

OROPAN Spa

OROPANINTERNATIONAL.COM

BILANCIO SA8000

2024

TABELLA AZIENDA

MARCHIO
FORTE

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 2024
160

NUMERO PUNTI VENDITA 2024
4000

FATTURATO LORDO 2024
47 ml euro (+4,5% vs 2023)

EBITDA 2024
13,57 mio

EBITDA MARGIN/FATTURATO NETTO 2024
31,1%

COMPANY PROFILE:
https://www.oropaninternational.com/wp-content/uploads/2025/03/COMPANY-PROFILE-2025.pdf

Oropan è una storia che nasce dal pane, cresciuta e consolidata grazie a tre elementi: passione, visione, persone. Nasce, nel 1956 ad Altamura, all'interno di uno dei forni medioevali più antichi, il Forno della Chiesa Grande (la Cattedrale di Altamura) dove Vito Forte, il fondatore, ha incominciato come garzone all'età di 13 anni, passando di casa in casa con la sua bicicletta a ritirare le pagnotte, impastate dalle massaie, da cuocere poi in quel forno. L'amore per il suo lavoro lo ha fin da subito portato ad imparare il mestiere del fornaio e a perfezionare la ricetta della tradizione.

Insieme alla sua maestria di artigiano cresceva nel tempo la volontà di sviluppare il benessere della sua comunità, diffondendo i valori e la cultura distintiva del suo territorio. Decide di investire i proventi del suo lavoro, acquistando, qualche anno dopo, nel 1973 quel forno dal suo ex datore



di lavoro. Nasceva, così, la Casa del Pane di Vito Forte, organizzata per soddisfare le richieste di un pubblico sempre più vasto che ben presto valicò i confini provinciali e regionali. Da subito, infatti, ha avuto chiara la sua missione, offrire prodotti da forno incentrati sulla tradizione della sua città Altamura, accompagnata ad una ambiziosa visione: quella di diffondere la cultura storica e gastronomica della sua terra nel mondo. Il tutto grazie ad un prodotto che nella sua semplicità è evocativo di un territorio e della sua storia, il Pane di Altamura. Un prodotto che però, lui stesso, è stato in grado di far evolvere, adeguandolo per rispondere, nel corso degli anni, ai nuovi trend di consumo alimentare, ma preservandone la sua identicità originaria e mantenendo inalterati i sapori della tradizione.

Oggi quella stessa passione si è trasformata in una realtà aziendale, leader nel panorama agroalimentare italiano nel settore della panificazione e ambasciatrice del Made in Italy nel mondo: la Oropan S.p.A.

Con il passaggio generazionale cominciato nel giugno del 2008 per volontà dello stesso VITO FORTE è stato avviato un programma strutturato che ha riguardato i seguenti ambiti: patrimoniale, societario, tributario, finanziario, governance, organizzazione manageriale e dinamiche relazionali.

Il suddetto programma ha coinvolto i 3 figli, Lucia, Francesco e Daniele che, entrati subito in azienda nei ruoli dapprima operativi, hanno progressivamente assunto funzioni di responsabilità manageriali e poi dirigenziali.

Essi sono riusciti a tramandare la passione, la conoscenza e l'esperienza del fondatore e, al tempo stesso, a perseguire obiettivi di sviluppo ed espansione aziendale, con una visione condivisa e ben precisa: "la tradizione declinata al futuro attraverso l'innovazione sostenibile di prodotto, di processo e di cultura d'impresa per rendere l'impresa unica ed attrattiva nel mercato globale".

LA NOSTRA 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»

LA NOSTRA 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»

LA NOSTRA FILOSOFIA AZIENDALE

"La centralità delle persone, siano esse nostri collaboratori, siano essi consumatori, per noi è il fondamento su cui costruire il nostro futuro. Loro sono protagonisti e fonti di ispirazione per garantire il miglior prodotto possibile. Un prodotto che nella sua semplicità deve essere evocativo di un territorio e della storia dello stesso. Un prodotto che si evolve per rispondere alle trasformazioni dei trend di consumo, ma resta identico per mantenere inalterati i sapori della tradizione. Perché, per noi, la tradizione trova il suo naturale completamento con l'innovazione, sia essa di processo che di prodotto, esaltando così nuove idee che ci rendono unici."

I VALORI

I valori in cui Oropan ha basato il suo percorso evolutivo organizzativo, che ne definiscono la sua identità e ne guidano l'azione sono:

1. ONESTÀ E INTEGRITÀ
Operare con trasparenza, correttezza e rispetto verso tutti gli stakeholder, costruendo relazioni basate sulla fiducia reciproca.

2. ASSUNZIONE DI RESPONSABILITÀ
Essere consapevoli dell'impatto delle proprie scelte, impegnandosi a garantire qualità, sicurezza e rispetto per l'ambiente. Ogni dipendente ha ben chiaro il suo ruolo all'interno dell'intero ecosistema in cui opera Oropan, consapevole del valore del suo operato

3. SENSO DI APPARTENENZA
Creare un ambiente di lavoro positivo e inclusivo, in cui ogni collaboratore si senta parte di un progetto comune e condiviso.

4. CURA E SODDISFAZIONE DEL CLIENTE
Porre sempre il consumatore al centro, ascoltando le sue esigenze e offrendo prodotti che soddisfino aspettative di gusto, qualità e benessere.

5. SICUREZZA ALIMENTARE
Garantire processi produttivi certificati e rigorosi controlli per offrire solo prodotti sicuri, genuini e garantendo una qualità certificata del prodotto.

6. INNOVAZIONE SOSTENIBILE E TRADIZIONE
Unire la sapienza artigianale con le più moderne tecnologie per migliorare costantemente i processi produttivi mantenendo in costante equilibrio tradizione ed innovazione.

Questi valori sono trasferiti e condivisi anche con tutti gli stakeholder che operano quotidianamente con Oropan e sono riconosciuti ed apprezzati sul mercato.

Il Marchio Forte, da poco oggetto di un progetto di rebranding, incarna tali valori presso il consumatore finale, incentrando la sua Brand Value su tre pillars fondamentali ed apprezzati sul mercato globale, che diventano anche elemento di vantaggio competitivo e differenziante:

AUTENTICITÀ: è il cuore pulsante del marchio Forte e di Oropan. Questo valore rappresenta il legame profondo con la storia e le radici del fondatore, ma ancora prima con la tradizione panificatoria di Altamura, famosa in tutto il mondo. Ogni prodotto nasce dal rispetto delle antiche ricette, dall'uso di materie prime selezionate e dall'impiego di processi produttivi che preservano l'anima della lavorazione artigianale. L'autenticità si traduce nella scelta di ingredienti naturali, come il 100% grano duro pugliese, e nell'utilizzo del lievito madre, che conferisce al pane un sapore e una fragranza inconfondibili.

MAESTRIA: è l'elemento distintivo che rende ogni prodotto unico. È l'arte nelle mani dell'artigiano, capace di trasformare semplici ingredienti in un prodotto d'eccellenza. La combinazione tra esperienza, passione e tecnica dà vita a un pane che profuma di passato e tradizione, ma che si inserisce

perfettamente nelle esigenze del presente. La ricerca costante della perfezione è ciò che contraddistingue la qualità di Forte: ogni fase del processo produttivo viene curata nei minimi dettagli per garantire sempre il massimo livello di bontà, genuinità e standard di qualità.

BENESSERE: Oropan non si limita a produrre pane, ma si impegna a migliorare la qualità della vita delle persone, mantenendo sempre al centro la sua missione. Il benessere è un valore fondamentale che si esprime sia nella scelta di ingredienti sani e naturali, sia nell'attenzione all'ambiente e alla sostenibilità. L'azienda adotta processi produttivi eco-sostenibili, riducendo gli sprechi e valorizzando le risorse naturali. Inoltre, si prende cura delle persone, garantendo condizioni di lavoro etiche e favorendo una cultura aziendale basata sul rispetto e la collaborazione. Il benessere passa anche dalla sicurezza alimentare, assicurando ai consumatori prodotti controllati e certificati.

Oropan e il marchio Forte sono, così, sinonimi di autenticità, tradizione e innovazione. Grazie a una filosofia aziendale basata su valori solidi e un impegno costante verso la qualità e la sostenibilità, l'azienda continua a essere un punto di riferimento nel settore della panificazione. La passione per il pane, il rispetto per le persone e l'amore per il territorio sono i pilastri che guidano ogni giorno il lavoro di Oropan, offrendo ai consumatori un prodotto che non è solo cibo, ma un'esperienza di gusto e benessere autentica e inconfondibile.

Un importante passaggio, nella storia aziendale è databile 2008, anno in cui l'azienda già presente nelle aree di business legate ai pani freschi, agli snack e ai prodotti realizzati in atmosfera modificata, ha deciso di intraprendere il business della surgelazione di prodotti della panificazione.
Una filosofia di gestione costruita sulla centralità delle persone, siano essi collaboratori o consumatori, e su cui è stato disegnato il futuro dell'azienda. Con tale visione, nel corso degli ultimi anni, l'azienda ha perseguito un percorso di riorganizzazione della struttura aziendale, introiettando al proprio interno, competenze e professionalità anche manageriali volte a favorire il percorso innovativo intrapreso, con autonomia gestionale ed assunzione di responsabilità e mitigazione dei rischi derivanti, rispetto a ciascuna funzione coinvolta.

Sotto la guida di **Lucia Forte** *in qualità di Amministratore Delegato,* **di Franco Forte***, nel ruolo di Direttore Commerciale e di* **Daniele Forte***, nel ruolo di Direttore Tecnico,* l'azienda ha consolidato il suo vantaggio competitivo puntando su tre pilastri fondamentali, elementi distintivi di VALORE:

1. Equilibrio sinergico tra Tradizione e Innovazione, attraverso ricerca continua di prodotto, processi e cultura d'impresa, finalizzati al miglioramento continuo;
2. Unicità e differenziazione, valorizzando l'identità territoriale e il Made in Italy:
3. Crescita manageriale e valorizzazione delle risorse umane, attraverso Ricerca, Formazione continua di Capitale Umano ed intellettuale di alto profilo e motivazione che inserito in ruoli e funzioni chiave, ha generato ricadute positive sul livello di managerialità e conseguimento degli obiettivi strategici e operativi che vedono Oropan proiettata sul Mercato globale, per affrontare le sfide da questo poste con elevati standard qualitativi. Mercato i cui player richiedono performance gestionali elevatissime in termine di Qualità di Sistema di gestione Certificata, Innovazione di cultura d'impresa, velocità di risposte, affidabilità, continuità e flessibilità.

Nel 2018, per supportare il percorso di internazionalizzazione e la crescita adeguandola agli obiettivi strategici di sviluppo ed evoluzione, Oropan ha rinnovato la propria governance, passando da un modello monocratico a un Consiglio di Amministrazione collegiale con sei membri (attualmente cinque), tra cui due manager esterni alla famiglia (al momento un manager esterno alla famiglia).
Il modello di corporate governance derivante dalla finalizzazione di dette attività ha, da subito,

previsto una struttura organizzativa verticistica di tipo “tradizionale” rispondendo così all’esigenza di integrare il più possibile il principio di creazione di valore per tutti i portatori di interesse dell’Azienda con l’obiettivo di perseguire la “customer profitable satisfaction” di clienti, dipendenti, azionisti, fornitori.
La governance aziendale è posta a garanzia della legittimità delle decisioni e delle azioni legate all’acquisizione e all’allocazione delle risorse, alla loro gestione e al raggiungimento dei risultati. In tale ambito, perciò l’azienda si è dotata di un organigramma (di seguito rappresentato), che prevede la presenza di una serie organismi di vigilanza e controllo indipendenti e comitati endo consiliari specifici, come di seguito indicato.

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 DLgs 231/01 per la verifica del rispetto del Modello di Organizzazione e Gestione (M.O.G.C.) adottato ed implementato dal 2021.
- **Data Protection Officer (D.P.O.):** per la sorveglianza del rispetto delle norme in materia di privacy ai sensi del Reg. (UE) 679/16.
- **Medico competente del lavoro**, **RSPP, RLS**

COMITATI ENDOCONSILIARI

- **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, la Certificazione SA8000:2014
- **Comitato Parità Genere** per la Certificazione UNI/PdR 125:2022
- **FDC** per la Certificazione ISO 37001:2016
- **RGA AMBIENTE** per la Certificazione ISO 14001:2015

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 agli Standard scelti. 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. Il Sistema di Gestione delle Certificazioni dell’Azienda rappresenta,

infatti, uno dei motori per il miglioramento continuo e costituisce una parte integrante della sua strategia di sostenibilità e compliance.
Ad oggi, la Oropan ha conseguito e mantiene costantemente ben 15 certificazioni di cui 11 di sistema e 4 di prodotto.

CERTIFICAZIONI DI SISTEMA

acquisite e mantenute negli anni:

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

- **EASI®**

(Ecosistema Aziendale Sostenibile Integrato). Certificazione posseduta dal 2024. Il primo schema di governance della sostenibilità riconosciuto dall'ente terzo Accredia (Ente Unico Nazionale di accreditamento designato dal Governo italiano). Il Modello organizzativo EASI® è un percorso innovativo che recepisce le norme internazionali e i principi fondamentali che regolano le fasi evolutive dello sviluppo sostenibile – ambientale, sociale, economico – per integrarle nelle strategie e in tutti i processi aziendali. Oropan ha quindi redatto ed applicato un sistema di gestione della governance della sostenibilità inedito, diventando la prima azienda italiana alimentare certificata per tale norma;

- **SA 8000:2014**

Certificazione posseduta dal 2023 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.

- **ISO 9001:2015**

Certificazione posseduta dal 1999, norma principe nell'ambito della gestione qualità, fortemente custom- oriented. E' la linea guida gestionale aziendale, sulla quale sono state innestate tutte le altre norme tecniche;

- **BRCGS V9: BRCGS** (Brand Reputation through Compliance)

Certificazione posseduta dal 2008, 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 certificata con il massimo rating raggiungibile AA+, rappresentando un'eccellenza nell'ambito della sicurezza alimentare certificata;

- **IFS V8**

Certificazione posseduta dal 2008. 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, conseguendo da subito il massimo rating: Higher level;

- **ISO 14001:2015**

Certificazione posseduta dal 2023, 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**

Certificazione posseduta dal 2023, 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;

- **ISO 37001**

Certificazione posseduta dal 2023, 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**

Certificazione posseduta dal 2023, 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 riorientare la cultura aziendale in modo che possa essere sempre più inclusiva e rispettosa dei talenti femminili;

- **ISO 14064 CARBON FOOTPRINT** di stabilimento

Certificazione posseduta dal 2024 Norma di riferimento per il calcolo dell'impronta di carbonio che uno stabilimento produce e il relativo tasso di inquinamento. Necessaria per la gestione ecosostenibile dell'azienda. Grazie a questo strumento, OROPAN ha una visione chiara del proprio impatto ambientale e può mettere in atto azioni concrete per ridurre le emissioni e mitigare i rischi derivanti dai cambiamenti climatici;

- **ISO 14046 WATER FOOTPRINT**

Certificazione posseduta dal 2024 Norma di riferimento per la misurazione dei potenziali impatti ambientali che tutti i prodotti e processi di un'organizzazione, nonchè l'organizzazione stessa, possono avere sulle risorse idriche. E' di fondamentale importanza per misurare la virtuosità della gestione della risorsa idrica da parte dell'azienda. L'acqua è una risorsa preziosa e limitata. Per questo motivo, OROPAN ha deciso di quantificare il proprio consumo idrico, al fine di identificare le aree di miglioramento e ridurre gli sprechi.

CERTIFICAZIONI DI PRODOTTO

- **BIOLOGICO**

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

- **ISCC PLUS**

attraverso tale certificazione, garantiamo la sostenibilità di filiera del nostro pane fresco che riguarda non solo i metodi di coltivazione del grano duro che utilizziamo, ma anche l'intero processo di produzione, incluse le fasi di macinazione, impasto, cottura, trasporto della materia prima e del prodotto finito. Siamo i primi al mondo ad aver certificato secondo lo standard di Sostenibilità ISCC PLUS (riconosciuto universalmente come il miglior standard sulla sostenibilità) un pane ottenuto da filiera sostenibile, garantendo lungo tutta la filiera i 5 requisiti: 1) difesa della biodiversità; 2) Zero deforestazione; 3) protezione del suolo, aria, acqua; 4) tutela dei diritti umani; 5) equa distribuzione del valore aggiunto lungo tutta la filiera. In questo modo assicuriamo che il nostro pane è ottenuto da un metodo di produzione che contribuisce al benessere delle persone, valorizza il territorio e protegge l'ambiente.

- **ISO 14067 CARBON FOOTPRINT**

Certificazione posseduta dal 2024. Norma di riferimento che definisce i principi, i requisiti e le linee guida per la quantificazione e il reporting della CFP (Carbon Footprint di prodotto), basandosi sugli standard internazionali di riferimento per gli studi Life Cycle Assessement (ISO 14040 e ISO 14044). Il conseguimento di tale certificazione permette di offrire ai clienti informazioni dettagliate sull'impatto ambientale di ogni articolo, consentendo loro di fare scelte consapevoli e sostenibili.

Si riporta di seguito una tabella rappresentativa di tutte le certificazioni conseguite.

AGCM RATING LEGALITÀ	**RATING DI LEGALITÀ** "È 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".		★★★

Logo	Denominazione Certificazione	Tipologia di Certificazione	Anno di avvio	Finalità della Certificazione	Valutazione
BRONZE | Top 35% ecovadis Sustainability Rating MAR 2025	**ECOVADIS MEDAGLIA DI BRONZO**	Sistema	**2025**	**OROPAN, È NEL TOP 35% DELLE AZIENDE DI OGNI SETTORE MERCEOLOGICO AL MONDO, VALUTATE DA ECOVADIS NEGLI ULTIMI 12 MESI.** EcoVadis è il principale ente di valutazione della sostenibilità aziendale a livello globale, che ha sottoposto, negli ultimi 15 anni più 2,8 milioni di aziende ad una valutazione. Le scorecard di sostenibilità Ecovadis, forniscono una visione dettagliata dei rischi ambientali, sociali ed etici in oltre 250 categorie di acquisto e in piu' di 185 paesi. Il rating EcoVadis valuta le aziende, a livello mondiale, sulla base di quattro pilastri fondamentali della sostenibilità aziendale: •**Ambiente** •**Lavoro e Diritti Umani** •**Etica** •**Acquisti Sostenibili**	• **PUNTEGGIO COMPLESSIVO** **Oropan si trova nel 12% delle aziende migliori al mondo*** • **AMBIENTE** Si trova nel **21%** delle aziende migliori al mondo* • **PRATICHE LAVORATIVE E DIRITTI UMANI** Si trova nel **13%** delle aziende migliori al mondo* • **ACQUISTI SOSTENIBILI** Si trova nel **16%** delle aziende migliori al mondo* • **ETICA** Si trova nel **27%** delle aziende migliori al mondo* **Valutate da EcoVadis nel settore Produzione di altri prodotti alimentari.*
EASI	**EASI** (Ecosistema Aziendale Sostenibile Integrato)	Sistema	**2024**	Sistema di Gestione per le imprese che recepisce le norme internazionali e i principi fondamentali che regolano le fasi evolutive dello sviluppo sostenibile – ambientale, sociale, economico – per integrarle nelle strategie e in tutti i processi aziendali.	
kiwa certified	**ISO 9001:2015**	Sistema	**1999**	Norma di riferimento per la progettazione e implementazione di un sistema di gestione qualità dei processi operativi.	
IFS Food	**IFS** (International Featured Standard) V8	Sistema	**2008**	Standard internazionale riconosciuto dal Global Food Safety Initiative (GFSI) con lo scopo di favorire l'efficace selezione dei fornitori food a marchio della G.D.O.	HIGH LEVEL 99,01
BRCGS	**BRCGS** (Brand Reputation through Compliance Standard) V9	Sistema	**2008**	Standard che fornisce un quadro di riferimento per la sicurezza, l'integrità, la legalità e la qualità dei prodotti.	AA +
kiwa certified	**ISO 45001:2018**	Sistema	**2023**	Norma di riferimento per l'implementazione di un sistema di gestione della sicurezza sul lavoro con l'obiettivo di mitigare tutti i fattori dannosi o che rappresentano un pericolo per il benessere fisico e/o mentale dei lavoratori.	
kiwa certified	**ISO 37001:2016**	Sistema	**2023**	Standard internazionale creato con lo scopo di ridurre i rischi e i costi legati a possibili fenomeni corruttivi.	

Logo	Denominazione Certificazione	Tipologia di Certificazione	Anno di avvio	Finalità della Certificazione	Valutazione
	ISO 14001:2015	Sistema	**2023**	Norma di riferimento per l'implementazione di un Sistema di Gestione Ambientale (SGA), fissando i requisiti per stabilire, attuare e migliorare la gestione ambientale dell'organizzazione.	
	UNI/PDR 125:2022	Sistema	**2023**	Norma di riferimento per la valutazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere dell'organizzazione, per favorire la crescita di una cultura aziendale sempre più inclusiva e rispettosa delle competenze femminili.	
	SA8000:2014	Sistema	**2023**	Standard internazionale che si propone di valorizzare e tutelare tutto il personale ricadente nella sfera di controllo e di influenza delle organizzazioni che lo adottano.	
	ISO 14046:2014 WATER FOOTPRINT	Sistema	**2024**	Norma di riferimento per la misurazione dei potenziali impatti ambientali che tutti i prodotti e processi di un'organizzazione, nonchè l'organizzazione stessa, possono avere sulle risorse idriche. E' di fondamentale importanza per misurare la virtuosità della gestione della risorsa idrica da parte dell'azienda.	
	ISO 14064-1:2019 CARBON FOOTPRINT di stabilimento	Sistema	**2024**	Norma di riferimento per il calcolo dell'impronta di carbonio che uno stabilimento produce e il relativo tasso di inquinamento. Necessaria per la gestione ecosostenibile dell'azienda.	
	BIO	Prodotto	**2000**	Norma di riferimento, disciplinata dall'Unione Europea con il Reg. UE 848/2018, a salvaguardia delle tecniche che hanno lo scopo di tutelare l'ambiente ed i suoi ecosistemi. Tale norma stabilisce un metodo di produzione favorendo quelle forme di coltivazione e trasformazione propense alla conservazione dei sistemi biologici produttivi e cercando di ridurre l'attuazione di interventi invasivi che prevedano l'utilizzo di sostanze chimiche di sintesi.	
	DOP (Denominazione di Origine Protetta)	Prodotto	**2004**	Norma di riferimento necessaria per l'identificazione di un prodotto originario di un determinato luogo, la cui qualità e le cui caratteristiche sono dovute essenzialmente ad un particolare ambiente geografico ed ai suoi intrinseci fattori naturali e umani e le cui fasi di produzione si svolgono tutte nella zona geografica delimitata.	
	ISCC Plus (International Sustainability & Carbon Certification)	Prodotto	**2023**	Norma di riferimento a livello di filiera, necessaria per la produzione di prodotti sostenibili e rispettosi dei diritti umani dal campo alla tavola con attenzione alla tutela della biodiversità in ottica di prevenzione desertificazione.	
	ISO 14067:2018 CARBON FOOTPRINT di un prodotto (frise)	Prodotto	**2024**	Norma di riferimento che definisce i principi, i requisiti e le linee guida per la quantificazione e il reporting della CFP (Carbon Footprint di prodotto), basandosi sugli standard internazionali di riferimento per gli studi Life Cycle Assessement (ISO 14040 e ISO 14044).	

La SOLIDITA' del sistema azienda è stata inoltre riconosciuta dall'ente internazionale di certificazione in ambito sostenibile ECOVADIS.



ECOVADIS

è il fornitore più importante al mondo di valutazioni sulla sostenibilità delle imprese, informazioni e strumenti collaborativi per il miglioramento delle performance rivolti alle catene di fornitura globali. Con il sostegno di una potente piattaforma tecnologica e di un team globale di esperti del settore, le scorecard di sostenibilità Ecovadis, di facile fruizione e utilizzo, forniscono una visione dettagliata dei rischi ambientali, sociali ed etici in oltre 250 categorie di acquisto e in piu' di 185 paesi.

Nei primi mesi del 2025, **ECOVADIS ha conferito alla Oropan la medaglia BRONZE** a conferma dello stato, già di per sè avanzato di Sostenibilità, in termini di percorso intrapreso dall'azienda.
Questa valutazione attesta l'impegno di Oropan nel minimizzare l'impatto ambientale, promuovere condizioni di lavoro eque, garantire trasparenza etica e responsabilità nella catena di fornitura, *e posiziona Oropan, nel top 35% delle aziende di ogni settore merceologico al mondo*, valutate da ECOVADIS negli ultimi 12 mesi.

Soprattutto, però, colloca Oropan nel 12% delle migliori realtà del settore produzione di altri prodotti alimentari al mondo confermando il proprio impegno per un futuro più etico e sostenibile.
Questo risultato testimonia il nostro impegno nel perseguire pratiche sostenibili e responsabili, rafforzando la nostra affidabilità nel mercato. E' un benchmark di valore, che permette all'azienda ulteriormente rafforzare la propria reputazione a livello internazionale. Infatti, Il rating EcoVadis valuta le aziende, a livello mondiale, sulla base di quattro pilastri fondamentali della sostenibilità aziendale, e Oropan ha ottenuto risultati di grande rilievo:

- **AMBIENTE**: Oropan si posiziona tra il 21% delle migliori aziende del settore produzione e altri prodotti alimentari attestando la sua attenzione verso la riduzione dell'impatto ambientale e l'adozione di pratiche sostenibili nella produzione.

- **PRATICHE LAVORATIVE E DIRITTI UMANI:** L'azienda rientra nel 13% delle realtà più virtuose del settore di riferimento, dimostrando un forte impegno nella tutela dei lavoratori, nel rispetto dei diritti umani e nella promozione di condizioni di lavoro eque.

- **ACQUISTI SOSTENIBILI:** Grazie a una gestione responsabile della supply chain, Oropan si colloca nel 16% delle aziende leader in questo ambito.

- **ETICA:** L'azienda figura nel 27% delle migliori realtà del settore di riferimento, sottolineando il proprio impegno per trasparenza, integrità e responsabilità nel business.

Questi risultati testimoniano la volontà di Oropan di distinguersi non solo per la qualità dei propri prodotti, ma anche per un modello di impresa fondato su valori solidi e una visione orientata alla sostenibilità

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

1. Modello di governance;
2. Formula strategica;
3. Modello organizzativo, gestionale ed operativo;
4. Obiettivi economici, finanziari, patrimoniali;
5. Dimensione strutturale industriale evoluta;
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.

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.

Oropan è un'azienda impegnata a implementare, aggiornare, informare e formare costantemente il proprio personale in relazione al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC) implementato e al Codice Etico Oropan adottato dal 2018.

Tali strumenti, insieme al rating di legalità di cui Oropan ha visto riconoscersi e vedersi confermato, anche per l'anno 2024, dall'autorità garante della concorrenza, il massimo punteggio di 3 stelle, consentono all'azienda di monitorare e gestire anche eventuali conflitti d'interesse inerenti al massimo organo di governo.

L'azienda è associata a Confindustria Bari-Bat, nella sezione alimentare ed è attiva nell'ambito di progetti condivisi, di cui ne è anche promotrice. Inoltre, con il Museo del Pane di Vito Forte, è entrata a far parte della rete associativa di Museimpresa, rete nazionale per la promozione e la valorizzazione dell'identità e della cultura d'impresa, leva imprescindibile per la realizzazione dell'identità e la cultura storica nel mondo.

Oropan, essendo il primo produttore di Pane di Altamura D.O.P., quindi anello portante della stessa filiera, è socia del Consorzio per la Tutela e Valorizzazione del Pane di Altamura D.O.P, è membro del Consiglio di Amministrazione e Lucia Forte è Presidente dello stesso CDA dal 2022, oggi al secondo mandato.

Nell'ambito di attività di sviluppo e di implementazione dei piani industriali, Oropan S.p.A., coglie importanti opportunità derivanti dal continuo confronto ed interlocuzione con 2 stakeholder, quali Regione Puglia e Puglia Sviluppo, organismo intermedio deputato alla verifica e valutazione dei progetti presentati.

Inoltre, collabora con varie associazioni di volontariato ed enti caritatevoli, sul territorio pugliese che sostengono gli indigenti, nell'ambito della R.S.I., cercando di far fronte alle richieste di pane da essi provenienti, con il primario intento del sostegno sociale attraverso la lotta agli sprechi ed eccedenze alimentari.

Infine, negli ultimi anni, la Oropan ha conseguito diversi premi a testimonianza del vedere riconosciuti gli sforzi e la bontà delle scelte strategiche prese, non solo dal mercato, ma anche dalla Business Community:

RATING DI LEGALITA': L'AGCM

Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, ha valutato l'azienda al fine del conferimento del Rating di legalità attribuendole un punteggio di 3 stelle. Tale risultato è un importante riconoscimento alla struttura societaria, che rispetta i requisiti normativi cogenti e volontari in ambito nazionale ed internazionale in termini di legalità. In Italia, delle circa 15.000 aziende in possesso di tale rating, solo il 9% ha ottenuto lo stesso livello di punteggio.

PREMIO DI PADRE IN FIGLIO

il gusto di fare impresa" XIV Edizione 2025
nella categoria "FRATELLI AL COMANDO" con la seguente motivazione:
"Vince nella categoria fratelli al comando Oropan S.p.A. per aver saputo coniugare la lungimiranza del fondatore Vito, che rilevò in prima persona uno dei più antichi forni di Altamura per produrre e commercializzare in proprio pane e prodotti da forno, con una strutturata e ponderata attribuzione delle responsabilità e dei ruoli dei fratelli Lucia, Francesco e Daniele, oggi alla guida dell'azienda. Il passaggio generazionale formalizzato nel 2018 si è concretizzato in una riorganizzazione della governance societaria con il passaggio ad un organo collegiale, che oggi vede al suo interno la presenza di Lucia come A.D., Francesco come Vicepresidente e Daniele come Direttore tecnico, capaci di raddoppiare i risultati in termini di marginalità negli ultimi 3 esercizi".

OSCAR DI BILANCIO 2023

nella categoria piccole e medie imprese non quotate con la seguente motivazione: "Il bilancio di sostenibilità di Oropan 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”

TOP 300 IMPRESE PUGLIA E BASILICATA

dalla ricerca condotta da PWC e Dipartimento Economia, management e diritto dell’impresa dell’Università degli Studi di Bari, OROPAN è risultata tra le 300 aziende che hanno registrato una importante crescita del FATTURATO NEL 2022, e dei più importanti indicatori economici, patrimoniali e finanziari: Ricavi Netti, Patrimonio Netto, Utile d’esercizio, Ebitda sui ricavi, Posizione finanziaria netta;

CRIBIS PRIME COMPANY

Oropan per il 2024, si è vista confermare, per il secondo anno, il riconoscimento CRIBIS Prime Company, che ha attributo all’azienda, il massimo livello di valutazione dell’affidabilità commerciale di un’organizzazione ed è rilasciata solo ed esclusivamente ad aziende che mantengono costantemente un’elevata affidabilità economico-commerciale e sono virtuose nei pagamenti verso i fornitori;

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. Oropan è stata insignita di tale importante premio per due edizioni consecutive con le seguenti motivazioni:

- **nel 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»

- **nel 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»

PREMIO IMPRESE PER L’INNOVAZIONE di Confindustria.

Riconoscimento ufficiale alle aziende italiane per il LIVELLO DI INNOVAZIONE RAGGIUNTO, non limitato soltanto a prodotto e processo ma che sono state in grado di valorizzare l’organizzazione e la cultura dell’azienda stessa. Oropan ha conseguito tale premio per tre edizioni consecutive:

- **nel 2018** «Vincitori categoria **PRIZE**»

- **nel 2020** «Vincitori categoria **AWARD**»

- **nel 2021** «Vincitori categoria **AWARD**» con ulteriori due menzioni speciali: **RESPONSABILITÀ’ SOCIALE D’IMPRESA** e **INDUSTRIA 4.0**

PREMIO INDUSTRIA FELIX

riservato alle imprese più competitive ed affidabili d’Italia, dal punto di performance gestionali, economiche, affidabilità finanziaria e della sostenibilità. Premio conseguito in maniera consecutiva da Oropan dal 2019 al 2024

CHINA AWARDS

“Riconosciuti quali “CREATORI DI VALORE” per l’impegno e il valore generato,

nell'ambito dello sviluppo e della promozione del brand e del prodotto Made in Italy sul mercato Cinese»

PREMIO WOMAN VALUE COMPANY 2020

Fondazione Marisa Bellisario e Intesa San Paolo. Con la motivazione: «Per aver saputo investire sulle persone, sulla parità di genere e sul welfare apportando ENERGIA VITALE all'azienda e a tutto il sistema contribuendo all'evoluzione culturale, economica e sociale del PAESE»

PREMIO BVA BEST VALUE AWARD:

Oropan è stata insignita di questo premio per tre edizioni consecutive dal 2022 al 2024. In particolare, nell'ultima edizione (2024) è risultata vincitrice nelle categorie "LEONE" e "RINOCERONTE", la prima riservata alle imprese che si distinguono per il valore generato superiore a 100 milioni di euro, la seconda che misura l'indice di corporate governance. Un importante attestato che premia le imprese che non solo si distinguono per valore, ma che hanno anche una governance tale da favorire la crescita funzionale alla continuità d'impresa.

Si riportano di seguito QRCODE utili all'approfondimento di alcuni documenti aziendali di interesse:

COMPANY PROFILE

(versione in lingua italiana ed inglese)

Italiano English

BILANCIO DI ESERCIZIO AL 31.12.2023

(versione in lingua italiana ed inglese)

Italiano English

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ AL 31.12.2023 E RELATIVO ESTRATTO DI SOSTENIBILITÀ

(versione in lingua italiana ed inglese)

Italiano English

CODICE ETICO
(versione in lingua italiana ed inglese)

Italiano

English

MOGC 231
(versione in lingua italiana)

Italiano

RATING DI LEGALITÀ
(versione in lingua italiana)

Italiano

VADEMECUM SA8000
(versione in lingua italiana)

Italiano


Fiselle
Forte
Taralle
CASERECCE
OROPAN

PIANO DI SVILUPPO ED EVOLUZIONE 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 2023, 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.


AD
ALTAMURA
DAL 1956
Forte
OROPAN Spa

1. LAVORO MINORILE

OBIETTIVO 2025:

Come per gli anni precedenti la società mantiene il divieto di far ricorso al lavoro infantile e minorile. L'impresa, da sempre sensibile alla formazione del capitale umano, continuerà a promuovere attività finalizzate alla sensibilizzazione degli adolescenti, giovani donne e uomini e a completare i percorsi scolastici e formativi per poter affrontare al meglio il mondo del lavoro. Tali attività verranno svolte mediante incontri che si svolgeranno presso il Museo del Pane di Vito Forte e in azienda tramite sessioni formative teoriche e pratiche.

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 2024	TARGET 2025
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- visite scolastiche e universitarie mirate alla divulgazione delle tecniche relative alla così detta "arte bianca"	N° =65 visite ricevute da parte di scuole e università tra Museo del Pane e stabilimento Oropan S.P.A, Iniziativa Accademia del pane che ha coinvolto 15 studenti con formazione in aula e on the job	N° = 75 visite Complessive tra museo del pane ed Oropan da parte di scolaresche e Università degli Studi di Bari
Assenza di lavoratori minorenni	Assunzione di personale maggiorenne	Permanente	SPT	Età del lavoratore più giovane	Nessun lavoratore minorenne assunto. Il lavoratore più giovane S. J.	Mantenimento dell'assenza di lavoratori minorenni all'interno del personale aziendale.

2. LAVORO OBBLIGATO

OBIETTIVO 2025:

Evitare la presenza di qualunque forma di lavoro obbligato.

INTRODUZIONE

Il lavoro svolto da tutto il personale non è in alcun modo 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 periodicamente con i dipendenti l'Houseorgan, il magazine aziendale che illustra l'andamento aziendale, le certificazioni conseguite, gli obiettivi raggiunti, perseguiti ed i programmi di crescita e sviluppo. 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. 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 2024	TARGET 2025
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

OBIETTIVO	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	ESITO 2024	TARGET 2025
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.
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 ≥ 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.


SO CHE È BUONO PERCHÈ LO FACCIO IO
VITO FORTE



3. SALUTE E SICUREZZA

OBIETTIVO 2025:

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 2024 l'azienda ha confermato il mantenimento della certificazione ISO 45001:2018, 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.

A conferma del percorso virtuoso intrapreso nell'ambito della prevenzione degli infortuni sui luoghi di lavoro, e per fornire un indicatore chiaro e significativo sull'andamento infortunistico aziendale si è proceduto alla parametrizzazione del tasso infortunistico di Oropan Spa, rispetto al segmento industriale di riferimento, mediante la valutazione dell'andamento globale infortuni, disponibile sul sito ISTAT al seguente indirizzo, *(http://dati.istat.it/index.aspx?queryid=20784#)*, all'interno della propria pubblicazione nr. 6 del 2023 "andamento degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali.

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

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)
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 2017-2021

		IN COMPLESSO					DI CUI MORTALI				
Divisione Ateco		2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
C 101	Lavorazione e conservazione di carne e produzione di prodotti a base di carne	3.629	3.744	3.780	3.379	3.249	2	3	2	11	7
C 102	Lavorazione e conservazione di pesce, crostacei e molluschi	146	144	163	128	165	-	-	1	1	1
C 103	Lavorazione e conservazione di frutta e ortaggi	850	999	1.006	820	965	3	3	3	4	-
C 104	Produzione di olii e grassi vegetali e animali	250	176	217	158	156	2	-	1	1	2
C 105	Industria lattiero-casearia	1.744	1.673	1.743	2.070	2.121	2	6	6	7	3
C 106	Lavorazione delle granaglie, produzione di amidi e di prodotti amidacei	219	262	247	217	224	1	1	-	2	4
C 107	Produzione di prodotti da forno e farinacei	3.104	3.184	3.117	2.423	2.749	8	8	16	11	9
C 108	Produzione di altri prodotti alimentari	1.197	1.319	1.378	1.021	1.167	2	2	2	5	2
C 109	Produzione di prodotti per l'alimentazione degli animali	182	180	212	181	180	-	2	-	1	3
C 10	Non ulteriormente dettagliato	130	142	137	142	131	-	1	-	1	2
Totale industria alimentare		11.406	11.823	12.000	10.539	11.107	20	26	27	44	33

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
122.335,99	2.900	1 ogni 42

Numero Addetti OROPAN S.p.a.	Numero infortuni OROPAN S.p.a. (massimo numero)	Percentuale Infortuni/dipendenti OROPAN S.p.a.
214	3	1 ogni 71

Numero Addetti INDUSTRIA ALIMENTARE	Numero Addetti INDUSTRIA ALIMENTARE (media) ITALIA	Percentuale Infortuni/dipendenti
1.404	11.375	1 ogni 29

TABELLA SINOTTICA RIASSUNTIVA

In Oropan nel 2024 ci sono state solamente 3 denunce di infortunio per un rapporto pari ad 1 infortunio ogni 71 occupati. Tali infortuni non hanno avuto esiti riferibili ad inabilità permanenti. Si evince, da tabella sopra riportata, che la casistica interna ad Oropan S.p.A. presenta un valore decisamente inferiore rispetto alla media nazionale, a conferma della effettiva implementazione delle politiche adottate in ambito sicurezza sui luoghi di lavoro.

IMPRESE TOTALI	ORE LAVORATE	ORE LAVORATE PER CIASCUNA IMPRESA (Nr dipendenti* ore annue)	ORE LAVORATE OROPAN (Nr dipendenti* ore annue) Circa
1.404	11.375	17. 554	316.325,66

Fonte: ISMEA

La tabella sinottica sopra riportata 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 17 volte maggiore rispetto alla media nazionale, gli infortuni sono inferiori per un numero di grandezza pari a 6, triennio 2021 -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
2024	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
2024	N° 4 segnalazioni ricevute, gestite e risolte definitivamente senza alcuna conseguenza rilevante	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 idonea formazione sugli esatti comportamenti da seguire e materiale didattico/informativo predisposto ad hoc in materia di sicurezza e salute. L'azienda inoltre pianifica 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 2024	TARGET 2025
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 14 giorni di prognosi per il primo operatore, 20 per il secondo e 31 giorni per il terzo. 3 soggetti coinvolti/214 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° 9 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 tec-niche 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 2025 saranno erogati: corso di aggiornamento per la funzione di RLS, Nuovi corsi formazione PLE e carrellisti, aggiornamento RSPP e dirigenti alla sicurezza, aggiornamento ART. 37, preposti e addetti all'antincendio.
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 26/06/2024 e 13/12/2024.	Le manutenzioni verranno eseguite come da programma.

OBIETTIVO	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	ESITO 2024	TARGET 2025
Svolgimento della prova di evacuazione	Effettuare prova simulando un'emergenza incendio	Annuale	RSPP	N° prove svolte nei tempi programmati con esito positivo	N°= 2 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 02/12/2024 ai sensi del DPR 462/01 ha dato esito positivo	La verifica dell'impianto di messa a terra verrà svolta nuovamente nel 2025
Formazione a neo assunti	Effettuazione della formazione generale e specifica per i neo assunti	Entro 60 gg dall'assunzione	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 2025:

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. Inoltre da sempre mette a disposizione dei lavoratori bacheche sindacali ove è possibile affiggere comunicazioni disponibili a tutto il personale dipendente. Nessuna pressione viene fatta dall'azienda rispetto alla volontà dei lavoratori di aderire a scioperi, manifestazioni o incontri promossi dai sindacati. Sicuramente tra gli obiettivi vi è quello di migliorare il livello di consapevolezza dei dipendenti in merito alla normativa e alla gestione del rapporto di lavoro, nonché il clima di cooperazione interno.

OBIETTIVO	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	ESITO 2024	TARGET 2025
Aumento della consapevolezza da parte di tutti i dipendenti in forza all'azienda sul diritto alla contrattazione collettiva	Monitoraggio delle iscrizioni alle sigle sindacali	Obiettivo permanente	Risorse Umane	N° dipendenti iscritti al sindacato su totale dipendenti	Iscritti 88 dipendenti per un totale di 2 sigle sindacali su 214 addetti complessivi	L'azienda rispetta il diritto di associazione collettiva senza alcuna discriminazione.
Riconoscere la presenza degli RSU	Monitoraggio delle sigle sindacali presenti in azienda	Obiettivo permanente	Risorse Umane	Presenza RSU	Presenti in tutto 4 RSU di cui uno appartenente a sigla sindacale differente	Mantenimento delle rappresentanze sindacali
Accettazione delle richieste per permessi sindacali	Registrazione richieste permessi sindacali pervenuti	Obiettivo permanente	Risorse Umane	N° permessi sindacali richiesti	Goduti n° 20 permessi per un totale di 160 ore	Nessun rifiuto per richiesta di permesso sindacale

5. DISCRIMINAZIONE

OBIETTIVO 2025:

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, e non comprende indagini su dati sensibili e strettamente privati, relativi a opinioni politiche, religiose, sindacali e comunque su argomenti 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 suddetta procedura 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. Sul sito aziendale inoltre sono indicate all'interno del documento "Vademecum Sa8000", le modalità per poter esporre ed inviare le proprie segnalazioni sia al SAAS/SAI (saas@saasaccreditation.org) che al CISE (info@ciseonweb.it). 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 2024 risultano impiegati presso la nostra Organizzazione N° 170 dipendenti assunti direttamente da Oropan e N° 7 risorse in regime di somministrazione (staff leasing), per un totale di

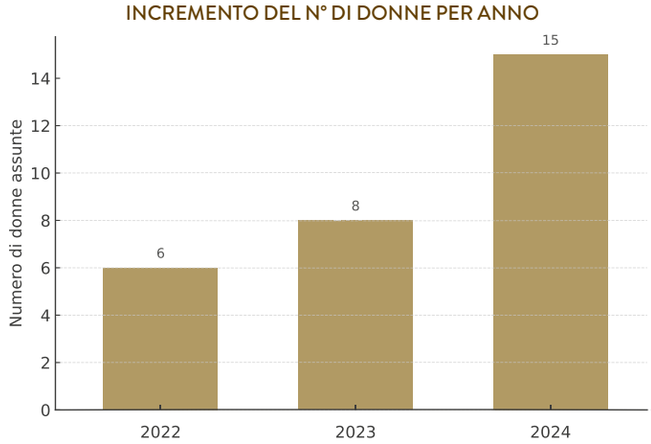
177 addetti così suddivisi:
162 lavoratori
15 lavoratrici

così suddivisi per tipologia di contratto
- Dipendenti con contratto a tempo indeterminato full-time: 152
- Dipendenti con contratto a tempo determinato full-time: 25

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 16 lavoratori extra comunitari.

CATEGORIA DI IMPIEGO	DONNE	UOMINI
AMMINISTRATIVI	5	13
RESPONSABILE ASSICURAZIONE QUALITÀ E COMPLIANCE		1
RESPONSABILE CONTROLLO QUALITÀ		1
DIRETTORE TECNICO		1
RESPONSABILE E DIRETTORE DI PRODUZIONE		2
ADDETTO CONTROLLO QUALITÀ	3	
PERSONALE DI PRODUZIONE	4	105
MAGAZZINIERI		6
AUTISTI		2
MANUTENTORI		15
ADDETTI RIPRISTINO IGIENICO	3	16
TOTALE	15	162

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.



-Grafico relativo all'incremento del numero di donne assunte in azienda a partire dall' anno 2022.

OBIETTIVO	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	ESITO 2024	TARGET 2025
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 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° = 17 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	Accordato il 100% delle richieste di congedo (7 dipendenti) per un totale di 61 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° 13 dipendenti hanno beneficiato di ore di permesso per un totale di 2.125,75 Ore.	Accettazione di tutte le richieste



6. PRATICHE DISCIPLINARI

OBIETTIVO 2025:

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 (Panifici ad indirizzo industriale ASSIPAN-ASSOPANIFICATORI-FIESA).
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.

OBIETTIVO	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	ESITO 2024	TARGET 2025
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 somministrazio-ne di questionari
Rispetto della procedura di contestazione disciplinare	Analisi dei procedimenti disciplinari	Obiettivo permanente	SPT	N° di pratiche disciplinari per anno	Emesse n° 11 pratiche disciplinari nel corso del 2024	Monitoraggio continuo delle pratiche disciplinari

7. ORARIO DI LAVORO

OBIETTIVO 2025:

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 5 ore.
La data di godimento dei riposi compensativi maturati viene stabilita dalle norme cogenti in materia e l'azienda si attiene alle stesse.
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 2024	TARGET 2025
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	% di dipendenti con ore di ferie accumulate	Dipendenti con ore di ferie accumulate <10%	Dipendenti con ore di ferie accumulate <5%

8. RETRIBUZIONE

OBIETTIVO 2025:

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: **145**
- Dipendenti con contratto a tempo determinato full-time: **25**
- Dipendenti con contratto a tempo indeterminato full-time somministrati: **7**

OBIETTIVO	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	ESITO 2024	TARGET 2025
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 bustapaga

9. SISTEMA DI GESTIONE

OBIETTIVO 2025:

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 presso la bacheca preposta e pubblicata sul sito aziendale.
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 insieme ad un opportuno aggiornamento tecnico relativo alle diverse categorie di utenti interni, 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 SUBFORNITORI

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 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 ed effettuate verifiche ai fornitori da parte del responsabile degli acquisti coadiuvato da un consulente qualità.

OBIETTIVO	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	ESITO 2024	TARGET 2025
Valutazione dei fornitori in base alla loro capacità di rispettare i requisiti SA8000	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 61 fornitori su 61 totali per categorie food, packaging e servizi	Ricezione di 61 questionari totali da parte dei fornitori.
Svolgere sessioni formative sui temi della SA8000 e dell'etica	Piano della formazione	Continuo	SPT	Personale formato sui temi della sa 8000 sul totale dei dipendenti	Formazione tutto il personale dipendente, pari a 170 dipendenti compreso il turnover estivo, per cui considerata la durata di 1h per ogni corso sono 170 ore totali	Tutto il personale neoassunto riceverà formazione su tematiche etiche e 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 in audit interno

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 del sistema di gestione integrato al D.lgs. 231, 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 nel rispetto della procedura del sistema di gestione integrato al D.lgs. 231, 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 E 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

oropaninternational.com

SS96 - Km5,4 - 70022 Altamura BA - Tel. 080.246.4511 - info@oropan.it