

BILANCIO SOCIALE 2022

Opar 50
50 YEAR
ANNIVERSARY

Habillage
horloger
Joallerie



SOMMARIO

1. VISIONI E STRATEGIE.....	3
2. PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE.....	6
2.1 Identità.....	6
2.2 Assetto proprietario.....	6
3. STRUTTURA DEL REPORT.....	7
4. GOVERNANCE, IMPEGNI E STAKEHOLDERS.....	8
4.1 Adozione codici di condotta, principi e carte valori.....	8
4.2 Certificazioni.....	9
4.3 POLITICA DI SOSTENIBILITA'.....	9
4.3 Elenco degli stakeholders.....	10
5. INDICATORI DI PERFORMANCE SOCIALE.....	13
5.1 Risorse Finanziarie.....	13
5.2 Risultati gestionali.....	13
6. GESTIONE DELLE RISORSE UMANE.....	14
6.1 Approccio.....	15
6.2 Struttura organico.....	17
6.3 Politica delle assunzioni.....	19
6.4 Procedure Disciplinari - segnalazioni.....	20
6.5 ORARIO DI LAVORO.....	20
6.7 Retribuzione.....	24
6.8 OBIETTIVI: il rispetto dei diritti dei lavoratori.....	24
7. Salute E Sicurezza.....	24
8. PERFORMANCE AMBIENTALI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
9. INFORMATIVA SUI PRODOTTI.....	30
MEMBER RJC.....	33
10. BIBLIOGRAFIA.....	33

Lettera agli stakeholder

Il nostro terzo Bilancio Sociale è il proseguo del lavoro di identificazione, analisi e rendicontazione degli indicatori di sostenibilità, inerenti le nostre attività d'impresa.

In questo Bilancio ci siamo impegnati a consolidare il processo di rendicontazione dei risultati ottenuti e degli obiettivi prefissati nell'ambito della **Sostenibilità Sociale, Ambientale ed Economica** tenendo in considerazione i seguenti periodi: **anni 2020, 2021 e 2022**.

Abbiamo consolidato la nostra struttura per la raccolta dei dati e per questo le informazioni e gli approfondimenti presenti nel Bilancio rappresentano la base, solida e credibile, per poterci migliorare di anno in anno e proseguire in questo nostro impegno verso gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile.

A livello metodologico anche questo Bilancio Sociale rappresenta la strada che intendiamo perseguire per la definizione delle linee strategiche in tema di sostenibilità.

La redazione del presente documento, anche quest'anno, ci ha permesso di perseguire all'interno di OPAR quella consapevolezza in più sulla sostenibilità, indispensabile per la corretta rendicontazione degli impatti sociali delle nostre attività d'impresa, consapevolezza con cui già operiamo e ci attiviamo ogni giorno nel nostro lavoro.

Anche in questa edizione abbiamo attinto per i dati riportati da diverse fonti interne di cui maggiori dettagli verranno indicati nelle parti specifiche del seguente documento.



Il Contesto di riferimento

Siamo consapevoli di vivere in un contesto nazionale e internazionale di non facile interpretazione. Con la pubblicazione di questo secondo bilancio Sociale OPAR vuole prevedere ora quali saranno le future implicazioni sociali, economiche, mantenere ma soprattutto perseguire i suoi obiettivi di sostenibilità.

OPAR ha la consapevolezza con questo bilancio di formalizzare l'impegno dell'azienda non solo a fare bene il lavoro, ma anche a contribuire all'evoluzione dei paradigmi di business.

L'agenda 2030 Onu: i nostri Goal

OPAR è una realtà attenta alle tematiche di Corporate Social Responsibility e fortemente impegnata sul fronte della sostenibilità ed in particolare sensibile alle tematiche sociali.

Questo, per OPAR, significa operare nel rispetto dell'Agenda ONU 2030 in termini di sostenibilità ambientale, modello di business e responsabilità economica di lungo periodo.

Abbiamo analizzato i 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (*Sustainable development goals*- SDGs) e i 169 Target che li sostanziano, selezionando i Goal e i target applicabili al proprio modello aziendale che saranno da guida.

Dei 17 obiettivi, 6 sono stati considerati applicabili al nostro business e alla mission:

3: Salute e benessere



4: Istruzione di qualità



8: Lavoro dignitoso e crescita economica



12: Consumo e produzione responsabili



13: Lotta contro il cambiamento climatico



Sono stati individuati i 6 goal che possono essere perseguiti in integrazione al business e che possono essere applicabili a tutti i tasselli della catena del valore per l'azienda. I goal identificati sono inoltre riportati nelle sezioni di riferimento nel presente bilancio.

STORIA: OPAR S.r.l

Fondata nel 1970 da Gabriele Pavanello, OPAR è un'azienda che opera nel settore della micro-meccanica al servizio dell'orologeria e della gioielleria. Nata come produttrice di bracciali e fermagli in metallo prezioso, OPAR ha acquisito negli anni una solida esperienza nella fabbricazione di prodotti di alta qualità realizzati in metalli preziosi quali oro, argento e platino e non preziosi quali ottone, acciaio inox e titanio. La filosofia aziendale orientata a offrire alla propria clientela soluzioni tecniche innovative e l'alta professionalità, hanno consentito a OPAR di trasformarsi da piccola azienda artigiana a importante punto di riferimento per il mercato dell'orologeria di alta gamma.

Espressione concreta di questa evoluzione è il trasferimento nel 1996 presso l'attuale stabilimento, dove oggi OPAR può contare su un organico specializzato di 29 persone e su un parco macchine a

controllo numerico di ultima generazione. Da quel momento si assiste alla crescita di OPAR, grazie ad importanti investimenti in tecnologia, sistemi di produzione, software, strumenti di misura per il controllo della qualità e grazie alla crescita professionale dei suoi addetti.

L'orientamento all'innovazione unito alla tradizione artigiano-orafa sono alcune delle caratteristiche che hanno da sempre contraddistinto l'attività di OPAR e che le hanno permesso di saper soddisfare le esigenze dei clienti in un mercato in continua evoluzione.

Oggi l'azienda è guidata dalla seconda generazione che ha saputo nel corso degli anni mantenere i valori che ne hanno contraddistinto il suo operato.



Nel 2020 l'azienda ha festeggiato il suo 50° anniversario.

L'azienda oggi è organizzata per rispondere in maniera dinamica alle esigenze dell'industria moderna in grado di rispondere alle esigenze di un mercato in continua evoluzione. Il suo ufficio tecnico, che si occupa dello studio delle fattibilità per la realizzazione del prodotto anche in termini di qualità e sicurezza del prodotto, è in grado di soddisfare le esigenze del mercato nazionale ed internazionale. Avvalendosi di programmi CAD-CAM e di modellazione 3D, tecnici qualificati sviluppano progetti dalla creazione dei prototipi fino all'industrializzazione e alla produzione in serie. Dalla pre-serie industriale alla produzione, dall'industrializzazione al controllo dimensionale, tutte le fasi del ciclo produttivo si svolgono all'interno dell'azienda. OPAR

dispone di un parco macchine a controllo numerico per lavorazione su pallet fino a diametro 300mm e da barra fino a diametro 42mm con tornitura e fresatura 5 assi simultanei integrata e lavorazione sesta faccia. L'orientamento all'innovazione unito alla tradizione artigiano-orafa sono alcune delle caratteristiche che hanno da sempre contraddistinto l'attività di OPAR e che le hanno permesso di saper soddisfare le esigenze dei clienti in un mercato in continua evoluzione.



Nel 2018 diventa membro di RJC (Responsible Jewellery Council), a dicembre 2020 consegue il certificato per lo Standard CoP (Code of Practices) con l'obiettivo di estendere la certificazione allo standard CoC (Chain of Custody), che arriva a luglio del 2022.



Oggi la visione della proprietà è di mantenere il posizionamento se non accrescerlo nel settore; per far questo l'organizzazione è attenta ai fattori esterni e alle loro modifiche in termini di esigenze tecniche, di prodotto, settoriali, di servizio, culturali, sociali, ambientale e normativo.

Secondo le teorie sullo sviluppo sostenibile le imprese sono una delle principali cause di disequilibrio ambientale e sociale, ma al tempo stesso sono gli attori che più di altri

hanno il potere, in collaborazione con i governi e le organizzazioni della società civile, di migliorare la qualità dello sviluppo, perché le loro attività coinvolgono un ampio numeri di soggetti diversi.

Saper gestire le relazioni con questi soggetti, al di là di quanto previsto dalle norme e dalle leggi, cioè la responsabilità sociale d'impresa, è fondamentale per la continuità e il successo dall'attività aziendale.

2. PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE

2.1 IDENTITÀ

Ragione sociale	Opar srl
Sede legale	
Indirizzo	Strada Molini,69 – 36100 Vicenza
Telefono	+390444500876
Fax	+390444301986
Sito web	www.opar.it
E-mail	info@opar.it
C.F. e P.IVA	00234730240
Sede operativa e amministrativa	
Indirizzo	Strada Molini,69 – 36100 Vicenza

2.2 ASSETTO PROPRIETARIO

OPAR è iscritta al Registro Imprese della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Vicenza:

Numero iscrizione al Registro Impresa: 112942

Codice fiscale e Partita IVA: 00234730240

Forma giuridica: società a responsabilità limitata

Data iscrizione: 27/04/1971

Data ultimo protocollo: 20/02/2023

Presidente Consiglio: PAVANELLO GABRIELE

Amministrazione: Rappresentante dell'impresa

Sistema di amministrazione e controllo

Data inizio attività:01/04/1971

Attività esercitata: Lavorazione oggetti preziosi

Codice ATECO:32.12.1

Codice NACE:32.12

Forme amministrative

Capitale sociale: 99.000,00 Euro

Addetti al 30/09/2021: 23

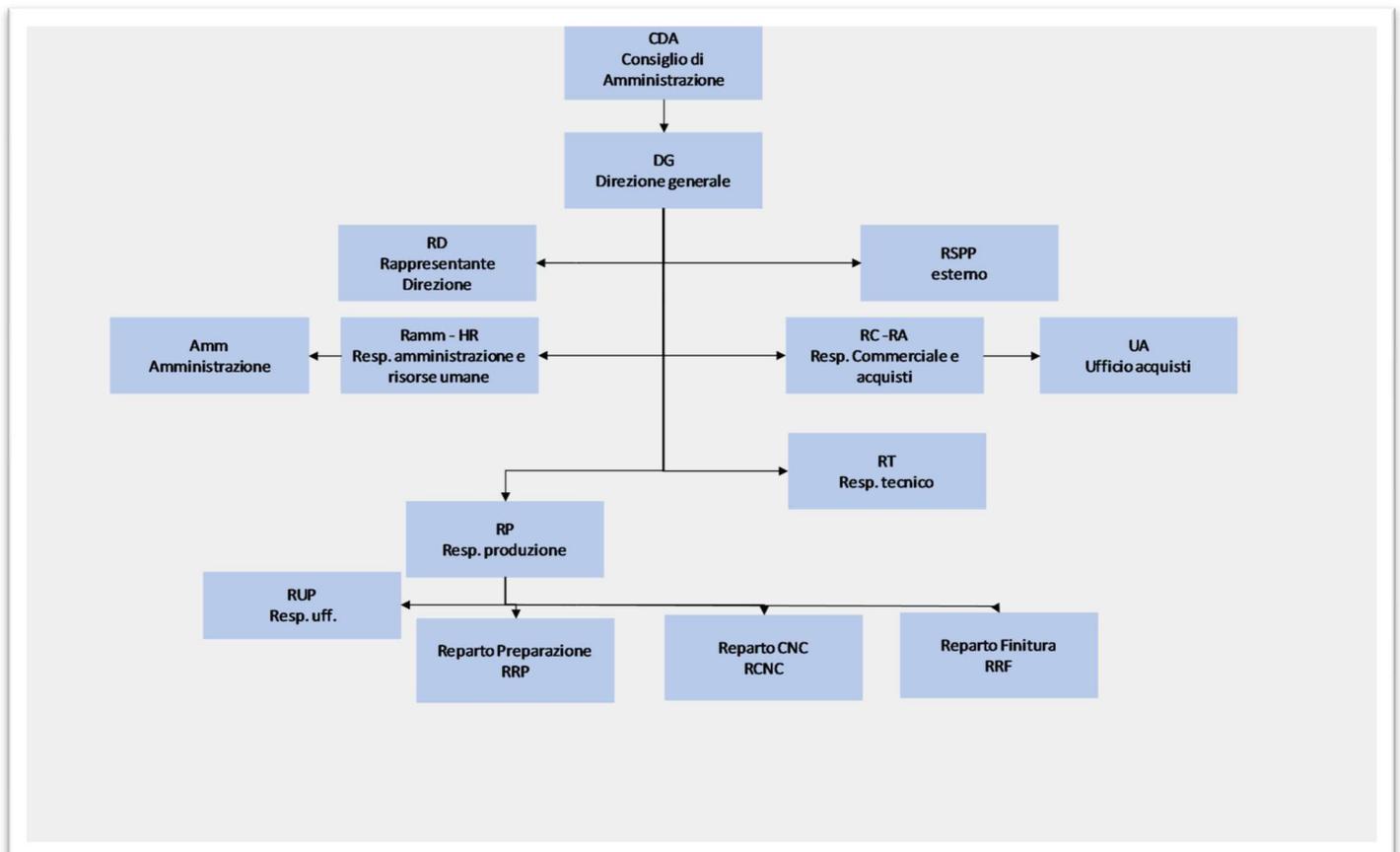
Soci: 3

Amministratori: 0

Titolari di cariche: 2

Sindaci, organi di controllo: 0

ORGANIGRAMMA di funzione è così rappresentato:



La società a responsabilità limitata (S.r.l) è una società di capitali che, come tale, è dotata di personalità giuridica e risponde delle obbligazioni sociali solamente nei limiti delle quote versate da ciascun socio.

3. STRUTTURA DEL REPORT

Il Bilancio Sociale 2022 di OPAR risponde all'esigenza di comunicare in maniera trasparente, chiara e completa le proprie performance e raccoglie i dati del triennio 2020 – 2022.

Il documento rappresenta, quindi, per tutti gli stakeholders, un utile strumento di approfondimento del percorso intrapreso dall'azienda e orientato al raggiungimento di obiettivi sempre più ambiziosi in campo sociale, etico e ambientale.

Il report viene pubblicato con una cadenza biennale, viene sempre mantenuta la pubblicazione del bilancio sociale sul sito internet dell'azienda.

La redazione del Bilancio Sociale OPAR 2022 è stata completata a febbraio 2023 e riporta l'aggiornato dei dati al 31/12/2022, l'ultimo bilancio pubblicato è stato pubblicato nel febbraio 2021.

Per eventuali ulteriori informazioni sul Bilancio Sociale fare riferimento a: Silvia Pavanello.

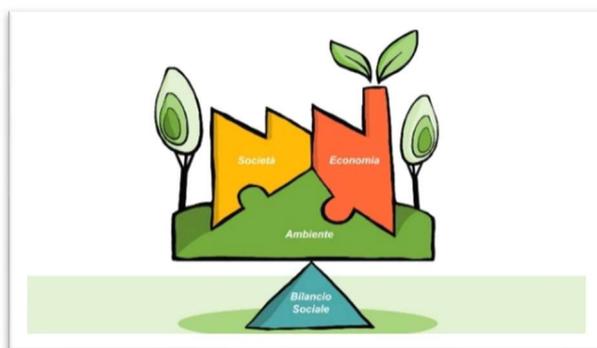
Email: silviapavanello@opar.it

Il documento si pone i seguenti obiettivi:

- Dimostrare l'impegno assunto da OPAR nei confronti di tutti i suoi interlocutori;
- Contribuire allo sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 ONU attraverso una misurazione sistematizzata dei nostri indicatori;
- Sensibilizzare e favorire la conoscenza in materia di Responsabilità Sociale;
- Evidenziare il miglioramento continuo attraverso il trend degli indicatori adottati;
- Rendicontare sulle prassi di Diligence in accordo alle linee guida OCSE.

Al fine di garantire l'attendibilità delle informazioni riportate nel bilancio sociale, sono state incluse grandezze direttamente misurabili, limitando il più possibile il ricorso a stime.

I calcoli si basano sulle migliori informazioni disponibili o su indagini a campione che l'azienda ha raccolto per tutto il periodo di riferimento.



4. GOVERNANCE, IMPEGNI E STAKEHOLDERS

4.1 ADOZIONE CODICI DI CONDOTTA, PRINCIPI E CARTE VALORI

Fondata sulla base di forti valori familiari che guidano ancor oggi il modo fare impresa, la nostra governance si contraddistingue nei valori tramandati negli anni dal nostro fondatore, valori che ne hanno caratterizzato, fin dalla nascita, la crescita ed il successo.

Grazie ad un adeguato passaggio generazionale, la nostra governance mantiene ancor oggi, grazie ai valori dell'amministratore, i valori familiari: il nostro tratto distintivo.

La nostra governance etica e responsabile è guidata ancor oggi dalla famiglia fondatrice che dirige l'azienda avvalendosi di professionisti di comprovata competenza nel nostro settore mantenendone i valori.

OPAR si fa garante di promuovere prassi responsabili dal punto di vista etico, dei diritti umani, sociale e ambientale in tutta la filiera dell'oro, dei platinoidi e di mantenere la tracciabilità dei materiali provenienti



da filiera sostenibile e per fare questo ha deciso di aderire sin dal 2018 al Responsible Jewellery Council RJC.

A dicembre 2020 ha conseguito il certificato per lo Standard CoP (Code of Practices) e nel luglio 2022 l'azienda ha conseguito anche il certificato per lo standard CoC (Chain of Custody).

In particolare OPAR si impegna:

- alla trasparenza delle attività economico finanziarie in accordo con la legislazione nazionale e con la legislazione dei paesi con i quali sono intrapresi rapporti di lavoro,
- al rispetto del diritto nazionale,
- a diffondere l'impegno nella filiera di fornitura,
- ad attuare procedure di rimedio nel caso che siamo a conoscenza che un nostro fornitore non rispetti i principi qui dichiarati
- a denunciare e non praticare la corruzione, le false dichiarazioni di provenienza, il riciclaggio di denaro e al pagamento di imposte, oneri e diritti ai governi,
- al rispetto della legislazione nazionale e internazionale
- ad integrare considerazioni etiche, relative ai diritti umani, sociali e ambientali nelle nostre attività quotidiane, nella programmazione aziendale e nei processi decisionali.



La corretta applicazione della legislazione applicabile al diritto aziendale è mantenuta aggiornata con i consulenti del lavoro, consulenti amministrativi, consulenti sulla sicurezza e ambiente. L'ufficio acquisti è responsabile di mantenere le comunicazioni tra le parti per assolvere agli adempimenti legislativi previsti e per essere informata sulle prescrizioni e loro variazioni.

4.2 CERTIFICAZIONI

Nel 2018 OPAR diventa membro di RJC (Responsible Jewellery Council)

Dal dicembre 2020 possiede il certificato per lo Standard CoP (Code of Practices) e dal luglio 2022 ha esteso la certificazione allo standard CoC (Chain of Custody).

4.3 POLITICA DI SOSTENIBILITA'

È stato predisposto un documento "Politica aziendale" scaricabile sul sito : www.opar.it e condivisa tra tutto il personale.

La politica include l'impegno di OPAR ad adeguarsi a tutti i requisiti applicabili dello Standard (Code of Practices) – CoP e allo standard (Chain of Custody)- CoC alle Linee guida OECD (Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas).

Essa inoltre impegna OPAR a essere conforme con: le leggi nazionali, le altre leggi applicabili e gli altri requisiti sottoscritti.

In sede di assunzione la Direzione procede a illustrare i concetti base della politica aziendale e condividere i requisiti alla base del sistema RJC.

La politica e lo Standard RJC sono inoltre esposti nella bacheca aziendale per garantire una diffusione capillare.

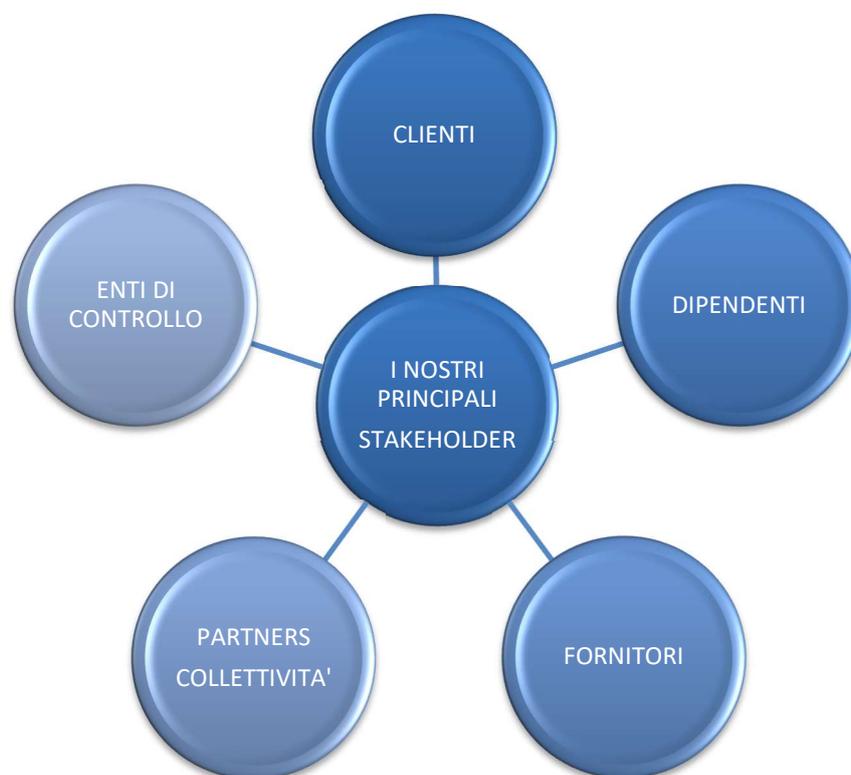
Periodicamente sono condotti audit interni al fine di evidenziare carenze di applicazione e impostare idonee misure di correzione.





4.4 ELENCO DEGLI STAKEHOLDERS

GLI STAKEHOLDER DI OPAR SRL



I nostri partner commerciali sono così suddivisi 40% Italia, 50% Svizzera e 10% Francia, il 95% sono membri RJC.

I fornitori di metallo sono tutti nazionali e membri RJC.

I fornitori di servizi e manutenzione sono nazionali e Europei.

Le aspettative degli stakeholder verso OPAR si riassumono in:



- preservare la credibilità e la reputazione dell'azienda per garantire uno sviluppo sul mercato
- rispettare i principi etici e di sicurezza del lavoro.
- non incorrere in sanzioni che possano mettere a rischio la continuità aziendale, la redditività ed il mantenimento occupazionale.
- mantenere la solidità economico/finanziaria.

- lavorare con basso livello di stress con un clima aziendale positivo attraverso un buon rapporto tra colleghi e con il management
- migliorare la collaborazione dimostrando atteggiamenti consapevoli nei confronti dei dipendenti
- creare sinergie con l'esterno per perseguire il miglioramento dell'organizzazione e di clienti/fornitori/partner.

PRATICHE DI DIALOGO ED ASCOLTO DEGLI STAKEHOLDER

OPAR, consapevole dell'importanza dell'ascolto degli stakeholder, ha intrapreso un percorso di sviluppo di pratiche di dialogo che si riassumono nelle seguenti:

- redazione del Bilancio Sociale con cadenza biennale, il bilancio è consultabile nel sito aziendale
- comunicazione con frequenza biennale dei propri indicatori Etici, Sociali ed ambientali
- consultazione degli auditor esterni durante le verifiche ispettive
- raccolta dei suggerimenti dei lavoratori attraverso apposita procedura e analisi con i loro rappresentanti delle soluzioni proposte ed implementate
- questionario di due diligence ai partner commerciali aziendali pubblicato annualmente sul sito aziendale
- monitoraggio periodico dei fornitori attraverso l'aggiornamento della documentazione

Analisi del contesto interno ed esterno:

Contesto interno:

Parti interessate	Fattori critici di successo
Proprietari ed azionisti	Risultati gestionali, reputazione
Manager (process owner)	Conoscenza
Dipendenti e collaboratori	Diritti del lavoro, sicurezza, continuità
Organismo di vigilanza	Tutela delle parti interessate

Contesto esterno:

Parti interessate	Fattori critici di successo
Clienti	Reputazione, servizio, qualità
Fornitori	Reputazione, continuità di fornitura, flussi passivi
Partner (consulenze, servizi)	Reputazione, continuità del rapporto, flussi passivi
Partners Finanziari	Ritorno dell'investimento, profittabilità
Assicurazioni	Basso indice di rischio, eventi
Enti regolatori	Rispetto legislativo
Collettività	Opportunità di lavoro, rispetto ambiente, partecipazione sociale

Contesto dell'organizzazione e rischio:

OPAR non si approvvigiona presso aree di conflitto o ad alto rischio così come definito nelle linee guida OCSE, il processo di DUE DILIGENCE con clienti e fornitori non ha segnalato nessuna situazione di rischio nel periodo 2019- 2022.

I livelli di rischio sono valutati in via esemplificativa in relazione: alla natura giuridica; al comportamento tenuto al momento del compimento dell'operazione o dell'instaurazione del rapporto continuativo o della prestazione professionale; all'area geografica di residenza o sede del cliente o della controparte; alla frequenza e il volume delle operazioni e la durata del rapporto continuativo o della prestazione professionale.

MONITORAGGIO FORNITORI



E' continua e presidiata l'attività di monitoraggio dei fornitori in particolare di quelli ritenuti critici per OPAR SRL.

Il responsabile del processo mantiene aggiornato l'elenco dei fornitori qualificati tracciando il livello di rischio residuo, invia la documentazione e raccoglie le risposte.

Per i clienti fornitori che hanno impatti sulla filiera del metallo prezioso, diamanti e pietre preziose il processo KYC (conosci la tua controparte - Know your counterpart) si concretizza con la Due Diligence che ha lo scopo di verificare sulla base delle informazioni, conoscenze e storicità del rapporto una ragionevole consapevolezza di sostenibilità del rapporto instaurato.

L'ufficio acquisti deciderà se organizzare un audit presso il fornitore sulla base della valutazione dei rischi, i fattori da considerare possono essere dimensione, complessità di lavorazione, paese di residenza, condizioni di lavoro, il risultato dell'audit sarà tracciato nel documento di Due Diligence .

Per il materiale ceduto per la lavorazione, preso in carico da OPAR la stessa raccomandazione è estesa ai subfornitori.

La direzione ha definito i criteri di monitoraggio e le modalità di analisi del rischio sulla base dei fattori che possono impattare sulla sostenibilità etica (sicurezza, diritti umani) e sulla base dei fattori legati agli aspetti di corruzione e provenienza del metallo e delle pietre.

La procedura si differenzia per i fornitori di servizio, materiali, attrezzature e clienti, per i fornitori e clienti certificati CoC la procedura di qualifica può essere semplificata in relazione al grado di conoscenza e storicità del rapporto.

Le criticità sono valutate attraverso un percorso di valutazione dei rischi della catena di fornitura che in base al tipo di lavorazione, dimensione aziendale, settore di riferimento, area di lavoro, determina se vi possono essere elevati rischi sociali.

Tale valutazione ha determinato un piano di monitoraggio annuale che ha portato anche per il 2022 la verifica di eventuali deviazioni dalle linee guida dell'OCSE il cui risultato è stato positivo ed inoltre non sono stati rilevati rischi per i diritti umani.

OBIETTIVI DI COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

L'obiettivo per l'anno 2022, che continua anche per il 2023, è stato il dialogo costante con i fornitori anche attraverso l'aggiornamento della documentazione di qualifica di tutti i fornitori.

L'ufficio amministrativo è il responsabile per la gestione e il trattamento dei dati (Reg. UE 2016/679 ("Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali")), mantiene le registrazioni per clienti, fornitori e dipendenti.



5. INDICATORI DI PERFORMANCE SOCIALE

5.1 RISORSE FINANZIARIE

OPAR presenta una struttura patrimoniale equilibrata con una buona correlazione temporale tra fonti e impieghi. Il grado di capitalizzazione è di oltre € 99.000, i flussi passivi e attivi sono coperti con capitali propri.

La società a responsabilità limitata (S.r.l) è una è una società di capitali che, come tale, è dotata di personalità giuridica e risponde delle obbligazioni sociali solamente nei limiti delle quote versate da ciascun socio.

La contabilità finanziaria è gestita dall'esperto contabile che fornisce periodicamente al responsabile dell'amministrazione i resoconti finanziari, articolati nel conto economico, il bilancio, lo stato economico oltre alle note e agli allegati ai documenti contabili.

Il bilancio è portato a conoscenza dei soci per le finalità interne di conoscenza, per gli aspetti fiscali e per le richieste di finanziamenti, non è richiesta la pubblicazione dei bilanci.

La corretta applicazione della legislazione applicabile al diritto aziendale è mantenuta aggiornata con i consulenti del lavoro, consulenti amministrativi, consulenti sulla sicurezza e ambiente. Il responsabile amministrativo aziendale è responsabile di mantenere le comunicazioni tra le parti per assolvere agli adempimenti legislativi previsti e per essere informata sulle prescrizioni e loro variazioni.

La contabilità è gestita direttamente dal responsabile amministrativo aziendale con l'aiuto dello studio di consulenza contabile.

Gli aspetti amministrativi legati a paghe e i contratti sono gestiti internamente da responsabile amministrativo aziendale in collaborazione con consulenti del lavoro.

Il bilancio viene portato a conoscenza dei soci per le finalità interne di conoscenza, per gli aspetti fiscali e per le richieste di finanziamenti, non è richiesta la pubblicazione dei bilanci.



5.2 RISULTATI GESTIONALI

Il trend economico di OPAR nel corso del 2022 ha riconfermato il trend di ripresa già avviato nell'anno 2021. Il 2022 vede un fatturato in crescita del 45% rispetto al fatturato dell'anno 2021.

Il trend positivo intrapreso e mantenuto negli ultimi anni è legato all'apertura verso nuovi clienti ed alla fidelizzazione dei clienti consolidati attraverso un maggior impegno dell'azienda in termini organizzativi di innovazione tecnologica e strumentale volto a migliorare ulteriormente il livello di servizio e prodotto offerti.





6. GESTIONE DELLE RISORSE UMANE



Il rapporto che abbiamo creato nel corso degli anni con le persone che ogni giorno lavorano con noi ci ha permesso nel corso degli anni di costruire un legame di fiducia che si rinnova giorno dopo giorno e si rafforza con la nostra crescita aziendale.

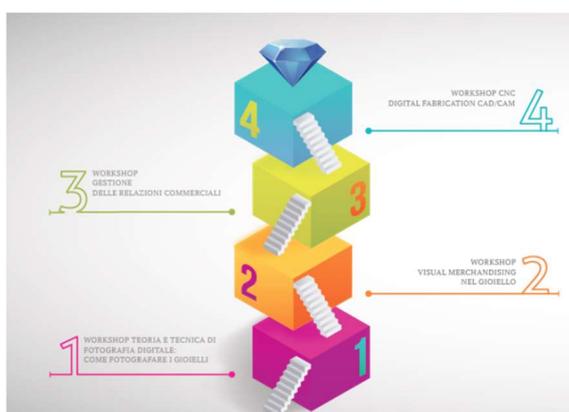
Siamo convinti e ancor più crediamo che il rapporto con le nostre persone debba avere l'obiettivo primario di favorire la loro crescita, il loro percorso professionale.

A tal proposito è stato avviato nel 2022 un progetto di collaborazione tra OPAR e la Fondazione Centro Produttività Veneta per l'affiancamento ed addestramento di giovani lavoratori al fine di rendere più dinamico e funzionale il passaggio dalla scuola al mondo del lavoro.

L'obiettivo è l'incremento della competenza del personale e la fidelizzazione dello stesso all'azienda.

Poniamo molta attenzione alla selezione delle persone che entrano nel nostro TEAM di lavoro. Appliciamo infatti un approccio focalizzato al lavoro di squadra, basato sulla valutazione delle abilità professionali dei candidati in ingresso ma anche in particolare alla formazione di personale giovane attraverso la condivisione di competenze aziendali.

Il nostro obiettivo anche per l'anno 2023 è continuare con la collaborazione con gli enti di formazione professionale attraverso la pratica di affiancamento a tutor aziendali esperti.



Cosa sono per OPAR i diritti umani:

I diritti umani sono quei diritti che ci spettano semplicemente perché siamo esseri umani.

Essi rappresentano le condizioni universalmente riconosciute e consentono ad ogni individuo di preservare la sua dignità.

Sono:

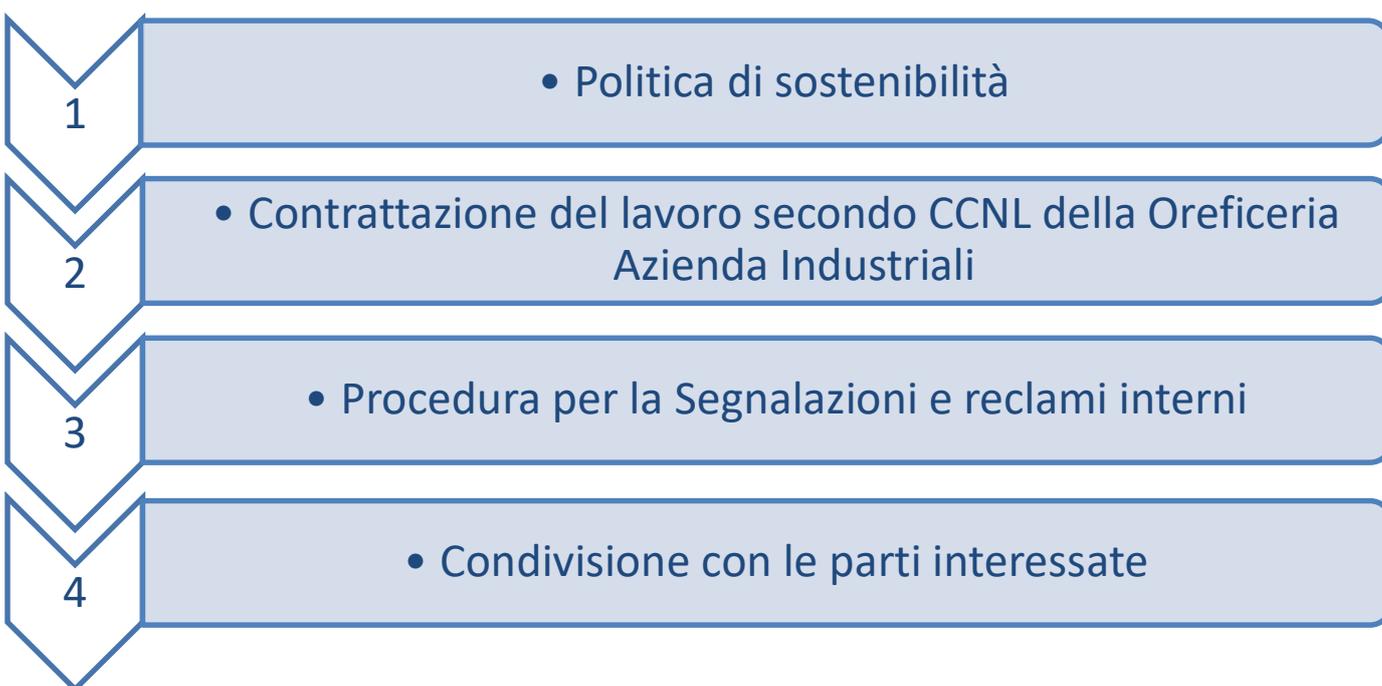
- Diritti sociali, culturali ed economici – come il diritto a partecipare ad attività culturali, il diritto al cibo, il diritto all'acqua potabile e all'igiene e il diritto all'educazione;
- Diritti dei lavoratori – come il diritto alla libertà di associazione e all'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva e la libertà dal lavoro forzato, dal lavoro minorile e dalla discriminazione;
- Diritti civili e politici – come il diritto alla vita e alla libertà, la libertà di espressione e l'uguaglianza davanti alla legge.

OPAR non ricorre né dà sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, non trattiene documenti d'identità in originale e non richiede al personale di pagare "depositi" all'inizio del rapporto di lavoro. Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato in Azienda è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'Azienda.

Il personale ha il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa standard, ed è libero di porre fine al rapporto di lavoro, dandone ragionevole preavviso al datore di lavoro.

Si informa inoltre che all'interno dell'azienda le rappresentanze sindacali sono composte da quattro lavoratori (UILM) con la quale sono instaurati rapporti di collaborazione positivi.

6.1 APPROCCIO



La politica di reclutamento del personale si basa sulla selezione del personale sulla base delle competenze richieste al ruolo senza discriminazione alcuna, le informazioni sono gestite secondo la regolamentazione sulla privacy.

Il responsabile amministrativo è il responsabile per la gestione e il trattamento dei dati (Reg. UE 2016/679 ("Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali")) dei dipendenti.

Il contratto nazionale della oreficeria è il punto di riferimento per la categoria e applicato integralmente secondo le disposizioni nazionali. I diritti sindacali e di espressione sono tutelati e accolti dalla Direzione. Sono riconosciute oltre le disposizioni nazionali e internazionali le convenzioni internazionali, le dichiarazioni sui diritti umani e i patti internazionali.

Tutele:

Sono tutelati secondo contratto nazionale i diritti familiari, le gravidanze verificando la salubrità delle attività. Sono ottemperati i controlli medici periodici, le valutazioni di rischio per le attività specifiche al fine di garantire il diritto a un ambiente di lavoro sano e sicuro dove viene valutato e gestito il rischio legato allo stress da lavoro correlato e vengono forniti percorsi formativi, informativi e di addestramento nonché misure di protezione per mitigare il rischio di incidenti sul posto di lavoro e prevenire situazioni di disagio fisico.

L'orario di lavoro è gestito secondo il contratto nazionale, orario settimanale copre le 40 ore, gli straordinari sono gestiti a livello contrattuale e con basso ricorso.

Lo sviluppo di carriera e di retribuzione tiene conto delle competenze acquisite internamente o esternamente senza alcuna discriminazione.

Il lavoro minorile è definito con età inferiore ai 18 anni e si intendono tutte quelle forme che possono privare i minori della loro infanzia e fanciullezza, del loro potenziale e della dignità e che è dannoso per il loro sviluppo sul piano sociale, fisico e mentale. Si riferisce a lavoro mentalmente, fisicamente e moralmente pericoloso o dannoso per i minori e che interferisce con la loro scolarizzazione:

- Privandoli dell'opportunità di andare a scuola;
- Obbligandoli a lasciare la scuola prima del tempo;
- Imponendo loro di cercare di combinare la frequentazione della scuola con un lavoro eccessivamente prolungato e pesante.

OPAR prevede che i contratti di apprendistato non siano utilizzati allo scopo di fornire ai giovani lavoratori, per una stessa quantità e tipologia di lavori, una retribuzione inferiore rispetto ai lavoratori adulti, ma quale opportunità per inserirsi in azienda, secondo la disciplina in materia di apprendistato professionalizzante dal "Testo unico dell'apprendistato D.Lgs n.167/2011 , modificato dal D.L. n: 34/2014 convertiti in legge N 78/2014 per quanto non contemplato si fa riferimento al contratto di settore.

La video sorveglianza non è utilizzata per finalità di controllo anche indiretto sull'attività professionale dei dipendenti, ma a tutela del patrimonio aziendale e di sicurezza sul lavoro (prevenire e reprimere tentativi di rapina /furto e/o danneggiamento), secondo il D.Lgs N 196/2003 ed il provvedimento Generale 08/04/2010 del Garante per la Privacy in materia di videosorveglianza è stato autorizzato dall'ispettorato territoriale del lavoro di Vicenza.

L'accesso di personale esterno è registrato all'entrata e all'uscita e sono fornite indicazioni sulla sicurezza in stabilimento.

Il CCNL di riferimento disponibile presso l'amministrazione il quale a richiesta fornisce tutte le indicazioni necessarie, in fase di assunzione è illustrata la composizione della busta paga e le principali indicazioni contrattuali.

Libertà di associazione:

Attualmente OPAR conta 4 lavoratori iscritti a sindacati;

4 lavoratori UILM – UIL, 1 lavoratore FIM – CISL.

OPAR mantiene un dialogo porte aperte con i sindacati e lascia piena libertà di adesione a tutti i suoi lavoratori.

Nessuna pratica relativa al lavoro forzato, vincolato ecc. è praticata all'interno dell'organizzazione.

Welfare:

Il nostro obiettivo è voler riconoscere le potenzialità del valore del nostro capitale umano, nell'azienda, nella famiglia, nella società.

Crediamo fortemente che il benessere delle nostre persone rappresenti una grande opportunità per noi, per la nostra azienda ma in primis per migliorare la loro qualità di vita dei nostri lavoratori, crediamo che nei prossimi anni il Welfare debba diventare per la nostra azienda parte integrante del nostro impegno. Anche per il 2022, come nel 2021 l'azienda ha destinato a tutti i lavoratori i buoni benzina previsti dal CNLL, tuttavia ha anche riconosciuto ulteriori premi sotto forma di buoni spesa e carburante facoltativi e mantenuto attivo il Piano Sanitario Metasalute.

Metasalute è il fondo assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dell'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti e per i lavoratori del comparto orafa e argentiero.

Il fondo si pone l'obiettivo di dare risposte concrete alle aspettative e ai bisogni dei lavoratori offrendo prestazioni sanitarie integrative al Servizio Sanitario Nazionale.

6.2 STRUTTURA ORGANICO



Occupazione

Nella gestione delle nostre persone privilegiamo sempre i contratti a tempo indeterminato, al fine di fidelizzare il rapporto con tutte le nostre persone, questo ci ha permesso di investire nella loro crescita professionale e di mantenere un ambiente sereno in cui ogni lavoratore ha pari opportunità e diritti.

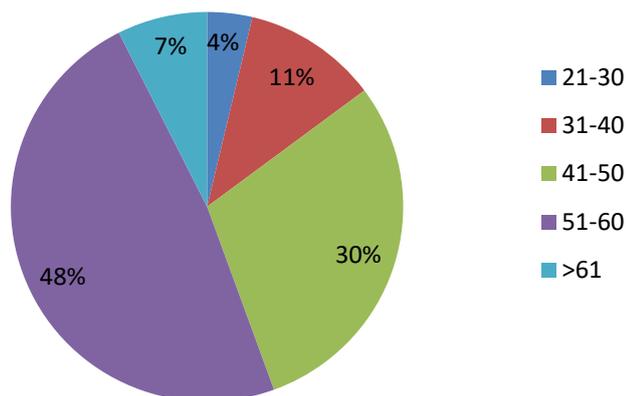
Applichiamo e teniamo sempre come riferimento le relazioni industriali in essere, applichiamo il Contratto collettivo Oreficeria Industria secondo l'ultimo aggiornamento disponibile.

Dal 2019 al 2022, il conseguente aumento del lavoro ha permesso ad OPAR di crescere da 23 a 27 lavoratori.

Composizione del personale per età

Fascia di età	2021	2022
21-30	0	1
31-40	5	3
41-50	4	13
51-60	14	8
>61	2	2
Totale dipendenti	25	27

% DI LAVORATORI PER FASCE DI ETÀ'



Rispetto agli anni precedenti Opar nel 2022 ha introdotto personale con età compresa tra i 21 e 30 anni, grazie anche all'attuale politica di inserimento di personale giovane in azienda.

La fascia di età compresa tra i 51 e 60 anni è calata dal 56% al 48% a favore della fascia dal 41 e 50 anni che è aumentata dal 16% al 30% abbassando così l'età media aziendale. Sono presenti in azienda ancora 2 lavoratori con età maggiore di 60 anni, ma questi lavoratori rappresentano per la nostra azienda la testimonianza della crescita nel tempo oltre ad essere un'importantissima risorsa per il tramando della nostra cultura e per la formazione ai più giovani.

In ottemperanza alla Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" e successive modifiche e integrazioni, OPAR ha nel proprio organico un lavoratore iscritto alle Categorie protette.

Nel biennio 2020 – 2021 la composizione dell'organico divisa per genere risulta essere stata la seguente:

Genere	2020	2021	2022
Donne	13	12	15
Uomini	13	13	12
Totale dipendenti	26	25	27



Composizione del personale per tipo di contratto

In relazione alle tipologie contrattuali adottate da OPAR, i dipendenti nel 2022 assunti con contratto a tempo determinato sono 4 e rappresentano il 15%, i dipendenti a tempo indeterminato sono 23 e rappresentano l'85%.

Tipologia di Contratto:	2020	2021	2022
Organico a tempo determinato	2	2	4
Organico a tempo indeterminato	24	23	23
Composizione organico:	2020	2021	2022
Nr. Lavoratori per mansione			
Impiegati amministrativi, tecnici e commerciali	7	5	5
Operai	19	20	22

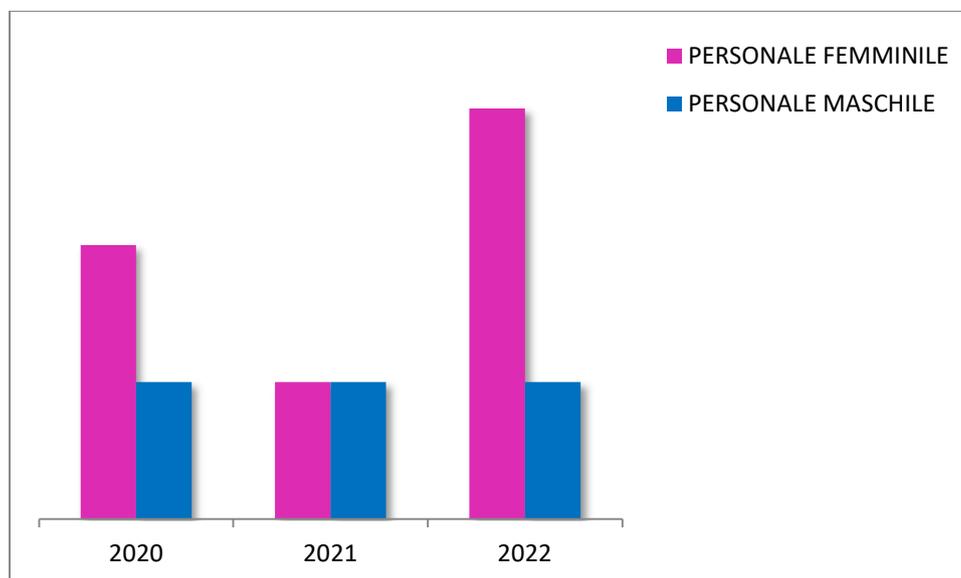
6.3 POLITICA DELLE ASSUNZIONI

Al fine di attrarre le risorse migliori, la politica dell'azienda per le assunzioni intende garantire uguali opportunità a tutti i candidati, evitando qualsiasi tipo di discriminazione.

La valutazione dei candidati è basata sulle competenze, sulle conoscenze, sulla formazione e sulle precedenti esperienze maturate, declinandoli sulle specifiche esigenze.



Assunzioni	Anno	2020	2021	2022
Femmine	N°	2	1	3
Maschi	N°	1	1	1



Turnover	Anno	2020	2021	2022
Cessati	N°	3	0	1
Assunzioni	N°	3	2	4

Dall'analisi dell'organigramma aziendale si evince che la scelta del personale non si basa su scelte di genere poiché la maggior parte delle funzioni di vertice è coperta da personale femminile.

La Società applica il criterio meritocratico, quindi a tutti i dipendenti è data la possibilità di avanzare di livello qualora aumentino le proprie competenze, professionalità e capacità organizzativa.

OPAR non permette alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo tra lavoratori e tra lavoratori e Azienda, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, nei luoghi di lavoro.

Tutti i lavoratori assunti con la qualifica di Operai sono assunti con i seguenti livelli 2° - 3 - 4° -5° - 5S °livello, gli impiegati sono assunti con i seguenti livelli 5S° - 7° Livello.

Si rileva che nel corso del 2022, come per l'anno 2021 l'azienda ha perpetrato la prassi di premiare i lavoratori che si sono distinti per gli obiettivi concordati e raggiunti con premi in busta paga (bonus welfare facoltativi).

6.4 PROCEDURE DISCIPLINARI - SEGNALAZIONI

Nell'anno 2022 si è verificata una sola contestazione disciplinare correttamente gestita conformemente al contratto CCNL orafa che definisce le modalità per la gestione di tali procedimenti.

6.5 ORARIO DI LAVORO

OPAR applica un orario lavorativo che rispetta pienamente le regole stabilite dal Contratto Nazionale della Oreficeria Industria e delle leggi applicabili in materia.

L'orario di lavoro si articola come segue:

Lavoratori full time: Lunedì-Venerdì: dalle 8:00 alle 12:00 e dalle 12:30 alle 16.30

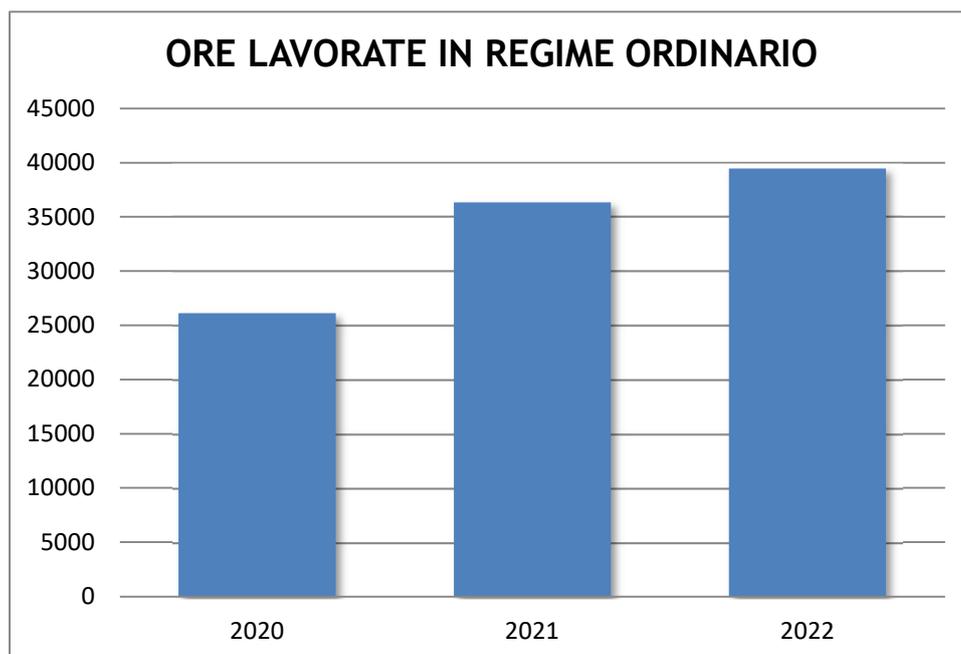
I lavoratori part time presenti in azienda sono due: un lavoratore risulta essere assunto con contratto part time 50% ed uno al 75%.

Media delle ore lavorate in regime ordinario	Anno	2020	2021	2022
(Media 52 settimane lavorative tenute in considerazione)	h./sett	19,32	27,95	28,1

Ore lavorate ordinarie:

L'anno 2022 ha mantenuto il trend positivo di lavoro che ha portato l'azienda ad aumentare le ore lavorate in regime ordinario a 39.450 ore l'anno totali, aumento calcolato di 0,5% rispetto al 2021.

Tale aumento è stato dovuto principalmente all'aumento della richiesta della produzione.



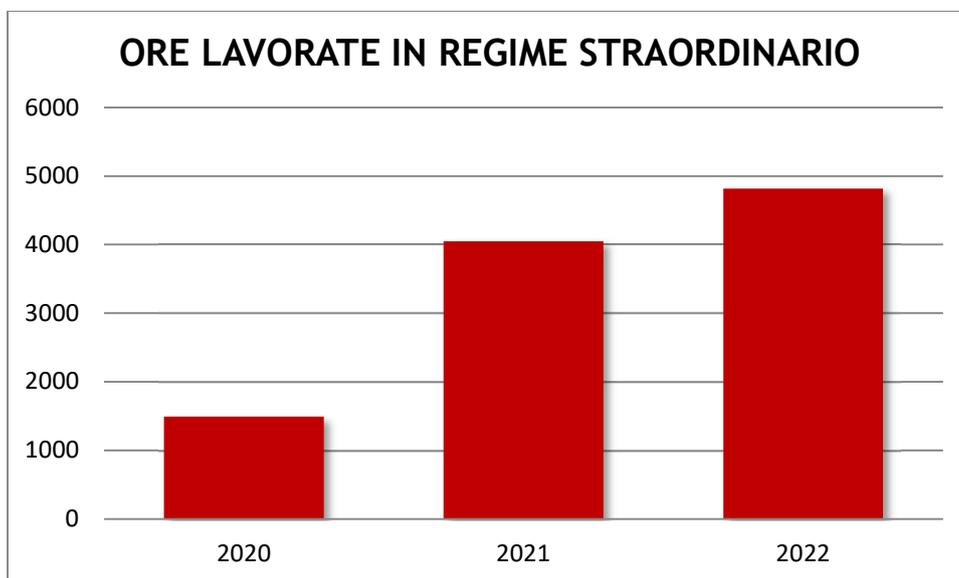
Dal calcolo delle ore lavorate si è potuto riscontrare che nessun lavoratore ha mai superato la soglia di ore lavorate indicate nel contratto del lavoro.

Ore di lavoro straordinario:

Nel pieno rispetto dell'applicazione del CCNL di riferimento OPAR rispetta quanto previsto per la corretta organizzazione del lavoro straordinario.

Le ore di lavoro straordinario per lavoratore al mese non sono mai state superiori a quanto indicato dal contratto nazionale del lavoro applicato.

Si rilevano nel 2022 una media di 178 ore di lavoro straordinario all'anno per lavoratore.

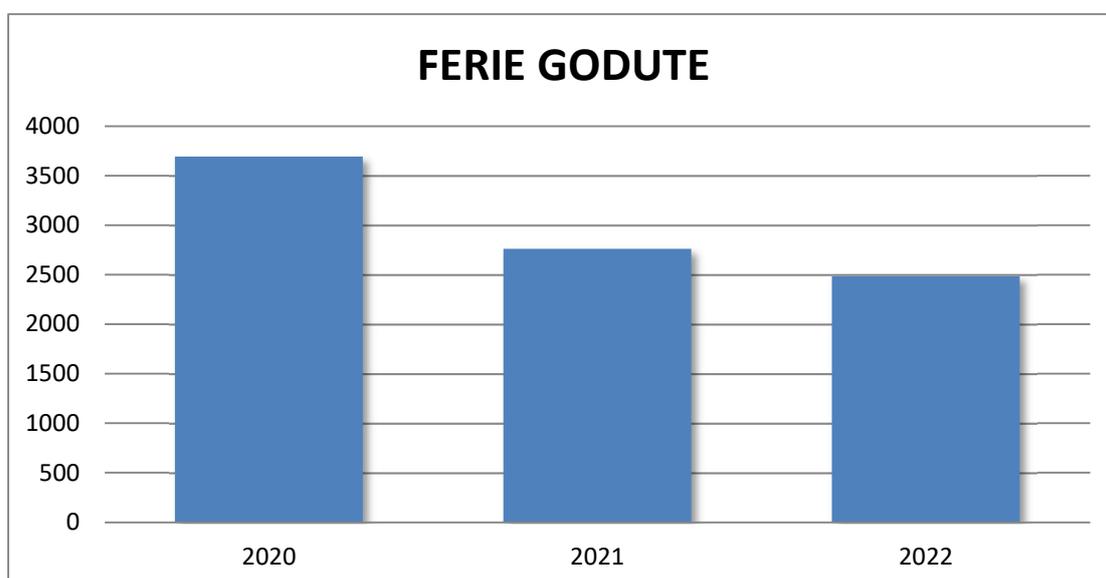


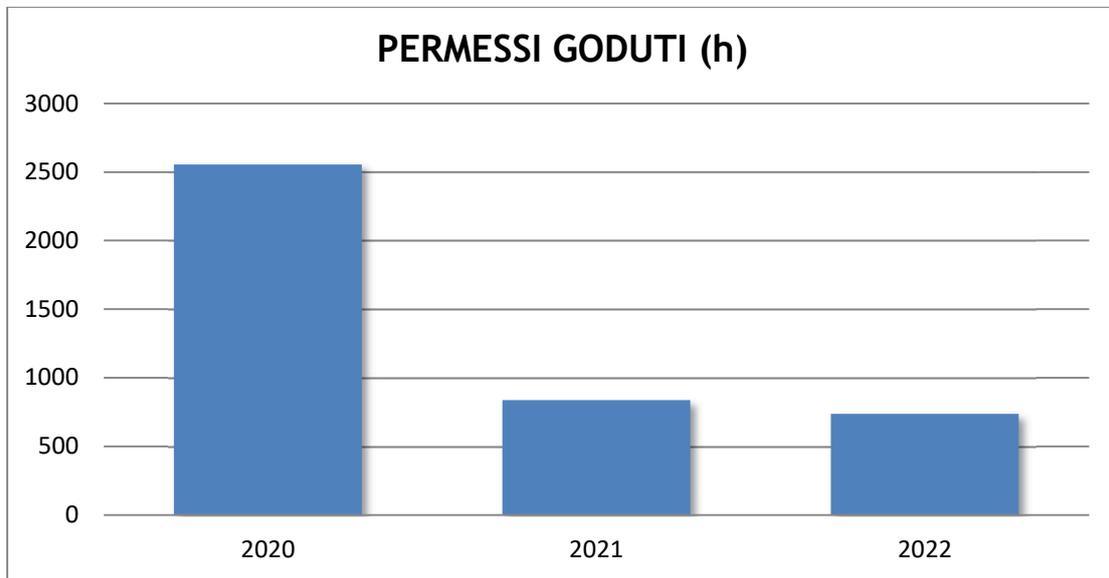
Ferie e permessi goduti, malattia:

Le ferie e i permessi sono retribuiti sulla base degli accordi sindacali, l'obiettivo è di incoraggiare l'utilizzo delle ferie e dei permessi da parte del personale.

OPAR nel rispetto dei diritti di tutti i suoi lavoratori si impegna a programmare il carico di lavoro al fine di poter far usufruire a tutti i suoi dipendenti le ore di ferie.

Nell'ultimo anno le ore di ferie godute da ogni lavoratore sono state in media 92 ore.

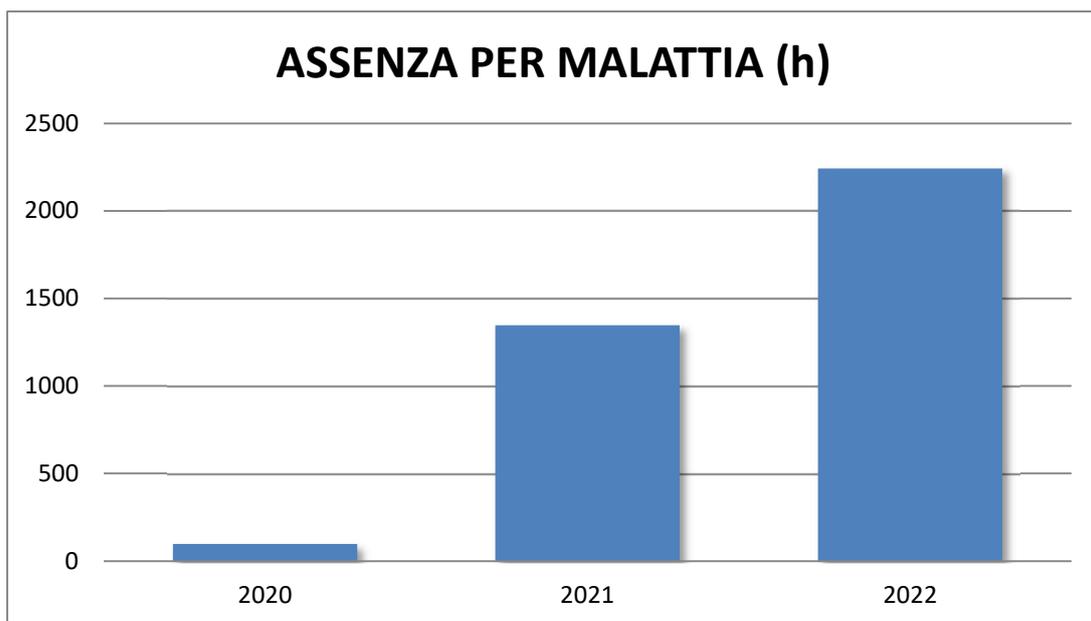




Le ore di ferie godute nell'anno 2022 sono in linea con quelle dell'anno 2021 e denotano l'impegno dell'aziende nella corretta pianificazione dei lavori la ripresa e mantenimento del lavoro post pandemia.

Nel triennio 2020-2022 i lavoratori hanno goduto di un totale di 4128 ore di permessi.

Nell'anno 2022 sono state effettuate un totale di 2241 ore di malattia, tale aumento è da considerarsi in relazione alle ondate pandemiche che anche nell'anno 2022 hanno caratterizzato la nostra area geografica.



Valorizziamo e formiamo le nostre persone:

Crediamo fortemente che la valorizzazione delle professionalità e della crescita delle competenze sia un fattore strategico per garantire la sicurezza dei nostri lavoratori.

Per questo motivo nell'ambito della nostra attività di gestione delle nostre persone pianifichiamo ed organizziamo progetti di formazione annuali che, oltre a prevedere la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza, prevedono programmi formativi specifici riguardanti i nostri sistemi di gestione.

Nel 2022 abbiamo avviato un progetto di collaborazione tra OPAR e la Fondazione Centro Produttività Veneta per l'affiancamento ed addestramento di giovani lavoratori in azienda al fine di rendere più dinamico e funzionale il passaggio dalla scuola al mondo del lavoro. L'impegno in termini di orario è verificabile dall'aumento delle ore di formazione tecnica erogate dall'azienda nel 2022.

Totale ore di FORMAZIONE	2020	2021	2022
Formazione Sicurezza sul Lavoro	136	8	28
Formazione Tecnica	0	92	149

6.7 RETRIBUZIONE

OPAR corrisponde ai propri dipendenti una retribuzione in linea con la contrattazione collettiva della Oreficeria Industria.

Il livello medio salariale in OPAR risulta essere il 4°/5° Livello – qualifica Operaio.

I pagamenti avvengono a mezzo bonifico bancario, tutti i pagamenti vengono disposti il dieci del mese successivo.

6.8 OBIETTIVI: IL RISPETTO DEI DIRITTI DEI LAVORATORI

I NOSTRI OBIETTIVI

Gli obiettivi dell'organizzazione relativamente alla popolazione lavorativa sono rispettare sempre i loro diritti.

I nostri principali obiettivi sono il rispetto dei seguenti principi:

- Tutte le ore di lavoro straordinario sono volontarie;
- Non vengono utilizzate restrizioni di libertà di movimento del personale;
- Non viene utilizzata forma di intimidazione verso i lavoratori, nulla limita i loro movimenti;
- Le condizioni di lavoro definite nei contratti al momento dell'assunzione non differiscono in alcun modo da quelle applicate durante il loro impiego;
- Il nostro personale è libero da ogni forma di pressione, coercizione o minaccia.

7. SALUTE E SICUREZZA

OPAR pone la salute e la sicurezza dei suoi lavoratori tra i suoi obiettivi primari.



Tale attenzione è comprovata dall'impegno dell'Azienda di porre in essere tutto quanto è previsto in tale materia dal T.U.81/08 e s.m.i. in funzione alle mansioni presenti in organigramma. Nell'attuazione dei requisiti del sistema salute e sicurezza l'azienda si avvale di un RSPP esterno e di consulenti/fornitori competenti per garantire il suo continuo miglioramento e controllo nel tempo.

Nel corso degli anni OPAR ha dedicato tempo e risorse alla tutela della salute e sicurezza delle persone, consapevoli che le attività giornaliere devono rispettare il diritto della sicurezza dei lavoratori.

In quest'ottica OPAR si è sempre orientata al miglioramento delle procedure, investendo nella sicurezza oltre a sponsorizzare la crescita della cultura della prevenzione formando costantemente tutte le persone che fanno parte del suo staff.

Il datore di lavoro ha provveduto a redigere le nomine per RSPP, Medico Aziendale e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Addetti Emergenza Antincendio, Addetti Primo Soccorso. RSPP di nomina esterna all'azienda provvede a mantenere aggiornati gli adempimenti legislativi, la formazione e addestramento del personale e l'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi. HR è responsabile di fornire i DPI per i nuovi assunti e sostituzione degli usurati.

La Struttura di governo del sistema di gestione per la sicurezza è composta da:

Datore di lavoro

RSPP (Consulente esterno)

RLS (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)

Medico competente

Nomina Addetti primo soccorso

Addetti anti incendio

E' presente inoltre l'organigramma specifico della Sicurezza sul Lavoro.

Il personale è formato secondo quanto previsto dal D.lgs 81/08 e s.m.i, l'Accordo stato regione 2011 e 2012 e in particolare secondo quanto previsto dall' Articolo 36 - Informazione ai lavoratori, Articolo 37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti.



Il sistema di gestione per la sicurezza ha preso in esame i seguenti aspetti (elenco dei principali documenti):

- Documento di valutazione dei rischi (DVR)
- Documento di valutazione dei rischi da agenti chimici
- Documento di Valutazione dei Rischi da Atmosfere Esplosive
- Documento di valutazione del rischio Campi elettromagnetici
- Documento di valutazione del rischio di incendio
- Piano di Emergenza
- Documento di Valutazione del Rischio da movimentazione manuale dei carichi
- Documento di Valutazione del Rischio Rumore
- Documento di Valutazione del Rischio Vibrazioni
- Documento di Valutazione del Rischio Stress da lavoro-correlato

Nel corso del triennio 2020 – 2022 non si è verificato nessun infortunio sul lavoro.

Le risorse messe in campo a livello preventivo e di rispetto normativo sono: nomina del RSPP, formazione, pratiche di controllo periodiche (Estintori, Allarme, Visite mediche ecc.) ed attenuazione di possibili impatti sulla salute e sicurezza dei lavoratori.

Infortunati	Anno	2020	2021	2022
	N°	0	0	0

Il nostro obiettivo è un processo continuo di informazione, sensibilizzazione, collaborazione e garanzia di correttezza per la tutela della salute e sicurezza dei nostri dipendenti.

Abbiamo attivato un sistema di informazione, formazione con lo scopo di prevenire ogni eventuale situazione di rischio ed infortuni dei nostri lavoratori.

Nel triennio 2020 – 2022 OPAR ha effettuato un totale di 172 ore di formazione per la salute e la sicurezza dei nostri lavoratori in particolare legata agli aggiornamenti previsti per legge.



8. OPAR E IL SOCIALE

Opar, da sempre sensibile alla causa sociale, dal 2022 ha deciso di dedicare parte dei suoi proventi all'associazione Fondazione Ricerca Fibrosi Cistica (FFC) per la cura della fibrosi cistica.



9. PERFORMANCE AMBIENTALI

La valutazione degli aspetti e degli impatti ambientali é formalizzata nell'Analisi ambientale.

Dall'analisi si conferma l'osservanza delle leggi e regolamenti applicabili. Gli impatti ambientali sono trascurabili e prevalentemente riguardano le emissioni, la gestione di prodotti chimici per le lavorazioni e i rifiuti. Nessuna segnalazione ambientale da autorità competenti e vicinato.



L'Analisi Ambientale (A.A.) effettuata presso OPAR ha avuto lo scopo di acquisire una conoscenza completa, approfondita e documentata degli aspetti ambientali correlati alle proprie attività, ai propri prodotti e servizi nonché valutare gli impatti ambientali più significativi in base ai quali fissare gli obiettivi di miglioramento.

Gli aspetti ambientali sono tenuti sotto controllo dal rappresentante di direzione con apposito scadenziario e con il supporto di consulenti esterni, per le comunicazioni con le amministrazioni interessate, per le emissioni in atmosfera e i rifiuti.

Il rappresentante di direzione è responsabile per le registrazioni di carico e scarico dei rifiuti e della verifica delle autorizzazioni per fornitori di smaltimento e trasporto.

Smaltimento rifiuti

Opar si avvale di una istruzione di lavoro interna per la gestione controllata dei rifiuti sotto l'aspetto pratico di raccolta, identificazione, stoccaggio temporaneo e conferimento a fornitori qualificati ed autorizzati, sia da un punto di vista amministrativo: tenuta registri, invio periodico del MUD, compilazione formulari.

I rifiuti prodotti dalla produzione sono principalmente scarti di lavorazione e residui provenienti da attività di manutenzione straordinaria di macchinari ed impianti.

OPAR affida il servizio di raccolta e trattamento del rifiuto a ditte autorizzate al trasporto di rifiuti qualificate attraverso la verifica preventiva delle autorizzazioni in corso di validità per l'attività richiesta.

L'azienda si avvale anche della competenza di un consulente esterno per la gestione di questo aspetto.

Emissioni atmosferiche

Opar è in possesso della autorizzazione per le emissioni in atmosfera contenuta Autorizzazione Unica Ambientale ultimo aggiornamento prot. 138 del 02/09/2020.

Le emissioni dei 2 camini autorizzati non sono significative e vengono correttamente gestite come da richieste autorizzative con controlli triennale. I monitoraggi effettuati dimostrano valori di emissione di gran lunga al di sotto dei limiti consentiti.



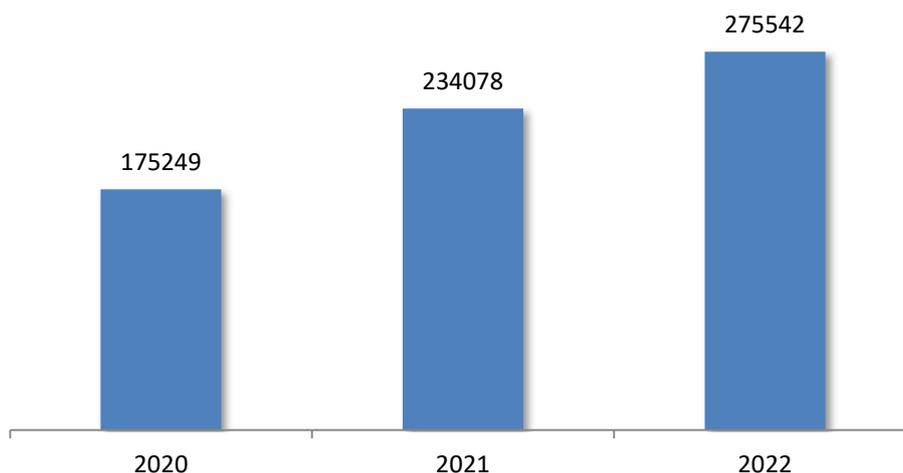
Consumi energetici

OPAR utilizza energia elettrica e metano per un quantitativo variabile secondo necessità.

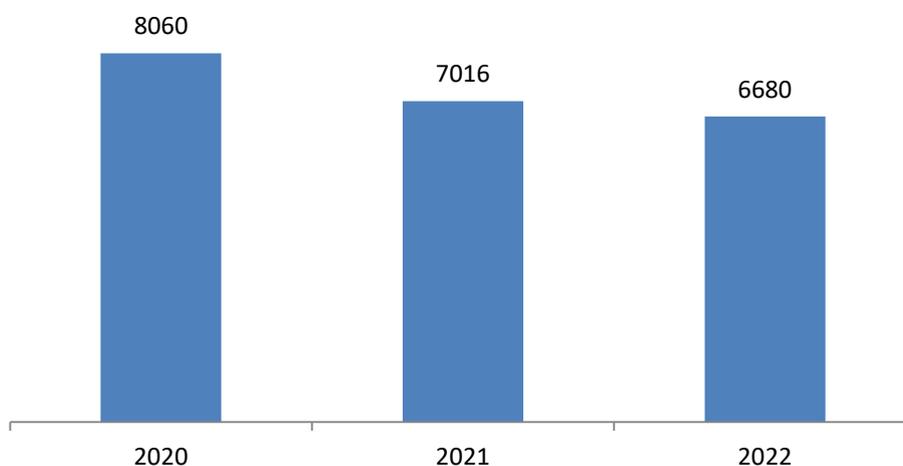
I consumi vengono monitorati e analizzati annualmente dalla direzione.

Il trend di crescita nei consumi del 2022 è imputabile prevalentemente all'aumento e continuità lavorativa post pandemica.

ENERGIA ELETTRICA (kWh)



CONSUMO DI GAS METANO (Smc)



Il consumo di gas metano è legato al riscaldamento degli ambienti ed ha registrato una diminuzione nel triennio 2020-2022.

Consumi idrici

Le acque nere sono scaricate nella rete fognaria Acque Vicentine. Le acque di scarico provenienti dai servizi igienici sono immesse nella fognatura comunale, previa vasca IMHOFF.

Lo scarico è stato autorizzato in concomitanza al permesso a costruire.

La media annuale dei consumi d'acqua prelevata dall'acquedotto si attesta per il 2022 a 403 mc.

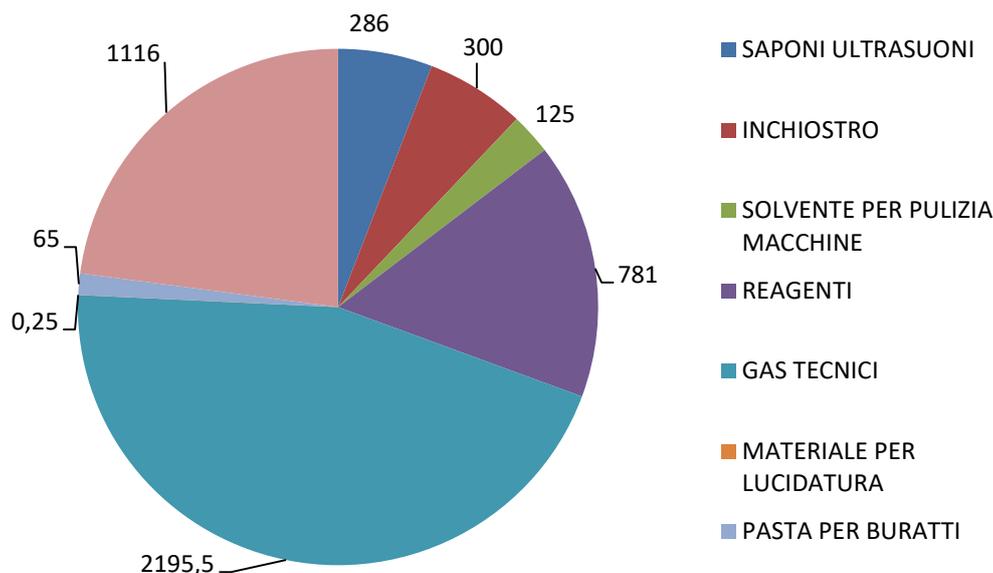
Una piccola parte, 1% viene destinata alla lavorazione, il restante 99% è ad uso civile.

L'acqua in uscita passa per un impianto di depurazione interno e poi viene scaricato nel servizio di fognatura e depurazione della società VIACQUA.

Prodotti chimici:

Qui di seguito vengono riportate le principali tipologie di sostanze classificate come pericolose e quantità di consumo nel triennio 2020-2022:

CONSUMO PRODOTTI CHIMICI TRIENNIO 2020-2022 (kg)



L'azienda lavora con prodotti etichettati come pericolosi seppur in piccola quantità. Conseguentemente alle valutazioni svolte, si deduce che l'attività lavorativa è da considerarsi a rischio non irrilevante per la salute, pertanto il personale necessita di essere sottoposto a sorveglianza sanitaria, almeno per quanto riguarda l'esposizione ad agenti chimici. L'azienda mette a disposizione misure di protezione collettiva ed individuale previsti per il rischio individuato e rispondenti alla normativa nonché adeguata formazione ed addestramento circa l'uso in sicurezza dei prodotti al fine di ridurre i rischi per la salute minimizzare i rischi di infortunio o incidente. A tal proposito tutti i prodotti sono identificati ed i prodotti chimici liquidi sono stoccati in contenitori sotto dei quali sono presenti bacini di contenimento per prevenire sversamenti accidentali.

Misure di prevenzione e protezione generali per tutti gli addetti a contatto con agenti chimici

- Durante la manipolazione dei prodotti chimici, è previsto l'impiego di idonei dispositivi individuali di protezione, secondo le indicazioni riportate nelle schede di sicurezza
- È disposto il divieto assoluto di consumare cibi e bevande durante l'uso di prodotti chimici inoltre, al fine di evitare di ingerire prodotti nocivi, è vietato utilizzare contenitori non idonei e non opportunamente etichettati per contenere sostanze chimiche, in particolare recipienti solitamente usati per contenere cibi o bevande. Dopo i turni di lavoro gli addetti devono eseguire un'accurata pulizia e igiene personale
- L'impiego e lo stoccaggio dei prodotti chimici avviene considerando eventuali sostanze chimicamente incompatibili, creando opportune separazioni fisiche allo scopo di ovviare all'innescò di reazioni violente, contraddistinte dalla generazione di notevoli quantità di calore e dalla produzione di prodotti infiammabili tossici
- Sorveglianza sanitaria a cura del medico competente secondo il protocollo sanitario definito.
- Informazione e formazione rischio chimico e sul corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale

Aspetti ambientali indiretti:

OPAR ha individuato i fornitori critici per l'ambiente su cui può esercitare il suo controllo ai fini del rispetto dell'ambiente:

- Fornitori di manutenzione – servizi interni
- Fornitori di prodotti chimici
- Fornitori di manutenzioni - servizi interni
impiantisti, idraulici, elettricisti, pulizie

Il fornitore viene formato circa gli aspetti ambientali e di sicurezza che deve conoscere per la tipologia di attività per cui viene incaricato. Particolare attenzione è posta alla formazione sulla conoscenza delle sostanze pericolose presenti in azienda e sulla gestione dei rifiuti. I fornitori di prodotti e materie prime devono obbligatoriamente fornire la scheda di sicurezza di ogni prodotto.

9. INFORMATIVA SUI PRODOTTI

La società è organizzata per rispondere in maniera dinamica alle esigenze dell'industria moderna.

Per i componenti realizzati direttamente e venduti da OPAR, cioè quei componenti o particolari o oggetti finiti in forma grezza o rifinita, OPAR allega ai documenti di trasferimento informative relative al titolo, alla provenienza dei diamanti e alla caratura delle pietre.

Se richiesta dal cliente vengono forniti i certificati accreditati del lotto in vendita.

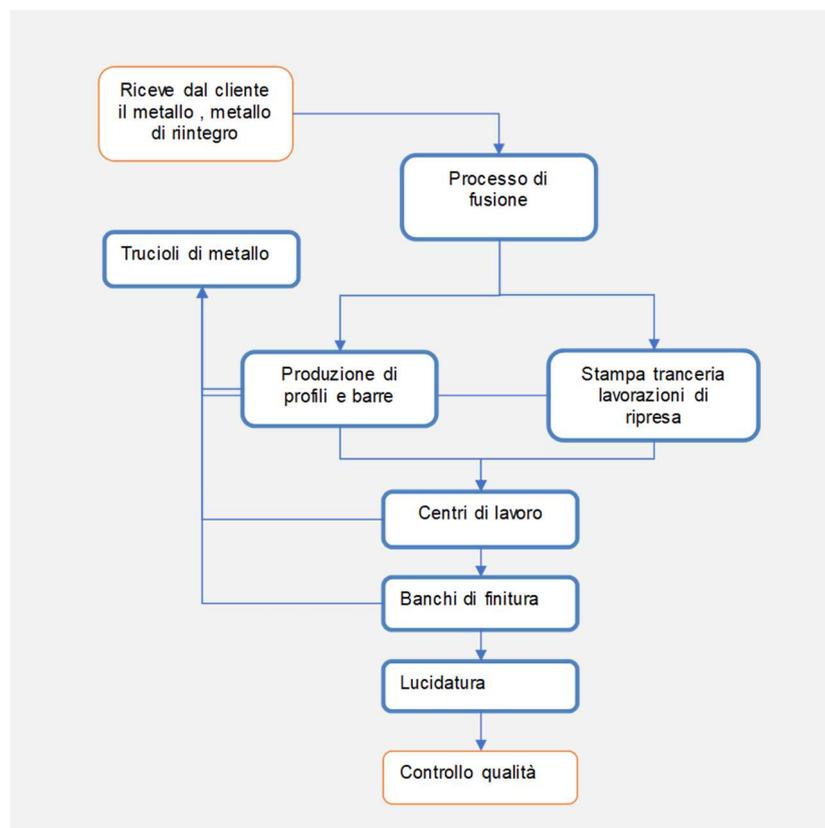
OPAR è dotata di un ufficio tecnico dove le risorse interne effettuano lo studio delle fattibilità per la realizzazione del prodotto anche in termini di qualità e sicurezza del prodotto.

Ogni materiale viene sempre sottoposto a test che garantiscono la sicurezza del prodotto.

Avvalendosi di programmi CAD-CAM e di modellazione 3D, tecnici qualificati sviluppano progetti dalla creazione dei prototipi fino all'industrializzazione e alla produzione in serie.

Dalla pre-serie industriale alla produzione, dall'industrializzazione al controllo dimensionale, tutte le fasi del ciclo produttivo si svolgono all'interno dell'azienda.

In sintesi il flusso di produzione



Si riporta che OPAR ha un ciclo di lavorazione caratterizzato da specifiche procedure di controllo che garantiscono la tracciabilità come previsto dalla certificazione RJC.

Al fine di garantire l'identificazione e la segregazione dei materiali COC l'organizzazione ha definito le modalità di identificazione, separazione e segregazione dei materiali CoC.

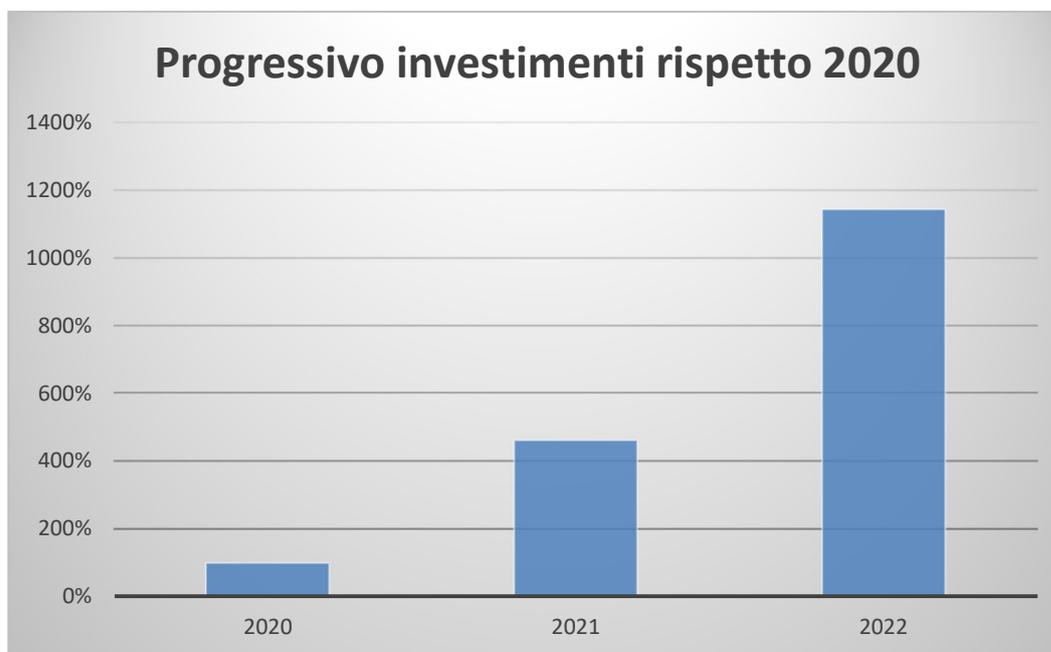
In particolare il materiale in entrata e uscita è gestito nei carichi e scarichi e trasferito con Transfer Document, all'interno del ciclo stoccato in aree dedicate, movimentato in contenitori dedicati e identificati.

OPAR crede fortemente nell'innovazione, la gestione di questo aspetto viene effettuata mediante la definizione di opportuni piani e programmi di miglioramento. L'azienda dispone di risorse finanziarie da destinare, compatibilmente con gli obiettivi prefissati, ad investimenti di carattere tecnico ma tenendo sempre in considerazione gli aspetti ambientali.

Nel 2022 Opar ha ampliato il parco macchine per venire incontro alle esigenze di qualità e servizio al cliente. Ha acquistato un macchinario di fresatura e tornitura e strumentazione di misura.

Sempre nel 2022 Opar ha intrapreso un'attività di ampliamento della sede aziendale finalizzate all'aumento della capacità produttiva che si prevede possano essere definitive a metà 2024.

Questo giustifica l'incremento di risorse allocate ad investimenti nel 2022 rispetto al 2021.



Se richiesta dal cliente vengono forniti i certificati accreditati del lotto in vendita.

Per il controllo dei titoli dell'oro secondo la norma UNI EN ISO 11426: 2016; a richiesta il metallo è campionato a un laboratorio accreditato.

L'oro è reso da conto lavoro a titolo garantito e legale.

Il materiale venduto è punzonato secondo il Decreto legislativo 22 maggio 1999, n. 251 "disciplina dei titoli e dei marchi di identificazione dei metalli preziosi, in attuazione dell'articolo n. 42 della legge 24 aprile 1998, n. 128", **il punzone è il 643-VI.**

Certificazione della Dichiarazione di Provenienza -	
Titolo (UNI EN ISO 11426)	Titolo
Origine	[<i>Provenienza</i>]
Fonte	[<i>Tipologia</i>]
Prassi	[<i>Certificazione</i>]



10. BIBLIOGRAFIA

1. RJC_Code_of_Practices_2019
2. RJC_Assessment_Manual_2019_v1
3. RJC-COP-Guidance-April-2019
4. 2017-RJC-CoC-Standard
5. 2017-RJC-CoC-Guidance
6. Linee guida OCSE (Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas)
7. OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of minerals from conflict Affected and high risk areas
8. DODD ACT 2012 - Section 1502 CONFLICT MINERALS
9. La mia Azienda e Diritti Umani, European Commission
10. SA8000:2014 Social Accountability International (SAI)
11. ISO 26000 – Linea guida sulla Responsabilità sociale delle organizzazioni
12. Convenzioni ILO - Convenzioni e raccomandazioni dell'Organizzazione Internazionale del lavoro in materia di tutela dei diritti dei lavoratori, occupazione in condizioni dignitose in

condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità
umana <http://www.ilo.org/rome/ilo-italia/convenzioni-ratificate/lang--it/index.htm>

13. COSTITUZIONE della Repubblica Italiana (1947)
14. DICHIARAZIONE UNIVERSALE DEI DIRITTI UMANI (ONU 1948)
15. STATUTO DEI LAVORATORI (Legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i.) – Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento
16. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO dal Contratto Nazionale della Oreficeria Azienda Industriali
17. Legge del 17 ottobre 1967, n. 977 e s.m.i. – Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti
18. TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (D.lgs. 8 aprile 2008, n.81 e s.m.i.) – Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
19. TESTO UNICO AMBIENTALE (D.lgs. 3 aprile 2006, n.152 e s.m.i.) – Norme in materia ambientale
20. REACH (Regolamento CE 1907/2006) – Concernente la registrazione, la valutazione, l'autorizzazione e la restrizione delle sostanze chimiche
21. D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 - Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300

Data di pubblicazione 20/02/2023

GRAZIE



Opar

OPAR.IT

MADE IN ITALY

50 YEAR ANNIVERSARY