

BLS S.p.A. REPORT SOCIALE



Anno 2023

SOMMARIO

1. VISIONI E STRATEGIE	3
2. PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE	4
2.1 Identità	4
2.2 Assetto proprietario	4
3. STRUTTURA DEL REPORT	5
4. GOVERNANCE, IMPEGNI	6
4.1. L'agenda 2030 Onu	6
4.2. Adozione codici di condotta, principi e carte valori	7
4.3. Certificazioni	7
4.4. Politica di sostenibilità.....	7
5. STAKEHOLDERS	9
5.1 Valutazione del contesto e dei suoi fattori rilevanti e identificazione degli stakeholders	9
5.2 Gli stakeholder di BLS S.p.A. e le loro aspettative	10
5.3 Monitoraggio dei fornitori	10
6. INDICATORI DI PERFORMANCE GESTIONALE E SOCIALE	11
6.1. Risorse finanziarie.....	11
6.2. Risultati gestionali.....	11
6.3. Gestione delle Risorse Umane nel rispetto dei diritti umani	12
6.4. Approccio e tutele del personale interno	13
6.5. Struttura Organico	15
6.6. Politica delle Assunzioni	18
6.7. Procedure disciplinari - Segnalazioni.....	19
6.8. Orario di lavoro	19
6.9. Retribuzione.....	20
7. SALUTE E SICUREZZA	20
8. PROCESSI PRODUTTIVI E PERFORMANCE AMBIENTALI	22
8.1 Processo produttivo.....	22
8.2 Valutazione aspetti impatti ambientali.....	23
9. OBIETTIVI 2024-2025	29
10 INFORMATIVA SUI PRODOTTI	29
11.RJC Code of Practices	30
12. BIBLIOGRAFIA	30

1. VISIONI E STRATEGIE

Lettera agli stakeholders 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), a gennaio del 2017 consegue la certificazione allo *Standard CoC (Chain of Custody)*, il 30 settembre del 2018 completa il ciclo con l'adozione del codice *CoP (Code of Practices)*.

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



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

Iscrizione Registro Imprese	
P.IVA	IT02536170281
C.F.	00418950242
CCIAA/REAPD	236561
Capitale sociale 3.000.000 € interamente versato.	

Sistema di amministrazione e controllo

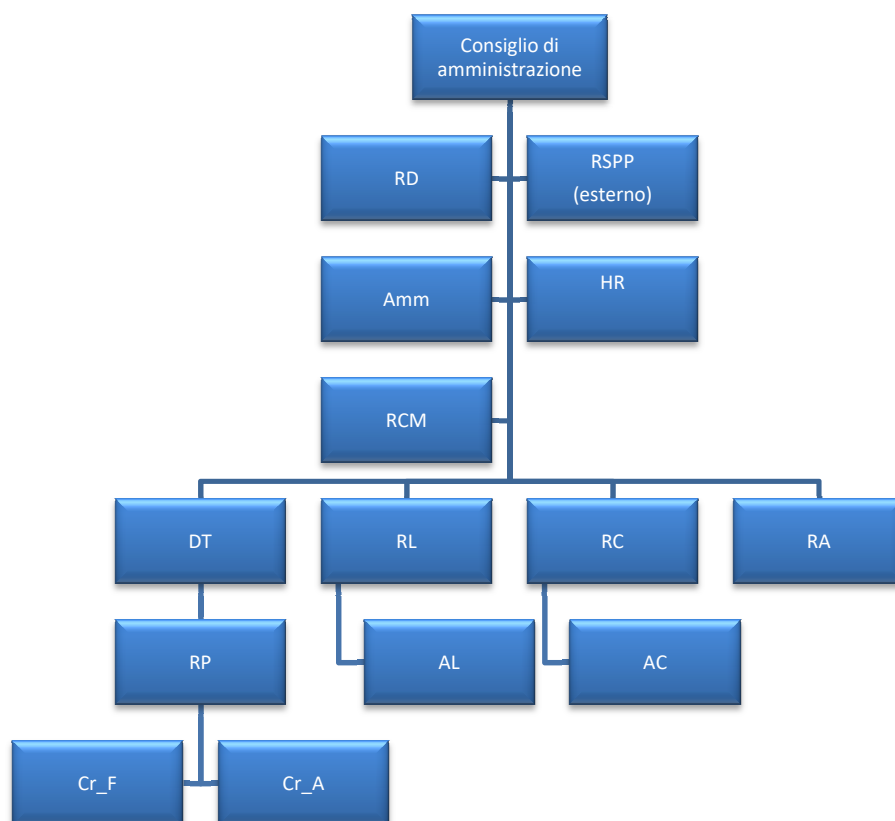
Presenza sul mercato dal	02/02/1971
Attiva dal	04/04/1994
Data termine:	31/12/2050

Forme amministrative

AMMINISTRATORI	
Massimo Mamprin, Chiara Mamprin	
Collegio sindacale	
Numero effettivi:	3
Numero supplenti:	2

Organigramma Aziendale:

Di seguito l'organigramma funzionale aziendale



RD	Rappresentante della direzione	RC	Responsabile commerciale
RSPP	Responsabile servizio prevenzione e protezione	AC	Addetto commerciale
Amm	Amministrazione	RA	Responsabile acquisti
HR	risorse umane	RP	Responsabile produzione
RCM	Responsabile cassa metalli	Cr_F	Capo reparto Fonderia
DT	Direzione tecnica	Cr_A	Capo reparto Affinazione
RL	Responsabile laboratorio		
AL	Addetto laboratorio		

L'organigramma nominale è disponibile aggiornato in azienda.

3. STRUTTURA DEL REPORT

Il Report Sociale di BLS S.p.A. 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 di BLS S.p.A. è stata completata a Giugno 2018. L'ultima versione riporta l'aggiornamento dei dati al 31/12/2023. Per comodità di lettura nella presente revisione del report sociale, il periodo di riferimento dei dati considerati va dal 2020 al 2023 reputando che lo stesso sia comunque significativo dell'andamento degli aspetti trattati.

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 S.p.A. 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

4.1. L'agenda 2030 Onu

BLS S.p.A. opera nel rispetto dell'Agenda ONU 2030 in termini di sostenibilità ambientale, modello di business e responsabilità economica di lungo periodo.

BLS S.p.A. ha analizzato i 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable development goals- SDGs) e i 169 Target che li sostanziano, selezionando i Goal e i target applicabili al proprio modello aziendale che saranno da guida.

Dei 17 obiettivi, 5 sono stati considerati applicabili al business e alla mission aziendali:

3: Salute e benessere



4: Istruzione di qualità



8: Lavoro dignitoso e crescita economica



12: Consumo e produzione responsabili



13: Lotta contro il cambiamento climatico



Di seguito verrà descritto come BLS S.p.A. sta portando avanti il suo impegno nei sopracitati obiettivi.

4.2. Adozione codici di condotta, principi e carte valori

BLS S.p.A. 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, argento, dei platinoidi e di mantenere la tracciabilità dei materiali provenienti da filiera sostenibile.

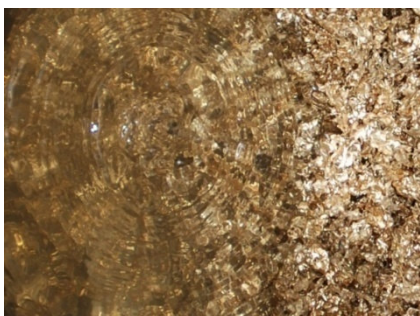
4.3. Certificazioni

BLS S.p.A. è certificata da RJC per il:

- ✓ Code of Practices (CoP): certificate numero 0000 3795
- ✓ Chain of custody (CoC): certificate numero C0000 4661

4.4. 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.



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 dell'argento e di

mantenere la tracciabilità dei materiali provenienti da filiera sostenibile.

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.

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.

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 S.p.A. si fa promotrice e sostenitrice 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 nelle nostre attività quotidiane, nella programmazione aziendale e nei processi decisionali.

Inoltre ci impegniamo alla valutazione, gestione e monitoraggio dei nostri impatti ambientali in un'ottica anche di impatto sul cambiamento climatico.

In sintesi la nostra missione è il mantenimento di una organizzazione che evolva nella cultura sociale e che produca benessere per tutto il contesto in cui opera, consapevolezza e sostenibilità negli anni per la soddisfazione di tutte le parti interessate.

Annualmente la Direzione discute e valuta eventuali aggiornamenti alla Politica al fine di tenerla aggiornata alla Mission e alla Vision aziendale.

5. STAKEHOLDERS

5.1 Valutazione del contesto e dei suoi fattori rilevanti e identificazione degli stakeholders

Contesto interno:

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

Contesto esterno:

Parti interessate	Fattori rilevanti
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, indici di sostenibilità
Enti regolatori	Rispetto legislativo
Collettività	Opportunità di lavoro, rispetto ambiente, partecipazione sociale

Collettività

BLS S.p.A. 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 S.p.A. 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 – 2023. 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.

5.2 Gli stakeholder di BLS S.p.A. e le loro aspettative

Le aspettative degli stakeholder si riassumono in:



- Preservare la credibilità e la reputazione dell'azienda per garantire uno sviluppo sul mercato.
- Mantenimento della solidità economico/finanziaria
- Non incorrere in sanzioni che possano mettere a rischio la continuità aziendale, la redditività ed il mantenimento occupazionale
- Rispetto dei principi etici e di sicurezza del lavoro
- 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 S.p.A., 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,
- Raccolta dei suggerimenti dei lavoratori attraverso apposita procedura e analisi con i loro rappresentanti delle soluzioni proposte ed implementate
- Questionario di due diligence in tutta la filiera,
- Monitoraggio periodico dei fornitori e clienti attraverso l'aggiornamento della documentazione,

5.3 Monitoraggio dei fornitori

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

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 e 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 2023 la verifica il cui risultato è stato positivo.

Anche per l'anno 2024 e 2025 BLS S.p.A. prevede di mantenere attivo il monitoraggio periodico dei suoi fornitori con la modalità attuale.

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.

6. INDICATORI DI PERFORMANCE GESTIONALE E SOCIALE

6.1. Risorse finanziarie

BLS S.p.A. 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.

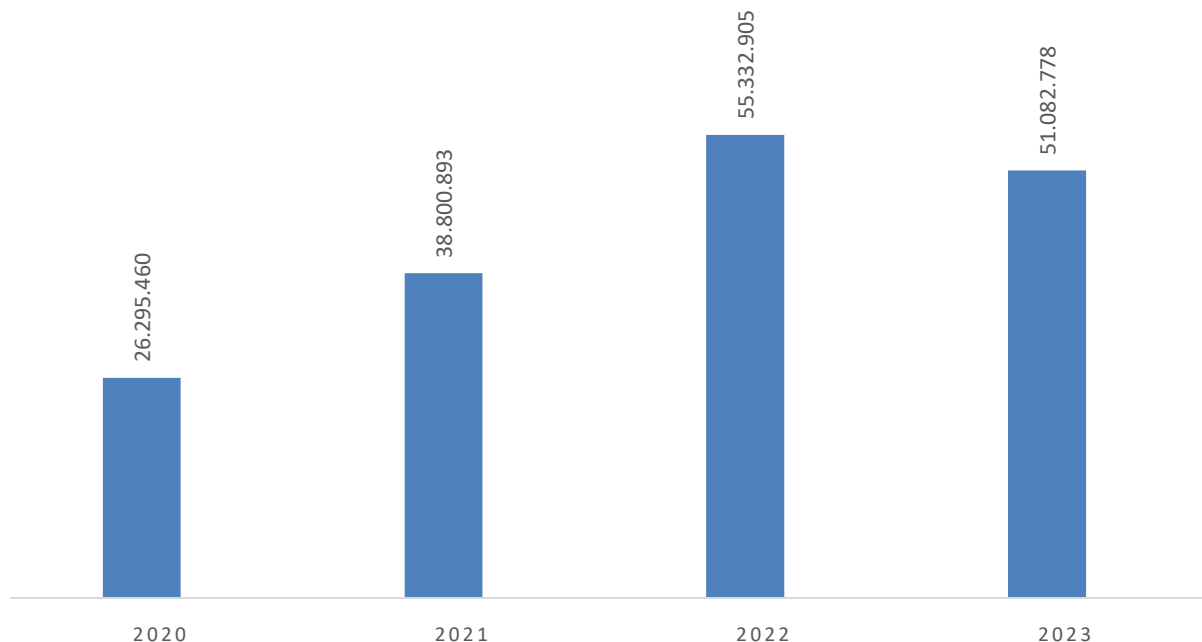
Il bilancio è portato a conoscenza dei soci per le finalità interne di conoscenza, per gli aspetti fiscali e per le richieste di finanziamenti, non è richiesta la pubblicazione dei bilanci.

6.2. Risultati gestionali

Il trend di crescita di BLS.p.A. confermato anche nel biennio 2022-2023, 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.

Il calo di ricavi relativi al 2020 è dovuto al periodo di pandemia Covid.

Fatturato euro



L'aumento del fatturato nel periodo 2022-2023 è strettamente legato all'aumento del valore dell'oro al kg che rispetto al 2018 è aumentato di circa il 60%.

6.3. Gestione delle Risorse Umane nel rispetto dei diritti umani

Il rapporto che abbiamo creato nel corso degli anni con le persone che ogni giorno lavorano con noi ci ha permesso 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 i nostri dipendenti debba avere l'obiettivo primario di favorire una crescita all'interno del 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.

- 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 S.p.A. 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 S.p.A. rispetta la volontà di adesione ai lavoratori e mantiene il dialogo aperto con le istituzioni sindacali al bisogno.

6.4. Approccio e tutele del personale interno

- a. Politica di sostenibilità
- b. Contrattazione del lavoro secondo CCNL della Oreficeria Azienda Industriali
- c. Procedura per le segnalazioni e reclami interni
- d. Condivisione con le parti interessate

La politica di reclutamento del personale si basa sulla valutazione delle competenze richieste al ruolo senza discriminazione alcuna, le informazioni sono gestite secondo la regolamentazione sulla privacy(Reg. UE 2016/679).

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.

Sono tutelati secondo contratto nazionale i diritti familiari, la gravidanza, verificando anche la salubrità delle attività, la salute dei lavoratori con i controlli medici periodici previsti dal protocollo sanitario previsto in funzione della valutazione di rischio per le attività svolte, il diritto a un ambiente di lavoro sano, sicuro e privo di stress.

Vengono eseguiti forniti 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:

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, che è dannoso per il loro sviluppo sul piano sociale, fisico e mentale 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 S.p.A. 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 nostri 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 S.p.A. 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.

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.

Anche per anni 2022 e 2023 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.

L'azienda a decorrere da luglio 2021 ha messo 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 con le modalità indicate.

6.5. 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.

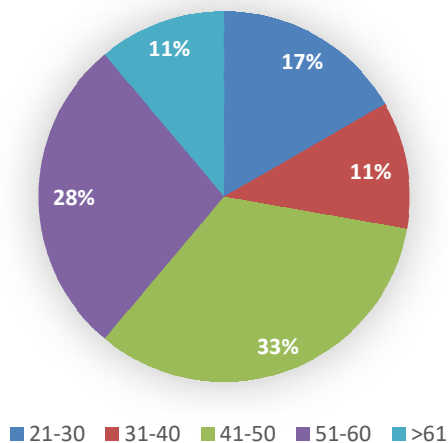
Occupazione

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

Fascia di età	2020	2021	2022	2023
21-30	0	0	2	3
31-40	3	1	0	2
41-50	4	5	5	6
51-60	7	6	5	5
>61	0	1	2	2
Totale dipendenti	14	13	14	18

Composizione organico per età

Dipendenti per fascia di età 2023



L'età media dei nostri lavoratori è compresa tra i 41 -60 anni.

La fascia di età compresa tra i 31 anni e i 40 anni è in media del 11% così come quella tra i 21 e 31 anni.

Il personale di età compresa tra i 41 e 50 anni ha una media del 33%; esso rappresenta la fascia di dipendenti con età rappresentativa del maggior coinvolgimento, stabilità aziendale e crescita professionale e individuale.

I dipendenti di età compresa tra i 51 e 60 anni sono una media del 28% 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.

Turnover	2020	2021	2022	2023
Cessati	1	1	1	3
Assunzioni	0	0	2	7

Turnover aziendale

Il turnover aziendale è molto basso. Nel 2023 si evidenzia un'uscita di 3 dipendenti a cui ha fatto seguito l'inserimento di 7 dipendenti per potenziamento organico di laboratorio.

La fidelizzazione media dei dipendenti è elevata >10 anni.

Composizione del personale per tipo di contratto

In relazione alle tipologie contrattuali adottate da BLS S.p.A., i dipendenti a tempo determinato e indeterminato nel corso del biennio 2022-2023 rappresentano il 100%.

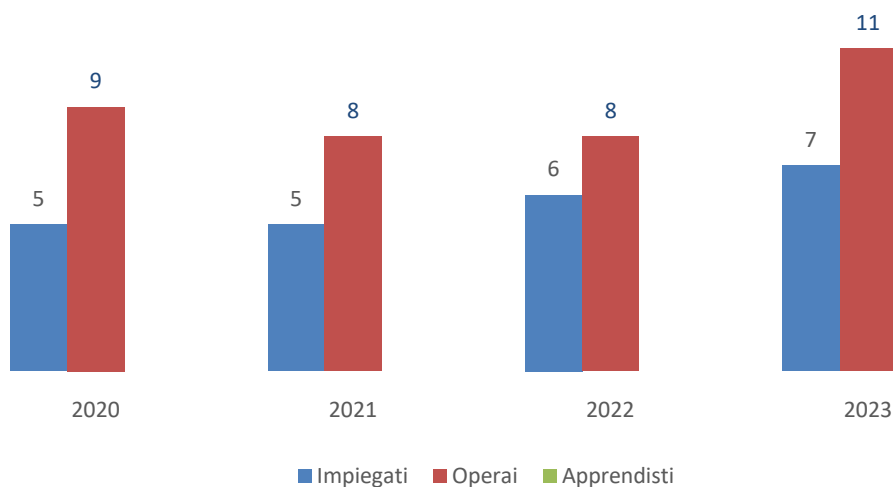
	2020	2021	2022	2023
100% Organico aziendale (tempo determinato e indeterminato)	14	13	14	18

Organico aziendale

Composizione organico -	2020	2021	2022	2023
Impiegati	5	5	6	7
Operai	9	8	8	11
Apprendisti	0	0	0	0

Composizione dell'organico aziendale

**Composizione del personale
2018 -2023**



BLSS.p.A. 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 2° Livello, che consente ai lavoratori di poter avere un lavoro dignitoso in grado di soddisfare le esigenze famigliari.

Composizione dell'organico per genere:

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

Genere	2020	2021	2022	2023
Femmine	2	2	4	5
Maschi	12	11	10	13

Composizione dell'organico aziendale per genere

Assunzioni	2020	2021	2022	2023
Femmine	0	0	2	1
Maschi	0	0	0	3

Composizione delle assunzioni per genere

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.

6.6. 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.

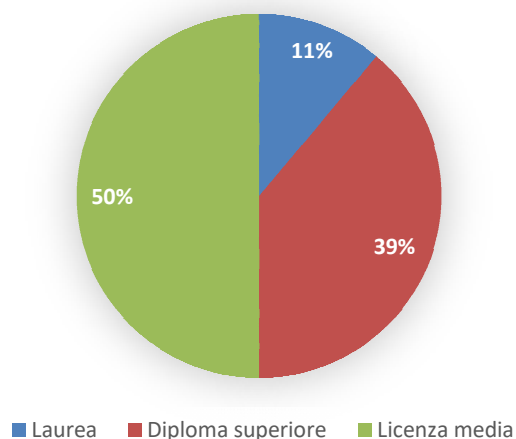
La valutazione dei candidati è basata sulle competenze, sulle conoscenze, sulla formazione e sulle precedenti esperienze maturate, declinandoli sulle specifiche esigenze.

Suddivisione assunti per titolo di studio

Titolo di studio	2020	2021	2022	2023
Laurea	3	2	2	2
Diploma superiore	4	4	6	7
Licenza media	7	7	6	9

Composizione dell'organico per genere

Dipendenti titolo studio 2023





Come si può notare dal grafico l'11% della popolazione aziendale ha una Laurea specialistica ed il 39% ha un diploma di scuola superiore.

6.7. Procedure disciplinari - Segnalazioni

BLS S.p.A. 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.

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

Nel periodo 2020-2023 non si sono registrate segnalazioni /reclami da parte del personale interno e nemmeno dall'esterno.

6.8. Orario di lavoro

BLS S.p.A. applica un orario lavorativo che rispetta pienamente le regole stabilite dal Contratto Nazionale della Oreficeria Azienda Industriali del 2021 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

Lunedì-Venerdì: dalle 8:00 alle 13:30/14.30-15.30

Media ore medie lavorate	2020	2021	2022	2023
(media 52 settimane)	31	32	33	29

Media ore lavorate settimanale

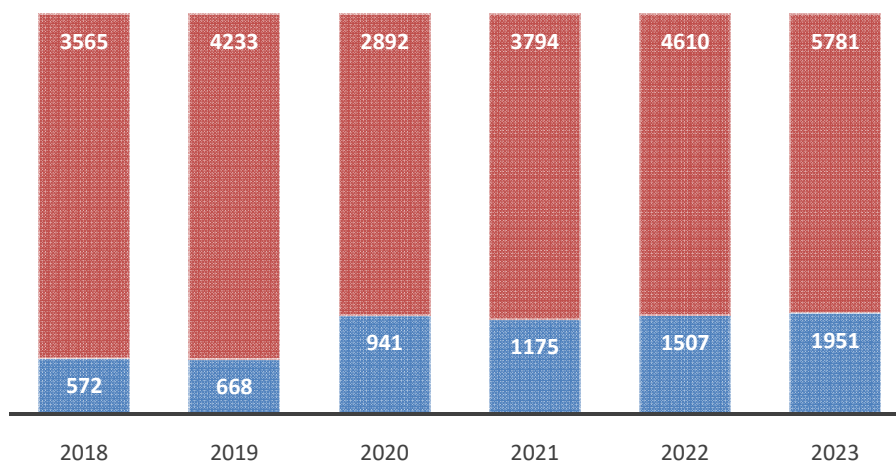
Residuo ferie e permessi

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	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ferie	572	668	941	1175	1507	1951
Permessi	3565	4233	2892	3794	4610	5781

Residui di ferie e permessi

Residuo Ferie e permessi (ore)



6.9. Retribuzione

BLSS.p.A. corrisponde ai propri dipendenti una retribuzione in linea con la contrattazione collettiva CCNL Orafici e Argentieri Industriali del 2017.

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.Lgs81/08 e s.m.i, l'Accordo stato regione 2012 e in particolare secondo quanto previsto dagli artt. 36 e 37 "Informazione e formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti".

Il sistema di gestione per la sicurezza ha preso in esame i seguenti documenti:

- ✓ Documento di valutazione dei rischi (DVR) e documenti di valutazione specifica necessari tra cui:
 - ✓ Documento di valutazione dei rischi da agenti chimici
 - ✓ Documento di valutazione del rischio Campi elettromagnetici
 - ✓ Documento di valutazione del rischio di incendio
 - ✓ 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
- ✓ Piano di Emergenza

Grande importanza viene data alla gestione delle emergenze. L'azienda dispone di personale formato ed addestrato alla gestione delle emergenze. Dispone dell'autorizzazione necessaria all'esercizio in condizioni di emergenza (CPI) che mantiene costantemente aggiornata.

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 periodo 2020-2023.

Le misure di prevenzione e protezione messe in atto a seguito della mappatura dei vari rischi sono:

- ✓ La nomina delle figure afferenti al sistema di gestione salute e sicurezza sul lavoro (DL, RSPP, RLS, MC, preposti, addetti alle emergenze aziendali)
- ✓ Formazione ed addestramento periodico
- ✓ Pratiche di controllo periodiche (Estintori, Allarmi, attrezzature...)
- ✓ Assistenza sanitaria in accordo con protocollo proposto da MC
- ✓ Istruzioni operative e buone prassi di lavoro
- ✓ Protezioni collettive ed individuali

"Infortuni zero"

Grazie al mantenimento della cultura sulla sicurezza, l'azienda cerca di perseguire l'obiettivo di "infortuni zero" ogni anno.

Anno	2020	2021	2022	2023
N°	0	0	0	0

Nr di infortuni

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.

Il piano di emergenza interno all'Azienda

Il piano di emergenza aziendale (PEI) è quello di stabilire una procedura guida di risposta all'emergenza (infortunio, malore, emergenza incendio, versamento ambientale ...) che definisca i ruoli, le responsabilità ed i compiti di ciascuna funzione aziendale per affrontare in maniera organizzata l'evento in questione.

Gli aspetti appena esposti vengono presentati annualmente al riesame della direzione, insieme al piano di formazione dedicato.

8. PROCESSI PRODUTTIVI E PERFORMANCE AMBIENTALI

8.1 Processo produttivo

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.

In particolare si occupa di:

- ✓ Vendita di lingottidi 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 argentoda compro oro, operatori professionali in oro ed anche da clientela privata.
- ✓ Vendita di oroda 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 interni al 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 S.p.A. garantisce al cliente assoluta trasparenza, dando la disponibilità al cliente di assistere a tutte le fasi di lavorazione.

8.2 Valutazione aspetti impatti ambientali

La valutazione degli aspetti e degli impatti ambientali legata ai nostri processi è formalizzata nell'Analisi ambientale. 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.

In questo documento per ogni aspetto ambientale vengono descritti gli adempimenti normativi e gli eventuali indici di monitoraggio e controllo.

L'adempimento a norme e regolamenti cogenti è tenuta sotto controllo attraverso uno scadenziario legislativo aziendale costantemente aggiornato.

Gli impatti ambientali aziendali riguardano:

- ✓ Gestione rifiuti
- ✓ Consumo energetico
- ✓ Emissioni in atmosfera
- ✓ Consumo idrico
- ✓ Gestione di prodotti chimici per le lavorazioni

Non si sono rilevate segnalazioni ambientali da parte delle parti interessate nel biennio 2022-2023.

Gestione 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. L'azienda aderisce alla raccolta differenziata comunale per quanto attiene ai rifiuti assimilabili agli urbani.

Il rifiuto speciale principale e più significativo prodotto durante le lavorazioni aziendali corrisponde al CER 161001 soluzioni acquose contenenti sostanze pericolose, scarto che proviene dal ciclo di affinazione dei metalli preziosi e raccolto temporaneamente in quattro cisterne adibite a stoccaggio temporaneo prima di inviarlo allo smaltimento attraverso fornitori qualificati.

Saltuariamente possono venire prodotti a seguito di attività manutentive o di pulizia anche i rifiuti corrispondenti ai:

- ✓ CER 110106 acidi non specificati
- ✓ CER 170405 ferro e acciaio
- ✓ CER 170401 rame da affinazione elettrolitica

	2020	2021	2022	2023
Au e Ag affinato kg	5564	7553	7085	7729
kg rifiuto CER 161001/kg materiale affinato	21	21	26	19

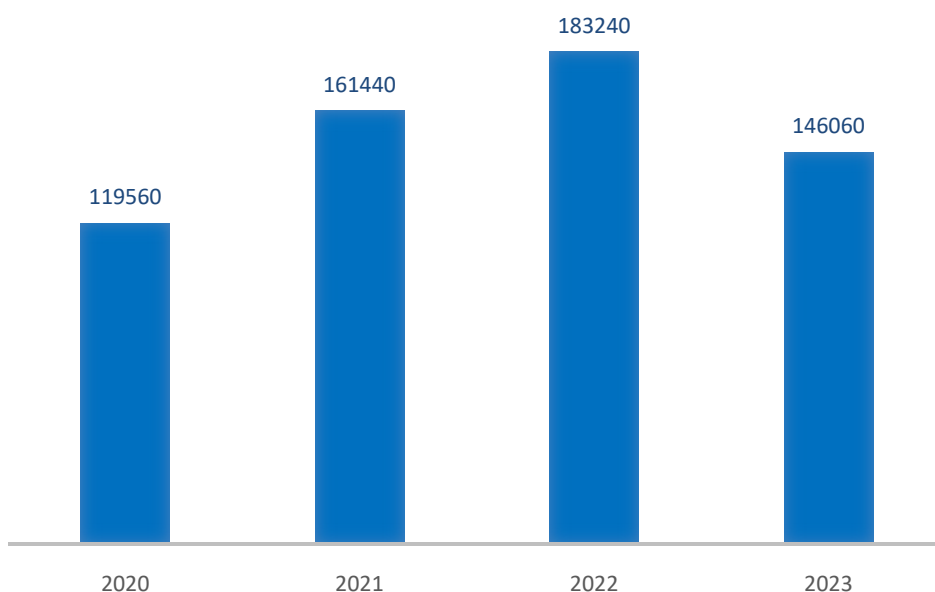
Kg rifiuto CER 161001/kg materiale affinato

Come si evince dal grafico sopra l'affinazione dei metalli Oro e Argento produce mediamente circa 20 kg CER 110106 per kg di materiale affinato.

Ogni anno l'azienda esegue la dichiarazione MUD per il rifiuto speciale prodotto secondo le tempistiche stabilite. La verifica dei requisiti di qualifica dei trasportatori e smaltitori di rifiuto speciale, presenza e validità autorizzazione ed iscrizione all'albo dei gestori ambientali, viene effettuata ad ogni conferimento.

Si riporta di seguito il grafico relativo allo smaltimento di CER 160106 dal 2020.

Rifiuto CER 161001 kg

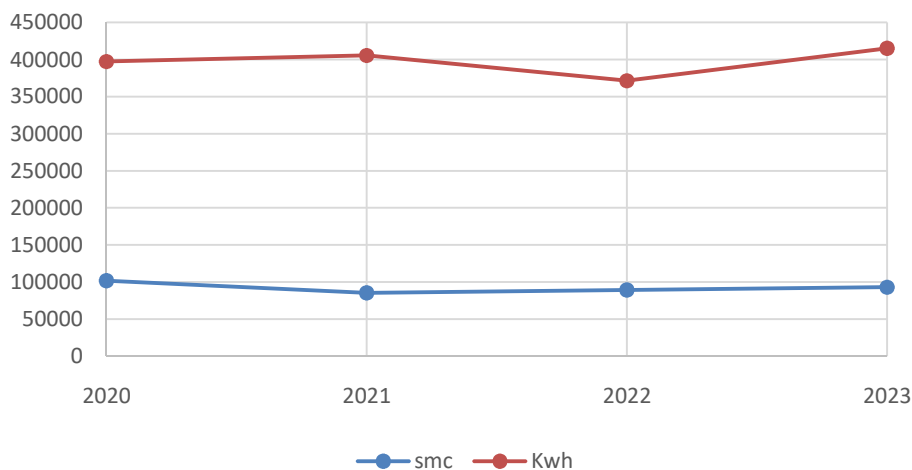


Andamento annuale produzione del rifiuto CER 161001 dal 2020 (fonte MUD anni 2021-2024)

Consumi energetici

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

Consumi energetici



L'utilizzo del gas naturale è riconducibile in azienda per il riscaldamento e per alcuni processi di produzione. Il consumo si è mantenuto stabile negli anni.

Carbon Footprint:

L'attenzione al tema del cambiamento climatico e alle emissioni di GHG delle proprie attività ha portato l'azienda a calcolare fin dal 2018 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:

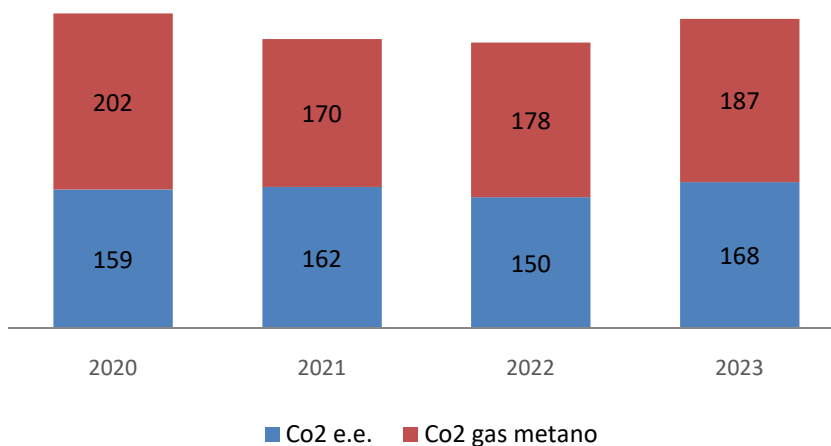


EMISSIONI DIRETTE: emissioni dirette di GHG provenienti dalle installazioni presenti all'interno dei confini dell'organizzazione.

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 2020 -2023:

ton equivalenti di CO₂



Si riporta che le conversioni sono stata effettuate tramite i parametri standard nazionali applicabili reperiti nei siti:

<http://www.isprambiente.gov.it>

<https://ipccitalia.cmcc.it/ar6-sesto-rapporto-di-valutazione/>

Emissioni atmosferiche

Le verifiche annuali delle emissioni risultano conformi ai requisiti di legge ed ampiamente inferiori ai limiti stabiliti dall'autorizzazione vigente. Gli impatti monitorati sono le polveri, di ossidi di azoto e zolfo, COT, metalli e acido cloridrico.

I punti di emissione in atmosfera attivi in azienda sono individuati, caratterizzati, monitorati e manutentatida RD, 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.

In caso di variazione delle condizioni di esercizio si procede alla comunicazione agli enti competenti per la valutazione della sostanzialità della modifica.

Di seguito la tabella riportante i valori di emissione dei vari inquinanti emersi dalle indagini di auto campionamento annuali dal 2020 al 2024. Il monitoraggio delle emissioni prevede la valutazione della concentrazione e della portata di emissione. Entrambe risultano conformi all'autorizzazione in corso di validità.

CAMINO	LAVORAZIONE	PORTATA (Nm3/h)	TIPOLOGIA EMISSIONE	LIMITI (mg/Nmc)	RILEVAZIONI				
					2020	2021	2022	2023	2024
					VALORE (mg/Nmc)	VALORE (mg/Nmc)	VALORE (mg/Nmc)	VALORE (mg/Nmc)	VALORE (mg/Nmc)
1	FUSIONE CONTO TERZI	10600	Polveri	20	1,4	1,7	1,5	2,8	1,9
			Metalli	Allegato 1 – parte II tab B	Conformi	Conformi	Conformi	Conformi	Conformi
2	FUSIONE CONTO PROPRIO	2100	Polveri	20	1,3	2,1	1,8	2,5	2
			Metalli	Allegato 1 – parte II tab B	Conformi	Conformi	Conformi	Conformi	Conformi
3	MACINAZIONE E VAGLIATURA	2500	Polveri	20	1,4	1,3	0,9	1	1,1
4	FRANTUMAZIONE MACINAZIONE OMOGENEIZZAZIONE	7500	Polveri	20	2	1,3	0,9	1	1,1
5	INCENERITORE	3600	Polveri	20	2,4	3,1	1,8	3,1	2,2
			Metalli	Allegato 1 – parte II tab B	Conformi	Conformi	Conformi	Conformi	Conformi
			Acido cloridrico	10	0,8	1,6	1,9	1,6	1,4
			CO	50	31,3	43,7	4,3	45,3	11,5
			NO2	40	30,5	38,3	38,2	36	38
			SO2	10	3,6	1,5	6,7	8,1	2,1
6	LABORAZTORIO AFFINAZIONE	2300	Ossidi di azoto	500.0	77,3	49,2	3,4	6,8	6
			Ossidi di zolfo	500.0	0,6	<0,1	0,8	7,4	4,4
			Acido cloridrico	30	2,8	4,6	2,9	14,7	11
7	MACINAZIONE MULINO A BARRE	3500	Polveri	20	1,2	1,2	1	1,2	1,3
8	FUSIONE	3500	Polveri	20	1,1	1,9	1,6	1,5	1,6
			Metalli	Allegato 1 – parte II tab B	Conformi	Conformi	Conformi	Conformi	Conformi

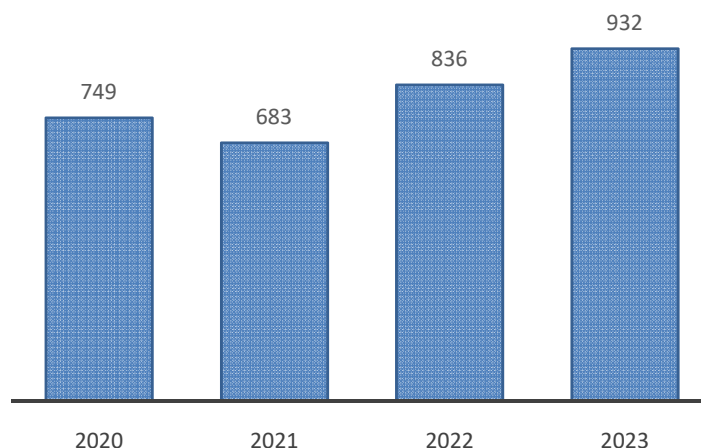
Consumi idrici

Il consumo di acqua riguarda principalmente gli usi civili, l'approvvigionamento primario avviene tramite l'acquedotto comunale, in minima parte anche dal pozzoin 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 periodo 2020-2023

Consumi idrici totali m³



Prodotti chimici:

L'azienda nel processo di affinazione dei metalli preziosi utilizza diverse tipologie di prodotti chimici.

L'azienda monitora il consumo e l'acquisto di prodotti chimici, valuta e gestisce l'utilizzo degli stessi secondo quanto contenuto nella scheda di sicurezza dei prodotti, che mantiene aggiornate e disponibili.

Esegue periodicamente la valutazione del rischio chimico e di esposizione dei lavoratori avendo cura di garantire impianti di aspirazione, emissione atmosferica, dispositivi di protezione individuali disponibili ed efficienti.

L'introduzione di un nuovo prodotto chimico nel ciclo produttivo o la sostituzione di uno esistente viene valutata anche in accordo con RSPP aziendale ai fini della gestione di misure di prevenzione e protezione.

Di seguito una tabella riassuntiva delle quantità usate per le macro categorie di prodotti chimici nel periodo 2020-2023.

PRINCIPALI TIPOLOGIE DI PRODOTTI CHIMICI USATI	QUANTITA' kg			
	2020	2021	2022	2023
Acidi (nitrico/solforico/cloridrico)	34.970	34.477	37.640	39.178
Idrossido di sodio	42.320	46.641	50.575	52.980
ammoniaca	135	245	90	90
borato di sodio	5.250	5.200	5.350	4.350
metabisolfito	4.900	6.300	4.875	7.300
carbonato di sodio	4.500	1.500	3.000	0
nitrate di sodio	1.900	3.300	5.060	2.775
totale	93.975	97.663	106.590	106.673

9. OBIETTIVI 2024-2025

L'organizzazione nel biennio 2021-2022 si era data come obiettivi:

- ✓ ampliamento capannone e trasferimento laboratorio interno
- ✓ implementazione di un impianto fotovoltaico di potenza installata 66,6 KW
- ✓ accreditamento del laboratorio interno con riferimento alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17025 e certificazione del processo secondo la norma UNI EN ISO 9001/2015.

Tutti questi obiettivi sono ancora in corso di completamento e rimangono quindi attivi anche per il biennio 2023-2025.

10. INFORMATIVA SUI PRODOTTI

BLS S.p.A. è dotata di laboratorio interno per il controllo dei titoli dell'oro secondo la norma UNI EN ISO 11426:2021 e per il controllo dei titoli dell'argento secondo la norma UNI 11393:2020; 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 e l'argento venduto al pubblico riporta il titolo in millesimi a richiesta identificato con l'etichetta o accompagnato con il rapporto di prova:

Certificazione della Dichiarazione di Provenienza – BLS S.p.A	
Titolo (UNI EN ISO 11426:2016 – Oro) (UNI 11393:2020 - Argento)	Titolo
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.

11. RJC CODE OF PRACTICES/



12. BIBLIOGRAFIA

- RJC_Code_of_Practices_2019
- RJC_Assessment_Manual_2019_v1
- RJC-COP-Guidance-April-2019
- 2017-RJC-CoC-Standard
- 2017-RJC-CoC-Guidance
- Lineeguida OCSE (Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas)
- DODD ACT 2012 - Section1502 CONFLICT MINERALS
- La mia Azienda e Diritti Umani, EuropeanComission
- 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