La Direzione della **O.P. Giuliano S.r.l.** attua un programma di interventi per migliorare con continuità il proprio Sistema di Gestione aziendale secondo quanto previsto dalle normative:

- UNI EN ISO 9001:2015 (in transizione alla UNI EN ISO 9001:2026, pubblicata il 16/09/2026)
- UNI EN ISO 14001:2015 (incl. Amd 1:2024)
- SAI SA8000:2014 (in transizione alla SA8000:2026) / SEDEX / GLOBALG.A.P. GRASP v2 / ETI Base Code
- UNI ISO 45001:2018 (incl. Amd 1:2024)
- Regolamento CE n. 1221/2009 (EMAS III) e ss.mm.ii.
- BRCGS Food Safety Issue 9 (già British Retail Consortium)
- IFS Food Versione 8
- GLOBALG.A.P. IFA v6 – Opt. 2
- UNI/PdR 125:2022

Con il presente documento si ritiene opportuno evidenziare le linee guida della Politica Aziendale per la qualità di sistema e di prodotto, l'autenticità dei prodotti, la sicurezza alimentare, la tutela dell'ambiente, la sicurezza sul lavoro, la responsabilità sociale e Parità di Genere, al fine di diffondere e condividere i relativi obiettivi e coinvolgere gli stakeholders (dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori, associazioni sindacali, istituzioni pubbliche, ecc.) nel raggiungimento dei traguardi prefissati.

Le attività rientrano in un progetto unico inerente la garanzia circa l'eticità del proprio ciclo produttivo ottenuta attraverso il rispetto dei diritti dei lavoratori, lo sviluppo della cultura della qualità e della tutela ambientale e della sicurezza non solo all'interno della struttura aziendale ma anche e soprattutto all'esterno, in modo da coinvolgere sempre più i clienti e i fornitori/produttori che interagiscono con lo stabilimento.

Prioritario è il coinvolgimento dei produttori nel perseguimento di obiettivi comuni, quali l'applicazione alle tecniche colturali dei principi di buone pratiche colturali, di sicurezza e di rispetto dei diritti dei lavoratori e l'eventuale certificazione secondo il protocollo Global G.A.P. e SA 8000/SEDEX/G.R.A.S.P.

Contemporaneamente, l'attenzione deve essere sempre focalizzata ai requisiti del prodotto, al fine di garantire la salubrità degli stessi, la qualità, il rispetto dei requisiti legali, l'attuazione di processi di lavorazione atti a garantire il rispetto delle specifiche degli stessi.

L'azienda si impegna nei confronti dei clienti al fine di offrire prodotti conformi alle specifiche richieste, legali e sicuri.

La Direzione continua costantemente, attraverso l'autovalutazione e gli audit di terza parte, a perseguire l'obiettivo di migliorare le modalità di lavorazione dei prodotti e la qualifica delle produzioni, al fine di eliminare il verificarsi di non conformità di sistema o di risolvere con prontezza ed efficacia le eventuali problematiche.

La Direzione inoltre ha stabilito una semplice ed immediata procedura per la raccolta, analisi, trattamento e controllo di quella particolare categoria di non conformità che sono i Reclami, ovvero contestazioni formali di qualsiasi tipo, provenienti da stakeholders su tematiche oggetto di certificazione. La Direzione considera estremamente importanti, tra gli altri, i Reclami in tema di Responsabilità Sociale. Per questo ha predisposto una apposita procedura, la P03_PG, e relativa modulistica per la tracciabilità dell'iter, disponibile presso le aree aziendali dedicate e/o sul sito internet istituzionale ("Reclamo per la Responsabilità Sociale – P03_MOD_03). Con tale modulistica il soggetto "reclamante" può trasmettere all'ufficio aziendale competente (il SPT – Social Performance Team), la propria contestazione, utilizzando fisicamente appositi box posizionati in aree ad hoc all'interno della struttura aziendale (o in alternativa utilizzando la posta ordinaria o elettronica agli indirizzi presenti sul modulo).

La struttura produttiva aziendale è ulteriormente riorganizzata ed è gestita in maniera razionale, le funzioni sono sottoposte a sessioni di addestramento programmate che, con cadenze definite, contribuiscono a incrementare il livello di professionalità e di sensibilità dell'organico da tempo ben addestrato ed attento alle problematiche qualitative ed igieniche.

I fornitori aziendali sono qualificati in ottemperanza a quanto previsto dalle norme volontarie cui l'azienda aderisce e secondo requisiti specifici per tipologie di prodotti/servizi forniti.

OBIETTIVI AZIENDALI

- **soddisfazione dei clienti**, sia in termini di miglioramento del servizio offerto che in termini di aumento/consolidamento delle quantità di prodotto venduto
- **soddisfazione dei fornitori/produttori** e quindi collaborazione secondo i principi delle buone prassi nella coltura dei prodotti e miglioramento dei rapporti commerciali
- **incoraggiare** il costante miglioramento del sistema di gestione della sicurezza alimentare dell'impresa tenendo conto, ove opportuno, degli sviluppi scientifici e tecnologici e delle migliori prassi;
- **eliminare** ove possibile, minimizzare, gestire e comunicare ogni potenziale rischio relativo ai propri prodotti e attività;
- **prevenire** ogni tipo di impatto sull'ambiente e razionalizzare i consumi di risorse naturali;
- **mantenere** elevati**,** in ogni collaboratore, i livelli di attenzione, motivazione, formazione e professionalità sulle tematiche ambientali, qualità di sistema e di prodotto e sicurezza dello stesso, di igiene e sicurezza sul lavoro, etica;
- **monitorare** il raggiungimento degli obiettivi e delle prestazioni aziendali;
- **ottemperare** alle indicazioni espresse dalle normative di legge in termini di salute, sicurezza, igiene, ambiente e responsabilità sociale;
- **diffondere** all'interno ed all'esterno dell'azienda una filosofia di qualità, rispetto dell'ambiente, salvaguardia della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro e responsabilità sociale;
- **divulgare** a tutti i soci conferitori dell'OP e conferitori esterni i disciplinari di difesa e produzione integrata.
- **operare** secondo i principi di miglioramento continuo dei sistemi di gestione aziendale, promuovendo la partecipazione e la consultazione delle parti interessate;

- **garantire** e **valutare** le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi tramite l'implementazione all'interno dell'organizzazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere
- **garantire** la tutela **dei diritti, la salute e la sicurezza dei lavoratori,** impegnandosi a:
  - non utilizzare **lavoro infantile**;
  - promuovere il **lavoro volontario non obbligato**;
  - rispettare la **libertà di associazione** ed il diritto alla contrattazione collettiva;
  - assicurare condizioni di lavoro che non possano in alcun modo nuocere alla **salute e sicurezza** dei lavoratori;
  - contrastare ogni forma di **discriminazione**;
  - condannare tutte le **condotte illegali**, suscettibili di entrare in contrasto con la dignità o l'integrità fisica e/o morale;
- **applicare** in modo completo ed imparziale il **contratto collettivo nazionale e provinciale di lavoro** a tutti i dipendenti, corrispondendo puntualmente e con modalità tracciabile, la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi;
- **favorire** il rispetto degli orari di lavoro, dei giorni di riposo settimanale, e delle pause giornaliere;
- **garantire** la possibilità di usufruire dei congedi parentali, delle malattie e ferie qualora previsti dal contratto applicato;
- **concorrere** alla crescita delle persone e **garantire un'occupazione stabile**.

(il raggiungimento e mantenimento di questi obiettivi sarà costantemente perseguito attraverso attività di formazione ed informazione del personale a tutti i livelli e il monitoraggio continuo dei sistemi di gestione da parte delle risorse dedicate)

Focus UNI/PdR 125:2022

Lo scopo e gli sforzi della nostra organizzazione

La nostra organizzazione, come ha stabilito nello scopo del sistema di gestione, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione.

In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business.

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI/PdR 125:2022:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

L'organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce.

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

L'organizzazione, per tale motivo, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce.

L'organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno dei seguenti aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, l'organizzazione ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.

La presente Politica aziendale è diffusa a tutti i livelli dell'organizzazione ed è resa accessibile al pubblico.

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI/PdR 125:2022
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema

POLITICHE:

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate

GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere
- I percorsi di carriera sono accessibili a tutte le persone, e i relativi criteri sono resi trasparenti e verificabili, in modo da poter accertare il mantenimento dell'equilibrio di genere.
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
- Le cessazioni del rapporto di lavoro, in particolare i licenziamenti, sono analizzate con attenzione monitorando il turnover per genere, così da individuare e correggere eventuali squilibri.
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità
- Negli annunci di lavoro è indicata la retribuzione iniziale o la relativa fascia e non viene richiesta la retribuzione percepita in precedenza (D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96, di attuazione della direttiva (UE) 2023/970)

- A ogni lavoratore/trice è riconosciuto il diritto di richiedere i livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, per le categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, con risposta scritta entro due mesi
- L'organizzazione monitora e comunica il divario retributivo di genere, ove previsto, nei termini e con le modalità stabiliti dalla normativa, adottando misure correttive in caso di differenze non giustificate da criteri oggettivi e neutri rispetto al genere

GENITORIALITÀ, CURA

La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge (D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105)
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete, le attività di cura (genitorialità e assistenza a familiari non autosufficienti – caregiver, D.Lgs. 105/2022)

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

La nostra organizzazione intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'organizzazione adotta il part time e la flessibilità degli orari e valuta il lavoro agile per le mansioni che lo consentono
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione, in coerenza con la Convenzione OIL n. 190/2019 e con l'art. 26 del D.Lgs. 198/2006, attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- Che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie attraverso canali dedicati, nel rispetto del D.Lgs. 24/2023
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

Gli eventuali obiettivi specifici definiti per aree/reparto sono descritti nel Piano di Miglioramento della Qualità/Ambiente/Responsabilità Sociale dalla Direzione e diffusi a tutto il personale dipendente.

La Direzione si assume il compito di rendere disponibili le risorse necessarie per raggiungere tali obiettivi (anche in termini di sicurezza alimentare e legalità) ed a coinvolgere tutti i collaboratori nel miglioramento continuativo. In tale ottica, si impegna a:

- rendere nota e compresa la presente politica
- mantenere un programma di sensibilizzazione e formazione dei dipendenti a tutti i livelli aziendali avviato negli anni scorsi, anche in tema di sicurezza e salubrità dei prodotti conferiti
- definire il Piano di miglioramento della cultura della qualità e sicurezza alimentare/Ambiente**/**Responsabilità Sociale contenente gli obiettivi specifici da conseguire e, alla luce dei risultati raggiunti, riesaminare annualmente la presente politica e gli obiettivi specifici definiti.

Allo scopo di assicurare la conoscenza, lo sviluppo e l'efficacia dei sistemi di gestione, l'organizzazione ha provveduto alla nomina dei responsabili di sistema, alla costituzione dei comitati previsti dalle norme, ha indetto sessioni per l'elezione dei Rappresentanti dei lavoratori per l'etica e la sicurezza. Queste figure hanno il compito di coordinare, controllare tutte le attività inerenti alla corretta applicazione delle norme di gestione dei sistemi implementati, rendendoli efficaci. La Direzione provvederà ad adeguare in base alle esigenze i mezzi, il personale e il relativo addestramento e chiede a tutti i dipendenti ampia collaborazione per l'attuazione di questo progetto.

Turi, 14 ottobre 2026

L'AMMINISTRATORE UNICO