



OROPAN Spa

Vademecum
SA 8000



1. Cos'è la SA 8000?

La norma SA (Social Accountability) 8000 è uno standard internazionale elaborato nel 1997 dall'ente americano SAI (Social Accountability International). Essa si basa sulle convenzioni dell'ILO (International Labour Organization), sulla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e sulla Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino.

Tale norma elenca i requisiti per un comportamento eticamente corretto, la cosiddetta Responsabilità Sociale, da parte delle imprese e della filiera di produzione nei confronti dei lavoratori.

La SA 8000 è una norma volontaria nel senso che le imprese decidono liberamente di sottoporsi al rispetto dei principi ivi sanciti. Il compito di verificare nel tempo il permanere delle condizioni di conformità alla norma è assegnato ad un Ente di certificazione di terza parte, ossia indipendente, abilitato a svolgere i controlli. In Italia esistono molti Enti di certificazione ed ogni azienda sceglie quello a cui rivolgersi (nel caso della **Oropan S.p.A.** l'Ente di certificazione è il CISE).

Verificata la conformità alla norma SA 8000, l'Ente di certificazione rilascia all'azienda il relativo Certificato che ha validità triennale. Il mantenimento del certificato è subordinato alla verifica semestrale da parte dell'ENTE volta ad accertare il mantenimento dei requisiti della certificazione da parte dell'azienda.

2. Quali sono gli obiettivi che si prefigge la norma?

La SA 8000 riguarda:

- il rispetto dei diritti umani;
- il rispetto dei diritti dei lavoratori;
- la tutela contro lo sfruttamento dei minori;
- le garanzie di sicurezza e salubrità sul posto di lavoro.

SPT: SOCIAL PERFORMANCE TEAM

RSG: RESPONSABILE SISTEMA DI GESTIONE ETICA

3. Come si traducono in Oropan S.p.A. i principi della SA 8000?

Principio n°1

LAVORO INFANTILE E GIOVANI LAVORATORI

La Oropan S.p.A. s'impegna a non impiegare lavoro infantile né ad utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di lavoratori soggetti all'obbligo scolastico.

Inoltre, la **Oropan S.p.A.** impone anche ai propri fornitori di non impiegare lavoro infantile mediante un processo di qualifica che impone da parte di questi ultimi, l'osservanza di tutti i requisiti della SA 8000, (tra cui quello in oggetto).

Il Responsabile del Sistema di Responsabilità Sociale e relativo ufficio provvedono periodicamente alla verifica del mantenimento delle condizioni imposte ai fornitori.

Qualora la **Oropan S.p.A.** venga a conoscenza dell'impiego di lavoro infantile (lavoratori fino a 15 anni) ad opera di fornitori, in base al caso specifico, saranno attuate una o più tra le seguenti azioni di rimedio:

- far cessare nel più breve tempo possibile l'impiego di lavoro infantile;
- nel caso in cui la situazione economica della famiglia sia particolarmente grave e possa peggiorare in relazione al licenziamento del minore, la Oropan S.p.A. s'impegna, tramite il coinvolgimento eventuale delle amministrazioni locali, di far assumere presso aziende consenzienti, altri familiari in sostituzione del minore stesso;
- assicurare che il minore continui a frequentare regolarmente la scuola, richiedendo al fornitore l'impegno a provvedere alle spese necessarie (tasse, acquisto dei libri ecc);
- coinvolgere assistenti sociali, associazioni di volontariato ecc, che possano coadiuvare nel monitoraggio della situazione del minore e del suo contesto familiare.

Nel caso in cui vengano impiegati, presso un fornitore, dei giovani lavoratori, lavoro minorile, (soggetti che non hanno conseguito ancora 18 anni ma di età superiore ai 15 anni), **Oropan S.p.A.** si assicura che i lavoratori:

- non siano impiegati nelle ore scolastiche;
- non svolgano lavori pesanti, rischiosi o nocivi per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo,
- lavorino in condizioni di sicurezza e non siano esposti a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute;
- non vengano a contatto con apparecchiature pericolose;
- le ore di lavoro sommate alle ore di scuola non superino le 10 ore e le ore di lavoro non superino in nessun caso le 8 ore al giorno.

Principio n° 2

LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

La **Oropan S.p.A.** non ricorre al lavoro obbligato e forzato e non ne sostiene l'utilizzo. L'Azienda si astiene a trattenere il salario, indennità proprietà o documenti usati al fine di forzare il personale a lavorare per la stessa. Il rapporto di lavoro è sempre improntato alla massima chiarezza e trasparenza e i lavoratori sono informati in merito alla legislazione vigente e conoscono le modalità di scioglimento del contratto di lavoro. Il CCNL è a disposizione di chiunque voglia consultarlo su www.ccnl.it/archivio-contratti/contrattazione-nazionale/ricerca-ccnl

Principio n°3

SALUTE E SICUREZZA

La **Oropan S.p.A.** - garantisce, compatibilmente con la sua attività, la sua organizzazione e le differenti tipologie di mansioni, un luogo di lavoro sicuro e salubre. Adotta misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute, che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso minimizzando, per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro. La Oropan S.p.A. garantisce che tutto il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di salute e sicurezza.

Principio n°4

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

A tutto il personale **Oropan S.p.A.** è garantito il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale.

I rappresentanti sindacali sono eletti in apposita riunione dal personale.

Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi e sono indette dalle rappresentanze sindacali aziendali singolarmente o congiuntamente, sono tenute all'interno dell'azienda, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate all'azienda. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso, dirigenti esterni del sindacato che hanno costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

I rappresentanti sindacali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti secondo quanto stabilito nello statuto dei lavoratori e nel CCNL.

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'azienda, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

Principio n°5 **DISCRIMINAZIONE**

La **Oropan S.p.A.** non attua né dà sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione dei propri lavoratori, nella promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, disabilità o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione.

Le selezioni di nuovo personale, quando necessarie, sono effettuate secondo criteri oggettivi relativi alle mansioni da svolgere definiti in apposite procedure aziendali.

La **Oropan S.p.A.** non ammette al proprio interno comportamenti, inclusi gesti, linguaggio, contatto fisico, coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento, né sottopone il personale a test di gravidanza o verginità.

In particolare la **Oropan S.p.A.** ritiene soggetti a provvedimento disciplinare, oltre alle specifiche previsioni del CCNL, anche i seguenti comportamenti:

1. qualsiasi comportamento discriminatorio per ragioni di razza, ceto, origine, religione, invalidità, genere, orientamento sessuale, affiliazione politica, tenuto da personale della Oropan S.p.A. indipendentemente dal grado gerarchico ricoperto e rivolto a qualsiasi persona impiegata in azienda;
2. discriminazioni verso dipendenti che forniscano informazioni riguardanti la conformità alla norma SA 8000;
3. impedimenti imposti al personale a seguire i propri principi e ad esprimere le proprie idee e le proprie convinzioni;

Per la denuncia dei comportamenti suddetti sono sempre disponibili il Rappresentante dei Lavoratori, il Responsabile delle Risorse Umane e RSRS (R. Sistema Responsabilità Sociale).

Una volta intervenuta la denuncia suddetta, quest'ultima verrà portata all'attenzione della direzione che interverrà con la contestazione disciplinare come da CCNL e dalla normativa comune in materia.

Principio n°6

PROCEDURE DISCIPLINARI

Le sanzioni disciplinari si applicano per tutte le violazioni relative a mancato rispetto del:

- Codice etico
- Norme contenute nel CCNL in vigore, art 61.
- Codice comportamentale aziendale
- Requisiti SA 8000
- Procedure interne

Le sanzioni disciplinari che possono essere applicate sono quelle indicate nel CCNL in vigore. Il datore di lavoro adotta il provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore dopo avergli preventivamente contestato l'addebito ed averlo sentito in sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione deve essere effettuata per iscritto e i provvedimenti disciplinari devono essere comminati trascorsi 5 giorni dal ricevimento della contestazione, nel corso dei quali il lavoratore può presentare le sue giustificazioni, per iscritto.

I provvedimenti disciplinari, devono essere comminati, non oltre il trentesimo giorno dal ricevimento delle giustificazioni e comunque allo scadere del quinto giorno successivo alla formale contestazione.

Qualsiasi provvedimento disciplinare adottato è comunque motivato da fatti certi e provati e i suddetti provvedimenti comunque non costituiscono mezzi di pressione sul lavoratore.

In nessun caso la **Oropan S.p.A.** sottopone a provvedimento disciplinare o a licenziamento i dipendenti che forniscano informazioni riguardanti il mancato rispetto della norma SA 8000.

Principio n°7

ORARIO DI LAVORO

All'interno della Oropan S.p.A. i lavoratori osservano orari diversi a seconda della tipologia delle attività e mansioni svolte.

La Oropan S.p.A. può richiedere lavoro straordinario nel rispetto dei limiti stabiliti dal CCNL e comunque il lavoro straordinario è sempre volontario e retribuito con una percentuale superiore rispetto a quello ordinario.

Principio n°8 **RETRIBUZIONE**

La retribuzione erogata ai lavoratori è in linea con quanto previsto nel CCNL ed è liquidata mediante bonifico bancario.

La **Oropan S.p.A.** non utilizza accordi contrattuali di “sola manodopera”, contratti consecutivi a breve termine e/o programmi di falso apprendistato volti ad evitare l’adempimento di obblighi aziendali nei confronti del personale, in base al CCNL.

Principio n°9 **SISTEMA DI GESTIONE**

La Direzione ha definito una politica aziendale in materia di responsabilità sociale.

La **Oropan S.p.A.** si è dotata di un Social Performance Team, (composto da quattro membri, due direzionali e due dei lavoratori), ha nominato un responsabile del sistema etico, che indipendentemente da altre responsabilità, assicura il rispetto dei requisiti della norma SA 8000:2014 e dell’intero sistema di gestione della responsabilità sociale. I lavoratori eleggono un proprio rappresentante tra quelli volontariamente candidatisi ed in possesso, al momento della presentazione della propria candidatura, dei seguenti requisiti:

- durata residua del proprio contratto non inferiore a 12 mesi dalla data di elezione;
- non aver subito sospensioni;
- avere un inquadramento contrattuale di grado inferiore al quadro.

Il Rappresentante dei lavoratori legittimamente eletto dagli stessi, è investito del ruolo di rappresentanza e permane in carica per 5 anni.

La Direzione, con periodicità annuale, riesamina l’adeguatezza, l’appropriatezza e la continua efficacia della politica aziendale, delle procedure e dei risultati di performance in ottemperanza ai requisiti del sistema di gestione della Responsabilità sociale.

La **Oropan S.p.A.** garantisce, tramite incontri formativi e materiale informativo, che i requisiti della norma siano compresi e implementati a tutti i livelli dell’organizzazione.

La **Oropan S.p.A.** provvede alla valutazione dei fornitori/subfornitori, sulla base della loro capacità di rispondere ai requisiti del Sistema di gestione della responsabilità sociale.

In particolare RSG provvede a inserire in un apposito Elenco fornitori tutti i fornitori qualificati.

I lavoratori possono effettuare segnalazioni e/o reclami in relazione a fatti e accadimenti, verificatisi nell'ambito lavorativo, in contrasto con i principi di responsabilità sociale contenuti nella norma SA 8000. Le modalità di inoltro delle segnalazioni/reclami sono molteplici come di seguito elencate:

- Verbalmente:

- tramite il Rappresentante dei Lavoratori SA 8000, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, la Responsabile Risorse Umane e la Direzione risorse umane.

- A mezzo posta elettronica all'indirizzo segnalazioniSA 8000@oropan.it

- In forma anonima:

- Tramite l'apposita "Cassetta Segnalazioni", posta all'ingresso dell'azienda; o in alternativa scrivendo direttamente una mail a:

CISE - Centro per l'innovazione e lo sviluppo economico
Azienda speciale della Camera di commercio della Romagna
Forlì-Cesena e Rimini, C.so della Repubblica, 5 - 47121 Forlì
Tel. 0543 - 713311
Fax. 0543 - 713319
info@ciseonweb.it, P.IVA/C.F. 03553340401

Organismo di Accreditamento per la SA 8000 SAAS (Social Accountability Accreditation Services) all'indirizzo mail: SAAS@SAASaccreditation.org.

Il Responsabile Risorse Umane verifica con cadenza mensile, la presenza di segnalazioni e/o reclami nella apposita Cassetta Segnalazioni, di cui dispone della chiave in forma esclusiva, e ne dà comunicazione all'SPT.

La figura che ha ricevuto la segnalazione/reclamo avvisa in giornata l'SPT da quel momento l'SPT ha, di norma, 7 giorni lavorativi per svolgere le indagini del caso e comunicare, tramite apposito verbale la risoluzione adottata.

Se necessario, l'SPT attiva l'iter di applicazione delle azioni correttive.

La **Oropan S.p.A.** implementa rimedi e azioni correttive e destina le risorse adeguate e appropriate alla natura e alla gravità di ogni non-conformità nei confronti della politica aziendale e dei requisiti della norma SA 8000:2014.

La **Oropan S.p.A.** implementa inoltre, Azioni Preventive volte a prevenire potenziali problematiche o al miglioramento.

A tale scopo la **Oropan S.p.A.** ha implementato un Sistema di Gestione conforme alle norme internazionali UNI EN ISO 9001 e SA 8000.

POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

La Oropan S.p.A. pienamente consapevole dell'importanza dell'implementazione di un Sistema di Responsabilità Sociale, definito secondo i parametri dello standard SA 8000:2014, ha scelto di proseguire nello sviluppo di un percorso di adeguamento ai requisiti della norma, perseguendo la certificazione alla Norma SA 8000:2014, con il pieno coinvolgimento dei lavoratori e di tutte le parti interessate.

A tale scopo ha approvato il presente Documento di Politica per la Responsabilità Sociale che definisce filosofia, regole e modalità applicative del sistema stesso. Il presente documento è redatto in ottemperanza a quanto definito dalla normativa nazionale ed internazionale (Convenzioni/raccomandazioni ILO, Convenzioni ONU, ecc.).

L'azienda convinta che la risorsa umana sia l'elemento centrale di un'azienda moderna ed innovativa, ha scelto di aderire allo standard SA 8000:2014 e di rispettare i più restrittivi valori di riferimento per la valutazione e misura del benessere delle risorse umane.

L'azienda ha da sempre avuto un'attenzione significativa verso i propri dipendenti, a motivo della convinzione che il benessere, la salute e la sicurezza, nonché la soddisfazione economica del lavoro svolto, le condizioni di dialogo e collaborazione che caratterizzano l'azienda, siano lo strumento più efficace per la propria crescita e sviluppo.

Per le ragioni sopra descritte, con l'adozione dello standard SA 8000:2014, l'azienda Oropan S.p.A. si impegna, inoltre, a rispettare la normativa nazionale ed internazionale con riferimento al proprio settore di attività, nonché ad applicare tutti gli strumenti richiamati dallo standard in maniera diretta o indiretta.

A tal fine si assume l'onere di progettare e realizzare azioni mirate, in tutte le fasi dei processi operativi ed organizzativi, per la realizzazione dei servizi forniti e di applicare lo standard SA 8000:2014 in tutte le sue parti e con riferimento all'azienda ed a tutte le sue componenti: uffici centrali e unità periferiche.

Si impegna, inoltre, a diffondere la politica della Responsabilità Sociale fra tutto il personale che opera all'interno delle unità produttive e presso gli stakeholders ed alla promozione di azioni e strumenti mirati al coinvolgimento e controllo dei propri fornitori con riferimento all'adesione ai principi dello standard.

L'azienda, rispetto agli impegni sopra descritti, considera il miglioramento continuo il principio fondamentale cui far riferimento per l'implementazione, verifica ed eventuali

modifiche da apportare al Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.

La Politica per la Responsabilità Sociale dell'azienda, con riferimento ai punti della Norma SA 8000:2014, si traduce nei seguenti impegni:

Con riferimento al lavoro minorile (ILO: C138, R146, C182; Convenzione UN sui Diritti del Bambino): l'azienda assume come principio fondamentale quello di non inserire nelle proprie unità produttive minori.

L'azienda si impegna a non forzare la libertà individuale e collettiva dei lavoratori con riferimento a situazioni di lavoro obbligato (ILO: C29, C105). Tutte le persone impiegate all'interno dell'azienda sono obbligate contrattualmente secondo il principio della volontarietà del contraente e con il proprio totale consenso.

In relazione ai principi di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (ILO: C155, R164), l'azienda è da sempre orientata ad organizzare metodologie e procedure, in funzione della specifica tipologia e complessità dei processi aziendali, in grado di assicurare immediati e diretti interventi, oltre che l'applicazione rigorosa di tutte le norme di settore, in modo da rendere il luogo di lavoro un posto sicuro e salubre per i lavoratori e per chiunque sia coinvolto, incluse le componenti esterne, nelle attività aziendali. L'introduzione di un Sistema per la Responsabilità Sociale permette ad Oropan S.p.A. di standardizzare le procedure già esistenti in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, incluse quelle pertinenti le rappresentanze, la valutazione/gestione dei rischi e pericoli, e la formazione/informazione, e di elaborarne di nuove, qualora ciò si rendesse necessario. Nell'ottica del miglioramento continuo l'attenzione è focalizzata sulla definizione di politiche proattive aventi lo scopo di prevenire i rischi di incidenti sui luoghi di lavoro e minimizzare le cause di infortunio.

L'azienda rispetta integralmente l'autonomia organizzativa e di tutela dei lavoratori e dei loro diritti, con particolare riferimento alla libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva (ILO: C87, C98, C135) che l'azienda riconosce sia nelle forme istituzionalizzate che in quelle non formalizzate.

Per quanto riguarda la discriminazione (ILO: C159, C183, Convenzioni UN contro la Discriminazione): in azienda vige il principio delle pari opportunità in tutte le fasi della vita aziendale, dall'assunzione alla cessazione del rapporto di lavoro. La direzione, inoltre, ha assunto l'impegno di contrastare qualunque manifestazione in tal senso e di reprimere atteggiamenti che possano esprimersi in questa direzione all'interno degli uffici e delle unità produttive.

L'azienda si astiene dal ricorrere a pratiche disciplinari di alcun tipo, dirette e indirette

che riguardino forme di coercizione e violenza fisica o psichica. L'azienda si è impegnata ad aderire al codice disciplinare definito dalla Contrattazione Collettiva di riferimento. La Direzione, inoltre, ha definito e sviluppato strumenti per consentire ai propri dipendenti di esporre lamentele e recriminazioni.

L'orario di lavoro (ILO: C1, R116), in azienda è disciplinato dal Contratto Collettivo di settore e regolamentato dalle leggi vigenti. Esso, in ogni caso, non supera mai i limiti previsti dallo standard SA 8000:2014. Il ricorso allo straordinario rappresenta un'eccezione che si verifica in situazioni ben definite e circostanziate. Le ore straordinarie sono regolarmente registrate in busta paga e retribuite.

Anche la retribuzione (ILO: C100, C101, C131), è definita secondo Contratto Collettivo ed il compenso è erogato secondo le norme vigenti. L'azienda non adotta, inoltre, forme di prestazione lavorativa volte ad aggirare leggi e regolamenti relativi alla remunerazione ed alla sicurezza sociale dei lavoratori.

L'azienda ha predisposto un piano di controllo sui propri fornitori, definendo ed implementando una procedura per la selezione dei fornitori in base alla loro capacità di soddisfare, e di impegnarsi secondo il principio del miglioramento continuo, aderendo ai requisiti dello standard SA 8000:2014. Per i fornitori ha, inoltre, approntato specifici programmi di formazione/informazione in materia di pericoli/rischi propri dell'azienda stessa.

Per rispondere adeguatamente ai bisogni di formazione/informazione dei lavoratori presenti all'interno dei siti operativi in relazione al Sistema di Responsabilità Sociale implementato secondo lo standard SA 8000:2014, sui contenuti della Politica per la Responsabilità Sociale, in particolare per quanto riguarda salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, l'azienda ha approntato adeguati piani di formazione, come da apposite procedure. La formazione, aggiornata continuamente anche sulla base degli esiti dei cambiamenti determinati dall'applicazione del principio del miglioramento continuo, è erogata lungo tutto l'arco della vita professionale del lavoratore, a partire dall'assunzione fino alla cessazione del rapporto di lavoro ed in presenza di mutamenti di mansioni o di area produttiva.

L'azienda assume l'impegno di coinvolgere gli stakeholders esterni con particolare attenzione verso le autorità pubbliche, le associazioni di categoria, le comunità locali, le ONG presenti sul territorio, allo scopo di instaurare un rapporto di collaborazione e di stimolo per l'azienda stessa, nell'ottica della crescita e del miglioramento continuo. Anche per le parti interessate l'azienda ha predisposto specifici programmi di

formazione/informazione in materia di pericoli/rischi propri dell'azienda stessa. L'azienda ha definito le modalità del riesame interno, inteso come strumento per verificare l'efficacia del sistema implementato e valutarne l'adesione o scostamento rispetto ai principi della norma, nei termini di adeguatezza ed appropriatezza. L'azienda ha elaborato un piano di comunicazione esterna della Politica, del Bilancio Sociale annuale e dell'intero Sistema implementato, allo scopo di rendere noto alle parti interessate le informazioni relativi alle performances aziendali, in relazione all'applicazione della norma SA 8000:2014.

L'azienda, allo scopo di rendere note al più ampio numero di soggetti le proprie attività in materia di Responsabilità Sociale, nell'ottica di suscitare comportamenti imitativi in tal senso e proponendosi di diventare essa stessa elemento propulsivo sul territorio di atteggiamenti virtuosi, ha scelto di dare ampia pubblicità alla Politica di Responsabilità Sociale, rendendola disponibile a chiunque sia interessato.

Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale con riferimento alla Norma SA 8000:2014 prevede un sistema di attuazione controllo e aggiornamento definendo in alcuni casi procedure apposite.

Tutto il personale è impegnato a perseguire il continuo miglioramento della qualità, della responsabilità sociale e della prevenzione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e della riduzione dell'inquinamento dovuto alle emissioni in atmosfera, agli scarichi idrici, ai rifiuti, al rumore, nello sviluppo delle proprie attività, nel quadro della politica e delle direttive aziendali.

Qualunque parte interessata qualora ravvisasse l'inosservanza di uno qualsiasi dei requisiti della SA 8000 da parte di Oropan S.p.A. , di un suo fornitore, partner o cliente o dipendente può inviare una comunicazione al SAAS/SAI (saas@saasaccreditation.org) o al CISE (info@ciseonweb.it).



L'amministratore Delegato

Altamura, 30/11/2022



CODICE COMPORTAMENTALE

La SA 8000 prevede il rispetto del codice etico aziendale in ogni sua declinazione, e deve permeare il comportamento di tutti gli operatori indipendentemente da ruolo, funzione e responsabilità in ogni fase della vita aziendale.

In particolare si sottolineano i seguenti aspetti in modo esemplificativo e non esaustivo

1. Rispettare tassativamente la normativa cogente nazionale e comunitaria, le norme volontarie e certificazioni, che l'azienda adotta nel suo sistema di gestione integrato;
2. Operare con correttezza, cortesia e rispetto nei rapporti tra i colleghi;
3. Svolgere il proprio ruolo con professionalità ed integrità morale nel rispetto della dignità umana;
4. Rispettare le procedure aziendali indipendentemente dai ruoli ricoperti;
5. Promuovere il team building e lavorare in squadra nel rispetto dei processi, per modalità, tempi e responsabilità;
6. Non esacerbare i toni durante le discussioni tra colleghi;
7. È severamente vietato qualsivoglia atteggiamento che possa risultare aggressivo sia verbale che fisico;
8. Mantenere un atteggiamento dignitoso e professionale nei momenti di difficoltà o di contrasto con colleghi o superiori;
9. È vietato fare commenti discriminatori verso razze, altre culture, religioni, minoranze e allusioni a sfondo sessuale o di genere;
10. È vietato assumere atteggiamenti persecutori e minacciosi.

La cultura manageriale della Oropan S.p.A. è incentrata sul merito, il merito si misura in base ai risultati conseguiti tangibili (obiettivi raggiunti) ed intangibili, alle qualità personali, relazionali dimostrate ed al rispetto di ogni codice e regola aziendale.

Il miglioramento e l'automiglioramento continuo non solo è richiesto da **Oropan S.p.A.** ma anche sostenuto ed incoraggiato.

OROPAN Spa

Vademecum SA 8000

SRS 01 - Rev. 0 - Data: 01/07/2022 - Rif. SA 8000: 2014



Oropan S.p.A.

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