



OROPAN Spa

Bilancio
SA 8000



1. Lavoro minorile

OBIETTIVO 2023:

Mantenimento dell'attuale situazione di non ricorso al lavoro infantile né minorile. L'impresa intende organizzare eventi finalizzati a sottolineare l'importanza dello studio e della formazione continua, volta a scongiurare l'abbandono prematuro degli studi. Tale attività verrà svolta mediante incontri sia al museo del pane che in azienda con le scolaresche del territorio.

INTRODUZIONE

Nell'organizzazione aziendale vengono assunti solo lavoratori maggiorenni, la nostra politica è quella di astenerci dall'impiegare lavoratori minorenni. Attualmente non esistono in azienda bambini lavoratori, né giovani lavoratori, intesi come da definizione della norma SA 8000.

OBIETTIVO	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	ESITO 2022	TARGET 2023
Sensibilizzazione sull'importanza della cultura scolastica per evitare l'abbandono degli studi	Organizzazione di eventi volti alla formazione dei ragazzi in età scolare	Permanente	SPT	N° iniziative di supporto	Organizzazione del laboratorio "mani in pasta" volto a far apprendere ai bambini l'antica arte della panificazione Altamurana.	Organizzazione di lezioni in inglese sulla panificazione, iniziative musicali, letture al museo del pane.
Assenza di lavoratori minorenni	Assunzione di personale maggiorenne	Permanente	SPT	Età del lavoratore più giovane	Nessun lavoratore minorenne assunto. Il lavoratore più giovane Centoducati G. ha 19 anni.	Mantenimento dell'assenza di lavoratori minorenni all'interno del personale aziendale.

2. Lavoro obbligato

OBIETTIVO 2023:

Evitare la presenza di qualunque forma di lavoro obbligato.

INTRODUZIONE

Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato in azienda è assolutamente non obbligato, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'azienda. Ogni lavoratore ha piena coscienza dei propri diritti e dei propri doveri: ad ogni dipendente viene consegnato al momento dell'assunzione una copia del CCNL applicabile e viene illustrato il contenuto di tale documento. Inoltre, vengono consegnate copia del Codice Etico aziendale, del Regolamento comportamentale e viene condiviso con i dipendenti l'*House organ*.

Nel caso di lavoratori extracomunitari si verifica, durante il colloquio di assunzione, il grado di conoscenza della lingua italiana e/o inglese da parte del lavoratore; ciò consente una spiegazione verbale dei termini contrattuali. Il sistema di assunzione del personale segue canali convenzionali (autocandidatura, annunci o agenzie per il lavoro). Le spese di selezione e per la formazione del personale, anche in fase d'inserimento, sono a carico dell'azienda. Al personale è consegnata copia del contratto individuale prima dell'assunzione. La nostra Organizzazione non utilizza mai prestiti in denaro per "legare" i dipendenti e nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito denaro o copie originali di documenti.

OBIETTIVO	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	ESITO 2022	TARGET 2023
Evitare l'uso di lavoro obbligato	Monitoraggio assenza lavoro obbligato	Obiettivo permanente	SPT	N° di segnalazioni o denunce per presenza in azienda di lavoro obbligato	Non è mai pervenuta nessuna segnalazione/denuncia per presenza di lavoro obbligato	Mantenimento nullo del N° di segnalazioni/denunce per presenza di lavoro obbligato
Approfondimento della conoscenza della percezione dei lavoratori della volontarietà del loro impiego e del clima aziendale, attraverso la condivisione dei risultati ed il raggiungimento degli obiettivi da essa scaturiti.	Distribuzione questionario di indagine interna	Obiettivo permanente	SPT	Tasso di soddisfazione del Personale $\geq 75\%$ dei questionari compilati	È Stato somministrato il questionario di valutazione clima interno	Nel corso dell'anno verrà ri-somministrato il questionario a tutto il personale dipendente
Accettare le dimissioni presentate	Monitoraggio delle dimissioni	Obiettivo permanente	SPT	N° dimissioni rifiutate nell'ultimo anno	Nel 2022 sono state rifiutate N° = 0 dimissioni.	Accettare tutte le dimissioni che perverranno dal personale dipendente.
Non contrarre con i dipendenti rapporti di debito/credito	Nessun prestito effettuato	Obiettivo permanente	SPT	% dipendenti con debiti nei confronti dell'azienda	L'azienda non ha erogato prestiti ai dipendenti.	L'azienda continuerà a non erogare prestiti ai dipendenti.

3. Salute e sicurezza

OBIETTIVO 2023:

Effettuare analisi statistiche degli infortuni e monitorare lo scadenario della formazione del personale in materia di sicurezza. Miglioramento continuo in materia di salute e sicurezza.

INTRODUZIONE

L'azienda, in riferimento agli adempimenti normativi vigenti a livello nazionale (D.lgs. 81/08 e s.m.i.), si adopera per garantire un ambiente di lavoro che consente ai lavoratori di sentirsi al sicuro da possibili situazioni di pericolo e che rispecchi le condizioni igienico sanitarie delle leggi vigenti in materia. Al fine di prevenire incidenti sono state individuate diverse figure che si occupano del controllo e della gestione dei criteri legati alla salute e alla sicurezza.

È stato eletto, in maniera libera e su base volontaria, il Rappresentante dei Lavoratori della Sicurezza (RLS).

È prevista inoltre la figura del Medico Competente (MC), esterno e nominato dall'azienda, che visita periodicamente il personale per valutarne la salute e l'esposizione ad eventuali rischi; il MC effettua altresì il sopralluogo dell'ambiente di lavoro, al fine di verificarne la salubrità.

In azienda è presente dal 2008 un comitato salute e sicurezza in conformità al D.LGS. 81/2008, il comitato alla data del bilancio in OROPAN risulta essere composto da:

- Datore di lavoro
- Resp. Servizio Prevenzione e Protezione
- Medico Competente
- Responsabile dei lavoratori per la sicurezza
- Addetto al Servizio Prevenzione e Protezione
- Preposti
- Addetti Antincendio ed evacuazione
- Addetti Primo soccorso

Sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Azienda si adopera per garantire le misure necessarie a prevenire per quanto possibile incidenti e danni alla salute dei lavoratori durante lo svolgimento del loro lavoro; l'evidenza di tale impegno concerne diversi aspetti:

- Il piano di adeguamento alla legge D.lgs. 81/08 e successive modifiche e integrazioni realizzato e monitorato dal RSPP dell'Azienda nonché controllato nella sua applicazione dall'RLS, al quale è data la possibilità di intervenire con azioni propositive; è presente un piano di sorveglianza sanitario.
- La predisposizione dei piani di evacuazione ed antincendio, nelle sedi di lavoro (uffici e area produzione) ove previsto dalla normativa con esperte planimetrie con i percorsi di fuga;
- La valutazione dei rischi aggiornata.



Infortuni

L'analisi dell'andamento degli infortuni è riportata nella tabella sottostante.

ANNO	N° INFORTUNI	N° GIORNI PROGNOSI (TOTALI)	N° ADDETTI COINVOLTI
2021-2022	4	70	4

Malattie professionali

Non vi sono particolari tipologie di sostanze, macchine, attrezzature o procedure di lavoro che presentino criticità in relazione alle malattie professionali; ad oggi non sono state riconosciute malattie professionali la cui insorgenza è imputabile ad attività svolte in azienda.

ANNO	N° RICHIESTE/DENUNCE PER MALATTIE PROFESSIONALI	N° RICHIESTE ESAMINATE
2021-2022	Nessuna denuncia per malattie professionali è stata accertata.	2

Offese e insulti

Tutto il personale straniero è perfettamente integrato, il clima aziendale è positivo e questo consente una buona collaborazione tra i dipendenti.

ANNO	N° RICHIESTE/DENUNCE PER OFFESE E INSULTI	N° RICHIESTE RIGETTATE
2021-2022	Nessuna denuncia per offese e insulti è stata accertata.	Nessuna

Attività Prevenzione e Formazione

Le attività di formazione e prevenzione sono state definite in base alle reali necessità aziendali e dei lavoratori, nonché nel rispetto dei requisiti di legge previsti.

L'attenzione dell'Organizzazione in materia di salute e sicurezza non si esaurisce nelle aree produttive, ma si estende anche alle aree aziendali non produttive, di cui è assicurata sicurezza e pulizia (uffici etc...).

Tutti i nuovi assunti ricevono formazione e materiale didattico/informativo predisposto ad hoc in materia di sicurezza e salute, di aspetti comportamentali da tenere nello svolgimento del proprio lavoro.

Sono pianificati momenti di formazione/informazione ed addestramento di tutto il personale secondo quanto previsto dal D.Lgs. 81 del 2008 e s.m.i.

Tutta la formazione prevista dall'accordo Stato Regioni entrato in vigore nel 2012 è stata erogata in varie sessioni formative a tutto il personale della nostra Organizzazione; per quanto concerne gli aggiornamenti in ambito sicurezza indichiamo di seguito le scadenze:

- Lavoratori: 6 ore ogni 5 anni
- Dirigenti: 6 ore ogni 5 anni
- RSPP: 48 ore ogni 5 anni
- RLS: 8 ore ogni anno
- Preposti: 6 ore ogni 5 anni
- Addetti antincendio: 8 ore ogni 3 anni
- Addetti primo soccorso: 4 ore ogni 3 anni
- Carrellisti: modulo pratico 4 ore ogni 5 anni



OBIETTIVO	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	ESITO 2022	TARGET 2023
0 infortuni ovvero proseguire l'attività di monitoraggio del livello e delle cause di infortunio	Tenere sotto costante controllo le attività aziendali al fine di garantire un ambiente di lavoro idoneo, sicuro e salubre	Obiettivo permanente	Comitato per la Salute e Sicurezza	N° infortuni/anno N° giorni totali di prognosi/ lavoratore N° soggetti coinvolti/ N° soggetti totali	2 Infortuni/anno 19 giorni di prognosi per un operatore e 8 per l'altro 2 soggetti coinvolti/165 totali	Ridurre il N° di infortuni in azienda.
Monitoraggio dei Near Miss all'interno dell'opificio	Raccolta dati e registrazione dei Near Miss	Obiettivo permanente	Comitato per la Salute e Sicurezza	N° di Near miss/anno	N° 11 Near Miss	N° 10 Near miss al massimo nel corso dell'anno.
Effettuazione della sorveglianza sanitaria (100% delle visite da effettuare)	Raccolta dati relativi alle visite mediche effettuate	Entro fine di ogni anno o secondo quanto previsto dal protocollo di sorveglianza sanitario	Comitato per la Salute e Sicurezza	N° visite effettuate sul totale da svolgere	100% di visite effettuate. Ogni due anni per i dipendenti degli uffici amministrativi e ogni anno per gli operai della produzione.	Rispetto delle tempistiche previste dal protocollo di sorveglianza sanitario per lo svolgimento delle visite mediche.
Effettuare formazione/aggiornamenti sulle tecniche di pronto soccorso, Antincendio, e formazione sulla sicurezza in genere	Monitoraggio e aggiornamento del piano di formazione.	RLS annuale, 1° soccorso triennale, antincendio triennale, lavoratori quinquennale	Comitato per la Salute e Sicurezza, Agenzie Formative	N° Ore di corsi/aggiornamenti erogati in tema salute e sicurezza	I corsi previsti per l'anno 2022 sono stati erogati.	Nel primo semestre 2023 saranno erogati: corso di aggiornamento per la funzione di RLS e i corsi per preposti e addetti alla sicurezza aziendale.

OBIETTIVO	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	ESITO 2022	TARGET 2023
Manutenzione Estintori semestrale	Effettuare la manutenzione estintori nei mesi di Gennaio e Giugno	Semestrale	Direzione Comitato per la Salute e Sicurezza/ Azienda di manutenzione	N° manutenzioni ordinarie effettuate nei tempi programmati	N° 2 manutenzioni svolte durante l'anno, in data 14/01/22 e 24/06/22	Prima manutenzione svolta il 03/01/23. Verrà eseguita la seconda a Giugno come da programma.
Svolgimento della prova di evacuazione antincendio	Effettuare prova simulando un'emergenza incendio	Annuale	RSPP	N° prove svolte nei tempi programmati con esito positivo	L'ultima prova di evacuazione è stata svolta a Giugno 2022.	A Marzo verrà eseguita la prova di evacuazione per il 2023.
Verifica impianto masse a terra	Prove tecniche di verifica	Biennale	Direzione Ispezione e controllo S.r.l.	N° di verifiche svolte con esito positivo	La verifica dell'impianto di messa a terra svolta in data 01/12/2022 ai sensi del DPR 462/01 ha dato esito	La verifica dell'impianto di messa a terra verrà svolta nuovamente nel 2024.
Formazione a neoassunti	Effettuazione della formazione generale e specifica per i neoassunti anche in materia di SA 8000	Entro 60 gg dall'assunzione	RSPP	N° nuovi assunti formati sul totale degli assunti	Tutti i neoassunti hanno ricevuto la formazione.	Effettuazione della formazione al momento dell'assunzione di personale.

4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

OBIETTIVO 2023:

Mantenimento della politica aziendale di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.

INTRODUZIONE

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire liberamente ai sindacati ed il diritto alla contrattazione collettiva.

5. Discriminazione

OBIETTIVO 2023:

La Direzione si impegna, ad assicurare, come sempre fatto, che in ambito aziendale venga sempre perseguita una politica di parità di diritti e di doveri indipendente da genere, religione, età, razza, orientamento sessuale ed orientamento politico.

INTRODUZIONE

L'Azienda non attua alcun tipo di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori, garantisce pari opportunità a tutti i dipendenti e non attua né permette interferenze nella loro vita privata.

Assunzione: la ricerca di nuovo personale è compito della Direzione Risorse Umane, che non usa criteri di scelta discriminatori.

Il colloquio di assunzione viene condotto da personale aziendale dedicato senza utilizzare questionari o porre domande aventi per oggetto quesiti utili ad effettuare indagini sulle opinioni politiche, religiose, sindacali e comunque su fatti non rilevanti ai fini di valutare l'attitudine professionale del lavoratore.

In particolare, ai candidati di sesso femminile non vengono poste domande relative alla volontà di procreazione, **né tantomeno vengono richieste visite mediche specifiche o test di gravidanza**. Le modalità di risoluzione del rapporto di lavoro sono quelle previste dalla legge (licenziamento e dimissioni).

Licenziamento e/o pensionamento: in conformità a quanto previsto dallo Statuto dei lavoratori e dalla successiva legislazione, non viene attuato alcun licenziamento determinato da ragioni discriminatorie. In assenza di gravi o giustificati motivi di

licenziamento o delle dimissioni da parte del lavoratore, il rapporto di lavoro per tutti i dipendenti giunge alla scadenza naturale nel momento in cui il singolo lavoratore raggiunge il limite di età pensionabile, o comunque matura le condizioni previste dalla legge per ottenere la pensione. Vengono in tal caso applicate le disposizioni di legge in vigore relative alla disciplina del trattamento di fine rapporto e alla materia pensionistica.

Accesso alla formazione, retribuzione e promozione: l'accesso alla formazione viene garantito a tutti i lavoratori, in relazione alle necessità di tipo organizzativo e tecnologico dell'azienda, per assicurare che tutti mantengano ed aggiornino le loro competenze. Sono rispettati i principi costituzionali per i quali "Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa", "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore" e la legislazione vigente - in primo luogo lo Statuto dei lavoratori e la L.n.125/1991 - viene garantita a tutti i lavoratori una uguaglianza di remunerazione per un lavoro di pari valore, sulla base delle categorie professionali e dei livelli retributivi previsti dal CCNL.

I passaggi di categoria dei lavoratori avvengono secondo quanto previsto nel CCNL; l'attribuzione di mansioni o responsabilità superiori a quelle previste al momento dell'assunzione e/o un trattamento economico superiore a quanto previsto dal CCNL sono legate alle qualità personali, esperienza, attitudini, diligenza al lavoro e mai a criteri discriminatori.

Congedi parentali: alle lavoratrici, gestanti e puerpere, indipendentemente dal loro stato civile e dal fatto che siano assunte con contratto a tempo determinato, determinato, indeterminato o di altro tipo (es. contratto di apprendistato), sono concessi tutti i benefici definiti dalla legislazione in vigore e dal CCNL per la tutela della maternità. Inoltre viene applicata la più recente disciplina sui congedi, basata sul principio della parità di partecipazione dei genitori-lavoratori (madre e padre) alla cura e all'educazione dei figli.

RECLAMI E SUGGERIMENTI

I dipendenti sono stati informati circa la possibilità di presentare reclami e di avanzare suggerimenti come da procedura PGRS 8.4 RECLAMI E SEGNALAZIONI Ed_1 Rev_0.

A tal proposito, la stessa è stata messa a disposizione dei dipendenti che possono trovare indicazioni circa le modalità per effettuare reclami.

L'Organizzazione garantisce, inoltre, che qualora i dipendenti facciano reclamo non vengano applicate nei loro confronti pratiche discriminatorie di qualunque tipo. Al fine di facilitare la comunicazione fra i vari livelli aziendali è stata messa a disposizione dei dipendenti un'apposita cassetta dove ciascun lavoratore può inserire, in forma anonima o meno, i propri reclami e i propri suggerimenti. I lavoratori sono stati pertanto informati in merito al proprio diritto di presentare insoddisfazioni e di avanzare proposte che si ritengano utili per il miglioramento della vita aziendale.

Al 30 novembre 2022 sono impiegati presso la nostra Organizzazione N° **155** dipendenti:

- **149 lavoratori**
- **6 lavoratrici**

così suddivisi per tipologia di contratto

- Dipendenti con contratto a tempo indeterminato full-time: 135
- Dipendenti con contratto a tempo determinato full-time: 20

L'anno di nascita del lavoratore più giovane impiegato presso la nostra Organizzazione è: 2003.

L'anno di nascita del lavoratore meno giovane impiegato presso la nostra Organizzazione è: 1958.

Al momento presso la nostra Organizzazione sono presenti 12 lavoratori extra comunitari.

DISTRIBUZIONE PER CATEGORIA DI IMPIEGO

CATEGORIA DI IMPIEGO	DONNE	UOMINI
Amministrativi	4	11
Responsabile Assicurazione Qualità e Compliance		1
Responsabile Controllo Qualità		1
Addetto Controllo Qualità	2	
Personale di produzione		100
Magazzinieri		6
Autisti		2
Manutentori		11
Addetti Ripristino Igienico		16

Le donne sono presenti in minoranza nell'organico aziendale rispetto al personale maschile. Tale composizione non è dovuta alla discriminazione di genere, bensì alla predisposizione, competenze specifiche e poche richieste pervenute.



OBIETTIVO	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	ESITO 2022	TARGET 2023
Monitoraggio del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione mediante feed back vari (segnalazioni, osservazioni, richieste verbali ecc...)	Distribuzione dei questionari di indagine interna	Obiettivo permanente	SPT	N° di segnalazioni indicanti discriminazione	Non è giunta nessuna segnalazione per discriminazione.	Mantenere nullo il N° di segnalazioni per discriminazione.
Permettere a lavoratori di diversa nazionalità di lavorare nella nostra Organizzazione	Assunzione di lavoratori stranieri	Obiettivo permanente	SPT	N° lavoratori stranieri	N° 12 lavoratori stranieri	L'azienda non attua discriminazioni al momento dell'assunzione.
Rilascio di congedi di genitorialità (maternità/paternità)	Accettazione delle richieste	Obiettivo permanente	SPT	N° di lavoratori/lavoratrici in congedo di genitorialità/maternità e ore di congedo accordate su quelle richieste	N° 9 operatori hanno usufruito di 80 ore totali	Accettazione di tutte le richieste per congedi di genitorialità.
Mantenere la possibilità di usufruire della Legge 104	Applicazione del CCNL	Obiettivo permanente	SPT	N° di lavoratori che fruiscono dei benefici della Legge 104/92 e ore di permesso accordate su quelle richieste	N° 4 operatori hanno usufruito di 924 ore di permesso totali	Accettazione di tutte le richieste

6. Pratiche disciplinari

OBIETTIVO 2023:

Monitorare il clima aziendale mediante feedback vari (segnalazioni, osservazioni, richieste verbali etc...).

INTRODUZIONE

L'azienda gestisce le contestazioni disciplinari e le relative sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti in ottemperanza a quanto stabilito dalla normativa vigente (Legge 300/70 e s.m.i.) e dal vigente CCNL di categoria (Federpanificatori- società ad indirizzo industriale).

L'azienda agisce e monitora costantemente per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, anche attraverso la definizione e l'implementazione di adeguati standard di riferimento.

Inoltre, si impegna a rispettare la normativa vigente in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro. Per quanto concerne il clima aziendale Oropan si prefigge di implementare, mantenere e incentivare un ambiente di lavoro positivo, ispirato alla tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona, nonché ai principi di correttezza e rispetto reciproco nei rapporti interpersonali, consentendo a tutti i collaboratori di svolgere al meglio l'attività lavorativa.

RECLAMI

È messa a disposizione del personale dipendente una cassetta per l'eventuale deposito di reclami scritti e anonimi.

Sono possibili anche altre vie di comunicazione che garantiscono l'anonimato del dipendente.

Per il dettaglio si veda la PGRS 8.4 RECLAMI E SEGNALAZIONI Ed_1 Rev_0.

OBIETTIVO	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	ESITO 2022	TARGET 2023
Monitorare il clima interno	Mediante feed back vari (segnalazioni, risultati di questionari, informazioni, osservazioni, richieste verbali ecc.)	Entro fine anno	SPT	N° questionari negativi sul totale	Nessun questionario ha dato esito negativo circa il clima interno.	Monitorare il clima aziendale interno tramite somministrazione di questionari.
Rispetto della procedura di contestazione disciplinare	Analisi dei procedimenti disciplinari	Obiettivo permanente	SPT	Nessun reclamo relativo ad emissione di contestazione disciplinare iniqua	Corretta gestione di tutte le pratiche disciplinari.	Monitoraggio continuo delle pratiche disciplinari.



7. Orario di lavoro

OBIETTIVO 2023:

Controllo mensile delle ore di straordinario, al fine di garantire il mantenimento dello straordinario entro i limiti previsti dalla legge e dai requisiti della norma SA 8000.

INTRODUZIONE

La durata dell'attività lavorativa full time è fissata in 7 o 8 ore giornaliere, per un totale di 40 ore settimanali ed è determinata dalle norme dei contratti collettivi nazionali del settore.

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

È previsto che il lavoro straordinario possa essere effettuato in occasione di circostanze particolari, in casi eccezionali di breve durata per attività che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. Anche in tali casi sarà concordato con il singolo lavoratore e non supererà mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.

Il lavoro straordinario sarà remunerato secondo quanto previsto dal C.C.N.L pagina 8,9 sezione: lavoro straordinario.

La prestazione di lavoro straordinario verrà concordata tra il datore di lavoro ed il lavoratore con un limite massimo individuale di 250 ore annue, il limite settimanale per le ore di straordinario è di 12 ore.

La data di godimento dei riposi compensativi maturati verrà concordata tenendo conto delle necessità tecnico-produttive dell'impresa e delle esigenze del lavoratore.

Lo straordinario si verifica nelle seguenti condizioni:

- Circostanze eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. È concordato con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale;
- Accettato dai singoli lavoratori sulla base delle esigenze aziendali;

OBIETTIVO	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	ESITO 2022	TARGET 2023
Mantenere il lavoro straordinario entro i limiti di legge	Monitorare mensilmente le ore straordinarie, applicazione straordinario solo in caso di reale necessità	Obiettivo permanente	SPT	N° situazioni critiche per ore straordinario oltre il limite	Non si sono verificate situazioni di lavoro straordinario oltre i limiti di legge.	Mantenimento delle ore di lavoro straordinario entro i limiti di legge.
Permettere lo smaltimento delle ferie	Programmazione piano ferie aziendale da concordare con la Direzione	Obiettivo permanente	SPT	N° situazioni critiche per ferie accumulate	Non si sono verificate situazioni critiche per ferie accumulate.	Sarà permesso al personale di smaltire le ferie.



8. Retribuzione

OBIETTIVO 2023:

Monitorare che nell'applicazione del CCNL e nell'applicazione del contratto aziendale non sussistano casi di inadempienze negli obblighi contrattuali.

INTRODUZIONE

Le retribuzioni sono allineate a quanto prescritto dal Contratto Collettivo Nazionale settore industria.

Le forme contrattuali applicate sono le seguenti:

- Dipendenti con contratto a tempo indeterminato full-time: 135
- Dipendenti con contratto a tempo determinato full-time: 20

OBIETTIVO	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	ESITO 2022	TARGET 2023
Mantenere = 0 le segnalazioni in materia di contratto e di busta paga.	Corretta applicazione del CCNL	Ad ogni aggiornamento del CCNL di riferimento	Direzione e consulente paghe	N° Segnalazioni pervenute	Non sono pervenute segnalazioni negli ultimi 6 mesi	Non ricevere segnalazioni sulle buste paga da parte dei dipendenti relative ad errori in busta paga

9. Sistema di gestione

OBIETTIVO 2023:

Acquisizione della certificazione SA 8000:2014. Raccolta degli impegni scritti dei fornitori al rispetto dei principi della SA 8000 ed attività di monitoraggio sul rispetto dei requisiti da parte dei fornitori.

INTRODUZIONE

Al fine di avviare correttamente tutto il processo di strutturazione del sistema per la responsabilità sociale, la Direzione aziendale ha definito ed approvato la Politica della Responsabilità Sociale, affissa in bacheca presso i locali della società.

Le parti interessate I lavoratori, i clienti, i fornitori e le istituzioni sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'azienda e più direttamente coinvolti nella vita aziendale.

La loro partecipazione nella fase di adeguamento allo standard, nella pianificazione e implementazione del sistema di gestione di responsabilità sociale si è rilevata fondamentale.

ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

I lavoratori hanno compreso velocemente l'importanza pratica della norma SA 8000 nella vita aziendale, grazie alla sensibilizzazione e informazione organizzate durante l'orario di lavoro. Sono stati previsti ed attuati piani di formazione di tutto il personale, di ruolo, nuovo assunto o temporaneo.

RIESAME DELLA DIREZIONE

La Direzione dell'Azienda riesamina periodicamente la propria Politica di Responsabilità Sociale per ciò che riguarda in particolare:

- L' adeguatezza;
- L' appropriatezza;
- L' efficacia.

In tale occasione si valuta anche l'efficacia delle procedure aziendali e le opportunità di modifica e miglioramento degli obiettivi, della Politica per la Responsabilità Sociale

e del Sistema di Gestione e si definiscono nuovi obiettivi necessari al miglioramento dell'efficacia ed efficienza del Sistema.

CONTROLLO FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI

L'Azienda ha stabilito, attraverso procedure che si basano sulla capacità di rispettare i requisiti della norma, le modalità per la selezione e la qualifica di fornitori e subfornitori PQ 1_8_0 APPROVAZIONE DEL FORNITORE DI MATERIE PRIME E IMBALLI E CONTROLLO DELLE PERFORMANCE Ed.1 Rev.4 2021

L'Azienda ha informato gli stessi del percorso intrapreso in materia di Responsabilità Sociale e di conseguenza ha richiesto, mediante la compilazione del questionario di autovalutazione, sia l'impegno a conformarsi ai requisiti della norma sia la disponibilità a ricevere verifiche. In proposito sono state previste verifiche ai fornitori da parte del responsabile degli acquisti coadiuvato da un consulente qualità.

RECLAMI E SUGGERIMENTI

Sono state predisposte cassette, attraverso le quali il personale può effettuare reclami o suggerimenti in forma anonima o nominativa relativamente all'applicazione della Norma SA 8000. Le modalità di inoltro dei reclami sono state rese disponibili a tutto il personale attraverso la procedura PGRS 8.4 RECLAMI E SEGNALAZIONI Ed_1 Rev_0.

OBIETTIVO	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	ESITO 2022	TARGET 2023
Valutazione dei fornitori in base alla loro capacità di rispettare i requisiti SA 8000	Raccolta e analisi dei questionari di valutazione rientrati	Continuo	SPT	N° fornitori che hanno risposto sul totale dei fornitori a cui è stato inviato il questionario N° azioni attivate nei confronti dei fornitori	Hanno risposto 13 fornitori.	Ricezione del questionario da parte di tutti i fornitori.
Svolgere sessioni formative in tema di SA 8000	Piano della formazione	Continuo	SPT	Personale formato sui temi della SA 8000 sul totale dei dipendenti	Iniziate sessioni formative a gruppi di persone, ed inviato opuscolo informativo ad personam.	Tutto il personale riceverà formazione sulla SA 8000.
Applicazione del sistema Etico	Monitoraggio effettuato con audit interni	Continuo	SPT	N° di non conformità SA 8000 rilevate in audit	Sono stata rilevate N° = 0 NC da audit interno.	Ricevere max N°= 5 NC da audit esterno







OROPAN Spa



Bilancio SA 8000

Rev.01 - Ed. 1 - Del 06/02/23 - Pag. 21/22



Oropan S.p.A.

S.S 96 km 5,4 - 70022 Altamura BA
Contatti: Tel: +39 080 246 4511 - info@oropan.it