie	ore	480,12	594,17	570,82
Permessi	ore	2643,47	2790,96	2961,77



6.7 RETRIBUZIONE

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

6.8 OBIETTIVI 2018

Clima aziendale:  realizzare questionario soddisfazione dipendenti
 Comunicazione lavoratori:  migliorare le comunicazioni prevedendo un libretto esplicativo dell'azienda, politiche sistemi di gestione rischi con orario di lavoro, politiche aggiornate
 Informativa ai clienti  accreditare il laboratorio interno

7. SALUTE E SICUREZZA

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

(Datore di lavoro)

RSPP (Consulente esterno)

RLS (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)

Medico competente

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

Non sono stati rilevati situazioni di pericolo e non ci sono stati incidenti nel corso del 2017. 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.

N° infortuni		2015	2016	2017
	N°	0	0	0

8. PERFORMANCE AMBIENTALI

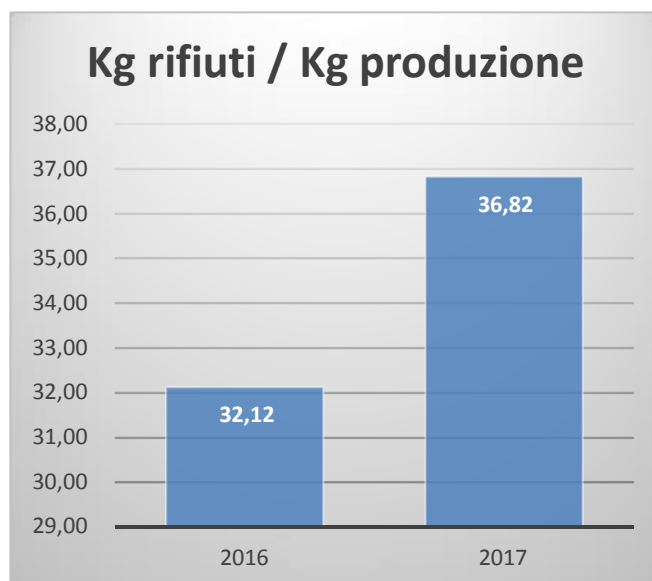
La valutazione degli aspetti e degli impatti ambientali é formalizzata nell'analisi ambientale; dall'analisi si conferma l'osservanza delle leggi e regolamenti applicabili; gli impatti ambientali sono trascurabili e prevalentemente riguardano le emissioni, la gestione di prodotti chimici per le lavorazioni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

Nessuna segnalazione ambientale.

Smaltimento rifiuti

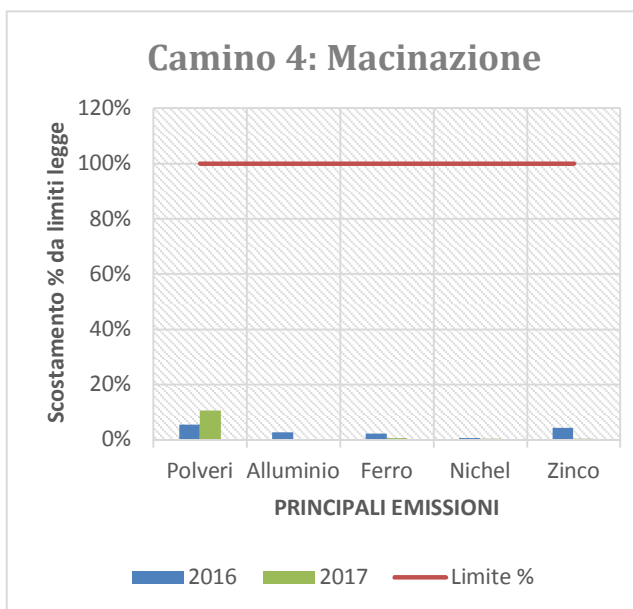
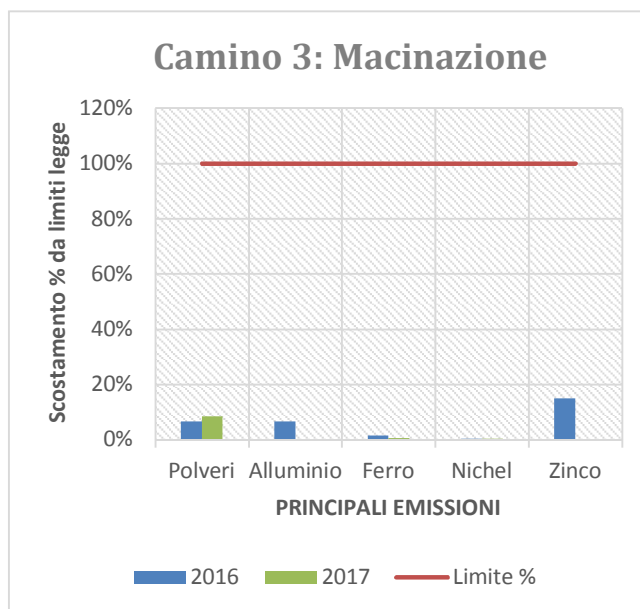
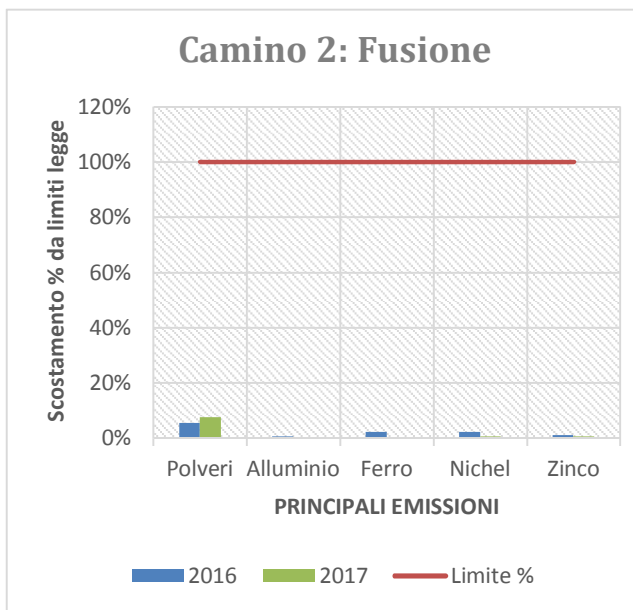
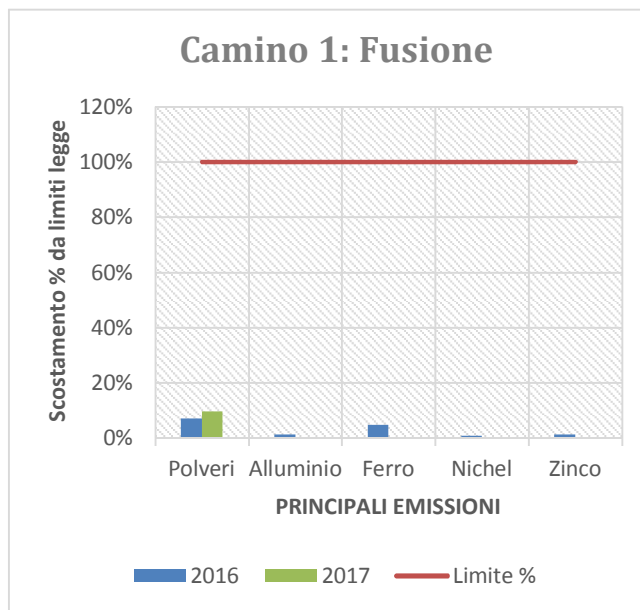
I rifiuti prodotti dalla produzione sono soluzioni acquose contenenti sostanze pericolose (CER 161001) e vengono depositati temporaneamente in 4 cisterne adibite al recupero dei reflui e successivamente smaltite tramite ditte certificate.

Nel 2017 c'è stato un incremento del 22% dovuto principalmente all'incremento della produzione.

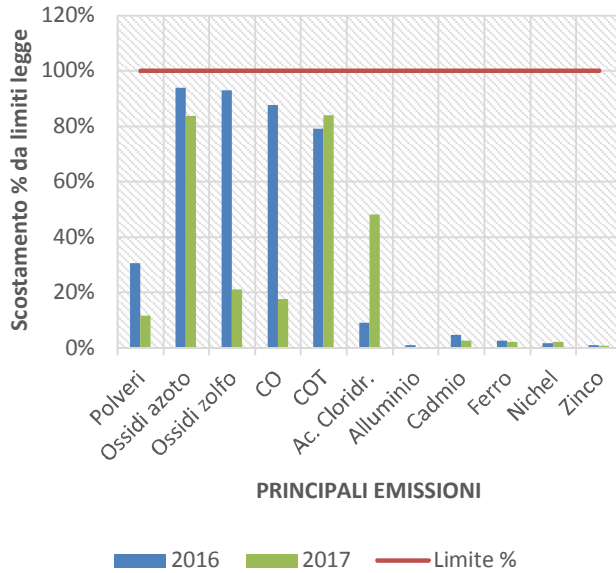


Emissioni atmosferiche

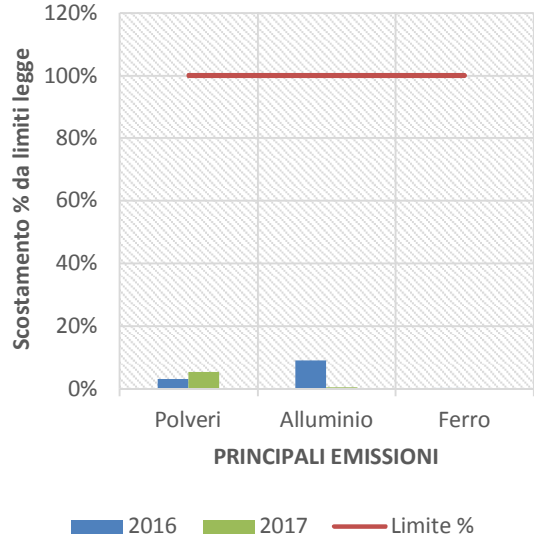
Le verifiche annuali delle emissioni sono conformi ai requisiti di legge e inferiori ai limiti stabiliti. L'aspetto più critico riguarda la fase di incenerimento, nella quale rispetto al 2016 nel 2017 si registra un abbattimento elevato delle polveri e dei monossidi di carbonio e zolfo.



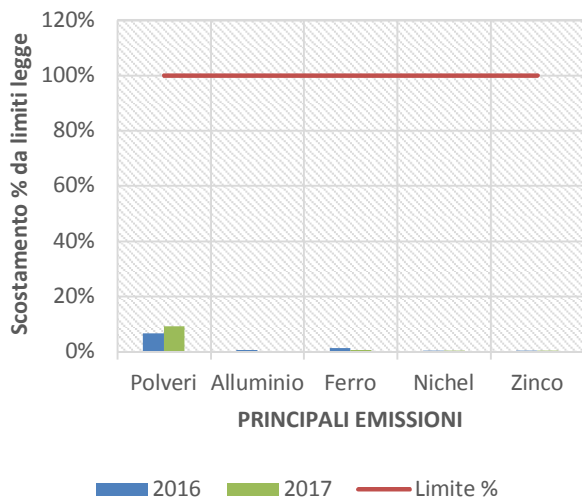
Camino 5: Incenerimento



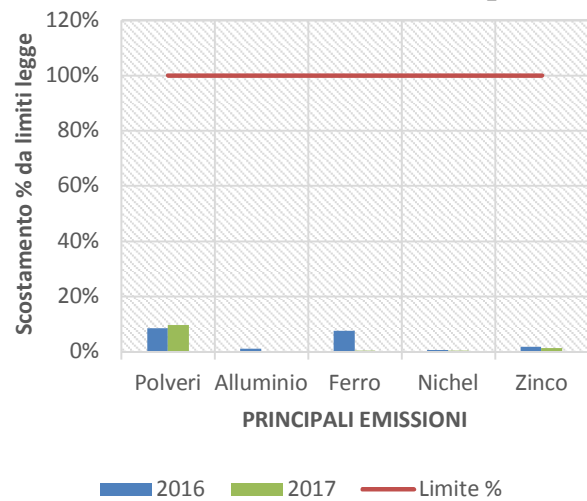
Camino 6: Affinazione e Laboratorio



Camino 7: Macinazione

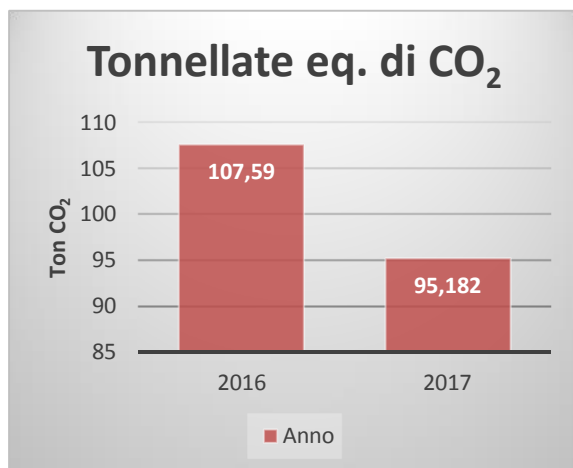


Camino 8: Fus. metalli puri



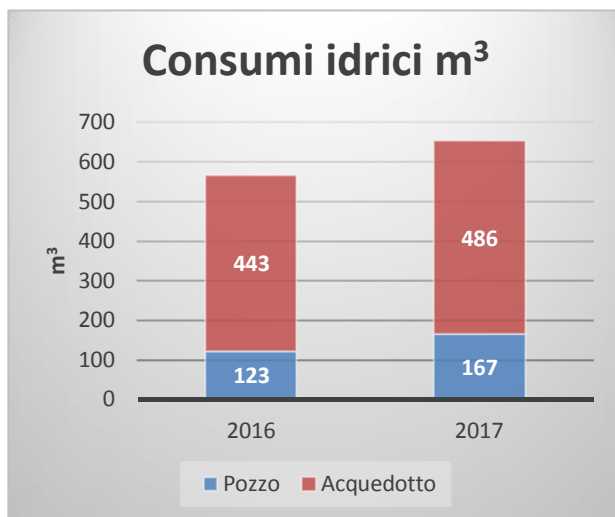
Consumi energetici

L'azienda nel 2017 ha ridotto le proprie spese energetiche, riducendo le proprie emissioni di CO₂ di 14,408 tonnellate.



Consumi idrici

Nel 2017 si registra un incremento dei consumi idrici in linea con l'incremento della produzione.



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 in un laboratorio accreditato.

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

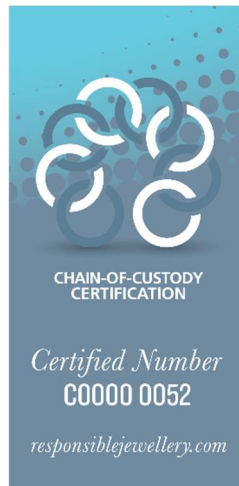
Il materiale venduto è punzonato secondo il Decreto legislativo 22 maggio 1999, n. 251 disciplina dei titoli e dei marchi di identificazione dei metalli preziosi, in attuazione dell'articolo n. 42 della legge 24 aprile 1998, n. 128; il punzone è il 401PD.

Loro fino venduto al pubblico riporta il titolo > 999,9 millesimi e identificato con la etichetta :

<i>Certificazione della Dichiarazione di Provenienza – BLS s.p.A</i>	
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 CHAIN OF CUSTODY



11. BIBLIOGRAFIA

- RJC-Norma-Certificazione-Catena-di-Custodia-CdC-2012
- S001_RJC_Code_of_Practices_2013-translation_ITA
- G002_RJC_Standards_Guidance_2013-IT-translation1
- La mia Azienda e Diritti Umani, European Commission
- SA8000:2014 Social Accountability International (SAI)
- 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
- ISO 26000 – Linea guida sulla Responsabilità sociale delle organizzazioni
- SA 8000 - Standard internazionale di responsabilità sociale (Social Accountability)