OROPAN Spa

Bilancio SA 8000

2023

OROPAN Spa

TABELLA AZIENDA

Marchi: FORTE – VEROPANE

Canali di vendita: GD/DO 95% E HO.RE.CA. 5%

Categoria merceologica: PRODOTTI DA FORNO DELLA PANIFICAZIONE (pane, panini, friselle, taralli, focacce)

Segmenti merceologici: FRESCO – SURGELATO – ATM – SNACK

Superficie produttiva: 37.000 mq

Capacità produttiva giornaliera: 600 q.li

Numero dipendenti medi 2023: 160

Numero punti vendita 2023: 2400

Fatturato lordo 2023: 45 mio euro (+14% vs 2022)

Ebitda 2023: 14,02 mio – Ebitda margin/fatturato netto 2023: 33,64%

Company profile: https://www.oropaninternational.com/wp-content/uploads/2023/01/Company-Profile-Oropan-SpA-2022.pdf

Storia: Oropan nasce nel 1956, all'interno di uno dei forni medioevali più antichi di Altamura, grazie al coraggio e all'intuito imprenditoriale del fondatore Vito Forte, che ha trasformato la sua passione per la panificazione, in una realtà, oggi, leader, nel panorama agroalimentare italiano nel settore dei prodotti da forno della panificazione, per fatturato, dimensione strutturale, grado di innovazione tecnologica introdotto, numero di addetti e quote di mercato possedute; riconosciuta in Italia e ambasciatrice del Made in Italy nel Mondo. Quello stesso forno, che nel 2019, per volontà del nascente Consiglio di Amministrazione Oropan è stato oggetto di recupero e ristrutturazione, dando vita al Museo del Pane di Vito Forte, quale strumento non solo di Heritage Marketing, a servizio dello storytelling aziendale, ma di valorizzazione di una storia imprenditoriale di successo, di un prodotto (il pane di Altamura), della storia e della cultura alimentare che caratterizza il territorio.

La politica imprenditoriale della gestione aziendale è reale chiave di successo competitivo, oltre che valore che ha accompagnato il percorso di evoluzione ed internazionalizzazione, è stata incentrata sui seguenti pillars:

1.**Equilibrio tra Tradizione e Innovazione** attraverso Ricerca e Innovazione costante di Prodotto, Processi e Cultura d'Impresa, finalizzati al miglioramento continuo;

2.**Differenziazione e Unicità di prodotto/servizio** per tipicità, origine, prodotto identitario del territorio e del Made in Italy;

3.**Valorizzazione delle Risorse umane**, attraverso Ricerca, Formazione continua di capitale intellettuale di alto profilo e motivazione, che inserito in ruoli e funzioni chiave, ha generato ricadute positive sul livello di managerialità e nel conseguimento degli obiettivi strategici e operativi che vedono Oropan proiettata sul Mercato Globale, mercato in cui i player richiedono performance gestionali elevatissime in termine di Qualità di Sistema di gestione Certificata, Innovazione di cultura d'impresa e flessibilità.

L'innovazione della cultura d'impresa in Oropan, è importante generatore di vantaggio competitivo, da mantenere e sviluppare nel tempo attraverso 6 fattori:
1) Modello di governance;
2) Formula strategica;
3) Modello organizzativo, gestionale ed operativo;
4) Obiettivi economici, finanziari, patrimoniali;
5) Strutturale;
6) Total Quality Management come conformità totale del Sistema impresa improntato ai valori definiti, all'Etica d'impresa e al modello organizzativo della Catena del valore.

Mission: *«Cultori della Sana ed Equilibrata Alimentazione per offrire solo il meglio della natura nei prodotti da Forno, dalle ricette della tradizione della Nostra Terra di Origine, Altamura»*

Vision: *«Contribuire alla diffusione nazionale ed internazionale della cultura culinaria e della tradizione di prodotti da forno tipici del territorio di origine (Altamura, Puglia, Italia) offrendo prodotti ad elevata distintività ed in linea con le specifiche esigenze dei mercati obiettivo."*

Modello di Governance, il cambiamento. A partire dal 2018, l'azienda cambia il modello di governance aziendale, in un'ottica di strutturazione del passaggio generazionale e adeguamento agli obiettivi strategici di sviluppo ed evoluzione, nel progressivo percorso di internazionalizzazione. Si è passati, così, da Organo monocratico a organo collegiale con un C.D.A, oggi composto da cinque membri, di cui, uno esterno all'ambito familiare. Si è dato, così, maggior concretezza e nuovo impulso ad un programma strutturato, già avviato nel 2008, che ha riguardato i seguenti ambiti: patrimoniale, societario, tributario, finanziario, governance, organizzazione manageriale e dinamiche relazionali e familiari.

Il programma intrapreso è stato incentrato sul perseguimento di obiettivi quali-quantitativi di sviluppo ed espansione aziendale.

ORGANIGRAMMA OROPAN S.p.a.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE:

5 componenti di cui uno esterno alla famiglia

Organigramma Oropan S.p.a.

SCANN ME!

ORGANI DI VIGILANZA:

- **Collegio Sindacale:** a cui è affidata la vigilanza sul rispetto della legge e dello statuto

- **Società di Revisione:** a cui è affidata la revisione legale e il controllo contabile dei conti.

- **Organismo di Vigilanza collegiale (O.D.V.):** composto da 3 membri interfunzionali ai sensi del D.lgs. 231/01 per la verifica del rispetto del Modello di organizzazione e Gestione adottato (M.O.G.C.)

- **Data Protection Officer(D.P.O.):** per la sorveglianza del rispetto delle norme in materia di privacy ai sensi del Reg. (UE) 679/16.

COMITATI ENDO-CONSILIARI:

- **Comitato ESG e Rischi:** Il Comitato svolge funzioni propositive, consultive e, ove previsto, anche esecutive a vantaggio del Consiglio di Amministrazione sui temi collegati agli aspetti ESG (Enviromental, Social e Governance) e dell'individuazione, monitoraggio, gestione e mitigazione dei rischi afferenti all'attività aziendale e dei suoi componenti

- **SPT SA8000:2014:** Social Performance Team costituito per favorire e garantire il rispetto di tutti i requisiti dello standard di riferimento

- **Comitato Parità Genere**

- **FDC ISO 37001:** 2016

RATING DI LEGALITÀ: ✶✶✶

Garanzia di un business improntato ai principi della legalità, della trasparenza e della responsabilità sociale d'impresa

Il 24 ottobre 2023 Oropan S.p.a. ha ricevuto comunicazione da parte dell'Autorità Garante della Concorrenza e del mercato (AGCM) dell'assegnazione del Rating di Legalità con il **punteggio massimo di ✶✶✶**, garanzia di un business improntato ai principi della legalità, della trasparenza e della responsabilità sociale d'impresa. Il giudizio di tre stellette, accordato in adunanza, è frutto sia delle dichiarazioni rese dall'azienda sia degli accertamenti e delle valutazioni effettuate dall'Authority.

Il Rating, disciplinato con delibera AGCM del 14 novembre 2012 n. 2407, della durata di 2 anni e rinnovabile su richiesta, premia le aziende che operano nel rispetto di elevati standard di legalità, conformità ai requisiti normativi ed extra normativi volontari e di trasparenza, favorendo il percorso di introduzione di principi di comportamento etico in ambito aziendale, lungo tutta la catena di fornitura e del grado di attenzione riposto nella corretta gestione del proprio business anche in chiave sostenibile. L'ottenimento di tale rating è riservato a imprese non soggette a tentativi d'infiltrazione mafiosa, che hanno aderito a codici etici di regolamentazione propri e adottati dalle associazioni di categoria, che adottano modelli organizzativi di prevenzione e di contrasto della corruzione. Testimonianza che, da parte dell'azienda siano state attuate, quindi, procedure e prassi interne che superano le garanzie richieste e previste dalla legislazione vigente nel garantire il rispetto della legalità.

L'Autorità ha deliberato di incrementare il precedente punteggio, su esplicita richiesta di Oropan, pur in costanza di validità della precedente assegnazione, relativo al rating di Legalità dell'azienda, che era stato riconfermato nell'aprile del 2022 con il punteggio di ✶✶++, portandolo a ✶✶✶, a seguito della domanda integrativa presentata da Oropan in cui si è potuta dare ampia evidenza del percorso di sostenibilità, intrapreso durante tale periodo dall'azienda, sancito dalla pubblicazione dei Bilanci di Sostenibilità per gli anni 2021 e 2022, dalla stesura del proprio Piano Strategico della Sostenibilità per il triennio 2023-2025 e dal conseguimento della Certificazione del Sistema di Gestione Ambientale ISO 14001, dalla Certificazione del Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione ISO 37001, dalla Certificazione Etica sulla Responsabilità Sociale d'Impresa SA8000 e dalla certificazione PDR/125 sulla parità di genere; a dimostrazione dell'impegno assunto dall'azienda nel raggiungimento dei più alti standard di qualità certificata dei processi aziendali, secondo le migliori best practices internazionali.
Il riconoscimento del massimo punteggio assume ancor più valore, se si pensa che sull'intero territorio nazionale, delle circa dodicimila aziende cui è stato riconosciuto

il Rating di Legalità (da una a tre stellette), solo poco più di mille hanno ottenuto il massimo punteggio. Se poi si considera l'intero territorio pugliese, sono appena settanta le aziende ad aver conseguito questo importante risultato.
E 'un importante riconoscimento alla struttura societaria, che oltre a rispettare i requisiti normativi cogenti e volontari in ambito nazionale ed internazionale in termini di legalità, ha visto riconoscersi il proprio percorso riguardo una politica ESG di transparency e rendicontazione fondata cui principi della Corporate Social Responsability.

	Rating di Legalità
	SCANN ME!

RATING INNOLVA/CRIBIS/CRIF: azienda che presenta una situazione economico finanziaria di elevata solidità e caratteristiche strutturali e patrimoniali tali da consentire di far fronte ad ogni tipologia di debito (cfr. report allegato)

AAA (affidabilità massima)

Certificati di bilancio: redatti a partire dal 2011

RISULTATI 2022	
BILANCIO DI ESERCIZIO 2022	BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2022

ETICA E INTEGRITÀ DI BUSINESS (D. LGS.231/2001)

L'Azienda opera da sempre nel segno della massima trasparenza, legalità e correttezza, impegnandosi a rispettare e far rispettare, tramite un sistema sanzionatorio specifico, gli standard più elevati di buona condotta, in tutte le attività aziendali svolte. Insieme al Codice Etico, il M.O.G.C. (Modello Organizzativo di Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001) è uno strumento adottato, volontariamente, dal gennaio 2020 da Oropan S.p.a. che riveste un ruolo fondamentale nei rapporti con i suoi dipendenti ed i suoi stakeholder. Lo scopo del M.O.G.C. è l'adozione di un sistema strutturato ed organico di protocolli ed attività di controllo, ex ante ed ex post, che ha come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati, (richiamati dal D. Lgs.231/2001), mediante l'individuazione delle "Aree di attività a rischio".
La corretta applicazione del sistema dei controlli interni di Oropan S.p.A, oltre a ridurre il rischio di infrazione di reati, verifica anche il rispetto del sistema integrato delle procedure gestionali adottate dalla Società.
Nel corso del recente aggiornamento del M.O.G.C., svolto nel primo semestre 2022, si è potuto verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno e del sistema integrato delle procedure che non hanno difatti subito modifiche per recepire i nuovi reati presupposto introdotti dal legislatore nell'ambito del D.Lgs. 231/2001.

M.O.G.C. 231/2001
SCANN ME!

CODICE ETICO:
SCANN ME!

Redatto per la prima volta nel 2018 e aggiornato nel 2022

L'innovazione della cultura d'impresa in Oropan è importante generatore di vantaggio competitivo, da mantenere e sviluppare nel tempo attraverso 6 fattori:

1) Modello di governance;
2) Formula strategica;
3) Modello organizzativo, gestionale ed operativo;
4) Obiettivi economici, finanziari, patrimoniali;
5) Strutturale;
6) Total Quality Management

Il tutto focalizzato alla conformità totale del Sistema impresa improntato ai valori definiti, all'Etica d'impresa e al modello organizzativo della Catena del valore.

SISTEMA DI GESTIONE QUALITÀ INTEGRATO OROPAN S.p.a.

L'azienda, da decenni, possiede e mantiene con elevato rating, le più autorevoli certificazioni di sistema qualità universalmente riconosciute, in ambito internazionale, che decretano la conformità totale di tutti i processi aziendali. La gestione della qualità dei prodotti alimentari rappresenta per Oropan un obiettivo concreto e di primaria importanza, in quanto direttamente collegato alla tutela e alla salvaguardia della salute di tutti i consumatori e nella garanzia di eccellenza del prodotto promesso al cliente.

CERTIFICAZIONI DI PRODOTTO:

- BIOLOGICO
- DENOMINAZIONE DI ORIGINE PROTETTA (D.O.P.)

Certificazioni di prodotto

SCANN ME!

CERTIFICAZIONI DI SISTEMA:

Le norme tecniche internazionali secondo le quali l'azienda è certificata sono:

SA8000 ORGANIZZAZIONE CERTIFICATA

SA8000:2014

- **SA 8000:2014** Lo standard internazionale SA 8000 è un modello gestionale che si propone di valorizzare e tutelare tutto il personale ricadente nella sfera di controllo e di influenza delle organizzazioni che lo adottano. È uno standard che permette di:

✓ Migliorare le condizioni del personale
✓ Promuovere trattamenti etici ed equi del personale
✓ Includere le convenzioni internazionali dei diritti umani
✓ Strutturare un processo di miglioramento continuo della R.S.I. e dei propri stakeholder
✓ Fornire uno strumento di segnalazione anonima (whistleblowing) per tutti i collaboratori allo scopo di eliminare qualsivoglia residua forma di discriminazione.

UNI EN ISO 9001:2015

- **ISO 9001:2015:** norma in possesso dal 1999, norma principe nell'ambito della gestione qualità, fortemente custom-oriented. È la linea guida gestionale aziendale, sulla quale sono state innestate tutte le altre norme tecniche;

- **BRCGS V 8:** BRCGS (Brand Reputation through Compliance), è uno standard globale specifico per la sicurezza dei prodotti agroalimentari. Obiettivo della certificazione BRCGS è assicurare la qualità e la sicurezza dei prodotti alimentari proposti ai consumatori, dai fornitori e rivenditori della GDO. Oropan, è certificato dal 2020 con il massimo rating raggiungibile AA+, rappresentando un'eccellenza nell'ambito della sicurezza alimentare certificata;

- **IFS V 7:** Lo Standard IFS (International Food Standard), ha lo scopo di favorire l'efficace selezione dei fornitori food a marchio della GDO, sulla base della loro capacità di fornire prodotti sicuri, conformi alle specifiche contrattuali e ai requisiti di legge. Oropan ha raggiunto un'aderenza di circa il 99% di conformità rispetto agli oltre 340 punti dello standard;

UNI EN ISO 14001:2015

- **ISO 14001:2015**, la norma prevede l'implementazione di un sistema di gestione ambientale (SGA), fissando i requisiti per stabilire, attuare e migliorare la gestione ambientale dell'organizzazione. Ha come obiettivo anche quello del miglioramento dell'immagine verso le parti interessate per l'impegno profuso nella tutela ambientale;

ISO 45001:2018

- **ISO 45001:2018**, la norma prevede l'implementazione di un sistema di gestione della sicurezza sul lavoro, fissando i requisiti per stabilire, attuare e migliorare la gestione e la cultura della sicurezza sui luoghi di lavoro, fornendo un ambiente di lavoro sano e sicuro per i propri dipendenti e tutti coloro che visitano il luogo di lavoro. Ha come obiettivo la mitigazione di tutti i fattori dannosi o che rappresentano un pericolo per il benessere fisico e/o mentale dei lavoratori;

UNI EN ISO 37001

- **ISO 37001**, la norma "Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione" è il primo standard internazionale per i sistemi di gestione creato, sulla base delle best practice internazionali, con lo scopo di ridurre i rischi e i costi legati a possibili fenomeni corruttivi. Rappresenta uno strumento flessibile che prevede l'adozione di un approccio sistemico alla prevenzione e al contrasto della corruzione;

UNI/PdR 125:2022

- **UNI/PdR 125:2022**, grazie a tale norma l'organizzazione ha individuato i temi da trattare per supportare l'empowerment femminile all'interno dei percorsi di crescita aziendale e, nello stesso tempo, elimina la formazione di stereotipi e discriminazioni. Inoltre tale strumento è utile per ri-orientare la cultura aziendale in modo che possa essere sempre più inclusiva e rispettosa delle competenze femminili.

Certificati posseduti da OROPAN S.p.a.

SCANN ME!

ISO 5001:2018

Nel corso del 2024 il sistema sarà completato con una ulteriore certificazione

- **ISO 50001:2018** la norma specifica i requisiti per creare, avviare, mantenere e migliorare un sistema di gestione dell'energia. L'obiettivo di tale sistema è di consentire che l'organizzazione persegua, con un approccio sistematico, il miglioramento continuo della propria prestazione energetica comprendendo, in questa, l'efficienza energetica nonché il consumo e l'uso dell'energia.

PREMI E RICONOSCIMENTI PERSONALI ED AZIENDALI

OSCAR DI BILANCIO 2023 – 59^ EDIZIONE FERPI
Categoria PICCOLE E MEDIE IMPRESE NON QUOTATE

Tra 12 imprese premiate in ambito nazionale appartenenti a tutti i settori merceologici, unica azienda premiata nel settore Food & Beverage e unica azienda pugliese, con la motivazione:

"Il bilancio di sostenibilità di Oropan (Fatturato: 40 milioni di €; 156 dipendenti) è trasparente, chiaro e completo. Al secondo anno di redazione, Oropan ha presentato il bilancio di sostenibilità 2022 unitamente al fascicolo Bilancio di esercizio 2022; è presente il Riferimento ai GRI standard, la rendicontazione degli impatti di settore (matrice SASB). Per quanto riguarda il valore aggiunto e per gli stakeholder è stato utilizzato lo standard GBS 2013 e l'accountability 1000. Le informazioni sono riferite al triennio 2020-2022. L'informativa economico finanziaria e l'evidenziazione dei rischi è stata più che esaustiva così come tutti gli aspetti di Identità e Governance. Gli ambiti ESG ed Economic hanno raggiunto il massimo del punteggio. La matrice di materialità di Oropan è allineata a quanto previsto dal GRI 3 e prevede una "Tabella di raccordo Standard Internazionali (SDGs, SASB ed EFRAG). In ogni sezione è presente un QR code di rimando alla specifica sezione del sito".

PREMIO NAZIONALE PER L'INNOVAZIONE "PREMIO DEI PREMI"
Istituito dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, su concessione del Presidente della Repubblica, assegnato alle 9 imprese più innovative, nel settore INDUSTRIA E SERVIZI a livello nazionale

- **ANNO 2020:** «Per il tenace impegno dell'azienda di innovare i processi e i prodotti della panificazione, mantenendo forti legami con i gusti e i sapori della tradizione e raggiungendo la leadership nel mercato nazionale ed internazionale»

- **ANNO 2018:** «per aver saputo coniugare le conoscenze tradizionali legate alla produzione del pane, con le esigenze di ricerca e innovazione di nuovi processi produttivi per aprirsi al mercato globale»

PREMIO IMPRESE PER INNOVAZIONE DI CONFINDUSTRIA

Il primo sull'innovazione che adotta i parametri dell'Europa Foundation for Quality Management (EFQM), un modello di eccellenza collaudato e riconosciuto in ambito internazionale.

Riconoscimento ufficiale alle aziende italiane per il livello di innovazione raggiunto, non limitato soltanto a prodotto e processo ma che valorizzi l'organizzazione e la cultura dell'azienda stessa.

- **2021 (XII edizione):** Vincitori categoria AWARD
  Menzione speciale per la RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA
  Menzione speciale per INDUSTRIA 4.0
- **2020 (XI edizione):** Vincitori categoria PRIZE
- **2018 (X edizione):** Vincitori categoria FINALISTI

PREMIO INDUSTRIA FELIX "L'ITALIA CHE COMPETE"

Alta onorificenza di Bilancio, riservata alle imprese virtuose per affidabilità finanziaria e performance gestionale e sostenibilità

Per gli anni di competenza 2023-2022-2021-2020

OROPAN S.P.A È RISULTATA TRA LE TOP 10 AZIENDE ITALIANE DEL SETTORE AGROALIMENTARE, PER PERFORMANCE GESTIONALI E AFFIDABILITÀ FINANZIARIA CERVED

WOMEN VALUE COMPANY

promosso da Banca Intesa Sanpaolo e dalla Fondazione Marisa Bellisario

- **ANNO 2019** «quale impresa che si è distinta sul territorio nazionale per le concrete e innovative strategie e politiche di inclusione, partecipazione, promozione e conciliazione in favore delle risorse femminili sul lavoro».

IMPRESE VINCENTI

Roadshow organizzato da Banca Intesa Sanpaolo

- **ANNO 2019** «stata selezionata tra le 120 aziende italiane finaliste, su tutto il territorio nazionale esempio di eccellenza imprenditoriale e del Made in Italy, in base a cinque criteri: percorso di crescita, sostenibilità del business, ricerca e innovazione, internazionalizzazione e welfare aziendale».

BVA – BEST VALUE AWARD

ideato e realizzato da Imprenditore Smart S.p.a. in collaborazione con il Consorzio Mestieri Puglia-Agenzia per il Lavoro su ricerca condotta su campione di oltre 13.100 aziende pugliesi

- **ANNO 2022** «Oropan è risultata tra le prime 10 aziende con indicatori finanziari ed equity value tra 50 e 100 milioni che hanno realizzato la migliore performance in termini di crescita».

CHINA AWARDS

Prestigioso riconoscimento annuale conferito dalla Fondazione Italia Cina alle aziende italiane che meglio hanno saputo cogliere le opportunità offerte dal mercato cinese

- **ANNO 2019** «categoria "CREATORE DI VALORE", nell'ambito della valorizzazione e promozione del brand e del prodotto Made in Italy, in CINA».

PIANO DI SVILUPPO ED EVOLUZIONE INDUSTRIALE

- **Piani di Sviluppo Industriale.** Oropan S.p.a. ha dato vita all'implementazione di 3 importanti Piani Industriali (**PO-FESR P.I.A.**) negli ultimi 15 anni, impegnando risorse finanziarie per oltre 60 mio euro, realizzando investimenti in attivi materiali, strettamente integrati con investimenti in ricerca scientifica (in partnership con enti di ricerca pubblici e privati, nazionali e internazionali); sviluppo sperimentale e trasferimento tecnologico; acquisizione di servizi reali all'impresa per la progettazione ed implementazione del programma di internazionalizzazione, perseguendo i seguenti obiettivi strategici:

Obiettivi Quantitativi:
- Incremento della capacità produttiva oraria e per addetto;
- Sviluppo di nuove linee di prodotti, diversificando e ampliando il portafoglio prodotti di panetteria freschi, in A.T.P. (atmosfera protettiva) e surgelati, attraverso l'ottenimento di prodotti che pur espressione tradizione della nostra Terra coniughino innovazione per soddisfare gli stili di vita moderni e i trend emergenti di un mercato globale evoluto, attento alla ricerca del buono, del salutistico e funzionale, finalizzato alla cura della salute attraverso la Sana ed Equilibrata alimentazione.

Obiettivi Qualitativi:
- Diversificare e ampliare innovando il portafoglio prodotti, attraverso processi ad alta tecnologia per introdurre efficienza in ogni fase gestionale innalzando il livello di produttività e standardizzando l'alta qualità progettata, il tutto in conformità ai più rigidi dettami di qualità certificata secondo le Norme Internazionali riconosciute dal mercato G.D e D.O (BRCGS e IFS già possedute e mantenute dalla Oropan S.p.A, da oltre 15 anni con livelli di rating massimi)
- Miglioramento tecnologico/organolettico e del livello di sicurezza alimentare grazie alla massimizzazione dello standard qualitativo generato dalla introduzione di nuove tecnologie e sistemi produttivi di nuova generazione nella produzione e nel confezionamento dei prodotti di panetteria;
- Miglioramento dell'efficienza dei processi gestionali e innalzamento dello standard qualitativo, finalizzato alla massimizzazione dell'alta qualità intrinseca dei prodotti, attraverso la razionalizzazione ed efficientamento delle risorse umane, strutturali, organizzative e produttive

Tali piani sono stati in grado di ridisegnare la struttura aziendale in aree strategiche di affari, gestite in maniera verticale, ma al tempo stesso integrata, così da anticipare i mutamenti del mercato, sia in termini di evoluzione del settore della panificazione

che della nomenclatura distributiva; diversificando il core business, ampliando il portafoglio prodotti, da prodotti panificati freschi a breve vita residua, a prodotti di lunga durata fino a 12 mesi.

Così, azzerando la distanza geografica che separa Oropan, collocata a sud dell'Italia, e il resto del mondo, si è potuto dare un nuovo impulso ai piani di ampliamento dei mercati e dei canali distributivi, potendo, quindi, sviluppare i mercati lontani anche quelli oltreoceano.

PERCORSO DI SOSTENIBILITÀ E TEMATICHE ESG

Oropan ha, da sempre, definito la sua policy aziendale e le proprie strategie di Business incentrandole sulla Responsabilità sociale d'impresa, perché convinzione e volontà è stata sempre quella di coniugare obiettivi di carattere economico-imprenditoriale con obiettivi etici, sociali e ambientali, ponendo come fine il benessere della collettività (clienti, dipendenti, soci, ma soprattutto le nuove generazioni) affinché ogni scelta fosse tesa a soddisfare i bisogni dei consumatori del presente senza compromettere le esigenze delle generazioni future. La scelta di redigere, per la prima volta, nel corso del 2022, il Bilancio di Sostenibilità con riferimento all'esercizio chiusosi al 31 dicembre 2021, è stato il naturale approdo di un tale percorso.

Redigere il Bilancio di Sostenibilità e definire, successivamente, un Piano Strategico triennale della Sostenibilità, su base volontaria, sono solo alcune tappe di tale percorso, avente l'obiettivo di certificare ufficialmente l'impegno dell'azienda verso una gestione imprenditoriale sempre più sostenibile, etica, trasparente e, soprattutto, condivisa con gli stakeholders e shareholders; anticipando, di fatto, quanto previsto dalle normative europee, ora vigenti, che non richiedono obbligatorietà per aziende con le caratteristiche dimensionali di Oropan.

In tale ottica e garantendo il coinvolgimento dei principali stakeholder aziendali, mediante somministrazione di un questionario di materialità, sono state condivise e definite le tematiche ESG, assegnate le priorità, poi sviluppate e formalizzate all'interno del Piano Strategico della Sostenibilità 2023-2025.

Con l'ambizione di poter accompagnare la crescita dimensionale aziendale, il Bilancio di Sostenibilità 2022, di recente pubblicazione, ha adottato i nuovi standard GRI, tappa obbligata per la sua futura asseverazione e, successivamente, per la sua certificazione.

Allo scopo di poter, perfettamente, integrare le informazioni di natura economica-finanziaria con quelle non finanziarie e legate alle tematiche ESG, l'azienda ha strutturato un articolato e coerente Piano di Comunicazione volto a rendicontare le sue attività nei confronti di tutti i portatori d'interesse aziendale, in maniera chiara, esaustiva e trasparente.

FORTE
A fiamma dal 1956
OROPAN
S.p.A.

1. Lavoro minorile

OBIETTIVO 2024:

Anche per il 2024 la società non farà ricorso al lavoro infantile e minorile.
L'impresa intende organizzare eventi finalizzati a scongiurare l'interruzione prematura del percorso di studi. Tale attività verrà svolta mediante incontri che si svolgeranno presso il Museo del Pane di Vito Forte e in azienda coinvolgendo le scolaresche del territorio.

INTRODUZIONE

Nell'organizzazione aziendale vengono assunti solo lavoratori maggiorenni, in quanto 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 SA8000.

OBIETTIVO	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	ESITO 2023	TARGET 2024
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	N° = 9 iniziative, Laboratorio "Mani in pasta" volto a far apprendere ai bambini l'antica arte della panificazione Altamurana.	N° = 15 Organizzazione di lezioni in inglese sulla panificazione, 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 Dilena P.	Mantenimento dell'assenza di lavoratori minorenni all'interno del personale aziendale.

2. Lavoro obbligato

OBIETTIVO 2024:

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'Houseorgan, il magazine aziendale che illustra l'andamento aziendale, le certificazioni conseguite, gli obiettivi perseguiti e futuri.
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 (auto-candidatura, 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 2023	TARGET 2024
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	N°=0, 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 azien-dale, 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 ≥ 75% dei questionari compilati	È Stato somministrato il questionario di valutazione clima interno	Nel corso dell'anno verrà risomministrato il questionario a tutto il personale dipendente.
Accettare le dimissioni presentate	Monitoraggio delle dimissioni	Obiettivo permanente	SPT	N° dimissioni rifiutate nell'ultimo anno	Nel 2023 sono state rifiutate N° = Zero 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.

Cosa rende Speciale il n
MAGGIORE DIGERIBILITÀ E DUREVOLE FRESCHEZZA
CROSTA CROCCANTE E SPESSA
RISPETTA LA DISTANZ

ostro Pane di Altamura D.O.P.
MOLLICA Soffice,
FINEMENTE ed OMOGENEAMENTE ALVEOLATA,
dall'intenso colore giallo paglierino, grazie alla Semola
Rimacinata di Grano Duro, ricca di antiossidanti
naturali (carotenoidi), che contribuiscono a rallentare
l'invecchiamento cellulare
FORNI
A DI SICUREZZA

3. Salute e sicurezza

OBIETTIVO 2024:

Effettuare analisi statistiche degli infortuni e monitorare lo scadenzario della formazione del personale in materia di sicurezza. Miglioramento continuo in materia di salute e sicurezza, mantenere in essere la certificazione ISO 45001: 2018 e relativo piano di miglioramento.

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 rispetti la totalità delle leggi vigenti in materia e delle norme volontarie.
Nel corso del 2023 l'azienda si è certificata ISO 45001:2018, la norma prevede il mantenimento di un sistema di gestione della sicurezza sul lavoro, fissando i requisiti per stabilire, attuare e migliorare la gestione e la cultura della sicurezza sui luoghi di lavoro, fornendo un ambiente di lavoro sano e sicuro per i propri dipendenti e tutti coloro che visitano la struttura aziendale. Ha come obiettivo la mitigazione di tutti i fattori dannosi o che rappresentano un pericolo per il benessere fisico e/o mentale dei lavoratori, minimizzando anche il tasso infortunistico aziendale.
Al fine di parametrizzare il tasso infortunistico all'interno di Oropan S.p.a., si è analizzato il rapporto di cui in figura successiva (biografia in descrizione figura), il quale riporta che i dipendenti nel settore "prodotti da forno" in Italia, relativamente alla media del triennio preso in esame, è di 17519. Tale dato è ovviamente esteso a tutte le aziende del settore comprese anche quelle di piccole e piccolissime dimensioni, ragionando quindi all'interno dell'intero comparto di riferimento.

TABELLA 2 – dati strutturali delle imprese dell'universo analizzato per diversi settori (media 2015-2017)

Settore	Imprese	Fatturato (migliaia di euro)	Valore aggiunto al costo dei fattori (migliaia di euro)	Investimenti lavori in beni materiali (migliaia di euro)	Occupati	Lavoratori dipendenti	Ore lavorate dai dipendenti (migliaia)
Carni rosse	1.437	10.874.120	1.124.583	227.307	22.358	20.624	32,428
Carni avicole	103	2.487.805	381.934	53.779	9.328	9.175	15.253
Elaborati di carne	1.815	9.944.971	1.601.757	219.465	27.825	25.373	41.275
Ittico	410	2.536.660	383.342	49.197	5.700	5.266	8.310
Ortofrutta	1.756	11.070.878	1.897.237	461.836	31.407	29.637	47.591
Olii e grassi	3.243	7.577.616	705.421	147.766	11.420	7.880	12.769
Lattiero-caseario	3.142	17.828.473	2.655.859	401.768	40.110	36.077	58.121
Prodotti da forno	1.404	4.014.212	1.119.414	157.522	17.519	15.678	24.647
Pasta	3.976	7.382.722	1.721.382	303.382	25.956	20.308	31.789
Molitoria	1.010	5.815.637	713.751	126.526	8.555	7.097	12.001
Cioccolateria	677	6.906.783	1.766.139	194.412	19.065	18.167	29.002
Caffè e tè	880	4.268.715	1.023.345	213.229	10.107	9.055	15.132
Gastronomia e piatti pronti	2.953	7.625.449	1.776.352	275.043	25.782	22.262	34.944
Vini	2.004	10.079.476	1.680.245	395.150	20.823	18.466	30.595
Acque e bevande analcoliche	220	4.959.309	1.205.295	227.744	9.818	9.679	15.913
Birra	506	1.931.738	433.671	71.212	3.857	3.295	5.325
Liquori distillati e acque viti	584	2.668.585	728.609	62.294	5.205	4.502	7.372
Altri settori	30.198	16.646.597	4.428.282	538.724	147.122	97.660	141.587
Industria alimentare e delle bevande	**56.318**	**134.619.746**	**25.346.618**	**4.126.356**	**441.957**	**360.201**	**564.054**

Fonte elaborazioni ISMEA su dati ASIA

Tratto da "L'industria alimentare in Italia" Rapporto SMEA – Federalimentare Agosto 2020 L'INAIL, all'interno della propria pubblicazione nr. 4 del 2021 "andamento degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali "ha cercato di estrapolare ed analizzare una serie di dati che possano essere significativi per il settore dei prodotto da forno, nonostante il limite intrinseco relativo alla differente dimensione aziendale che spazia dal piccolo panificio locale alla produzione industriale su larga scala. Nel tentativo di scomporre la tassonomia di riferimento, l'INAIL riporta alla voce "C 107-Produzione di prodotti da forno e farinacei" la presenza media di 3000 denunce di infortuni per ogni anno.

DENUNCE DI INFORTUNIO su lavoro nell'industria alimentare – Anni di accadimento 2015-2019

Classificazione Ateco 2007		2015		2016		2017		2018		2019	
		in complesso	di cui mortali	in complesso	di cui mortali	in complesso	di cui mortali	in complesso	di cui mortali	in complesso	di cui mortali
C 101	Lavorazione e conservazione di carne e produzione di prodotti a base di carne	3.169	4	3.401	3	3.485	2	3.444	5	3.287	1
C 102	Lavorazione e conservazione di pesce, crostacei e molluschi	155	1	171	-	146	-	99	-	135	-
C 103	Lavorazione e conservazione di frutta e ortaggi	898	1	929	5	931	3	1.027	3	1.000	2
C 104	Produzione di olii e grassi vegetali e animali	160	-	183	-	180	1	151	1	195	1
C 105	Industria lattiero-casearia	1.573	3	1.619	1	1.749	2	1.647	6	1.726	2
C 106	Lavorazione delle granaglie, produzione di amidi e di prodotti amidacei	2036	-	201	-	187	2	226	1	211	-
C 107	Produzione di prodotti da forno e farinacei	2.931	10	2.904	7	2.924	8	3.007	9	2.771	13
C 108	Produzione di altri prodotti alimentari	912	-	892	-	940	2	1.013	1	1.039	2
C 109	Produzione di prodotti per l'alimentazione degli animali	199	2	174	1	185	-	165	-	199	-
C 10	Non ulteriormente dettagliato	112	1	103	1	84	1	103	-	89	-
Totale industria alimentare		**10.315**	**22**	**10.577**	**18**	**10.817**	**21**	**10.882**	**26**	**10.652**	**21**
di cui in itinere		1.521	9	1.576	5	1.661	9	1.649	5	1.586	9

Fonte: Inail – Banca Dati Statistica – dati rilevati al 31.10.2020

Considerando, pertanto, 17.519 occupati in rapporto a circa 3000 denunce per ogni anno, ne consegue una denuncia ogni 6 lavoratori per ogni anno. Tenuto conto che la forza lavoro all'interno di Oropan S.p.a. è mediamente di 160 persone, secondo la suddetta proporzione, ci dovrebbero essere una media tra le 25 e le 30 denunce per anno. Tuttavia, analizzando l'andamento infortunistico, si nota come non si è mai andati oltre le cinque denunce annue, tra l'altro in seguito ad eventi non gravi, ovvero senza che ci siano inabilità permanenti. Si evince, pertanto, che la casistica interna ad Oropan S.p.a. sintetizzi un valore decisamente migliore rispetto alla media nazionale, dimostrando l'attenzione nei confronti delle politiche di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Numero Addetti "prodotti da forno in ITALIA"	Numero infortuni (media) ITALIA	Percentuale Infortuni/ dipendenti
17.519	3.000	1 ogni 6

Numero Addetti OROPAN S.p.a.	Numero infortuni OROPAN S.p.a. (massimo numero)	Percentuale Infortuni/ dipendenti OROPAN S.p.a.
160	3	1 ogni 53

IMPRESE TOTALI	ORE LAVORATE
1.404	24.647.000

ORE LAVORATE PER CIASCUNA IMPRESA (Nr dipendenti* ore annue)	ORE LAVORATE OROPAN (nr dipendenti * ore annue) circa
17. 554	300.000

TABELLA SINOTTICA RIASSUNTIVA

La tabella sinottica riassuntiva, esplicita come l'elevato numero di ore lavorate rispetto alla media nazionale sia un indice della pericolosità intrinseca legata alle dimensioni aziendali. Nonostante il numero di ore lavorate 16 volte maggiore rispetto alla media nazionale, gli infortuni sono inferiori per un numero di grandezza pari a 6, triennio 2021 – 2023, si attestano a circa 3 l'anno, come da tabelle INAIL fornite ed allegate (v. allegati denominati cruscotto infortuni anni 2021, 2022, 2023).

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 esposte le planimetrie con i percorsi di fuga;
- La valutazione dei rischi aggiornata.

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
2023	Nessuna denuncia per malattie professionali è stata accertata.	0

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
2023	N° 8 segnalazioni ricevute	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.
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.

OBIETTIVO	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	ESITO 2023	TARGET 2024
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	3 Infortuni/ anno 6 giorni di prognosi per il primo operatore e 5 per il secondo e 6 giorni per il terzo. 3 soggetti coinvolti/167 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° 6 Near Miss	N° 5 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/ aggiorna menti 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/aggiorna menti erogati in tema salute e sicurezza	Sono state erogate complessiva-mente N°= 708 ore di formazione in ambito salute e sicurezza	Nel corso del 2024 saranno erogati: corso di aggiornamento per la funzione di RLS e per i carrellisti, PLE e corso di formazione sulla 45001:2018

OBIETTIVO	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	ESITO 2023	TARGET 2024
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 03/01/23 e 26/06/2023.	Le manutenzioni verranno eseguite come da programma.
Svolgimento della prova di evacuazione	Effettuare prova simulando un'emergenza incendio	Annuale	RSPP	N° prove svolte nei tempi programmati con esito positivo	N°= 1 prova di evacuazione svolta a Giugno 2023	Previste due prove di evacuazione nel corso dell'anno
Verifica impianto masse a terra	Prove tecniche di verifica	Biennale	Direzione Ispezione e controllo S.r.l.	N° di verifiche svolte con esito positivo	N°= 1 verifica dell'impianto di messa a terra svolta in data 01/12/2022 ai sensi del DPR 462/01 ha dato esito positivo	La verifica dell'impianto di messa a terra verrà svolta nuovamente nel 2024
Formazione a neo assunti	Effettuazione della formazione generale e specifica per i neo assunti	Entro 60 gg dall'assun-zione	RSPP	N° nuovi assunti formati sul totale degli assunti	Tutti i neoassunti hanno eseguito formazione.	Effettuazione della formazione al momento dell'assunzione di personale.

4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

OBIETTIVO 2024:

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 2024:

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, 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 31 Dicembre 2023 risultano impiegati presso la nostra organizzazione **164** dipendenti:

- **156 lavoratori**
- **8 lavoratrici**

Così suddivisi per tipologia di contratto

- Dipendenti con contratto a tempo indeterminato full-time: 145
- Dipendenti con contratto a tempo determinato full-time: 20

L'anno di nascita del lavoratore più giovane impiegato presso la nostra organizzazione è: 2004.

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

Al momento presso la nostra organizzazione sono presenti 17 lavoratori extra comunitari.

DISTRIBUZIONE PER CATEGORIA DI IMPIEGO

CATEGORIA DI IMPIEGO	DONNE	UOMINI
Amministrativi	4	13
Responsabile Assicurazione Qualità e Compliance		1
Responsabile Controllo Qualità		1
Direttore Tecnico		1
Responsabile e direttore di Produzione		2
Addetto Controllo Qualità	2	
Personale di produzione	1	103
Magazzinieri		6
Autisti		2
Manutentori		11
Addetti Ripristino Igienico	1	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 2023	TARGET 2024
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…)	Aumento della cultura sulla responsabilità sociale e delle formazioni in materia Sa8000	Obiettivo permanente	SPT	N° di segnalazioni indicanti discriminazione	N° = 0 Non è giunta nessuna segnalazione per discrimina-zione.	Mantenere nullo il numero 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	17	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/lavora-trici in congedo di genitorialità/ maternità e ore di congedo accordate su quelle richieste	Accordato il 100% delle richieste di congedo (5 dipendenti) per un totale di 280 ore lavoro	Accettazione di tutte le richieste per congedi di genitorialità.
Mantenere la possibilità di usufruire della Legge 104/92	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° 8 dipendenti hanno beneficiato di ore di permesso per un totale di 1.076,5 ore.	Accettazione di tutte le richieste

6. Pratiche disciplinari

OBIETTIVO 2024:

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).
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 2023	TARGET 2024
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	N° = 0 questionari con esito negativo circa il clima interno.	Monitorare il clima aziendale interno tramite somministrazione di questionari.
Rispetto della procedura di contestazione disciplinare	Analisi dei registri delle pratiche	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 2024:

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 SA8000.

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 l'orario di lavoro straordinario viene concordato con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale. Il lavoro straordinario viene remunerato secondo quanto previsto dal C.C.N.L Art. 31 e 33.
La prestazione di lavoro straordinario è 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.

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;

La data di godimento dei riposi compensativi maturati viene stabilita dalle norme cogenti in materia e l'azienda si attiene alle stesse.

OBIETTIVO	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	ESITO 2023	TARGET 2024
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	N°=0 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	Mantenimento delle ore di lavoro straordinario entro i limiti di legge.	Dipendenti con ore di ferie accumulate < 10%	Dipendenti con ore di ferie accumulate < 5%

8. Retribuzione

OBIETTIVO 2024:

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: 144
- Dipendenti con contratto a tempo determinato full-time: 20

OBIETTIVO	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	ESITO 2023	TARGET 2024
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	N°=0 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 2024:

Mantenimento della certificazione SA8000:2014. Raccolta degli impegni scritti dei fornitori al rispetto dei principi della SA8000 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.
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

La Oropan S.p.a. si impegna affinché il proprio personale riceva formazione.
In particolare prima dell'assunzione i nuovi operatori vengono formati sui seguenti argomenti:

- Sicurezza Alimentare
- Sicurezza sui luoghi di lavoro
- Responsabilità Sociale d'Impresa
- Codice Etico
- Regole comportamentali

Inoltre, l'azienda redige un piano annuale di formazione che prevede un aggiornamento sulle tematiche sopracitate con la finalità di sensibilizzare ulteriormente il personale e aumentarne il coinvolgimento. All'interno del piano formativo, in ambito sicurezza, vengono programmate sessioni formative al fine di rispettare gli aggiornamenti previsti dall'Accordo Stato Regioni del 21/12/11 e dal D.lgs. 81/08.

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 SUB-FORNITORI

L'Azienda ha stabilito, attraverso procedure che si basano sulla capacità di rispettare i requisiti della norma SA8000, le modalità per la selezione e la qualifica di fornitori e sub-fornitori 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.

OBIETTIVO	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	ESITO 2023	TARGET 2024
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 40 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	Formazione tutto il personale dipendente.	Tutto il personale neoassunto riceverà formazione sulla Sa8000.
Applicazione del sistema Etico	Monitoraggio effettuato con audit interni	Continuo	SPT	N° di non conformità SA8000 rilevate in audit	Sono stata rilevate N° = 0 NC da audit interno.	Ricevere max N°= 5 NC da audit esterno

TUTTO IL BUON SAPORE DEL PANE
CON LIEVITO MADRE DAL 1956
FORTE
PANE di SEMOLA di GRANO DURO
con il 50% di SALE in MENO
TUTTO IL BUON SAPORE DEL PANE
CON LIEVITO MADRE DAL 1956
FORTE
Pane di Semola

10. Parti Interessate

La Oropan S.p.a. individua come da PGRS 05 Ed. 1 Rev. 0 Del 28/01/2023 le seguenti parti interessate:

PARTI INTERESSATE INTERNE	PARTI INTERESSATE ESTERNE
Dipendenti	Clienti
	Consulenti
	Istituti bancari
	Fornitori di servizi
	Fornitori di materie prime
	Territorio

DIPENDENTI:

La OROPAN S.p.a. ritiene fondamentale il rapporto che viene ad instaurarsi con i dipendenti, che si basa sul rispetto e la stima reciproca. I lavoratori vengono coinvolti nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento, attraverso incontri con la direzione, formazioni, lettura e verifica della comprensione del vademecum SA8000.

FORNITORI DI MATERIE PRIME:

La selezione dei fornitori, definita nell'apposita procedura, avviene in modo da assicurare la conformità ai requisiti previsti per garantire la qualità del prodotto/servizio offerto, la sicurezza, nonché il rispetto dei principi espressi dallo standard SA8000. I fornitori vengono coinvolti tramite la condivisione del Vademecum Aziendale per la SA8000 e la compilazione del questionario di qualifica, in base alla tipologia di rischiosità SA8000 vengono poi attuate misure di rimedio, che vanno dal semplice invio del questionario (rischiosità bassa), intervista da remoto (rischiosità media), audit di prima parte o obbligo di certificazione (rischiosità alta).

FORNITORI DI SERVIZI:

La selezione dei fornitori, definita nell'apposita procedura del sistema di gestione integrato al D.lgs. 231, avviene in modo da assicurare la conformità ai requisiti previsti per garantire la qualità del servizio offerto, la sicurezza, nonché il rispetto dei principi espressi dallo standard SA8000. I fornitori vengono coinvolti tramite la condivisione del Vademecum Aziendale per la SA8000, del codice etico ed inoltre avviene la verifica della compliance attraverso un iter di qualifica precontrattuale (es: verifica possesso requisiti DURC, DVR, regolarità formazioni ecc.).

CLIENTI:

L'Azienda ha come obiettivo quello di garantire al cliente un elevato standard qualitativo assicurando, nel contempo, il rispetto dei requisiti ambientali, di sicurezza dei lavoratori e dei requisiti di responsabilità sociale. L'organizzazione, serve clienti della GDO nazionale ed internazionale che hanno già avviato percorsi di rispetto dei principi SA8000, pertanto questi non rappresentano un rischio in risposta ai requisiti della norma.

ISTITUTI BANCARI ED ASSICURATIVI:

La trasparenza e la correttezza che contraddistinguono l'operato di OROPAN S.p.a. ha consentito alla direzione di instaurare, con istituti bancari rapporti proficui consolidati da anni.

TERRITORIO:

OROPAN essendo fortemente legata al territorio ha identificato nelle istituzioni locali un partner di riferimento e collaborazione.

OROPAN Spa

OROPAN Spa

Bilancio SA 8000

22/02/2024

Oropan S.p.a.

S.S 96 km 5,4 – 70022 Altamura BA
Contatti: Tel: +39 080.246.4511 – info@oropan.it