

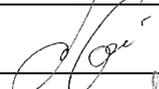
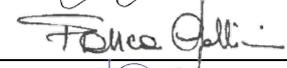
# Rapporto di sostenibilità

## Sommario

Premessa .....	3
Note ai Partners .....	3
L'impresa.....	6
Chi siamo.....	6
La storia.....	8
L'organizzazione .....	11
I nostri servizi.....	12
Total Quality Policy .....	14
Il nostro impegno.....	28
Sostenibilità .....	30
Valore della Sostenibilità .....	32
Comunicare la sostenibilità aziendale nella rendicontazione.....	32
Materiality Assessment .....	33
Coinvolgimento degli Stakeholders .....	34
Governance di Sostenibilità .....	35
Trasparenza.....	35
Principali attività di coinvolgimento dei nostri Stakeholder.....	37
Global Statement.....	38
Requisiti di Responsabilità Sociale .....	38
Politica dei diritti umani .....	39
Lavoro Forzato o Obbligato.....	39
Lavoro minorile .....	40
Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva .....	41
Discriminazione/Equo trattamento dei lavoratori .....	42
Parità di genere .....	42
Lavoratori stranieri .....	43
Disabili e categorie protette.....	44
Salute e Sicurezza sul lavoro.....	45

Sicurezza degli edifici .....	47
Rapporto di lavoro e contrattuale .....	48
Orario di Lavoro .....	48
Sistema di reclamo .....	48
Etica professionale.....	48
Creazione di Valore .....	49
Tutela dell'ambiente in cui viviamo e operiamo.....	50
Valorizzazione costante delle nostre persone .....	53
Parità di Genere, Diversity & Inclusion - Gender Equality.....	54
Benessere e Sicurezza .....	56
Trasparenza e Sostenibilità .....	57
Obiettivi 2023-2028 .....	57
Riferimenti GRI.....	59
Economics.....	59

\*

	<b>Funzione Aziendale</b>	<b>Cognome e Nome</b>	<b>Firma</b>
<b>Emissione</b>	Quality Department	Iacopo Fortini	
<b>Verifica</b>	Quality Department	Quality Department	
<b>Approvazione</b>	Direttore Generale	Epifani Francesco	

## Premessa

Le aziende hanno bisogno di elevare i propri standard di riferimento, costruendo strumento di valutazione di impatto completi, credibili e comparabili per supportare il cambiamento dei sistemi economici e favorire la partecipazione attiva degli stakeholder. Fanfani ha scelto di declinare il proprio posizionamento di mercato su principi di qualità olistica, inclusione, indipendenza e credibilità, rigore nella pratica professionale e nella gestione dei dati e dell'informazione, apertura totale alla relazione umana e alla diversità di genere, nel pieno rispetto delle necessità sociali e dei cambiamenti ambientali.

Immaginiamo un'economia global/local che utilizzi lo sviluppo e la crescita come forza positiva di induzione del cambiamento. E che dobbiamo essere il cambiamento che cerchiamo nel mondo. Che ogni progetto di consolidamento e di espansione del business debba essere condotto considerando fondamentali le persone e il luogo di azione, senza nuocere ma integrando fisionomie umane e spaziali, scelte culturali, temporalità.

Al fine di raggiungere questo obiettivo, occorre lavorare consapevoli che non esiste sviluppo e trasformazione senza interdipendenza umana e professionale. E che, nel dinamismo della continuità, quello che scegliamo oggi ha effetti sulle generazioni future e determinerà, nei limiti di quanto lo permetteremo, le scelte di chi sarà, dopo di noi.

Per questo abbiamo scelto di essere il nostro cambiamento, di sbloccare l'urgenza di una responsabilità generale su ogni nostra scelta. Per il nostro benessere personale e per quello del Pianeta. Di oggi, di domani.

## Note ai Partners

Il biennio 2023-2024 rappresenta per l'Istituto Fanfani un segmento temporale di svolta nel percorso di sviluppo costruito fino ad oggi e nel posizionamento di mercato futuro. Tre gli elementi sostanziali della strategia definita:

1. La progressiva ridefinizione strutturale e tecnologica dell'edificio di Piazza Indipendenza con una più coerente gestione interna e un adeguamento costante agli standard di compliance e agli aggiornamenti della normativa sanitaria territoriale oltre che con lo scopo di rendere più sostenibile il piano dei consumi e dei materiali in uso;
2. Lo sviluppo di nuove linee di business all'interno della struttura di Piazza Indipendenza e sul territorio regionale, con un significativo incremento delle vendite sulle linee di business del Laboratorio di Analisi e della Medicina Specialistica più in generale;
3. La ristrutturazione della matrice dei Centri di Responsabilità e i relativi Centri di Costo, il piano di ownership delle filiere operative che vanno dall'identificazione del bisogno alla ricerca della soluzione, all'emissione dell'ordine, alla ricezione della merce, alla registrazione in magazzino fino allo scarico del bene di consumo, con il fine dichiarato di ottimizzare il costo del venduto (COGS) e razionalizzare le OPEX, valorizzando la filiera corta regionale, i partner del territorio, le imprese che condividono i nostri standard in materia di qualità, sicurezza, rispetto dell'ambiente, pari opportunità, Diversity & Inclusion, Sostenibilità e abbiano attuato solide misure per la prevenzione della corruzione e degli illeciti operativi.

Gli elementi precipi del piano di sviluppo identificato sono:

- a. Costruzione di un capillare network regionale di Punti Prelievo autorizzati dall'Istituto all'interno di Strutture Sanitarie private già autorizzate (i cosiddetti "corner"); in rapporto agli specifici accordi,

l'Istituto potrà mettere a disposizione il personale sanitario in libera professione per l'esecuzione della prestazione sanitaria, oltre ai consumabili necessari al prelievo, PC, Stampanti e Stampanti per etichette, oltre ad un software di dialogo tra il Punto Prelievo decentrato e il Laboratorio di Analisi.

- b. Sviluppo dell'attività di Service di Laboratorio. Il Service di Laboratorio consiste nella gestione di campioni di laboratorio prelevati dalla Struttura Sanitaria Cliente, accettati direttamente dalla Struttura Sanitaria Cliente sul software dell'Istituto, trasferiti nel Laboratorio dell'Istituto e analizzati in tempi coerenti con gli standard di qualità e le esigenze di mercato.
- c. Definizione di una linea di consulenza di Anatomia Patologica a vantaggio di Centri Medici privati e di Case di Cura del territorio.
- d. Recruitment di nuovi Medici Specialisti per la copertura di nuovi slot di attività Specialistica, di Diagnostica per Immagini, di Medicina dello Sport, con estensione dell'orario di apertura al pubblico.
- e. Consolidamento e potenziamento dell'attività di Medicina del Lavoro, con la disponibilità di nuovi Medici del Lavoro e il contatto e la relazione con imprese di livello del territorio regionale.

I volumi di crescita e la contrazione dei costi permetteranno congiuntamente un significativo miglioramento dei flussi di cassa, dell'EBITDA e dell'AOP (Adjusted Operating Profit).

Sulla base della strategia definita e condivisa nel mese di maggio 2023, ha preso avvio un nuovo progetto operativo e di sviluppo che ha coinvolto tutte le aree dell'Azienda. Sono state realizzate iniziative di impostazione programmatica del business sulle principali linee: network di Punti Prelievo in Regione Toscana, Service di Laboratorio, Medicina del Lavoro e potenziamento dell'attività del Polo Sanitario di Piazza della Indipendenza, Firenze. Inoltre, significativi sono stati gli interventi di ristrutturazione aziendale:

1. Riposizionamento di mercato della struttura sanitaria
2. Revisione di Vision, Mission e Values aziendali
3. Ristrutturazione dell'organigramma e del funzionigramma aziendale
4. Riposizionamento delle risorse per titoli e necessità operative
5. Integrazione dell'organico con figure specifiche già formate di cui l'Azienda risultava priva necessarie per il sostegno del nuovo progetto di sviluppo
6. Ridefinizione del marchio, della brand positioning, del pay off, degli strumenti di comunicazione, dei social network, dell'immagine percepita, con lo scopo di generare engagement su target differenziati, ad ogni non coinvolti.



7. Riorganizzazione di fornitori, offerte e del piano dei costi più in generale.
8. Installazione del LIS di Laboratorio e integrazione con il sistema gestionale esistente.

9. Adeguamento dei sistemi IT ai requisiti di compliance sanitaria e amministrativa (i.e. rendicontazione 730).
10. Riorganizzazione dell'intera Rete IT con l'installazione di nuovi Server e di un sistema di *Disaster Recovery* su tre nodi di back-up in iper-convergenza e firewall su sistemi open source.
11. Ristrutturazione integrale del Sistema di Gestione della Qualità sulla norma ISO 9001:2015 e integrazione del Sistema con ulteriori elementi provenienti dalle più rilevanti norme; nell'ordine:
  - a. ISO 45001:2018: "Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro - Requisiti e guida per l'uso" definisce gli standard minimi di buona pratica per la protezione dei lavoratori in tutto il mondo.
  - b. ISO 14001:2017: fornisce una guida per l'implementazione, il mantenimento ed il miglioramento di un sistema di gestione ambientale ed il suo coordinamento con gli altri sistemi di gestione.
  - c. UNI/PdR 125:2022: è lo standard che definisce i temi da trattare per supportare l'empowerment femminile all'interno dei percorsi di crescita aziendale e nello stesso tempo evitare stereotipi, discriminazioni e ri-orientare la cultura aziendale in modo che possa essere sempre più inclusiva e rispettosa delle competenze femminili.
  - d. ISO 30415:2021: "Gestione delle risorse umane – Diversità e inclusione". Riconoscere e sfruttare le diversità e le peculiarità delle persone è un elemento cruciale per tutte le organizzazioni che vogliono accrescere l'innovazione, migliorare la propria resilienza, sostenibilità e reputazione, creando un ambiente di lavoro inclusivo.
  - e. ISO 37001:2016 e Mod. 231:2001: stabilisce i requisiti del sistema di gestione progettati per aiutarti a prevenire, rilevare e rispondere alla corruzione, nonché a rispettare le leggi anticorruzione e gli impegni volontari applicabili alle attività dell'organizzazione.
  - f. PAS 24000: è un modello standard di gestione il cui scopo è quello di tutelare e valorizzare il personale di un'azienda. Si basa su tre punti chiave che sono il miglioramento del personale, il trattamento equo dei dipendenti e l'inclusione delle convenzioni internazionali.
  - g. ISO 27001:2019: stabilisce i requisiti per il Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni (ISMS). L'obiettivo principale è quello di stabilire un sistema per la gestione del rischio, la protezione delle informazioni e degli asset aziendali, ivi inclusi gli asset IT.
12. Conversione della *customer experience* ad un modello *patient centric* e *digital oriented* con una revisione integrale del Sito Web, del Portale Pazienti, del Sistema di Prenotazione e accesso ai referti a cui abbiamo aggiunto un APP denominata "Fanfani" disponibile su tutti gli APP Store.

Siamo in attesa di stabilizzare il Costo del Venduto (COGS) e le Spese Operative (OPEX) correlate alla nuova contrattualizzazione di elementi essenziali e funzionali al business come i reagenti di laboratorio (i nuovi contratti hanno preso avvio nel settembre 2023 e vedremo gli effetti full year solo nel 2024), la compensation dei professionisti sanitari (rivalutata sulla base del mercato attuale), la revisione degli accordi con le assicurazioni e gli enti di previdenza (rivalutati al rialzo a nostro favore), le utenze (ricontrattualizzate a nostro favore), il costo di camici e beni di consumo oltre che di arredo sanitario. Infine, è in corso una revisione delle spese sul personale (PEX) che avranno effetti stabili al termine del Q1 (marzo 2024).

Inoltre, ci sono opportunità di business in fase di trattativa che saranno oggetto di progressivo aggiornamento nel corso dell'anno 2024, con specifico riferimento ai parziali temporali Q2 e Q3.

Il 2023 è stato un anno molto complesso, caratterizzato ancora da numerose incertezze, dovute in particolare al conflitto tra Ucraina e Russia, che ha sconvolto un sistema economico che ancora doveva stabilizzarsi dalla pandemia. Per non parlare del forte aumento dell'inflazione, aumento esponenziale dei tassi, deglobalizzazione che continua ad un ritmo molto veloce, blocco della Cina, aumento dei prezzi delle materie prime, con l'aggravarsi della crisi climatica. Nel 2022 c'è stata una massiccia distruzione della ricchezza, sono stati spazzati via oltre trenta trilioni di dollari in azioni e criptovalute. È stato anche un anno caratterizzato da traguardi storici, come il raggiungimento degli otto miliardi di abitanti della terra e il superamento dei centomila miliardi di dollari dell'economia mondiale. È proprio in questo periodo così impegnativo e incerto, contrassegnato da una serie di avvenimenti che hanno portato alla "grande transizione", caratterizzata da cambiamenti nella società, nella finanza, nella cultura e nella tecnologia, che noi siamo sempre più motivati a continuare con orgoglio nel nostro cammino sostenibile, anche con nuovi investimenti, al fine di creare nuove possibilità per la nostra azienda e per la comunità.

A fronte della crisi climatica che avanza e delle conseguenti sfide ambientali, ma anche sociali, ci siamo impegnati a porci obiettivi di mitigazione sempre più ambiziosi. Per questo, abbiamo in piano di misurare la nostra impronta carbonica, quindi a rendicontare e monitorare il nostro impatto, con l'obiettivo di migliorare le nostre performance ambientali.

Anche a livello interno abbiamo continuato a formare e aggiornare i dipendenti su temi cruciali quali la due diligence, per garantire consapevolezza, responsabilità, e massimo controllo dell'intera filiera, e principi di sostenibilità, sia ambientale che sociale, per una crescita aziendale e personale coerente con i nostri valori.

Abbiamo avviato (e siamo in fase di conclusione) la certificazione B-Corp (B Corp è un modo abbreviato per riferirsi a una benefit corporation, un'azienda benefit che ha ottenuto la Certificazione B Corp) rilasciata dalla organizzazione statunitense B Lab, che richiede alle aziende di rispettare elevate performance di sostenibilità sociale e ambientale. Il possesso della certificazione garantisce che l'azienda, con la sua attività, rispetti gli standard più elevati di tutela ambientale ed equità sociale generando per i propri stakeholder più valore di quanto ne acquisisca dall'ambiente circostante. Per ottenere e mantenere la certificazione, le aziende devono raggiungere un punteggio minimo su un questionario di analisi delle proprie performance ambientali e sociali e integrare nei documenti statutari il proprio impegno verso gli stakeholder. Auspichiamo di raggiungere questo importante risultato entro il 2024, con contestuale trasformazione in una Srl Benefit.

Siamo convinti che questo nostro cammino, capace di tenere insieme economia, individuo, ambiente e società possa essere alla base di una nuova cultura, di cui la nostra impresa sia riconosciuta non solo sostenibile, responsabile ma innovativa e trasparente.

Siamo orgogliosi di condividere con voi il nostro Rapporto di Sostenibilità 2023.

## L'impresa

### Chi siamo

**Fanfani: una concentrazione di bellezza, di sanità e di vita.**

# FANFANI

DIAGNOSTICA E SALUTE

*“Caro Prof. Fanfani, sono io che devo ringraziare. Ho provato tanta gioia nel vedere un “luogo di speranza”: non un laboratorio di analisi mediche, ma una “concentrazione” di bellezza, di sanità e di vita. Auguro ogni bene, che tutti i suoi malati possano trovare nell’ossigeno di pace e di bellezza che respirano la medicina per guarire. Grazie, mi ricordi a tutti i collaboratori”.* Era il 18 maggio 1967 e Giorgio La Pira, indimenticato Sindaco di Firenze, scriveva al Prof. Manfredo Fanfani e al suo Istituto.



Nel 1954, nella narrazione storica di una profonda ricostruzione strutturale e umana, il prof. Manfredo Fanfani, fonda in via della Pergola a Firenze l'Istituto Fanfani, con l'obiettivo dichiarato di proporre un progetto di “Ricerche Cliniche” in Diagnostica, sia di Laboratorio che per Immagini. Riconosciuto come una delle prime strutture sanitarie private in Italia, l'Istituto Fanfani, precorrendo i tempi e investendo in innovazione, ha introdotto metodiche di automazione del laboratorio di analisi e strumenti diagnostici di alta tecnologia.

In linea con una vision oltremodo lungimirante, oggi l'Istituto Fanfani è un network integrato per la diagnostica e la salute in Toscana, orientato ad accogliere i bisogni dei pazienti con la più ampia gamma di prestazioni sanitarie e percorsi di cura personalizzati e con l'obiettivo di promuovere una cultura della salute incentrata sulla prevenzione, il benessere olistico della persona e il rispetto dell'ambiente.

Fanfani è un moderno centro di Diagnostica per Immagini per l'esecuzione di Ecografie 3D/4D, Mammografie con Tomosintesi, RX e radiologia Odontoiatrica (Ortopantomografie, TC-CONE Beam), Risonanze Magnetiche, TAC, Endoscopie, MOC oltre che di Medicina Specialistica, offrendo tutte le prestazioni sanitarie di Medicina e Chirurgia ambulatoriale. È un centro integrato di Medicina dello Sport e Riabilitazione e opera con le più importanti imprese per la Medicina del Lavoro e i Servizi alle Imprese.

Fanfani è un network di punti prelievo e poliambulatori in Toscana e partner autorevole di Case di Cura, Cliniche e Centri Poliambulatoriali, con un Laboratorio di Analisi totalmente rinnovato e in linea con gli standard europei di qualità e organizzazione, con un panel di esami e di check-up totalmente eseguiti in sede, rendendoci unici per tempi di refertazione, qualità del processo, organizzazione dell'intera filiera, con aggiornamenti continui sulla gestione del campione, degli interlocutori, eccellenza scientifica. Abbiamo un'area di Anatomia Patologica di prestigio che annovera i nomi più noti nel panorama scientifico internazionale: il prof. Gian Luigi Taddei, il dott. Carmelo Urso, il dott. Galliano Tinacci, tra gli altri. Abbiamo un'area di Microbiologia di rilievo che utilizza le più moderne tecniche di prelievo, conservazione e analisi del campione. Abbiamo un'area di consulenza medica post referto di primo ordine e la possibilità di costruire insieme percorsi di continuità per il paziente in ogni branca e specialità della Medicina moderna.

Fanfani offre check-up multidisciplinari, pensati sulla persona nella sua complessità, con soluzioni personalizzate e studiate dai nostri Specialisti, un trattamento riservato, una relazione umana e un comfort unico per l'intera permanenza in struttura.

RICERCHE CLINICHE PROF. MANFREDO FANFANI  
DI FABIO E STEFANIA FANFANI s.n.c.  
Piazza della Indipendenza, 18/b | 50129 Firenze  
Tel. 055 49701 - Fax 055 4970284  
R.I. Firenze, C.F. e P.IVA 01768030486 - R.E.A. 298709  
istitutofanfani.it - info@istitutofanfani.it

Autorizzazione sanitaria Comune di Firenze n. 5917  
del 17/06/2004 e succ. aggiornamenti  
Accreditamento Regione Toscana n. 11507 del 13/06/2022  
SGQ ISO 9001:2015: Bureau Veritas n. IT317676  
Direttore Sanitario: Dott. Maurizio Dal Maso  
PEC: comunicazioni@pec.istitutofanfani.it

Fanfani è infine una piattaforma digitale multicanale: è prenotazione, check-in e pagamento on line delle prestazioni; è uno spazio sociale per la promozione, per la condivisione di feedback ed esperienze; è archivio di referti di laboratorio, di medicina specialistica e diagnostica per immagini; è un luogo di confronto e di diffusione di cultura della salute.

Grazie alla storia e al percorso costruito, Fanfani è interprete profondo di una cultura di comunità e di territorio, dove affondano le radici del Progetto di Salute proposto; un impegno quotidiano di ascolto della persona, di investimento in ricerca scientifica e tecnologia, di responsabilità sociale, sostenibile e da sempre di garanzia di qualità.

## La storia

La vita del Professor Manfredo Fanfani è stata l'Istituto: ha plasmato la sua "creatura" unendo la sua passione per la medicina insieme ad un impeccabile e brillante spirito imprenditoriale riuscendo sempre a prevedere ed anticipare i tempi.

La storia di un uomo, di un progetto.  
La storia di un Paese, di un territorio.  
I primi Cento anni di questo racconto.

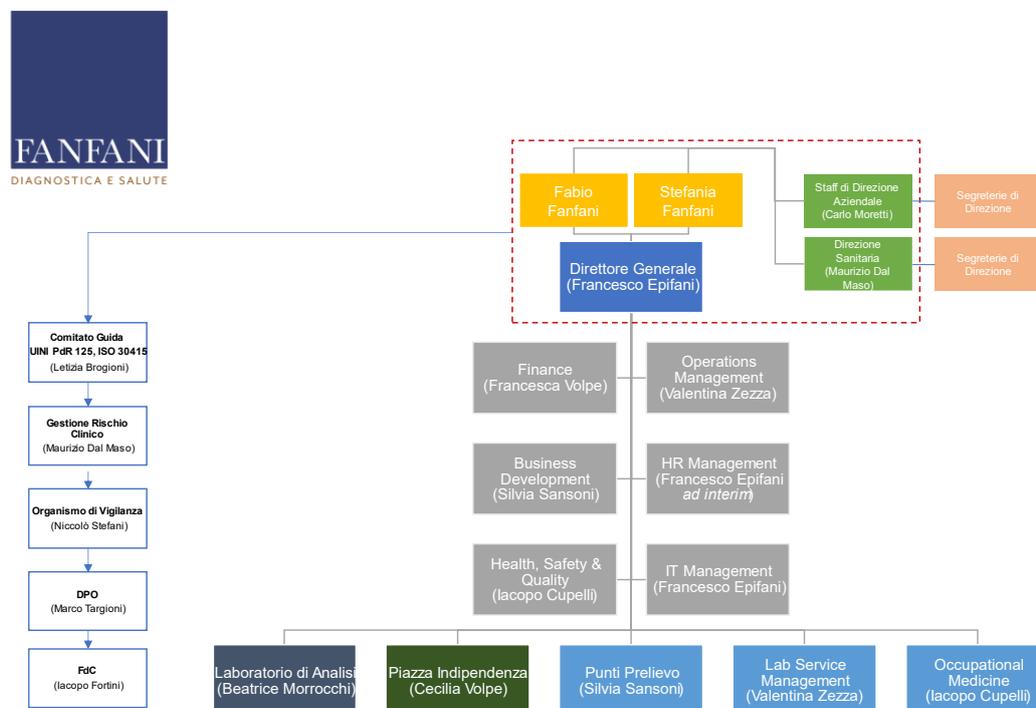
	Manfredo Fanfani e l'Istituto Fanfani	Intanto in Italia ...
1922	Manfredo Fanfani nasce nel cuore Firenze, nel quartiere di San Lorenzo, città dove ha vissuto e lavorato come Medico, Professore, uomo di scienza e di cultura.	Il nostro Paese è impegnato nella ricostruzione della propria fisionomia istituzionale, sociale e umana sulle macerie lasciate dal Primo grande conflitto mondiale; nell'ottobre dello stesso anno il Partito Fascista marcia eversivamente su Roma: nessuno avrebbe mai potuto immaginare cosa sarebbe successo di lì a pochi anni.
1948	La sua passione per gli studi di medicina è però più forte del terribile periodo storico che stava vivendo: riesce a laurearsi in modo brillante in Medicina e Chirurgia, poi a specializzarsi in Cardiologia e tre anni dopo in Oncologia fino ad ottenere, più avanti, la cattedra di professore di Anatomia patologica.	Concluso il conflitto mondiale: le elezioni politiche, la costituente e la Costituzione, il suffragio universale, la Repubblica.
1954	In via della Pergola apre la prima sede dell'Istituto. Un "gabinetto medico" dedicato all'attività di laboratorio e terapie mediche per poi installare, qualche anno più tardi, il primo apparecchio radiologico.	L'inizio ufficiale delle trasmissioni televisive, Marilyn Monroe sposa Joe Di Maggio, Luigi Einaudi sta per concludere il suo mandato, la Guerra Fredda.
1964	Si trasferisce in Piazza Indipendenza e da quel momento nasce L'Istituto Ricerche Cliniche Prof. Manfredo Fanfani, avente	"Per un pugno di dollari" di Sergio Leone è nei cinema, nasce la Nutella, la Guerra in Vietnam terrorizza il mondo intero e per la

	<p>come unico obiettivo quello di mettersi al servizio del cittadino e considerare quest'ultimo al centro del suo sistema. Da qui il suo modo di rivoluzionare l'idea di sanità: l'avanguardia strumentale, la ricerca di nuove tecnologie, doveva andare di pari passo con l'attenzione all'accoglienza e al comfort affinché chi sceglieva la sua struttura percepisse sicuramente il rigore professionale ma, allo stesso tempo, avesse la sensazione di trovarsi nel salotto di casa propria, circondato da quadri e opere d'arte. Così diceva: "perché [...] "per chi entra in una struttura sanitaria, accompagnato da un senso di apprensione, osservare un dipinto, una stampa artistica, è un mezzo efficace e più naturale per rilassarsi rispetto alla lettura di una rivista".</p>	<p>prima volta le immagini di un conflitto occupano le televisioni. Debuttando i Beatles, Papa Paolo VI riceve la visita di Martin Luther King. Firenze: inaugurata da Aldo Moro con una solenne cerimonia l'Autostrada del Sole, una delle opere pubbliche più imponenti mai realizzate in Italia.</p>
1969	<p>Il Prof. Christiaan Barnard visita l'istituto Fanfani, dopo circa un anno dal primo trapianto di cuore, in occasione del Congresso sui trapianti, tenutosi a Firenze.</p>	<p>Neil Armstrong è il primo uomo al mondo a mettere piede sulla superficie lunare: "un piccolo passo per un uomo, un enorme balzo per l'umanità". È l'anno di Woodstock, il più grande mega raduno della storia del rock. La Fiorentina vince lo scudetto.</p>
1971	<p>È uno tra i primi ad avviare lo sviluppo dei programmi per la gestione del rischio clinico e pioniere della medicina preventiva, ideando molto presto i percorsi di prevenzione "Check-Up". È anche ospite fisso della omonima trasmissione televisiva della Rai, ideata da Biagio Agnes, oltre che nella commissione scientifica della redazione (dal 1977 al 1994). "Il paziente è al centro del sistema, è fondamentale: conoscerlo. Risolvere i suoi problemi. Esaudire i suoi desideri (espresi e non espresi). Tutelare i suoi diritti. Offrendo un servizio eccellente". Queste parole rappresentano uno dei suoi straordinari lasciti che fanno da fondamento di valori ancora oggi.</p>	<p>Le rivolte studentesche sono appena taciute, pronte a ripartire pochi anni più tardi; Jim Morrison viene trovato morto nella sua vasca da bagno; John Lennon pubblica "Imagine"; Giuseppe Saragat conclude il suo mandato di Presidente della Repubblica e gli succede Giovanni Leone.</p>
1983	<p>Installa il primo tomografo computerizzato (TAC) di terza generazione della Toscana.</p>	<p>Arpanet cambia ufficialmente protocollo per usare Internet Protocol dando vita a Internet. Viene scattata la prima foto del virus HIV da parte di C. Daugey. Il segretario del Partito</p>

		Socialista Italiano Bettino Craxi diventa Presidente del Consiglio. Sarà il governo più longevo della prima Repubblica.
1986	Introduce una delle prime Risonanze Magnetiche in Italia.	Esplode il reattore nucleare di Chernobyl in Ucraina. L'incidente genera una nube radioattiva che si sparge nei cieli d'Europa, diffondendo l'allarme e la sindrome da nube tossica in tutto il continente.
1989	Alfio Rapisardi realizza un'opera per il XV congresso Mondiale di Patologia Clinica organizzato dall'Istituto Fanfani. Un'immagine della cupola del Brunelleschi che simboleggia la sua potenza architettonica, i suoi misteri e appare come in un sogno sorretta in aria dalle immagini dei suoi interni che le fanno corona: i pavimenti, le scale, i ballatoi. Simbolo che diventa lo storico logo della struttura.	Il crollo del muro di Berlino, il confine che divideva la Germania Est dalla Germania Ovest, ma anche le proteste democratiche a Pechino e la strage di Hillsborough. Tim Berners-Lee presenta il documento "World Wide Web: Summary": nasce il World Wide Web.
1994	Introduce la Radiologia Digitale, consentendo quindi una sostanziale riduzione della dose di radiazioni assorbite.	Sono passati anni di grandi cambiamenti, di rivoluzioni culturali, di pagine oscure di storia, di attacchi allo Stato. Firenze e la sua Provincia sono state ferite dagli anni di piombo e dagli omicidi del Mostro. Scompaiono i Magistrati Falcone e Borsellino.
2005	Un ulteriore passo verso l'innovazione avviene con l'introduzione della PET TAC, che unisce l'esame di Medicina Nucleare PET con l'esame TAC, uno degli esami più innovativi nel campo della diagnostica per immagini per la diagnosi precoce dei tumori, lo stadio della malattia, la sua evoluzione e per il follow-up a seguito di terapie.	Cambia la moneta, l'Europa; muore Papa Giovanni Paolo II a cui succederà Papa Benedetto XVI; nasce YouTube; solo 4 anni prima il mondo veniva scosso dall'attentato alle Torri Gemelle e un nuovo clima di terrore cambia ancora una volta gli stati d'animo.
2020	Passione per la Medicina e per l'arte, avanguardia e tradizione, conservatore e innovatore il tutto raccolto in un unico grande Uomo di cui la sua famiglia e suoi figli, Stefania e Fabio, oggi proprietari, continueranno a custodirne gli insegnamenti.	Cambia il mondo intero, ancora una volta. Il COVID-19.

2023: Il futuro lo scriviamo insieme!

## L'organizzazione



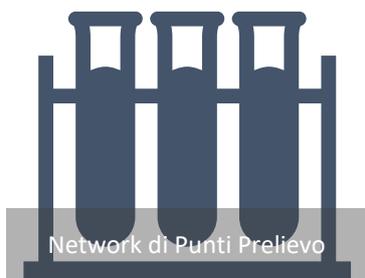
04/03/2023

Organizzazione e Funzioni

2

## I nostri servizi

Le nostre principali aree di business:



## I dettagli del nostro Progetto di Salute:

- Fanfani è un PROGETTO DI SALUTE integrato: Fanfani è il più completo Polo Sanitario sul territorio regionale: è Laboratorio di Analisi, Centro di Riferimento per la Diagnostica per Immagini (PET, RM, TC, RX, ENDO, MAMMO, MOC) e la Medicina Specialistica con tutte le specialità mediche e sanitarie, Polo per la Medicina dello Sport e la Riabilitazione, Medicina del Lavoro e Servizi alle Imprese
- Fanfani è struttura di prossimità: al territorio, alle istituzioni, alle comunità sociali. Fanfani sta strutturando sul territorio un piano di sviluppo capillare con nuovi Poli Sanitari, Punti Prelievo, Centri di Medicina Specialistica.
- Fanfani è Sostenibile: la nostra filosofia si basa sul presupposto che oggi è sempre più necessario operare in modo etico e sostenibile nel rispetto dell'ambiente e agire per migliorare il benessere delle persone. Oltre il profitto, per il Benessere del Pianete.
- Fanfani è un progetto di Qualità e Innovazione: offriamo il più alto grado di servizi diagnostici di laboratorio personalizzati e fissiamo standard di qualità innovativi. Siamo la Struttura Sanitaria con più certificazioni ufficiali e riconoscimenti in Italia; abbiamo scelto la *Total Quality Policy*. Per noi è qualità del processo, creazione di valore, qualità del prodotto; è Sicurezza e Salute dei lavoratori e tutela dell'Ambiente nel flusso produttivo. Non basta. È cultura della sostenibilità e ambizione di ingaggiare tutti i nostri Stakeholder sul medesimo obiettivo. Sono pari opportunità endogene ed esogene e azioni concrete di *diversity inclusion*. Sono comportamenti concreti per la tutela della privacy e delle informazioni, per la messa in atto di ogni più rigoroso processo di tutela della compliance e del rapporto con l'interlocutore pubblico. *Total Quality Policy* vuol dire certificare ogni

nostro sforzo di essere migliori per i nostri pazienti, per la nostra cultura aziendale, per il nostro essere impresa nella comunità di riferimento, sociale e professionale.

- Fanfani è **PATIENT CENTRIC**: godiamo di un rapporto speciale con i nostri pazienti, caratterizzato da fiducia “storica”, apertura, onestà, rispetto e ascolto. Consideriamo come una missione l'accoglienza del paziente e la presa in carico del suo bisogno, l'ascolto del suo vissuto, la restituzione del feedback, il miglioramento continuo.
- Fanfani è **SCIENTIFIC QUALITY ORIENTED**: collaboriamo solo con i migliori e guidiamo l'innovazione scientifica con la nostra rete di esperti.
- Fanfani è **DIGITAL**: una APP dedicata per la gestione della Patient/Worker Experience (prenotazione, pagamento on line, download dei referti anche per la Diagnostica per Immagini, raccolta del feedback, Archivio Sanitario Elettronico), un portale gratuito online per la consultazione dei referti per lavoratore, per datore di lavoro, per Medico Competente, supporto e assistenza H24, una pagina web completa e aggiornata, profili Social (FB, IG, LinkedIn) per essere sempre aggiornato sul nostro Progetto.

## Le nostre partnership

 <p><b>HEALTH PARTNER</b></p> <p><b>ACF Fiorentina</b></p>	 <p><b>Corpo Consolare – Firenze</b></p>	 <p><b>Consolato delle Filippine</b></p>
 <p><b>Dott. Antonio Weber</b></p>	 <p><b>Prof. Carlo Tremolada</b></p>	 <p><b>Istituto di Studi di Management</b></p>

## Total Quality Policy

La “*Total Quality Policy*” di Fanfani riflette l’attitudine dell’Azienda a perseguire l’eccellenza qualitativa lungo tutta la catena del valore e risponde ai requisiti degli standard di Qualità ISO 9001:2015. La Qualità, oltre ad essere un valore aziendale fondamentale che caratterizza tutti i processi e le funzioni dell’impresa, è alla base della Strategia “High Value” di Fanfani, volta a soddisfare anche le più specifiche esigenze di salute del nostro principale Stakeholder. L’ambito di applicazione della nostra “*Total Quality Policy*” spazia dalla continua innovazione di prodotti, servizi, processi e sistemi alla tutela dell’integrità, della salute e del benessere dei dipendenti, dalla salvaguardia dell’ambiente in ogni segmento operativo fino alla collaborazione strategica con i clienti e i fornitori. La capacità di anticipare le aspettative dei clienti, l’attenzione alle esigenze e agli interessi degli Stakeholders, l’etica e l’innovazione sono indissolubilmente legati al ruolo chiave che ogni individuo svolge nelle attività quotidiane, nel rispetto di una cultura sostenibile della qualità.

In questo senso, la scelta di Fanfani. *Total Quality Policy* per noi è qualità del processo, creazione di valore, qualità del prodotto; è Sicurezza e Salute dei lavoratori e tutela dell’Ambiente nel flusso produttivo. Non basta. È cultura della sostenibilità e ambizione di ingaggiare tutti i nostri Stakeholder sul medesimo obiettivo. Sono pari opportunità endogene ed esogene e azioni concrete di *diversity and inclusion*. Sono comportamenti concreti per la tutela della privacy e delle informazioni, per la messa in atto di ogni più rigoroso processo di tutela della compliance e del rapporto con l’interlocutore pubblico. *Total Quality Policy* vuol dire certificare ogni nostro sforzo di essere migliori per i nostri pazienti, per la nostra cultura aziendale, per il nostro essere impresa nella comunità di riferimento, sociale e professionale. Nel dettaglio:



Un Sistema di Gestione Integrato ed Esteso della Qualità come quello scelto è per noi la concretizzazione del concetto di Qualità Totale. In quest’ottica, l’ambiente con il suo impatto sul sistema sociale, politico ed

economico riveste un'importanza fondamentale, soprattutto se consideriamo che le risorse naturali sono beni universali di cui tutti devono disporre, così come le tematiche relative alla salute, alla sicurezza e alla responsabilità sociale.

Una visione olistica del sistema aziendale, infatti, valorizza l'intera organizzazione attraverso una migliore visibilità degli obiettivi comuni, l'unicità di gestione e un unico riferimento per la documentazione e per la gestione dei dati, l'ottimizzazione delle risorse, il contenimento dei costi ed una migliore integrazione delle competenze.

La visione integrata degli obiettivi è una condizione indispensabile per attuare un sistema di gestione integrato. È la conoscenza condivisa degli obiettivi, infatti, che permette di sapere come organizzarsi per lavorare e per raggiungerli.

Ma soprattutto produce cultura della Qualità. E fa crescere l'organizzazione in un tempo eccezionale e in una direzione polimorfica. Allo stesso ritmo del mercato, del bisogno dei nostri interlocutori.

### **Valori**

I valori di un'azienda ricoprono un ruolo determinante nel fornire alle persone che ne fanno parte uno scopo preciso. Per questa ragione, una cultura organizzativa ben costruita, solida e condivisa aiuta ad assicurarsi che a tutti i livelli si lavori andando in un'unica direzione.

Inoltre, associando ogni attività al suo valore intrinseco, ne percepiamo l'importanza per l'intera organizzazione e siamo più motivati a dedicare la giusta attenzione al suo svolgimento nei tempi previsti.

Si tratta anche di un elemento capace di fare la differenza nella fase di selezione del personale: nella scelta delle aziende per le quali candidarsi, i talenti oggi preferiscono indirizzarsi verso quelle con cultura, vision, mission e valori chiari, anche dall'esterno.

### **Vision**

Essere il punto di riferimento per i pazienti e il territorio nella diagnostica e nella salute, una garanzia di qualità, innovazione e sostenibilità, con percorsi personalizzati di prevenzione, cura e presa in carico olistica del bisogno, con al centro la persona.

### **Mission**

Offriamo un progetto di salute, un'offerta completa di diagnostica, un servizio di prevenzione, cura e benessere ideato sulla persona, investendo in tecnologia e ricerca scientifica, in professionalità e medicina di genere, al servizio del paziente, della relazione umana, della comunità, nel rispetto dell'ambiente e delle risorse del territorio.

### **Valori**

- Salute e innovazione sostenibile
- Prossimità della relazione
- Tutela del Territorio e benessere della Comunità
- Ascolto del bisogno e personalizzazione di percorsi integrati di prevenzione, diagnosi e benessere.

## Organizzazione

L'organizzazione aziendale è la struttura interna dell'impresa ed è orientata al perseguimento degli obiettivi aziendali. È l'insieme delle componenti di un'azienda e delle relazioni di funzionamento che permettono il regolare svolgimento della sua attività economica. Si presenta sotto la forma di strutture, regole e procedure. È l'attività di coordinamento delle risorse, delle persone e del capitale, all'interno di un'azienda che permette il funzionamento di una impresa. Le singole componenti dell'organizzazione aziendale sono, a loro volta, delle sottostrutture interne orientate a svolgere delle funzioni particolari e conseguire specifici obiettivi intermedi o secondari. L'organizzazione aziendale è caratterizzata dai seguenti elementi:

- Funzioni aziendali. Le diverse funzioni aziendali sono suddivise per aree e centri di competenza (es. marketing, amministrazione, personale, vendite, ecc.) a cui spetta la responsabilità e la gestione del potere della specifica funzione.
- Territorio. L'organizzazione aziendale può essere suddivisa anche in base al territorio di competenza delle singole unità o divisioni aziendali. È il caso, ad esempio, delle filiali nazionali delle grandi imprese operanti sui mercati internazionali.
- Coordinamento. L'organizzazione aziendale prevede la presenza di uno o più centri di coordinamento per consentire il funzionamento delle diverse funzioni aziendali al fine di perseguire gli obiettivi fissati dalla strategia aziendale.

Le forme di organizzazione del lavoro sono tra i principali fattori di successo delle aziende. Sviluppare efficacemente l'organizzazione aziendale in contesti competitivi a crescente complessità e incertezza è un processo necessario ma difficile da avviare per molte imprese. Oltre ai temi consolidati di questo ambito, oggi i manager e gli specialisti della gestione del personale devono affrontare nuove sfide emergenti legate ai cambiamenti sociali e tecnologici, come ad esempio l'uso sempre più pervasivo della tecnologia in ambito professionale, o l'adozione massiccia dello smart working che, di fatto, sta rivoluzionando l'organizzazione del lavoro.

A queste sfide, però, si aggiungono anche nuovi strumenti a nostra disposizione. Negli ultimi anni il disegno organizzativo ha adottato modelli innovativi e nuovi metodi computazionali che integrano le tecniche di "big data analysis", i linguaggi di programmazione, strumenti di misurazione più scientifici e "data-driven" e nuovi indicatori di efficienza da applicare all'analisi e alla progettazione organizzativa.

La struttura organizzativa dell'azienda è uno dei fattori determinanti della sua competitività sul mercato. La scelta organizzativa opera proietta le principali teorie di organizzazione (5S, Herbert Simon, filosofia Kaizen, Lean Method) e ci propone la quotidiana urgenza di un dinamismo strutturale connesso al mercato del lavoro, sul quale l'auspicio è di operare la corretta retention, alle richieste del business, alla variabilità degli stakeholder, alle ambizioni delle prospettive.

Essere competitivi significa puntare a differenziare le caratteristiche dei propri servizi attraverso una costante ricerca volta al miglioramento dei processi aziendali dai punti di vista della qualità, delle prestazioni aziendali e della sicurezza, in tutte le sue declinazioni (fisiche, strumentali, economiche).

## Sicurezza nei Luoghi di Lavoro

La Sicurezza sul Luogo di Lavoro è una delle più importanti conquiste dei lavoratori, sebbene questo diritto sia spesso in pericolo a causa di procedure e comportamenti poco attenti alla prevenzione. Un efficace sistema preventivo è considerato come la base propedeutica su cui poter sviluppare l'intero impianto della

sicurezza aziendale, la prevenzione intesa come complesso di misure da attuare al fine di anticipare il potenziale sviluppo di un pericolo, parte da un'attenta valutazione dei possibili rischi presenti e passa attraverso l'elaborazione del Documento di Prevenzione fino ad arrivare alla progettazione di un vero e proprio studio programmatico, rivolto a monitorare, mantenere e migliorare nel tempo le condizioni di sicurezza all'interno di un'azienda.

La normativa italiana di riferimento per gli aspetti relativi alla Prevenzione sui Luoghi di Lavoro è il D.Lgs. 81/08 e, in particolare, gli articoli 31-35 che illustrano la struttura di un efficace Sistema di Prevenzione e Protezione, definendone competenze, requisiti e finalità, e illustrando nel dettaglio le linee guida affinché il servizio risulti adeguato alla struttura aziendale ed efficace nei confronti delle responsabilità attribuite. In campo Europeo la normativa di riferimento è la direttiva CE 89/391, in particolare nell'art. 13 in cui viene fornito il quadro generale per la gestione della prevenzione sui luoghi di lavoro, con specifico riferimento agli obblighi dei lavoratori (poi ripresi nell'art. 20 del Testo Unico); esistono poi anche delle direttive specifiche per l'analisi dei singoli rischi (rischi fisici, chimici, biologici...).

La salute sul posto di lavoro, oltre a essere un diritto del lavoratore, è un interesse sia per l'impresa, che in questo modo garantisce un ambiente sempre più confortevole e di conseguenza più produttivo, sia per la società nel suo insieme, che così sopporta costi sociali inferiori per infortuni e malattie professionali. I costi sociali, infatti, rappresentano la sommatoria dei costi per giornate di lavoro perse, cure mediche, premi assicurativi e risarcimenti, di cui il singolo infortunio o la singola malattia professionale sono soltanto un esiguo esempio. Il diritto alla salubrità del posto di lavoro e alla prevenzione di infortuni e malattie è, in definitiva, interesse della società tutta: imprese, sindacati, lavoratori e istituzioni statali e periferiche. Ciò che è importante è che, tramite opportune informazioni, la sicurezza sul posto di lavoro sia assimilata come comportamento assolutamente giusto e doveroso oltre che conveniente.

La gestione della salute e della sicurezza sul lavoro (S&SL) costituisce parte integrante della politica di gestione di Fanfani. La Direzione definisce e rende nota all'interno ed all'esterno dell'organizzazione la propria Politica della S&SL mediante il presente documento e la documentazione del Sistema di Gestione Aziendale. Fanfani, infatti, intende mettere a disposizione tutte le risorse necessarie al fine di predisporre luoghi di lavoro conformi alle prescrizioni legislative e, nel tempo, ha pianificato l'impegno per:

- il rispetto assoluto di tutte le normative vigenti in tema di salute e sicurezza dei lavoratori;
- la sensibilizzazione del personale sui temi di S&SL, al fine di promuovere la cultura della prevenzione e della partecipazione;
- elaborare procedure di sicurezza al fine di rispondere alle varie situazioni di emergenza;
- elaborare procedure per la gestione dei controlli interni in materia di S&SL;
- favorire la partecipazione e consultazione delle funzioni interne all'azienda che ricoprono ruoli che trasversalmente hanno impatto sui processi di S&SL;
- prevenire gli infortuni e danni alla salute dei lavoratori impegnandosi al continuo miglioramento della S&SL;
- garantire la migliore gestione della sorveglianza sanitaria per i lavoratori esposti a rischio;
- operare attraverso un Sistema di Gestione in cui lo scambio di informazioni e le sinergie tra le funzioni rappresentino valori strategici.

Per il raggiungimento degli scopi di cui sopra, considerato il nuovo disegno aziendale, Fanfani ha deciso di implementare un Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL) conforme ai requisiti della

norma UNI ISO 45001:2018. Il Sistema di gestione, documentato da Procedure Operative e dalla relativa Modulistica, è caratterizzato da una serie di definizioni di responsabilità, di processi e di risorse, finalizzati al raggiungimento degli Obiettivi previsti nel Programma di miglioramento per la gestione della sicurezza. La scelta di seguire una norma internazionale è dovuta alla volontà della Direzione di ottenere la certificazione del proprio sistema da parte di un ente terzo accreditato. Inoltre, al fine di favorire il pieno coinvolgimento nella pianificazione, attuazione e controllo degli aspetti aventi influenza sulla tutela della S&SL, sia dei lavoratori che di altre parti interessate, la Direzione ha inserito nell'organigramma la figura specifica del Responsabile del Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro (RSGSL), attribuendogli competenze e responsabilità nell'attuazione, controllo e mantenimento dell'efficace applicazione del SGSL.

Al fine di raggiungere i traguardi posti, la Direzione promuove una costante comunicazione e collaborazione, che si concretizza nella proposta di Azioni di Miglioramento al fine di garantire l'adeguatezza del SGSL all'organizzazione e ai suoi scopi. È di fondamentale importanza che tutto il personale, nell'ambito dei compiti assegnatigli, tenga sempre presenti i rischi associati alla propria attività e si comporti responsabilmente ponendo il massimo impegno nell'attuazione della presente politica.

L'impegno congiunto sulle tematiche sopra esposte fa parte di una visione più ampia affinché questi principi ed obiettivi siano tradotti in traguardi misurabili e periodicamente riesaminati per essere resi sempre più aderenti allo spirito di tutta l'Azienda.

### **Ambiente**

L'Organizzazione pone il proprio impegno in materia ambientale al pari di tutte le altre esigenze di tipo gestionale e organizzativo. Periodicamente e sistematicamente:

- pianifica e mette in atto gli obiettivi ambientali e i relativi traguardi
- controlla con continuità l'andamento di tali programmi, apportando, se necessario, le opportune azioni correttive

L'Organizzazione si impegna a tutelare e proteggere l'Ambiente valutando la gestione (o le modifiche) dei propri processi produttivi al fine di:

- ridurre ogni forma di impatto ambientale (produzione rifiuti, emissioni in atmosfera, gestione delle acque); nel dettaglio:
  - Riduzione del volume di rifiuti urbani prodotti secondo il coefficiente (Peso Rifiuti) / (Fatturato);
  - Riduzione del volume di Emissioni in Atmosfera secondo il coefficiente (Volume Emissioni) / (Fatturato);
  - Riduzione del volume di Acqua prodotta secondo il coefficiente (Volume Acqua) / (Fatturato);
- ottimizzare l'utilizzo di risorse energetiche, evitando gli sprechi, e utilizzando le migliori tecnologie disponibili
- orientarsi su forme di energia alternativa e a basso impatto ambientale
- individuare ed interpretare in modo adeguato le esigenze ed aspettative delle "parti interessate" e tradurle in adeguate specifiche di servizio/prodotto, salvaguardando al tempo stesso il risultato economico d'esercizio;

- assicurare il mantenimento del livello di qualità/ambiente stabilito per il servizio, attraverso la conformità alle specifiche, la gestione delle eventuali “Non Conformità” e la prevenzione delle possibili situazioni non conformi o non rispondenti alle necessità del Cliente;
- valutare l’impatto ambientale del servizio erogato dall’Azienda, al fine di garantire la corretta gestione ed esecuzione dei lavori, con particolare attenzione all’aspetto rifiuti;
- assicurare l’impegno alla protezione dell’ambiente, ivi comprese le attività di protezione dell’inquinamento;
- promuovere e verificare la formazione, l’addestramento e l’impiego ottimale delle risorse umane e tecnologiche dell’Azienda.

I suddetti obiettivi potranno essere raggiunti attraverso lo sviluppo di comportamenti, a cui è chiamato tutto il personale, attuati secondo i seguenti principi di garanzia alla base del Sistema di Gestione Integrato:

- la qualità, come elemento essenziale per la permanenza sul mercato, deve essere perseguita, monitorata e migliorata in ogni momento;
- il miglioramento continuo della qualità deve essere orientato alla prevenzione di situazioni non conformi, analizzando ed eliminando le cause che hanno determinato deviazioni fra i risultati prefissati e quelli ottenuti;
- il miglioramento della qualità deve essere perseguito mediante il coinvolgimento di tutto il personale impiegato nella Società che deve essere perfettamente al corrente delle necessità legate alla propria attività svolta in Azienda;
- il miglioramento continuo deve essere perseguito mediante lo studio di nuove soluzioni tecniche inerenti al servizio e mediante la ricerca di servizi, nuovi o alternativi, atti a soddisfare le nuove richieste della clientela.

L’Organizzazione, nel rispetto di leggi, regolamenti, ordini e discipline, ha come obiettivo primario la promozione dei livelli di qualità della vita umana, da realizzare attraverso la salvaguardia ed il miglioramento delle condizioni dell’ambiente e l’utilizzazione accorta e razionale delle risorse naturali.

L’Organizzazione:

- ricerca un dialogo aperto con il pubblico e le parti interessate al fine di far comprendere gli impatti ambientali delle attività e i propri principi ambientali;
- tiene in considerazione le richieste dei cittadini, delle organizzazioni sociali e sindacali, dei dipendenti e dell’autorità pubbliche;
- coopera con le autorità pubbliche nel gestire possibili situazioni di emergenza al fine di ridurre al minimo gli impatti sull’ambiente.

L’Organizzazione si impegna altresì a:

- assicurare un continuo monitoraggio del mercato, delle esigenze dei Clienti e delle “parti interessate”, per verificarne le necessità e pianificare le dovute strategie;
- divulgare e rendere operativa, a tutti i livelli aziendali, la Politica Integrata ed i suoi Obiettivi prefissati, mediante un’azione continua di informazione, motivazione ed addestramento;
- valutare l’efficacia del Sistema di Gestione Integrato mediante riesame sistematico e stabilire eventuali interventi e Azioni Correttive e/o di Miglioramento, atte a correggere gli eventuali scostamenti negativi rispetto agli Obiettivi prefissati, in funzione dell’evoluzione della situazione legislativa, normativa e tecnologica;

- identificare e valutare i rischi e le opportunità derivanti dall'attività aziendale;
- identificare le risorse ed i mezzi necessari per ottenere i livelli di qualità stabiliti.

Fanfani ritiene prioritario l'impegno ad orientare il proprio modello di crescita al pieno soddisfacimento delle attese dei clienti, alla compatibilità e alla sostenibilità ambientale, nel rispetto della salute dei propri collaboratori e degli altri interlocutori. Nel perseguimento di tali impegni, l'Organizzazione si propone di operare utilizzando un Sistema di Gestione Integrato al fine di realizzare con maggiore costanza ed efficacia, attraverso l'approccio per processi, il miglioramento continuo delle prestazioni.

Lo sviluppo e l'applicazione di un Sistema di Gestione Integrato costituisce il mezzo più adeguato per raggiungere e mantenere gli obiettivi ponendo come requisiti essenziali:

- l'impegno al rispetto della normativa applicabile sia per quanto concerne la qualità del prodotto e/o servizio erogato, sia per gli aspetti ambientale.
- la comunicazione all'esterno e all'interno della politica, degli obiettivi, dei programmi e delle prestazioni in materia di qualità e ambiente e il mantenimento di uno stretto e proficuo dialogo con le diverse parti interessate (clienti, dipendenti, autorità, enti di controllo ecc.).
- il rapporto di massima intesa con i fornitori al fine di valutarne e interpretarne correttamente le esigenze e poter operare al meglio.
- Il ricorso a fornitori qualificati per la gestione del processo di distribuzione del prodotto e/o di erogazione del servizio e per lo smaltimento dei rifiuti prodotti.
- L'attenzione alle risorse umane e la consapevolezza del loro ruolo nella dinamica aziendale, attraverso la formazione continua, lo sviluppo e l'aggiornamento di tutto il personale.

L'Organizzazione si impegna a rendere i propri dipendenti, collaboratori e tutte le parti interessate in generale, consapevoli dei rischi connessi con le attività operative al fine di metterli in condizione di operare responsabilmente e consapevolmente. L'Organizzazione promuove lo sviluppo professionale mediante interventi formativi, addestramento e sensibilizzazione della propria forza lavoro rispetto alle tematiche ambientali. L'Organizzazione si pone come obiettivo permanente il miglioramento continuo delle prestazioni del proprio Sistema di Gestione Ambientale. L'Organizzazione promuove azioni di monitoraggio e miglioramento delle performance sul processo di produzione dei rifiuti urbani e speciali, propri della specifica attività, oltre ai consumi energetici e idrici, alle emissioni di anidride carbonica, di gas serra, nonché sui processi di conservazione ed efficientamento dell'energia prodotta allo scopo di raggiungere obiettivi globali per affrontare i cambiamenti climatici.

La preliminare valutazione degli impatti ambientali connessi ai processi aziendali, le attività di verifica, interna ed esterna, e il riesame della Direzione sono gli strumenti che l'organizzazione mette in atto per migliorarsi costantemente. Lo strumento scelto per l'attuazione della propria Politica da parte dell'Organizzazione è un Sistema di Gestione delle problematiche ambientali conforme alla norma UNI EN ISO 14001: 2015.

## **Sostenibilità, Comunità, Territorio**

Fanfani si impegna quotidianamente per migliorare la qualità della vita dei propri dipendenti e dei propri clienti, offrendo loro un'esperienza di salute di eccellenza, a prezzi adeguati. Agire in modo sostenibile sotto il profilo economico, sociale e ambientale è un valore che Fanfani sente proprio e che ha caratterizzato la sua storia fin dalla fondazione.

Fanfani agisce con la convinzione che la creazione di valore sostenibile e duraturo nel tempo debba essere perseguita nel rispetto dei principi etici di legalità e correttezza, integrità e onestà, imparzialità e trasparenza, in un'ottica di miglioramento continuo, di efficienza operativa e di economicità gestionale. Fanfani, a tal proposito, ha deciso di aderire all'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e si impegna fortemente per contribuire in maniera tangibile al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.

Nel definire i propri principi Fanfani si ispira ai principali standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento, tra i quali:

- Il complesso regolatorio di tutte le norme ISO/UNI assunte e scelte per la definizione della propria *Total Quality Policy*;
- La Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite, comprensiva della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, della Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici e della Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali;
- I principi guida su imprese e diritti umani: Implementing the United Nations "Protect Respect and Remedy" Framework.
- La Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e le relative convenzioni applicabili;
- I 10 principi del Global Compact;
- Le Linee guida OCSE per le imprese multinazionali;
- I Sustainable Development Goals (SDGs) delle Nazioni Unite;
- I principi guida per la promozione della parità di genere Women's Empowerment Principles (WEPIs).

La Strategia si articola in milestone identificate come prioritarie per l'Organizzazione: i Clienti, le Persone, l'Ambiente, i Fornitori e la Comunità, che rappresentano anche i principali stakeholder di Fanfani, i cui interessi, aspettative ed esigenze devono costantemente essere la direttrice di tutte le decisioni aziendali.

### *Clienti*

Fanfani è consapevole del proprio ruolo nella vita dei pazienti e clienti e si impegna a contribuire positivamente alle loro scelte di salute, di prevenzione, diagnostica e benessere. In un'ottica di miglioramento continuo dei processi, dei servizi e dei prodotti, Fanfani si impegna ad offrire al cliente una esperienza ed un percorso di qualità. Fanfani si impegna, inoltre, a garantire la trasparenza e l'ascolto nel rapporto con tutti i clienti e a migliorare di continuo la propria capacità di soddisfare le loro esigenze, offrendo prodotti e servizi di eccellenza e personalizzati in base ai diversi stili di vita e livelli di bisogno. Fanfani è costantemente impegnato nella riformulazione dell'offerta di mercato al fine di rispettare la crescente sensibilità dei clienti alle tematiche socio-ambientali, promuovendo così l'integrazione di criteri di sostenibilità nelle scelte quotidiane.

### *Persone*

Fanfani è consapevole che le persone rappresentano il motore dell'impresa e il canale attraverso il quale offrire una esperienza di qualità e generare nuove idee. Fanfani ritiene quindi che la capacità di attrarre e trattenere i migliori talenti sia determinante per creare valore nel lungo periodo; per questo si impegna a valorizzare le proprie risorse umane a partire dal processo di selezione e lungo tutto il percorso di carriera, investendo nel loro benessere e sviluppo professionale. In particolare, Fanfani considera la formazione e

l'aggiornamento delle competenze dei propri dipendenti elementi indispensabili per il proprio successo e la propria competitività; a tal fine, promuove l'apprendimento continuo e progetta percorsi di formazione volti ad arricchire competenze e capacità e a favorire la crescita professionale, accompagnando i propri dipendenti nella costruzione del loro futuro. Fanfani si impegna inoltre a promuovere l'inclusione e la valorizzazione delle diversità attraverso l'adozione di programmi e politiche specifici, nonché lo sviluppo di sistemi di ascolto che favoriscano il dialogo e la collaborazione, con l'obiettivo di offrire a tutti i dipendenti un ambiente di lavoro sereno e stimolante, all'interno del quale ognuno possa sentirsi a proprio agio e dedicarsi al proprio lavoro nelle migliori condizioni possibili. Alla base delle attività aziendali, inoltre, permane l'impegno costante e inderogabile a garantire la sicurezza sul lavoro attraverso l'adozione di idonee politiche, promuovendo la cultura della prevenzione e della gestione dei rischi e coinvolgendo e sensibilizzando tutto il personale a una partecipazione attiva e responsabile.

### *Ambiente*

Fanfani è consapevole che le attività di produzione ed erogazione di attività e servizi determinano degli impatti sull'ambiente e per questo investe importanti risorse per migliorare le proprie performance ambientali. Fanfani, pertanto, si avvale di tecnologie sostenibili per ridurre i rischi associati al cambiamento climatico grazie all'utilizzo di energia rinnovabile e al miglioramento dell'efficienza energetica degli impianti. Allo stesso tempo, Fanfani si impegna a misurare gli impatti dei propri servizi e prodotti lungo l'intero ciclo di vita, nella costante ricerca di strategie finalizzate alla diminuzione degli impatti ambientali delle confezioni ripensando i prodotti, studiando valide alternative e attivando nuovi strumenti operativi in grado di migliorare e affinare le attività di ricerca di packaging sempre più sostenibili.

### *Fornitori*

Eccellenza per Fanfani significa qualità e sicurezza del servizio offerto, ma anche impegno a promuovere una catena di fornitura attenta e rispettosa dei diritti dei lavoratori, dell'ambiente e degli esseri viventi in generale. I fornitori diventano così partner strategici con cui Fanfani, per raggiungere i propri obiettivi, intende instaurare rapporti di fiducia che durino nel lungo periodo, nonché favorirne il dialogo e la collaborazione reciproca. L'attenzione a una gestione responsabile della filiera parte fin dalla fase di selezione del fornitore e si estende continuamente nel tempo, attraverso attività periodiche di dialogo, supporto e controllo. In questo modo Fanfani si impegna a perseguire il rispetto dei più alti standard etici di tutela dei diritti umani e della dignità della persona lungo tutta la catena di fornitura, utilizzando materie prime provenienti da filiere gestite eticamente, che garantiscano il rispetto di requisiti di sostenibilità ambientale e sociale, incluso il benessere naturale. Il Gruppo è inoltre attento alla promozione delle eccellenze di impresa del territorio e alla scelta di fornitori locali che garantiscono, grazie a una filiera sempre più corta, maggiore interrelazione, ascolto del bisogno ed economicità.

### *Comunità*

Fanfani sostiene fattivamente la crescita economica e sociale delle comunità, generando opportunità di lavoro e contribuendo allo sviluppo economico dei territori in cui è presente. Fanfani è da sempre impegnato nell'implementare interventi sul territorio volti ad accrescere lo sviluppo e il benessere non solo di salute ed economico, ma anche sociale e culturale delle comunità, attraverso sponsorizzazioni, raccolte fondi e campagne a sostegno della ricerca e della divulgazione scientifica, donazioni a favore delle comunità locali in difficoltà. Fanfani contribuisce inoltre all'istruzione delle nuove generazioni e alla tutela della bellezza e delle tradizioni del territorio, attraverso progetti di salvaguardia dei beni artistici e di recupero delle aree dismesse.

**Pari Opportunità, Diversity and Inclusion**

Fanfani riconosce l'uguaglianza di genere come un elemento imprescindibile di civiltà e di affermazione dei diritti universali dell'umanità oltre che un fattore strategico per l'aumento della creazione di valore e per lo sviluppo dell'azienda. Al fine di ottenere e mantenere la parità di genere in azienda Fanfani impegna il management, i dipendenti e tutti gli stakeholder ad adottare prassi, linguaggi e comportamenti che perseguano tale obiettivo e valorizzino le diversità personali.

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere e per la Diversity and Inclusion di Fanfani sono:

- Imparzialità e inclusività
- Correttezza e trasparenza
- Valorizzazione del personale
- Tutela della persona
- Contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione

L'attenzione con la quale Fanfani concentra i propri impegni è ispirata - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

Per raggiungere tale obiettivo la Direzione ha definito una politica aziendale per la parità di genere impegnandosi:

- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di crescita professionale, garantendo pari opportunità a tutto il personale;
- a comunicare internamente ed esternamente, anche attraverso attività di marketing e di pubblicità, la volontà di perseguire la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e a supportare l'empowerment femminile, facendo accrescere la consapevolezza delle capacità delle donne oltre alla possibilità di partecipare e condividere le responsabilità al pari degli uomini e con la società stessa, liberandosi da presupposti culturali e sociali e ruoli prefissati;
- in una governance dell'organizzazione volta a definire gli adeguati presidi organizzativi e la parità di genere nella leadership aziendale di alto livello;
- a processi HR relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
- alla opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda; promuovendo l'educazione, la formazione e lo sviluppo personale delle donne e l'autonomia;
- alla equità remunerativa per genere;
- alla tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.
- ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle

performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;

- a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

Fanfani attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende e imprenditori altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere.

In particolare, l'azienda per ottenere gli obiettivi:

- rifiuta ogni tipo di violenza e prevaricazione di genere, non tollera e punisce questi atteggiamenti e ne favorisce la denuncia.
- sostiene attività sociali e sportive ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione
- promuove politiche attive per la parità di genere e l'inclusione mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media;
- misura e riporta i progressi nel raggiungimento della parità di genere.

La medicina di genere (MdG) o, meglio, la medicina genere-specifica è definita dall'Organizzazione mondiale della sanità (OMS) come lo studio dell'influenza delle differenze biologiche (definite dal sesso) e socioeconomiche e culturali (definite dal genere) sullo stato di salute e di malattia di ogni persona. Una crescente mole di dati epidemiologici, clinici e sperimentali indica l'esistenza di differenze rilevanti nell'insorgenza, nella progressione e nelle manifestazioni cliniche delle malattie comuni a uomini e donne, nella risposta e negli eventi avversi associati ai trattamenti terapeutici, nonché negli stili di vita e nella risposta ai nutrienti. Anche l'accesso alle cure presenta rilevanti diseguaglianze legate al genere.

Riconosciamo pertanto il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle Risorse Umane che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda. Riteniamo che si debba raggiungere la creazione di una 'leadership pipeline' maggiormente equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di entrambi i generi vengono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione. Creare una cultura di parità di genere è alla base della strategia human capital fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

### **Anticorruzione**

Fanfani ha una posizione di assoluta intransigenza nei confronti di qualsiasi forma di corruzione nei rapporti con tutti i propri interlocutori, pubblici e privati. In tal senso, la Società, consapevole che la corruzione rappresenta un pesante ostacolo allo sviluppo economico, politico e sociale, si impegna a contrastare e prevenire ogni forma di corruzione e vieta a tutti coloro che, a qualsiasi titolo o livello,

lavorano, collaborano o agiscono in nome o per conto di Fanfani di tenere condotte o comportamenti che possono determinare, promuovere o anche solo facilitare fenomeni corruttivi, in via diretta o anche indiretta (per il tramite di soggetti terzi).

La Società si impegna al rispetto nelle norme di legge in materia di anticorruzione e agli ulteriori principi e requisiti cui si è volontariamente vincolata attraverso l'adozione di un Codice e della presente politica anticorruzione.

La Società richiede a tutti i propri Dipendenti, Amministratori, Dirigenti, Collaboratori a qualsiasi titolo che agiscano in nome o per conto della Società, o nell'interesse di quest'ultima (cd. "Destinatari") di rispettare, osservare ed applicare le norme di legge, la politica aziendale, le regole e i protocolli in materia di anticorruzione adottati da Fanfani e a comportarsi in conformità a quanto da essi stabilito.

L'impegno di Fanfani contro la corruzione proibisce inoltre ai "Destinatari", come sopra definiti, di richiedere, promettere, offrire oppure ricevere omaggi, regalie o benefici, potenziali o effettivi, da parte di o a soggetti esterni alla Società, siano essi pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, rappresentanti di governo, pubblici dipendenti o privati cittadini, sia italiani che di altri Paesi, tali da determinare una condotta illecita o, comunque, tali da essere interpretati da un osservatore imparziale, come finalizzati al conseguimento di un vantaggio, anche non economico, ritenuto rilevante dalla consuetudine e dal convincimento comune, inteso anche come facilitazione, o garanzia del conseguimento, di prestazioni comunque dovute nelle attività d'impresa.

Allo scopo di dare concreta attuazione alla propria Politica anticorruzione, Fanfani ha stabilito e mantiene attivo un sistema di gestione per la prevenzione della corruzione in conformità alla norma ISO 37001 e ha nominato una Funzione per la prevenzione della corruzione, dotandola del ruolo, dell'autonomia e indipendenza necessari all'assolvimento dei propri compiti.

La Società persegue il miglioramento continuo dei processi di gestione, controllo e prevenzione dei rischi di corruzione, riconoscendo e attribuendo priorità ai seguenti ambiti di intervento:

- diffusione della cultura della compliance e dell'etica del business all'interno e all'esterno dell'organizzazione
- incremento della consapevolezza del personale interessato sui rischi di corruzione associati alla propria attività e sul ruolo svolto per affrontare tali rischi
- prevenzione e controllo dei conflitti di interesse
- ottimizzazione sistemi di tracciabilità dei controlli anticorruzione in ottica integrata con i processi aziendali
- allineamento dei fornitori e dei consulenti della Società con i principi e le previsioni della Politica anticorruzione.

Con la presente politica proibiamo espressamente qualsiasi tentativo di corruzione da parte di tutti coloro che operano per nostro conto, anche qualora questo possa portare un significativo interesse o vantaggio per la nostra azienda. Questo sia per la corruzione cosiddetta "attiva" (ovvero da parte di soggetti che operano per nostro conto verso soggetti esterni) sia per la corruzione "passiva" (ovvero da parte di soggetti esterni verso soggetti che operano per nostro conto). Ci impegniamo ad assicurare la piena e sistematica conformità di tutti i servizi erogati ai nostri clienti ai requisiti cogenti, regolamentari, contrattuali, tecnici

applicabili in materia di anticorruzione. Abbiamo adottato un codice etico per la prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01, inclusi i reati di corruzione. Tale codice etico è disponibile sul nostro sito internet.

Ci impegniamo a perseguire obiettivi di prevenzione della corruzione in conformità ai requisiti cogenti applicabili. I nostri obiettivi includono:

- obiettivi di compliance ai requisiti cogenti e regolamentari applicabili per la prevenzione della corruzione;
- obiettivi di prevenzione della corruzione declinati rispetto a specifiche categorie di business associates (clienti, fornitori, business partners, collaboratori, società partecipate, consorziati, pubblici ufficiali, autorità di vigilanza e di controllo).
- obiettivi di trasparenza ed eticità nella gestione finanziaria, nella gestione commerciale ed operativa, nella gestione degli stakeholders.

Al fine di perseguire i nostri obiettivi di prevenzione della corruzione, pianifichiamo e perseguiamo obiettivi di controllo operativo per il trattamento dei rischi di corruzione. Inoltre, abbiamo adottato un sistema di gestione per la prevenzione della corruzione conforme allo standard ISO 37001. Il nostro Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione è stato integrato nel più generale sistema di gestione aziendale ed è stato pianificato in modo da considerare aspetti di Governance e di Sistema di Controllo Interno, aspetti di Risk Management (con riferimento alle linee guida dello standard ISO 31000) e aspetti di Compliance (con riferimento alle linee guida dello standard ISO 19600).

Abbiamo nominato una funzione di conformità per la prevenzione della corruzione (antibribery compliance function) che, in qualità di membro dell'Organismo di Vigilanza, collabora con gli altri membri per assicurare la conformità del sistema di gestione anticorruzione ai requisiti dello standard ISO 37001, informare e sensibilizzare gli stakeholders per la prevenzione della corruzione, relazionare sulle prestazioni del sistema di gestione anticorruzione alla direzione.

Ci impegniamo a adeguare e a migliorare continuamente il nostro Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione e a sensibilizzare e formare i nostri stakeholders in merito alla sua corretta applicazione.

La violazione o l'inosservanza della presente Politica comporta l'applicazione di sanzioni secondo quanto stabilito dalle norme in materia o da accordi contrattuali.

La Società incoraggia la segnalazione in buona fede di casi sospetti di corruzione o di tentativi di corruzione, garantendo la tutela sotto ogni forma del segnalatore.

### **Privacy e gestione del dato e delle informazioni**

Ci impegniamo ad assicurare la piena e sistematica conformità di tutti i servizi erogati ai nostri clienti ai requisiti cogenti, regolamentari, contrattuali, tecnici applicabili in materia di sicurezza delle informazioni, incluse le informazioni classificate come dati personali in conformità al GDPR. Abbiamo adottato una specifica politica per protezione dei dati personali in conformità al GDPR. Tale politica costituisce parte integrante della presente politica ed è disponibile sul nostro sito internet.

Ci impegniamo a perseguire obiettivi di sicurezza delle informazioni e di protezione dei dati personali in conformità ai requisiti cogenti applicabili. I nostri obiettivi per la sicurezza delle informazioni si declinano

in obiettivi di preservazione di riservatezza, integrità e disponibilità delle informazioni; in aggiunta, possono essere coinvolte anche altre proprietà quali autenticità, responsabilità, non misconoscimento e affidabilità.

Obiettivi di riservatezza: le informazioni non sono rese disponibili o divulgate a individui, entità, o processi non autorizzati.

Obiettivi di Integrità: salvaguardare l'accuratezza e la completezza dei beni.

Obiettivi di disponibilità: essere accessibile e utilizzabile su richiesta di un'entità autorizzata. Gli obiettivi di disponibilità includono obiettivi di resilienza. Abbiamo adottato una specifica politica per la continuità operativa.

Al fine di perseguire i nostri obiettivi di sicurezza delle informazioni, pianifichiamo e perseguiamo obiettivi di controllo operativo per il trattamento dei rischi di sicurezza delle informazioni.

Al fine di perseguire i nostri obiettivi per la Sicurezza delle Informazioni abbiamo adottato un sistema di gestione per la Sicurezza delle Informazioni conforme allo standard ISO 27001.

Il nostro Sistema di gestione per la Sicurezza delle Informazioni è stato integrato nel più generale sistema di gestione aziendale ed è stato pianificato in modo da considerare aspetti di Governance e di Sistema di Controllo Interno, aspetti di Risk Management (con riferimento alle linee guida dello standard ISO 31000) e aspetti di Compliance (con riferimento alle linee guida dello standard ISO 19600).

Ci impegniamo ad adeguare e a migliorare continuamente il nostro Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni e a sensibilizzare e formare i nostri stakeholders in merito alla sua corretta applicazione.

Le violazioni della presente politica e del sistema di gestione per la sicurezza delle informazioni da questa richiamato implicano l'applicazione di provvedimenti disciplinari, inclusa la risoluzione di rapporti contrattuali in essere ed il decadimento della qualifica di consorziato.

## **Responsabilità e Impegni**

La Direzione dà evidenza del suo impegno diretto nello sviluppo e nel miglioramento del "Sistema di Gestione Integrato della Qualità" attraverso iniziative che sono documentate in atti e che sono sistematicamente sostenute dalla stessa Direzione; esse comprendono:

- comunicazione a tutti i collaboratori dell'importanza di una gestione per la qualità efficace e di ottemperare ai requisiti legali (es. accreditamento) e del Sistema di Gestione per la Qualità;
- definizione della politica e degli obiettivi della Qualità, compatibilmente con il contesto e con gli indirizzi strategici dell'organizzazione;
- conduzione di riesami sistematici del Sistema di Gestione per la Qualità;
- assicurazione dell'integrazione dei requisiti del Sistema di Gestione per la Qualità nei processi di business dell'organizzazione;
- promozione dell'approccio per processi e del risk-based thinking;
- allocazione di adeguate risorse umane e strumentali;
- assicurazione che il Sistema di Gestione per la Qualità consegua i risultati attesi e punti al miglioramento continuo;

- fornitura di sostegno ai ruoli gestionali per dimostrare la loro leadership, come essa si applica alle rispettive aree di responsabilità.

Fanfani, per la determinazione dell'assetto organizzativo e la definizione dei processi di erogazione dell'attività sanitaria, si ispira ai seguenti principi:

- Etica dell'organizzazione
- Qualità delle prestazioni e verifica dei risultati
- Innovazione scientifica
- Efficienza e responsabilità attribuite a livello dirigenziale
- Sviluppo professionale
- Focalizzazione sul cliente
- Rispetto delle normative e linee guida scientifiche di riferimento

A tal fine la Direzione destina risorse atte a:

- monitorare continuamente il grado di attenzione del personale delle aziende rispetto le attese dei propri clienti, valutando le eventuali segnalazioni manifestate dagli stessi;
- determinare ed affrontare i rischi e le opportunità che possono influenzare la conformità di prodotti e servizi e la capacità di accrescere la soddisfazione del cliente;
- effettuare interviste di mercato per determinare il grado di soddisfazione dei propri clienti.

La Direzione, infine, si impegna a rendere operativa e mantenere attiva la presente Politica, comunicandola a tutto il personale e alle parti interessate che ne facciano richiesta; la sua adeguatezza è valutata periodicamente in occasione del Riesame della Direzione.

La Politica della Qualità Totale è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

## Il nostro impegno

Da oltre 70 anni il nostro impegno è stato quella di essere un punto di riferimento per i nostri stakeholder nella narrazione del progetto di salute di un territorio, di una comunità, nel fluire di un progresso incessante che ha trasformato la fisionomia del progetto dalla sua nascita ad oggi, offrendo sempre eccellenza, qualità, sicurezza, innovazione e affidabilità.

Per "stakeholder" intendiamo: dipendenti, comunità locali, clienti, fornitori, istituzioni, soci, organizzazioni, società, associazioni e concorrenti. Per noi è importante valorizzare ogni parte della catena del processo, dal pensiero interno al fornitore, alle nostre persone, fino al paziente/cliente finale, e non solo: per noi anche l'ambiente, la biodiversità, l'acqua e il clima rappresentano attori fondamentali e devono essere preservati e valorizzati non solo per noi, ma soprattutto per le future generazioni. Per questo, lavoriamo giorno per giorno per continuare ad essere un'azienda di riferimento e che fa opinione, rafforzando la nostra posizione e la competitività non solo locale, attraverso processi di integrazione, cooperazione e trasformazione. La sinergia con i nostri stakeholder è e sarà fondamentale per avanzare nella nostra agenda sostenibile.

I nostri standard e le nostre policy sono in linea con l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, sui Sustainable Development Goals (SDGs), che da sempre caratterizzano la nostra attività. Dialoghiamo e collaboriamo

con le nostre controparti per condividere e valorizzare gli standard che volontariamente seguiamo e che siamo convinti possano cambiare l'andamento del mercato di riferimento rendendolo ancor più responsabile. Ciò sarà possibile solo attraverso una obiettiva collaborazione e una trasparente informazione, che permetteranno l'incremento di pratiche migliori.

Per noi il Rapporto di Sostenibilità rappresenta lo strumento attraverso il quale comunicare ai nostri stakeholder i risultati del nostro percorso di sostenibilità. Il nostro Rapporto di Sostenibilità si basa sul Global Reporting Initiative (GRI), versione Core, ed è in linea con il Global Compact delle Nazioni Unite e gli SDGs. I riferimenti ai GRI Standards sono riportati nella tabella finale GRI Content Index.



## ESG per noi:

- **Governance:** Abbiamo aggiornato la nostra mission, la vision, i nostri valori su cui ispiriamo il nostro Progetto. Abbiamo scelto principi primi di etica, responsabilità sull'oggi e sul domani, di trasparenza, di inclusione delle diversità, di parità, di tutela delle informazioni e della privacy dei nostri pazienti, di partecipazione dei nostri stakeholders, partendo dai dipendenti e dai pazienti, favorendo l'ascolto continuo e la raccolta del feedback.
- **Ambiente:** Abbiamo investito risorse (umane, economiche, logistiche) per cristallizzare tutti i processi di lavoro e valutarne il miglioramento in termini di efficacia, efficienza, sostenibilità, riducendo la nostra impronta e analizzando il nostro impatto sull'aria, il clima, l'acqua, la biodiversità, anche nelle nostre pratiche commerciali. Stiamo lavorando sulla qualificazione dei fornitori, sulla scelta dei materiali, sull'impatto delle strutture, delle emissioni e dell'uso di risorse ed energia, nonché i canali di trasporto/distribuzione e della catena di approvvigionamento.

- I nostri Pazienti: Abbiamo scelto il driver della digitalizzazione come forma di trasformazione della Customer Experience, aumentando l'accessibilità, la trasparenza sulle prestazioni e le tariffe, la raggiungibilità fisica e virtuale di strutture e informazioni diagnostiche, il contatto con i professionisti medico-sanitari per consulenze pre/post prestazione e l'accompagnamento lungo l'intero percorso di salute. Abbiamo scelto il driver della ristrutturazione continua degli spazi e dei luoghi di cura come leva di miglioramento della Customer Journey. Abbiamo scelto di valutare continuamente i nostri servizi e i nostri prodotti, valutando il reale valore aggiunto per la vita dei nostri pazienti. Abbiamo scelto un tono di voce responsabile ed etico nella comunicazione, nel pieno rispetto della privacy e della sicurezza dei dati, favorendo ogni canale di gestione e rilascio del feedback.
- Lavoro: Abbiamo disegnato un modello organizzativo chiaro e utilizzabile, funzionale alla dinamicità del business di riferimento; abbiamo scelto di coinvolgere attivamente la forza lavoro nel cambiamento atteso; abbiamo attivato opportunità di formazione e consolidato l'interesse dell'Azienda al miglioramento continuo; abbiamo aperto forme di condivisione per la valutazione di forme di flessibilità del lavoro; abbiamo costruito azioni concrete e in continuo aggiornamento per la tutela della salute dei lavoratori, della sicurezza dei luoghi di cura e il miglioramento delle condizioni generali di lavoro.
- Comunità e territorio: Valutiamo il nostro contributo al benessere economico e sociale delle comunità e del territorio a cui apparteniamo, con il fine di consolidare e potenziare le relazioni istituzionali e umane, di favorire l'accessibilità di tutte le comunità culturali, di partecipare alle istanze dei segmenti sociali e della loro diversificazione del bisogno, di restituire al territorio (in ogni forma, non solo economica) risposte di benessere e di salute.

Su questi "pillar" abbiamo costruito il nostro impegno quotidiano.

## Sostenibilità

Ci ispiriamo ai principi di conformità, eticità, trasparenza, confidenzialità ed integrità, adottando i più elevati standard e linee guida internazionali nella gestione delle proprie attività in tutti i contesti in cui operiamo. Consideriamo la sostenibilità come il motore di un processo di miglioramento continuo che garantisce i risultati nel tempo ed il rafforzamento delle performance economiche e della nostra reputazione. La salvaguardia dell'ambiente, la tutela e la promozione dei diritti umani, il rispetto di standard del lavoro sicuri ed equi, anche attraverso l'innovazione tecnologica, rappresentano i principi fondanti del nostro modo di operare, in linea con l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite è stata presentata nel 2015. Rappresenta un'importante presa di consapevolezza dell'intera comunità internazionale che si è finalmente impegnata nel collaborare e nel lavorare ogni giorno per raggiungere i 17 obiettivi comuni.

Per questo supportiamo l'iniziativa, in linea con i valori della nostra azienda in una visione olistica di sostenibilità, dove ogni singolo obiettivo deve essere considerato.



I parametri che un'azienda deve tenere in considerazione per realizzare strategie sostenibili sono racchiusi nell'acronimo ESG (Environmental, Social and Governance). Per sostenibilità aziendale non si intende infatti solo lo sforzo per salvaguardare l'ambiente, ma anche la capacità di operare tenendo in considerazione altre variabili come il contesto sociale in cui l'azienda opera e le persone che lavorano nell'impresa. Nel dettaglio:

- a. **Sostenibilità ambientale:** Il concetto di sostenibilità ambientale aziendale si basa sui criteri "Environmental", i quali prendono in considerazione il modo in cui un'azienda contribuisce alle sfide ambientali e al contrasto del cambiamento climatico. Un'azienda sostenibile è infatti in primo luogo un'azienda rispettosa dell'ambiente, il che si traduce, per esempio, in azioni virtuose volte a:
  - ridurre le emissioni inquinanti;
  - utilizzare le energie rinnovabili;
  - diminuire l'impatto ambientale;
  - contenere il consumo di acqua (e delle altre risorse del Pianeta);
  - smaltire attentamente i rifiuti;
  - adottare soluzioni di economia circolare.
- b. **Sostenibilità sociale:** Il concetto di sostenibilità sociale aziendale è fondato sui criteri "Social", che hanno a che vedere con il modo in cui l'impresa si relaziona con il tessuto sociale in cui opera. L'obiettivo è quello di adottare un modello di sviluppo aziendale che abbia un impatto positivo sulla collettività. Ecco allora che un'impresa attenta alla sostenibilità sociale avrà a cuore temi quali:
  - la sicurezza sul lavoro;
  - i diritti dei lavoratori;
  - l'uguaglianza e la giustizia sociale;
  - il benessere e l'inclusione delle persone che lavorano in azienda.
- c. **Sostenibilità economica:** Con sostenibilità economica aziendale si fa riferimento ai criteri di "Governance", i quali analizzano il modo in cui un'azienda è amministrata e all'etica delle decisioni prese. Un'impresa sostenibile è infatti un'impresa in grado di produrre valore per la collettività, per l'organizzazione e per tutti gli stakeholder interessati dall'attività dell'azienda, agendo con l'obiettivo di produrre profitti in modo etico. Per raggiungere questo scopo, un'azienda sostenibile:
  - investe in innovazione, tecnologia, digitalizzazione e ricerca;
  - paga adeguatamente il personale e i fornitori;
  - ha una politica di prezzi equa;

- privilegia materie prime certificate e del territorio;
- contribuisce allo sviluppo dell'economia locale;
- realizza prodotti e servizi utili e in grado di migliorare la vita dei consumatori.

## Valore della Sostenibilità

Dimostrare di essere un'azienda orientata alla sostenibilità significa anche aver accesso a finanziamenti pubblici agevolati e dedicati, oltre ad avere una maggiore probabilità di ottenere investimenti privati. Sono infatti sempre più numerosi i fondi di investimento che concentrano i propri investimenti sulle imprese attente ai criteri ESG. Non solo, nel tempo è cresciuto anche il numero dei consumatori attenti all'ambiente e che nelle loro scelte di acquisto privilegiano aziende, prodotti e servizi che sposano la loro filosofia green. Si pensi infatti che in base ai dati di GfK Sustainability (ricerca Who cares, Who does) il 34% degli italiani dichiara di essere disposto a cambiare le proprie abitudini se questo serve per migliorare l'impatto ambientale.

Gli sforzi dell'UE nel sensibilizzare le aziende al rispetto dell'ambiente e dei diritti umani sono incessanti, nonostante la pandemia e la guerra russo-ucraina abbiano reso ancora più complicato raggiungere gli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile.

Fra le ultime iniziative, merita di essere ricordata la proposta di Direttiva sulla due diligence di sostenibilità aziendale presentata dalla Commissione a febbraio 2022 che impone un dovere di due diligence per le grandi aziende (con oltre 500 dipendenti e un fatturato netto di oltre 150 milioni di euro), al fine di promuovere comportamenti aziendali sostenibili e responsabili lungo l'intera supply chain. La proposta prevede l'introduzione dell'obbligo per le aziende di esercitare la dovuta diligenza allo scopo di individuare, prevenire, attenuare e tenere conto di danni esterni derivanti da impatti negativi sui diritti umani e sull'ambiente non solo nelle proprie operazioni, ma anche in quelle delle controllate e della catena del valore globale, con l'obbligo di porre fine alle situazioni che generino impatti negativi. L'approvazione di questa proposta di direttiva rappresenta un altro passo in avanti verso una maggiore responsabilità di impresa.

## Comunicare la sostenibilità aziendale nella rendicontazione

Per incentivare l'attenzione alla sostenibilità, il legislatore ha previsto l'obbligo per alcune specifiche aziende di redigere la dichiarazione non finanziaria, in cui vengono elencate e misurate le azioni messe in atto per una crescita sostenibile e in accordo con i criteri ESG, ma anche le imprese che non sono obbligate a pubblicare la rendicontazione non finanziaria hanno tutto l'interesse a comunicare il proprio impegno per uno sviluppo sostenibile attraverso la diffusione volontaria di un bilancio di sostenibilità.

Rispettare i criteri ESG, infatti, per un'azienda non vuole soltanto dire fare la propria parte per uno sviluppo sostenibile, ma anche attrarre investitori e accedere a finanziamenti agevolati, a tutto vantaggio della possibilità di crescita e sviluppo dell'azienda stessa.

Non è infatti un caso che sempre più gestori di fondi orientino i loro investimenti verso quelle imprese che dimostrino un reale impegno verso la sostenibilità aziendale. Ecco perché rendicontare, misurare e comunicare questo impegno diventa un tema di grande attualità.

Nel preparare la documentazione non finanziaria, le imprese si possono rifare a criteri standard nazionali o internazionali come quelli identificati dal Global Reporting Initiative (GRI), un ente internazionale senza scopo di lucro istituito proprio per definire gli standard di rendicontazione della performance di qualunque organizzazione.

Gli standard GRI sono infatti organizzati in quattro serie che rispecchiano la suddivisione dei fattori ESG (ambientali, sociali e di gestione) a cui si aggiungono alcuni standard di livello più alto per la misurazione della sostenibilità aziendale in senso universale.

### **Materiality Assessment**

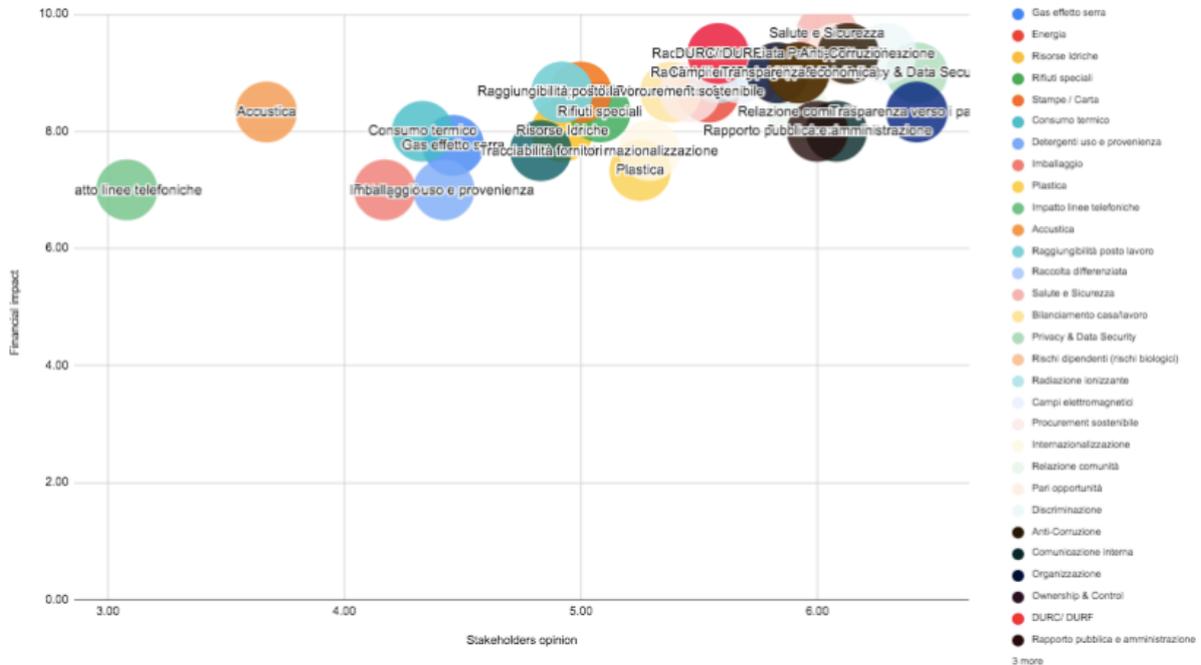
Il processo di Materiality Assessment è centrale nella redazione del Rapporto di Sostenibilità. Il processo metodologico ha integrato le seguenti fasi:

- **Identificazione:** Vengono identificati i temi significativi eseguendo un'analisi del contesto di attività e del nostro piano industriale
- **Prioritizzazione:** Sono stati identificati i temi che più che altri avranno un impatto fondamentale sia all'interno che all'esterno delle attività aziendali. Nel fare ciò è fondamentale il coinvolgimento dei nostri stakeholder e l'inclusione delle loro visioni nella nostra
- **Validazione:** Tutti i temi e gli aspetti identificati e prioritizzati nel rispetto del principio di "completezza".
- **Report**
- **Riesame:** Tutti questi valori, oltre ad essere stati fondamentali nella stesura del Rapporto, sono stati i temi cruciali per lo sviluppo del Piano Industriale 2020-2025.

L'analisi di materialità aiuta a individuare il percorso dell'istituto e la creazione di una cronologia. Per ogni fase devono essere scelti solo 3-4 temi materiali, per assicurare una gestione con massima attenzione. Concentrarsi su un numero limitato di temi materiali, consente di mettere in evidenza le questioni più rilevanti per l'organizzazione e gli stakeholder. Risorse e attenzione si concentrano sui problemi che hanno un impatto significativo sulla materialità doppia dell'istituto. In più il processo di miglioramento diventa più trasparente e i risultati più evidenti. Ciascun tema viene trattato fornendo informazioni dettagliati, senza disperdersi su una vasta gamma di argomenti. Tramite questi dati è più semplice misurare, monitorare e gestire i progressi nel tempo e ricevere feedback dagli stakeholder. In fin dei conti un tale approccio aiuta a focalizzare le risorse finanziarie, umane e temporali in modo efficiente sui temi giusti.

Gli impatti più importanti sono stati individuati tramite un'analisi di materialità basata su informazioni da parte del board, i dipendenti, gli shareholders, i competitori, clienti e l'impatto finanziario. La finalità è di verificare, valutare e pianificare le tematiche e gli impatti oggetto di questa rendicontazione. L'analisi di materialità verrà effettuata regolarmente per misurare e documentare i piani per il miglioramento continuo e l'identificazione delle priorità. Fanfani intende includere gli aspetti ambientali, sociali ed economici in questo processo di determinazione dei temi materiali.

## Materiality Matrix



Analisi di Materialità eseguita Maggio 2023

Affrontando questi temi, l'istituto garantisce trasparenza, fiducia e un futuro sostenibile per l'organizzazione.

### Coinvolgimento degli Stakeholders

Coinvolgere i nostri stakeholders rappresenta un passaggio fondamentale e costruttivo per comprendere le proprie performance attuali e future ma anche per cercare soluzioni per tutte quelle sfide che il nostro mercato sta affrontando. La valutazione delle nostre performance insieme ad una aggiornata valutazione sui temi fondamentali comuni e al dialogo, sono alla base del nostro lavoro quotidiano e della creazione di un valore condiviso nel lungo termine.

Regolarmente coinvolgiamo i nostri stakeholder, dal personale, a fornitori, clienti, comunità locali, istituzioni, associazioni, gruppi dell'industria, stampa, con l'obiettivo di trasmettere in maniera trasparente i nostri valori ed instaurare relazioni di fiducia e promotrici di uno sviluppo sostenibile del nostro settore.

Abbiamo costruito un modello di Qualificazione dei Fornitori che aggiorniamo con periodicità (almeno 3 volte all'anno) nel quale hanno importanza sostanziale gli impegni dei nostri fornitori sui temi di sostenibilità, tutela dell'ambiente, rispetto della diversità e inclusione, impegno su temi di anticorruzione e parità di genere.

Il punteggio ottenuto sul modello determina la prosecuzione o meno del nostro rapporto di partnership.

## Governance di Sostenibilità

La presenza della Commissione Sostenibilità è fondamentale per definire, monitorare ed applicare la strategia aziendale.

Il lavoro della Commissione Sostenibilità è supportato dall'Organismo di Vigilanza, in quanto compliance e sostenibilità devono viaggiare di pari passo. Questa sinergia ha l'obiettivo di rendere il lavoro di adeguata verifica ancor più vicino a tutti gli stakeholder, integrandolo ad un percorso di sostenibilità atto alla collaborazione e al supporto nell'ambito della Compliance verso i propri fornitori e clienti.

Avere una governance basata su principi di sostenibilità significa anche essere guidati da linee guida coerenti con una visione di sviluppo sostenibile olistica. Grazie all'implementazione delle sue policy, Fanfani persegue questa coerenza nello svolgere le sue attività e nelle relazioni con tutte le sue controparti.

## Trasparenza

Fanfani ha una posizione di assoluta intransigenza nei confronti di qualsiasi forma di corruzione nei rapporti con tutti i propri interlocutori, pubblici e privati. In tal senso, la Società, consapevole che la corruzione rappresenta un pesante ostacolo allo sviluppo economico, politico e sociale, si impegna a contrastare e prevenire ogni forma di corruzione e vieta a tutti coloro che, a qualsiasi titolo o livello, lavorano, collaborano o agiscono in nome o per conto di Fanfani di tenere condotte o comportamenti che possono determinare, promuovere o anche solo facilitare fenomeni corruttivi, in via diretta o anche indiretta (per il tramite di soggetti terzi).

La Società richiede a tutti i propri Dipendenti, Amministratori, Dirigenti, Collaboratori a qualsiasi titolo che agiscano in nome o per conto della Società, o nell'interesse di quest'ultima (cd. "Destinatari") di rispettare, osservare ed applicare le norme di legge, la politica aziendale, le regole e i protocolli in materia di anticorruzione adottati da Fanfani e a comportarsi in conformità a quanto da essi stabilito.

Allo scopo di dare concreta attuazione alla propria Politica anticorruzione, Fanfani ha stabilito e mantiene attivo un sistema di gestione per la prevenzione della corruzione (Mod. 231/2001), in conformità alla norma ISO 37001 e ha nominato una Funzione per la prevenzione della corruzione, dotandola del ruolo, dell'autonomia e indipendenza necessari all'assolvimento dei propri compiti.

Fanfani ha implementato:

- Codice Etico
- Sistema Disciplinare
- Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001
- Supply Chain Policy

Chiunque venga a conoscenza di una violazione, tentativo o sospetto di violazione del Modello o, più in generale, degli strumenti di Compliance adottati dalla Società, può scrivere a [organismo.vigilanza@istitutofanfani.it](mailto:organismo.vigilanza@istitutofanfani.it).

## Speak-up Policy

Per Fanfani rispettare le leggi e i regolamenti, lavorando con responsabilità etica nei confronti dei propri pazienti, clienti, dipendenti e partner commerciali è una priorità strategica.

Fanfani opera quotidianamente con lo scopo di creare un ambiente di lavoro improntato alla trasparenza e alla fiducia, promuovendo l'adozione di strumenti volti a prevenire, scoprire e comunicare condotte illecite e/o comunque poste in essere in violazione dei principi etici perorati da Fanfani nel rispetto della normativa applicabile, incoraggiando i propri legali rappresentanti, amministratori, dirigenti e dipendenti nonché tutti gli altri soggetti terzi che interagiscono con Fanfani a segnalare qualsiasi violazione rilevante di cui gli stessi vengano a conoscenza, senza timore di ritorsioni e con la garanzia della massima riservatezza e tutela del soggetto segnalante (c.d. whistleblowing). Per quanto sopra, Fanfani informa di aver adottato un sistema di segnalazione conforme alla disciplina dettata dal decreto legislativo n. 24/2023, attuativo della Direttiva Europea 2019/1937, che prevede un canale di comunicazione web e un canale telefonico gestiti da uno studio legale esterno.

Tutte le segnalazioni saranno trattate come riservate. Fanfani garantisce la massima protezione del segnalante da eventuali ripercussioni, discriminazioni o altre forme di ritorsione nei suoi confronti conseguenti alla segnalazione.

Possono essere oggetto di segnalazione le violazioni, accertate o per le quali sussiste un forte sospetto della normativa nazionale o internazionale applicabile, in particolare, in materia di corruzione, concussione, frode, pericolo per la salute e la sicurezza, conflitto di interessi, discriminazione, molestie, antitrust e concorrenza sleale, obblighi tributari, riciclaggio e tenuta dei libri e delle scritture contabili, violazione dei diritti umani, inquinamento dell'ambiente (aria, acqua, suolo, etc) nonché i comportamenti integranti taluno dei reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001, le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 (i.e. del Codice di Condotta di Fanfani, Linee Guida Anticorruzione e Sanzioni e le altre policy e linee guida interne).

Fanfani incoraggia a effettuare le segnalazioni ai predetti canali interni, poiché gli illeciti/le irregolarità che dovessero verificarsi nel contesto lavorativo possono mettere a rischio i valori aziendali fondamentali e gli elevati standard di etica e integrità delle Società.

Tuttavia, come previsto dal D.Lgs. 24/2023, i segnalanti possono rivolgersi all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), inviando la propria segnalazione per il tramite del canale esterno dalla stessa attivato (per i cui dettagli si rinvia alla pagina del sito istituzionale dedicata <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>), qualora ricorra una delle condizioni tassative di seguito enunciate:

- Il segnalante ha già effettuato una segnalazione attraverso il canale interno a cui non è stato dato seguito;
- Il segnalante ha fondato motivo di ritenere che una segnalazione interna possa determinare il rischio di ritorsione;
- Il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

### **Copertura Assicurativa**

- Sara Assicurazioni – Responsabilità Civile
- N. Polizza 50 43263FG
- RCT massimale per sinistro Euro 5.000.000,00
- RCO massimale per sinistro/persona Euro 5.000.000,00

## Documentazione Sanitaria

A seguito di eventuali richieste di acquisizione della documentazione sanitaria in nostro possesso (referti singoli, cartella sanitaria), Fanfani conferma il proprio impegno a fornire quanto atteso entro e non oltre 72 ore dalla ricezione dell'istanza.

## Principali attività di coinvolgimento dei nostri Stakeholder

### Government

- Riunioni periodiche
- Assemblea dei soci
- Rapporto di sostenibilità
- Rapporto annuale

### Istituzioni e Autorità Nazionali e Internazionali

- Incontri con rappresentanti politici e istituzionali locali, nazionali e internazionali su tematiche del settore
- Comunicazioni periodiche
- Collaborazione costante
- Visite presso la nostra sede

### Organizzazioni Volontarie e Associazioni di Categoria

- Supporto, adesione e partecipazione alle associazioni di categoria, anche con ruoli di coordinamento
- Collaborazioni e partenariati in progetti con multistakeholder, per la realizzazione di progetti di sostenibilità
- Partecipazione a tavole rotonde su tematiche del settore
- Comunicazioni periodiche
- Eventi, conferenze, seminari e iniziative di formazione su temi di sostenibilità: realizzazione di linee guida e condivisione di best practice
- Collaborazione costante
- Visite in azienda
- Rapporto di sostenibilità

### Concorrenti

- Incontri organizzati dalle associazioni di categoria

- Visite e comunicazioni
- Collaborazioni in progetti e tavole rotonde per la creazione di una filiera più sostenibile
- Rapporto di sostenibilità

### Management

- Riunioni mensili con la Direzione e i responsabili di Area/Funzione
- Organismo di Vigilanza
- Commissione di sostenibilità
- Supervisione e applicazione della strategia di sostenibilità e di business
- Rapporto di sostenibilità
- Rapporto annuale

### Università e Istituti Locali

- Supporto ricerca scientifica con università
- Supporto corsi di formazione locali del settore
- Incontri della Direzione con gli istituti di formazione locale
- Social network e sito web

### Comunità Locali

- Supporto iniziative ed eventi locali e nazionali in diversi ambiti
- Rapporto di sostenibilità
- Social network e sito web

### Clienti e Fornitori

- Comunicazioni aziendali
- Sondaggio di gradimento periodico
- Processo di due diligence on boarding
- Relazioni e confronti attraverso associazione dell'industria

- Rapporto di sostenibilità
- Politica della Qualità
- Social network e sito web
- Visite presso la nostra sede
- Visite ai nostri clienti e fornitori
- Comunicazione chiara e puntuale, aggiornata
- Collaborazione per una migliore sostenibilità nella filiera
- Codice etico e supply chain policy
- Servizio clienti e fornitori

## Personale

- Iniziative di comunicazione interna dedicate ai temi della salute e della

sicurezza come meeting in presenza, newsletter, sessioni formative

- Survey periodiche
- Training di aggiornamento e formazione
- Riunione di coordinamento tra vari reparti
- Eventi aziendali periodici per team building
- Rapporto di sostenibilità
- Social network e sito web
- Codice etico
- Sistema di welfare in progress

## Stampa

- Ufficio di relazione con la stampa
- Social network e sito web
- Rapporto di sostenibilità

## Global Statement

Il rispetto dei diritti umani in conformità con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e delle Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti delle persone con disabilità, nonché la promozione del benessere dei dipendenti, sono profondamente radicati nei valori e nei principi fondanti dell'azienda. Fanfani crede nello sviluppo sostenibile del business e considera il rispetto dei diritti umani e la corretta adesione ai diritti del lavoro come parte integrante del comportamento aziendale responsabile. L'Organizzazione richiede il massimo rispetto per le persone, lottando contro qualsiasi comportamento discriminatorio o che minacci la loro sicurezza. Crediamo fermamente che il capitale umano costituisca la risorsa più importante dell'azienda. La capacità di innovare e di perseguire l'eccellenza dipende dalle persone e dai collaboratori coinvolti nelle varie attività, insieme alle loro competenze e alla loro passione.

L'azienda, in coerenza con la missione ed i valori aziendali, ha assunto l'impegno di operare nel rispetto delle leggi nazionali in materia di lavoro e diritti dei lavoratori. A tal fine l'organizzazione ha implementato un sistema di gestione di responsabilità sociale conforme ai requisiti previsti dalla PAS 24000:2022.

Fanfani ritiene che l'applicazione di tale sistema di gestione sociale costituisca uno strumento di miglioramento costante del servizio e della reputazione aziendale con benefici per l'azienda, le persone in essa impiegate, il contesto di riferimento e i suoi stakeholders.

La Direzione si impegna a:

- garantire il monitoraggio periodico e il miglioramento continuo del sistema di Gestione di responsabilità sociale implementato
- sensibilizzare i fornitori sul rispetto dei requisiti previsti dalla PAS 24000
- comunicare agli stakeholders l'impegno in materia di responsabilità sociale

## Requisiti di Responsabilità Sociale

## Politica dei diritti umani

L'azienda si impegna a rispettare i diritti umani e a tal fine elabora e aggiorna periodicamente un'analisi dei rischi connessi ed effettua controlli periodici per evitare che le attività dell'organizzazione possano avere impatti negativi sui diritti umani.

## Lavoro Forzato o Obbligato

Fanfani non ricorre né dà sostegno ad alcun tipo di lavoro forzato o obbligato, non trattiene mai documenti d'identità originali e non richiede al personale deposito monetario, garanzie finanziarie o beni personali come condizioni di impiego. Fanfani assicura che nessuna commissione o costo relativo all'assunzione sia a carico del lavoratore.

La documentazione richiesta al lavoratore è limitata a quella necessaria per l'espletamento degli adempimenti contrattuali e di inizio/cessata collaborazione e non prevedono mai l'acquisizione di proprietà o documenti personali.

Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente, nessuno è vittima di minacce o intimidazioni per costringere a svolgere attività per l'azienda. Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro, consegnando loro, in fase di assunzione, una copia del regolamento generale aziendale. L'azienda è costantemente impegnata alla fidelizzazione dei rapporti di lavoro in essere per rendere la collaborazione duratura nel tempo.

L'anzianità di servizio media dei dipendenti risulta essere di 17 anni e 5 mesi con una suddivisione per fascia di anzianità così composta:

< 10	11 -25	25-35	>35
43	16	49	6
38%	14%	43%	5%

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione del personale della propria realtà lavorativa e della sicurezza nei luoghi di lavoro, l'azienda conduce periodicamente attraverso il supporto di figure specialistiche un'indagine di clima interno attraverso la somministrazione di un questionario ad hoc.

Nel 2022 i lavoratori chiamati a partecipare sono stati 103; la survey, compilata in forma anonima, è stata completata da 79 persone (il 77% del personale) con un risultato complessivo che non evidenzia criticità particolari ma offre lo spunto per investire sul benessere aziendale e promuovere azioni di miglioramento relazionali ed organizzative del contesto lavorativo.

L'azienda né altro ente che fornisca manodopera a Fanfani trattiene una parte di salario e/o indennità retributive al fine di obbligare il personale a lavorare per l'organizzazione. Le uniche trattenute ammesse sugli stipendi dei dipendenti sono esclusivamente quelle previste per legge (es. trattenute sindacali) o a fronte di richieste volontarie esplicitate dal lavoratore (fondi pensionistici, richiesta permessi retribuiti, cessione del quinto).

Per policy aziendale non sono concessi prestiti ai lavoratori. Al contrario l'azienda si impegna a soddisfare le esigenze dei dipendenti che facciano richiesta di anticipo TFR, concedendo se possibile l'erogazione dell'importo anche nei casi in cui non sussistano i requisiti disciplinati dal Codice civile (limiti di anzianità e giustificati motivi):

	2021	2022	2023
n. anticipi TFR secondo requisiti legislativi	4	7	3
n. anticipi TFR a condizioni di miglior favore	4	3	2
<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>5</b>

Nel caso in cui siano utilizzate agenzie di collocamento a supporto del processo di selezione del personale, sono scelte esclusivamente aziende autorizzate e riconosciute come leader del settore per garantire la massima trasparenza e rispetto delle normative vigenti applicabili.

Ai lavoratori che, per necessità di reparto, indossano una divisa, l'Azienda mette a disposizione, in locali appositamente adibiti, un armadietto dove riporre i propri indumenti e beni personali. Ogni lavoratore accede liberamente al proprio armadietto attraverso l'utilizzo di una chiave personale.

Il personale ha il diritto di lasciare il proprio posto di lavoro al termine della giornata lavorativa ed è libero di porre fine al rapporto di lavoro in essere secondo le modalità e tempi stabiliti dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Né Fanfani né alcun altro ente che fornisca manodopera all'azienda ricorre o dà sostegno alla tratta di essere umani.

Nel caso in cui fossero riscontrati casi di lavoro forzato od obbligato con forme di coercizione fisica e/o psicologica, l'organizzazione si impegna ad attuare e registrare tutte le azioni correttive ritenute opportune.

## Lavoro minorile

L'azienda non ricorre né da sostegno all'utilizzo del lavoro infantile e nessun lavoratore di Fanfani ha età inferiore ai 18 anni.

L'età media dei lavoratori dipendenti risulta essere di 49 anni con una suddivisione per fascia di età così composta:

18 - 29	30 - 49	OVER 50
6	41	67
5%	36%	59%

Qualora dovesse essere rilevata la presenza di bambino lavoratore presso qualunque degli stakeholders, l'azienda provvederà immediatamente ad esporre denuncia ai servizi sociali territorialmente competenti affinché siano presi immediati provvedimenti per la cessazione del lavoro infantile fornendo adeguato sostegno alla famiglia del bambino coinvolto. Lo stakeholder in questione sarà immediatamente escluso dai fornitori qualificati e si porrà fine a qualunque rapporto contrattuale in essere.

Nel rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti, l'azienda da sempre sostiene l'importanza del lavoro come modalità di crescita e sviluppo personale, oltre che professionale e di acquisizione di capacità tecniche, offrendo la disponibilità all'attivazione di periodi di stage a studenti delle scuole di istruzione secondaria di secondo grado della provincia di Firenze. In tali casi è sempre previsto quanto segue:

- sottoscrizione accordo/convenzione stipulato tra scuola e azienda per la condivisione di progetto formativo con definizione del periodo di tirocinio, impegno orario, soggetti coinvolti

(tirocinante e soggetto promotore), reparto/ufficio sede del tirocinio, obiettivo e modalità di svolgimento e di valutazione dello studente,

- individuazione di un tutor aziendale per assistere e seguire il tirocinante durante il periodo formativo,
- presenza di copertura assicurativa a carico della scuola, per infortuni e responsabilità civile contro terzi,
- definizione, in generale, degli obblighi e responsabilità dell'istituto scolastico e della nostra struttura.

Durante il periodo di formazione professionale allo studente non possono essere richieste:

- prestazioni di produttività,
- scadenze temporali nello svolgimento delle mansioni affidate,
- svolgimento attività in orario notturno,
- svolgimento attività in orario festivo.

L'impegno quotidiano non supera mai le 8 ore lavorative.

Dal 1999 è stato stretto un accordo di collaborazione con l'Istituto d'Istruzione superiore Elsa Morante/Ginori Conti di Firenze per l'espletamento di periodi di tirocinio nell'ambito di specifici progetti formativi e/o di orientamento per l'acquisizione di professionalità specifiche per studenti delle classi IV indirizzo Tecnico Biologico Sanitario. In questi anni circa venti studenti hanno potuto seguire all'interno del nostro Laboratorio un periodo di stage in linea con il proprio percorso di studi.

È garantita la massima tutela dello studente per evitare l'esposizione a rischi per la salute fisica e mentale sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

### **Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva**

Fanfani riconosce la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva. Ogni lavoratore può liberamente aderire a organizzazioni di lavoratori, formare e organizzare sindacati di propria scelta senza che ciò comporti alcuna conseguenza negativa o ritorsione da parte dell'organizzazione. Attualmente in azienda n. 8 lavoratori risultano iscritti ad una sigla sindacale. Fanfani non interferisce in alcun modo nella formazione, funzionamento o gestione delle organizzazioni sindacali o nel processo di contrattazione collettiva.

Fanfani permette ai lavoratori di eleggere liberamente propri rappresentanti. Dal 2020 risulta eletta quale RSA la Sig.ra Miglietta Cristina che attualmente ricopre anche il ruolo di Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (RLS). Al momento non risultano elette RSU.

Il datore di lavoro provvede al servizio di esazione dei contributi previsti per quei lavoratori liberamente iscritti alle associazioni sindacali. Nessuna forma di discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione è attuata nei confronti degli iscritti al sindacato ai quali. Al Rappresentante Sindacale Aziendale (RSA) per l'esercizio delle attività sindacali sono concessi permessi retribuiti per un massimo di n. 8 ore annue secondo quanto previsto dal CCNL. È garantita ai lavoratori la possibilità di avere contatti con i propri rappresentanti sindacali.

## Discriminazione/Equo trattamento dei lavoratori

Fanfani considera inaccettabile qualsiasi forma di discriminazione intesa come distinzione, esclusione o preferenza avente l'effetto di negare o alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento nell'impiego o nella professione nei confronti dei propri lavoratori. È obiettivo dell'azienda consolidare un ambiente di lavoro caratterizzato dall'assenza di discriminazioni razziali, culturali, ideologiche e politiche, sessuali, fisiche, morali, religiose, etniche o sociali, linguistiche o di altra natura, in tutte le fasi del rapporto di lavoro (dall'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione fino alla cessazione del rapporto/pensionamento).

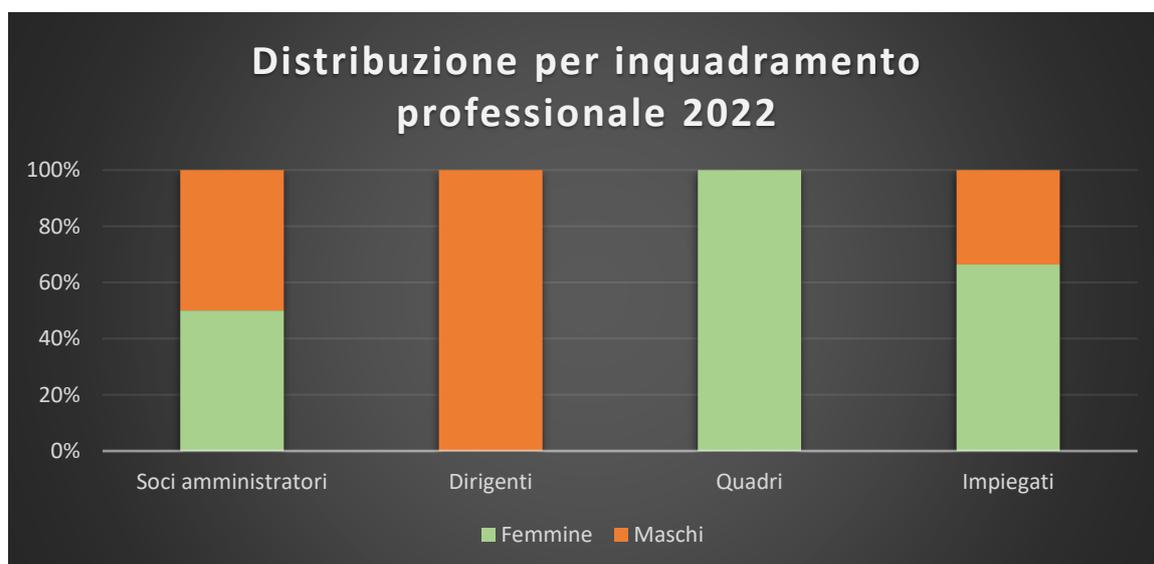
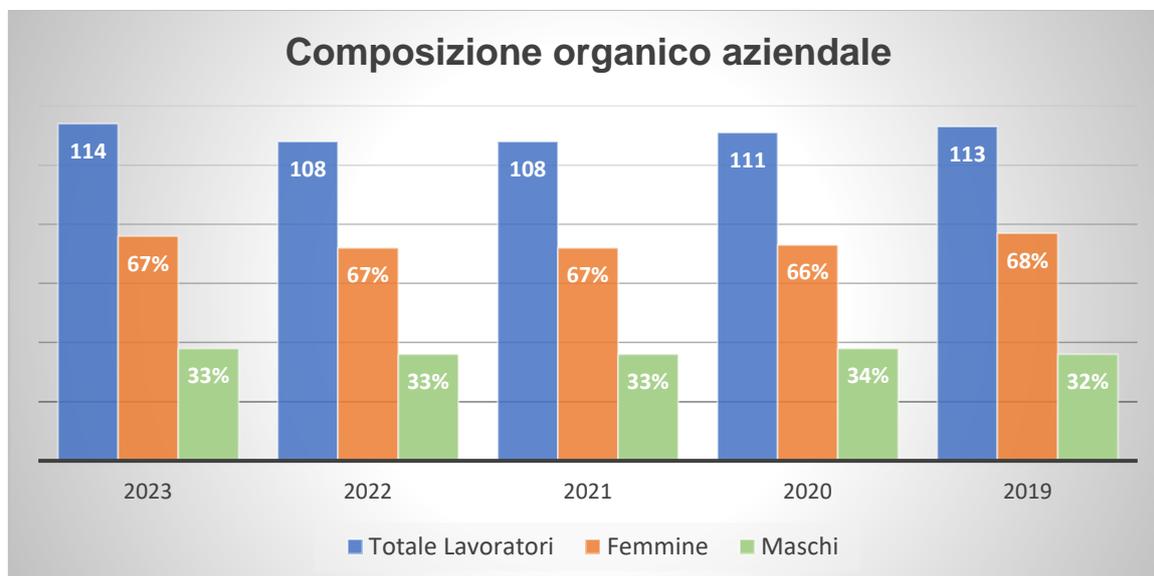
Impegno concreto di Fanfani è il miglioramento continuo del *diversity management* che non solo rifiuta apertamente i pregiudizi e incoraggia la pluralità di genere o la diversità etnico-religiosa ma sa anche riconoscere, includere e valorizzare le diversità all'interno dell'azienda con iniziative mirate a creare un ambiente fortemente inclusivo. Oltre ad essere fondamentale da un punto di vista etico, la Diversity & Inclusion costituisce un punto di forza per l'azienda consentendo:

- una maggiore creatività per la presenza di alternative di pensiero all'interno della stessa organizzazione;
- una maggior propensione all'innovazione e al cambiamento;
- l'apertura a nuovi mercati e a nuove aree di business;
- una maggiore capacità di attrarre le nuove generazioni, molto sensibili all'inclusione delle diversità;
- una brand identity più moderna e attraente;
- una flessibilità maggiore nel rispondere alle esigenze del mercato a livello global.

Per valorizzare e concretizzare questo impegno è stata ottenuta la certificazione di conformità alla norma ISO 30415:2021 - Gestione della Risorse Umane: Diversità e Inclusione e alla linea guida UNI/PdR 125:2022 - Sistemi di Gestione della Parità di Genere. L'azienda redige con periodicità biennale un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile presente in azienda, in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta. Il rapporto è trasmesso telematicamente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

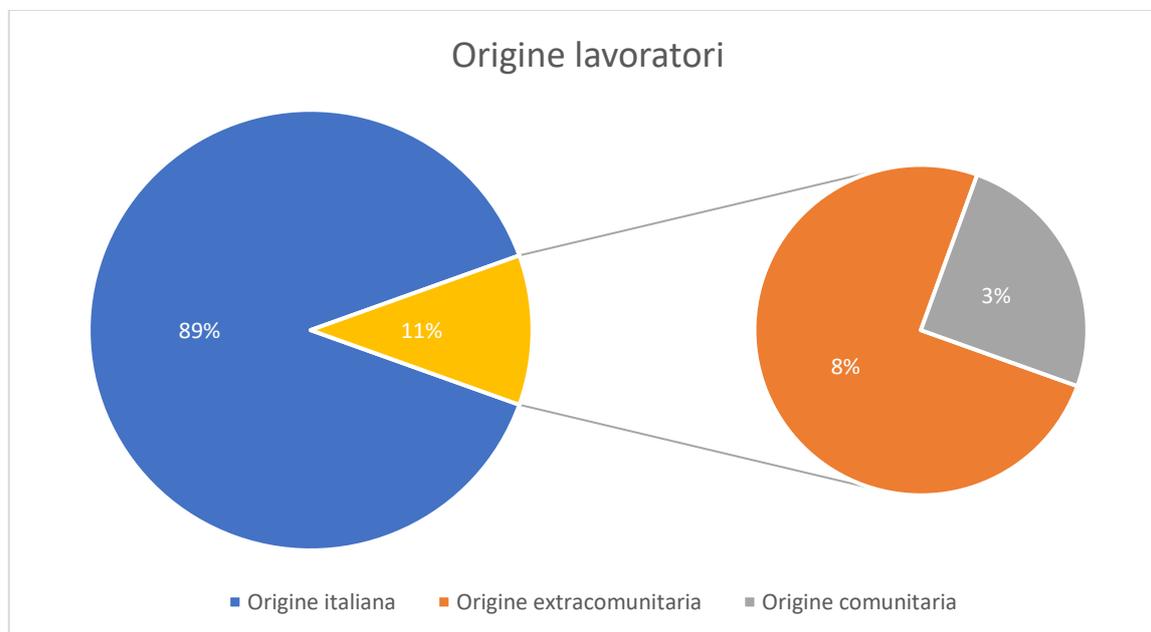
### Parità di genere

Da sempre in azienda la presenza femminile è superiore a quella maschile rispetto al totale dei lavoratori. Di seguito è riportato l'andamento della percentuale del personale femminile rispetto al totale dei dipendenti negli ultimi cinque anni.



## Lavoratori stranieri

Sono attualmente impiegati tredici lavoratori di origine straniera (11% totale dipendenti) di cui tre nati in paesi comunitari e dieci in paesi extra-comunitari. Quattro lavoratori sono in possesso della cittadinanza italiana, mentre gli altri sono lavoratori extracomunitari.



## Disabili e categorie protette

Sono attualmente presenti in azienda cinque lavoratori disabili.

Fanfani non permette nei luoghi di lavoro alcun comportamento minaccioso e offensivo tra lavoratori e tra lavoratori e azienda, inclusi gesti o linguaggio inadeguati, contatto fisico e qualunque altra condotta volta allo sfruttamento o sessualmente coercitiva. È assolutamente fatto divieto sottoporre il personale a test di gravidanza o di verginità.

Fanfani tratta tutto il personale con dignità e rispetto. L'organizzazione non pratica, sostiene o tollera l'uso o la minaccia di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, bullismo, molestie, comprese molestie sessuali, o abusi di qualsiasi tipo.

Le uniche misure tollerate sono quelle disciplinate e consentite nel CCNL di riferimento. Esiste un regolamento generale, diffuso a tutto il personale, che contiene le norme comportamentali di base e disposizioni principali stabilite dall'azienda. L'inosservanza dei doveri regolamentati per il personale, comporta l'applicazione, da parte del datore di lavoro, delle misure previste dalla normativa e dal CCNL in relazione all'entità delle mancanze e circostanze riscontrate. Negli ultimi cinque anni sono stati applicati, per inosservanza dei doveri derivanti da contratto, regolamento aziendale e codice di condotta, i seguenti provvedimenti:

Anno	n. casi	Tipo Provvedimento
2019	5	(4) Biasimo scritto (1) Multa disciplinare
2020	2	Biasimo scritto
2021	2	(1) Biasimo scritto (1) Multa disciplinare

2022	1	Biasimo scritto
2023	0	-
<b>Totale provvedimenti</b>	<b>10</b>	

Le misure sopracitate vengono attivate dai Responsabili di area/funzione con apposita segnalazione alla funzione HR Management che procede ai relativi approfondimenti. Verificata l'esistenza degli estremi per intervenire, l'area Risorse Umane predispose lettera di apertura del procedimento, riceve le controdeduzioni, definisce l'eventuale misura attuabile, in condivisione con la linea manageriale. L'organizzazione conserva registrazione di tutte le misure applicate.

## Salute e Sicurezza sul lavoro

Per Fanfani la salvaguardia dei diritti fondamentali della persona è imprescindibile in qualunque manifestazione della convivenza sociale, iniziando dal diritto a operare in ambienti e in condizioni idonee ad assicurare la salute e la sicurezza dei lavoratori. L'obiettivo primario è quello di garantire un luogo sicuro e salubre conformemente alla normativa vigente in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D. Lgs. 81/08 e ss.mm.ii).

Fanfani si impegna affinché tutte le attività siano pianificate ed eseguite al fine di preservare la salute e la sicurezza dei lavoratori e a garantire i più elevanti standard in materia. Testimonianza dell'attenzione posta al tema della sicurezza è l'implementazione volontaria di un sistema di gestione della sicurezza, conforme ai requisiti della norma UNI ISO 45001, sottoposto a certificazione da parte di organismo accreditato Accredia.

L'adozione di tale sistema di gestione consente

- di aumentare le performance di sicurezza, riducendo i rischi in ambito lavorativo e migliorando la salute e il benessere dei lavoratori, ma anche, integrandolo in una Total Quality Policy aziendale,
- di proiettare l'azienda verso un nuovo modello di competitività sostenibile.

Periodicamente è effettuata la verifica dei luoghi di lavoro e delle attrezzature in uso; sono analizzate le attività lavorative al fine di individuare e valutare i rischi e definire le misure protettive e preventive finalizzate all'eliminazione o riduzione dei rischi potenziali per la salute e sicurezza del personale. La gestione del sistema sicurezza prevede che, al variare di processi produttivi o all'introduzione di nuove tecnologie, siano effettuate nuove valutazioni per l'individuazione di rischi non previsti e l'attuazione delle relative misure per il mantenimento di adeguati livelli di prevenzione e protezione.

Nella seguente tabella si riporta lo schema del rischio infortunistico in azienda:

Anno	Dipendenti	Ore/anno Lavorate	N. Infortuni < 3 gg	N. Infortuni > 3 gg	N. Infortuni totali	Giorni invalidità temporanea	Eventi mortali	II	IF	IG
2023	114	170712	0	1	1	4	0	8,77	5,8	0,02
2022	108	159001	0	2	2	80	0	18,5	12,6	0,5
2021	108	167832	0	3	3	207	0	27,7	29,3	1,2
2020	111	146258	0	0	0	0	0	0	0	0
2019	113	164483	0	2	2	103	0	17,7	12,1	0,6
<b>Media</b>	<b>110</b>	<b>159267</b>	<b>0</b>	<b>1,6</b>	<b>1,6</b>	<b>79</b>	<b>0</b>	<b>14,5</b>	<b>12</b>	<b>0,5</b>

- Il Indice di incidenza = n. infortuni x 1.000 / n. lavoratori

- IF Indice di frequenza =  $n. \text{ infortuni} \times 1.000.000 / n. \text{ ore lavorate}$
  - IG Indice di gravità =  $n. \text{ giorni totali infortuni} \times 1.000 / n. \text{ ore lavorate}$
- Rif. Norma UNI 7249:2007*

Dai dati sopra riportati si può concludere che il numero di infortuni annui è molto basso grazie all'impegno dell'azienda a sviluppare attività e interventi migliorativi per l'applicazione efficace ed efficiente della gestione del sistema sicurezza. Degli infortuni verificatisi negli ultimi cinque anni n. 5 sono in itinere e n. 2 sono legati a eventi non prevedibili. Non sono presenti eventi mortali né infortuni imputabili all'utilizzo di attrezzature e/o impianti. A seguito di un infortunio verificatosi nel 2021, sono stati realizzati interventi ad hoc per eliminare la possibilità del ripetersi di episodi simili. L'azienda conserva registrazione scritta di tutti gli incidenti occorsi nei luoghi di lavoro.

Fanfani ha valutato tutti i rischi connessi al luogo di lavoro per le lavoratrici puerpere, in gravidanza e in allattamento redigendo apposito documento di valutazione dei rischi con indicazione di tutte le misure preventive e protettive adottate per eliminare o ridurre qualsiasi rischio per la salute e sicurezza.

Sulla base della valutazione dei rischi e delle attività lavorative assegnate ai singoli lavoratori, il datore di lavoro fornisce a proprie spese adeguati dispositivi di protezione individuale a tutti quei lavoratori per i quali sussiste un rischio connesso alla propria mansione. La fornitura di DPI è registrata su apposita modulistica predisposta dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione. Nel caso di infortunio sul lavoro viene attivata la procedura per la gestione delle emergenze sanitarie che prevede la segnalazione attraverso numero telefonico dedicato per la richiesta intervento del personale addetto alla squadra di Pronto soccorso aziendale. Nel caso in cui l'infortunio non sia di entità grave tale da richiedere l'intervento immediato del servizio di emergenza esterno (118), al lavoratore sono offerte in azienda le prime cure mediche e adeguati approfondimenti diagnostici. Oltre alle visite mediche effettuate all'inizio del rapporto di lavoro per l'idoneità alla mansione, il personale dipendente è sottoposto a visite periodiche di sorveglianza sanitaria secondo il protocollo redatto dal Medico Competente in relazione al rischio lavorativo. Nell'ultimo triennio non sono registrati casi di non idoneità alla mansione e di malattie professionali.

È presente un comitato aziendale con l'obiettivo di migliorare costantemente le condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Il comitato è composto dalle seguenti figure formalmente nominate:

- Dirigente per la sicurezza
- Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP)
- Preposti
- Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)
- Medico Competente
- Medico Autorizzato
- Esperto Qualificato in radioprotezione

Tali soggetti hanno ricevuto adeguata formazione in riferimento all'incarico assunto e partecipano periodicamente a corsi di formazione per l'aggiornamento della propria qualifica professionale in tema di sicurezza. Il Comitato conduce periodiche e formali valutazioni per identificare e affrontare i rischi reali e potenziali per la salute e sicurezza. Tali valutazioni sono registrate sul Documento di valutazione dei rischi (DVR) e relativi allegati. Ai sensi del D. Lgs. 81/08 e ss.mm.ii. È indetta annualmente la riunione periodica durante la quale il Comitato rivaluta il DVR, analizza gli esiti della visita degli ambienti di lavoro formalizzati

su apposito verbale e redige il piano delle misure di miglioramento in tema di sicurezza. Le decisioni del Comitato sono comunicate a tutto il personale tramite la diffusione di comunicazioni specifiche o la revisione della documentazione interna in vigore.

A tutto il personale è garantita un'adeguata e periodica formazione in tema di salute e sicurezza sulla base della mansione e dei rischi ad essa associati. Tale formazione è assicurata anche al personale di nuova assunzione e ai lavoratori assegnati a nuovi incarichi o all'utilizzo di nuove tecnologie che comportano una diversa esposizione al rischio. In fase di assunzione/inizio collaborazione il Recruitment & Hiring consegna al personale tutta la documentazione generale e specifica in materia di sicurezza (piano di emergenza, DVR, istruzioni di lavoro specifiche). Tutta la formazione in tema di sicurezza, compresa quella in materia di primo soccorso, BLS e antincendio, è annotata su apposito registro tenuto e aggiornato dalla funzione Formazione Aziendale. In accordo con le disposizioni del CCNL Studi Professionali, l'azienda aderisce al sistema bilaterale CADIPROF/EBIPRO versando, per ogni lavoratore iscritto, un contributo ordinario da corrispondere per dodici mensilità. CADIPROF è la cassa di assistenza sanitaria integrativa che eroga prestazioni di assistenza sanitaria e sociosanitaria a favore dei lavoratori degli studi professionali. Il piano sanitario previsto dalla Cassa e gestito da Unisalute permette di usufruire di molte prestazioni sanitarie, anche al di fuori di quanto garantito dal Sistema sanitario nazionale, effettuabili in regime di gratuità o di rimborso. Oltre a ciò, sono previsti interventi sociosanitari a sostegno della maternità e delle famiglie degli iscritti. EBIPRO è l'Ente Bilaterale per gli studi professionali che fornisce prestazioni di welfare e servizi per il lavoro a favore sia dei professionisti sia dei dipendenti (rimborso spese per trasporto pubblico, attività sportive, tasse universitarie, acquisto testi scolastici).

Oltre alle azioni e procedure documentate sopra descritte, Fanfani attua un'analisi sistematica dei rischi associati ai singoli processi complessi applicando la metodologia FMEA (Failure Mode and Effects Analysis). Tale sistema consente di individuare, comprendere, limitare e porre rimedio a potenziali punti deboli e rischi associati ai vari processi ricavando misure preventive adeguate.

A tutto il personale è garantito libero accesso a servizi igienici puliti e, in tutti i piani in cui si svolge l'attività lavorativa, è garantita la presenza di almeno un bagno. I servizi igienici dedicati all'utenza sono distinti da quelli destinati al personale interno; è garantita la presenza di bagni per disabili. L'azienda provvede a fornire acqua potabile al personale e all'utenza attraverso una capillare presenza nei vari locali (uffici e sale di attesa) di erogatori a dispenser. Al secondo piano n.c. 17 è presente un locale destinato al personale per la consumazione del pasto durante la propria pausa pranzo, separato dalle aree lavorative e con accesso al pubblico. Sono inoltre presenti ai vari piani della struttura erogatori di bevande calde (thè, caffè, latte) per lavoratori e clienti.

In azienda non sono presenti dormitori in quanto non è previsto lavoro notturno.

Tutto il personale ha il diritto di allontanarsi dal proprio posto di lavoro in caso di imminente e grave pericolo senza alcuna necessità di chiedere preventivamente il permesso così come definito nel Piano di emergenza aziendale diffuso a tutto il personale. Con periodicità annuale sono organizzate prove di evacuazione per addestrare i lavoratori alla corretta applicazione delle procedure di emergenza.

## **Sicurezza degli edifici**

Le uscite antincendio, le vie di fuga, le attrezzature antincendio e gli allarmi antincendio sono adeguatamente indicati secondo la normativa nazionale e standard di settore. Le uscite antincendio e le

vie di fuga sono aperte, accessibili e prive di ostacoli per consentire l'evacuazione sicura in caso di emergenza.

Le attrezzature antincendio e gli allarmi antincendio sono ispezionati in conformità alle normative nazionali applicabili.

## Rapporto di lavoro e contrattuale

I lavoratori sono adeguatamente informati sui termini e sulle condizioni di lavoro per iscritto e in forma comprensibile durante il processo di assunzione e prima dell'inizio del loro percorso lavorativo.

L'attività lavorativa non può iniziare senza che non sia stato precedentemente concluso il processo di assunzione secondo i requisiti legislativi applicabili.

L'azienda eroga le retribuzioni e provvede al versamento dei relativi contributi secondo quanto stabilito dal contratto collettivo di riferimento. Non viene utilizzato e praticato lavoro irregolare (o lavoro nero) o comunque lavoro senza regolarizzazione contrattuale o fiscale. Sono rispettati gli adempimenti fiscali, retributivi e contrattuali previsti (quindi adempimenti contributivi- pensionistici e assicurativi).

Al 31/12/2023 su un totale di 114 dipendenti, il 66% circa riceve una retribuzione superiore al minimo tabellare previsto per il proprio livello di inquadramento dal contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento.

Le retribuzioni vengono pagate regolarmente e per intero e sono sempre accompagnate da un cedolino paga trasmesso a tutti i dipendenti in modalità elettronica, accessibile dal portale specifico, inserendo le proprie credenziali. Tutti i pagamenti sono effettuati direttamente sul conto bancario indicato dal lavoratore. Le ore di straordinario sono retribuite in accordo con il contratto di lavoro di riferimento.

## Orario di Lavoro

L'organizzazione rispetta le leggi vigenti, la contrattazione collettiva (ove applicabile) e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche. La settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, è quella stabilita dalla legge. La durata dell'attività lavorativa è fissata, come da CCNL, in 40 ore settimanali e non eccede comunque le 48 ore. È articolata dal lunedì al sabato tra le ore 7.30 e le ore 19.00, con distribuzione su turni del personale sanitario, accoglienza, accettazione e supporto clienti.

Sulla base delle specifiche esigenze e funzioni aziendali, l'orario settimanale è distribuito su cinque o sei giorni lavorativi ed è sempre garantito almeno un giorno libero dopo sei giorni di lavoro consecutivo.

Tutti i lavoratori hanno diritto alle pause durante il proprio turno di lavoro.

Ai lavoratori vengono concesse ferie retribuite (festività pubbliche e annuali) congedi di maternità/paternità, assenze per malattia, ecc. in conformità ai requisiti legali nazionali applicabili.

## Sistema di reclamo

Ogni persona, interna o esterna all'azienda, può inviare segnalazioni o reclami attraverso appositi canali di comunicazione dedicati che garantiscono la riservatezza del segnalatore e delle informazioni contenute nella segnalazione. Per un miglioramento costante dell'ambiente, dei processi e dell'organizzazione di lavoro l'azienda sollecita l'uso degli strumenti di segnalazione e garantisce che nessun atto di ritorsione venga rivolto al soggetto che ha presentato un reclamo.

## Etica professionale

L'organizzazione contrasta ogni forma di corruzione, estorsione, appropriazione indebita.

A tal fine ha adottato il Modello organizzativo 231/2001 e ha stabilito e mantiene attivo un sistema di gestione per la prevenzione della corruzione in conformità alla norma ISO 37001.

## Creazione di Valore



Il vero focus della nostra attività. In particolare, la creazione di valore aggiunto per la persona e il supporto allo sviluppo locale dove viviamo e operiamo, sono obiettivi costanti. La creazione e la distribuzione del valore economico sono valori importanti per definire la creazione di ricchezza per i nostri stakeholder. Come azienda, abbiamo l'obiettivo di creare valore sostenibile per gli shareholder, tutti gli stakeholders, i collaboratori, e le comunità in cui operiamo, nel rispetto dei principi etici che caratterizzano il nostro modello di business.

### Investire in Iniziative Sostenibili

Per noi è importante supportare la comunità locale sia attraverso iniziative sociali e ambientali, sia direttamente attraverso il nostro business. Crediamo fortemente nel peace building, nell'uguaglianza di genere e nel potere della cultura in ognuna delle sue declinazioni. Crediamo fermamente che la cultura sia un mezzo cruciale per lo sviluppo di una società sana ed equa, sia a livello locale, nazionale che internazionale.

Nel corso del 2023 abbiamo continuato a supportare i nostri dipendenti, la nostra comunità locale, insieme alla nostra filiera attraverso iniziative e progetti sociali e ambientali:



ISTITUTO STATALE DI ISTRUZIONE SUPERIORE "VALDARNO" s. GIOVANNI VALDARNO  
 Prot. 0013130 del 05/09/2023  
 L. 5/2023

Spett.le Istituto Fanfani  
 comunicazioni@pec.istitutofanfani.it

Oggetto: Ringraziamento per donazione di un Sistema HPLC e Detector

Con la presente esprimiamo la nostra gratitudine per la Vostra donazione di un sistema HPLC WATERS Alliance 2695 con Detector Assorbanza Waters 2487 e Detector Fluorescenza Waters 2475. La Vostra generosa attenzione contribuirà ad ampliare il corredo strumentale del corso di Chimica, Materiali e Biotecnologie Sanitarie, permettendo alle studentesse e agli studenti di arricchire la propria formazione e preparazione nel campo della ricerca e nel settore lavorativo. Si coglie l'occasione per porgere distinti saluti.

Il Dirigente scolastico  
 (Prof. Roberto Santi)



**Ecografo: associazione amore e libertà**



**750 euro: federazione filippina toscana**

*confirma 14/3*

- 1000,00€: Premio Firenze
- 500,00€: libro "Gli occhi di Dante"
- 2500,00€: Torneo tennis Circolo del Tennis Firenze

## Tutela dell'ambiente in cui viviamo e operiamo



**“THINK GLOBALLY, ACT LOCALLY”**

Perseguiamo un modello di sviluppo sostenibile e consideriamo la tutela dell'ambiente in cui viviamo e operiamo un aspetto fondamentale per il nostro business. Facciamo tutto ciò che è ragionevole ed efficace per ridurre al minimo gli effetti negativi delle nostre attività sull'ambiente e rispettiamo le leggi e le direttive in materia di protezione ambientale.

La nostra sede si trova in una delle regioni più belle del mondo per i suoi paesaggi e la sua biodiversità: la Toscana. Qui, il patrimonio ambientale è un attore fondamentale verso il quale abbiamo sempre avuto grande rispetto e cura. Durante le nostre operazioni sosteniamo la protezione e la promozione di pratiche sostenibili al fine di evitare la perdita di biodiversità e il degrado degli ecosistemi.

Fanfani si allinea ai principi e alle linee guida contenute nella Policy Ambientale aziendale, la quale ha l'obiettivo di delineare le basi comportamentali interne ed esterne che applicheremo, al fine di perseguire una crescita costante e sostenibile, di pari passo con ricerca e innovazione, per una performance sociale ed ambientale in linea con i nostri principi di etica ed integrità. Il nostro scopo è a lungo termine, ed è in linea con i principi dell'Accordo di Parigi e le regolamentazioni vigenti internazionali e nazionali, e quindi contribuire al raggiungimento di zero emissioni di carbonio entro il 2050.

Lavoriamo per:

- Migliore impiego delle risorse
- Mobilità più sostenibile
- Acquisti sostenibili
- Riduzione delle emissioni
- Incremento prestazionale del patrimonio immobiliare
- La Creazione di un sistema di gestione integrato certificato

- Informazione e formazione
- Impegno e partnership per l'obiettivo

## Governance per un Impatto Concreto

- Responsabilità: La Commissione di Sostenibilità, costituita dal Direttore Generale, i Responsabili di Funzione, l'RSPP, il team HSQ, è responsabile nel garantire che la politica ambientale e della sostenibilità venga implementata.
- Il Corporate Social Responsibility Manager è responsabile nel coordinare le attività della Commissione di Sostenibilità.
- Allo stesso modo, tutti i dipendenti e collaboratori hanno la responsabilità nel garantire che gli scopi e gli obiettivi di questa policy siano raggiunti.

## Consumi

I nostri consumi:

- Utilizzo dell'Energia

Emissione	Unità di misura (UM)	Limite	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
Energia elettrica	kW/h	n/a	688.559	690.877	711.624
Gas metano	m3	n/a	12.320	8.174	8.781

- Campi elettromagnetici (CEM), Radiazioni ionizzanti (RI)
  - Le valutazioni sono eseguite, valutate e monitorate dall'Area di Fisica Sanitaria, secondo quanto previsto dalle norme di Autorizzazione e Accreditamento della Struttura Sanitaria. Ad oggi, nessuna segnalazione.
- Rumore
  - Uno studio effettuato dalla società Colorobbia conclude, per il sito produttivo principale, che in tutte le postazioni il Leq è sempre inferiore al limite di riferimento diurno e notturno nelle zone industriali.
- Rifiuto non pericoloso

Rifiuto	UdM	CER	Anno			
			2020	2021	2022	2023
Toner per stampa esaurito	Kg	080318	180	266	215	168
Pellicole per fotografie	Kg	090108	0	95	0	26,2
Imballaggi legno	Kg	150103	0	0	0	545
Imballaggi materiali misti	Kg	150106	0	0	700	0
Apparecchiature fuori uso	Kg	160214	1340	180	930	290
Componenti rimossi apparecchi.	Kg	160216	0	0	0	25
Altre batterie	Kg	160605	235	0	15	0

Ferro	Kg	170405	560	0	0	120
Materiali da costruzione	Kg	170802	0	0	0	90
Rifiuti misti attività demolizione	Kg	170904	0	0	2300	510
Farmaci scaduti	Kg	180109	0	9,9	19,94	5,90
Ingombranti	Kg	200307	0	0	0	300
<b>Totali</b>	<b>Kg</b>		<b>2315</b>	<b>550,90</b>	<b>4179,94</b>	<b>2080,10</b>
Di cui destinati a recupero/riciclo	Kg		2315 100%	541 98%	4160 99%	1774,20 85%

- Rifiuti pericolosi

Rifiuto	UdM	CER	Anno			
			2020	2021	2022	2023
Assorbenti, materiali filtranti	Kg	150202	38	46	55,58	69,8
Apparecchiature fuori uso	Kg	160211	0	0	30	187
Apparecchiature fuori uso	Kg	160213	100	350	0	60
Sostanze chimiche di laboratorio	Kg	160506	0	0	84,56	0
Batterie al piombo	Kg	160601	0	0	320	0
Altri materiali isolanti	Kg	170603	0	0	0	40
Solidi rischio infettivo	Kg	180103	5810,44	6245,50	5283,44	6022,04
Sostanze chimiche pericolose	Kg	180106	5905,33	6324,30	5359,30	8550,61
Tubi fluorescenti	Kg	200121	0	0	30	0
<b>Totali</b>	<b>Kg</b>		<b>11853,77</b>	<b>12965,80</b>	<b>11162,88</b>	<b>14467,58</b>
Di cui destinati a recupero/riciclo	Kg		138 1%	396 3%	405,58 4%	316,80 2%

### Valutazione del rischio ambientale

La valutazione del rischio ambientale non ha prodotto elementi di allarme. La risposta adeguata e conforme ai requisiti di norma è garanzia di rispetto dei requisiti essenziali di autorizzazione e accreditamento della struttura sanitaria. Il maggior impatto causato ai fini dell'analisi ambientale dall'attività operativa è riferibile in ogni caso al processo operativo dei Rifiuti Speciali e all'utilizzo di dispositivi che generano Onde Elettromagnetiche. Abbiamo considerato ai fini della valutazione anche la presenza di un rischio potenziale, come identificato anche nella FMEA, riferibile alla eventualità che le sale esami ospitanti apparecchiature RM del tipo superconduttivo, che utilizzano elio liquido, siano a rischio quench con eventuale possibile emissione in atmosfera. Tuttavia, vista la probabilità che questo possa succedere e la percentuale di gas nel caso emessa in atmosfera, ci hanno portato, ad oggi, a trascurare il rischio.

La rigida manutenzione del Sistema di Gestione della Qualità Integrato, il potenziamento dei consulenti per la manutenzione della struttura e dei suoi impianti e la formazione ulteriore del personale interno potranno assicurare all'Azienda il mantenimento degli standard quali-quantitativi attesi.

## Digital Pollution

L'inquinamento digitale include tutte le fonti di inquinamento ambientale prodotte dagli strumenti ICT (Information and Communication Technologies). Quindi, è sia legato alla produzione di qualsiasi strumento digitale sia al funzionamento dei sistemi di internet stessi. Un primo passo per combattere questo impatto è stato scegliere dei sistemi che potessero avere il minor impatto. I requisiti di calcolo a livello di EDP sono fisiologicamente ridotti dalla natura dei dati trattati (documenti "office"). Le macchine server fisiche centrali sono state recentemente rinnovate con conseguente riduzione delle alimentazioni (300W vs 800W). Per le postazioni a scrivania è iniziato un processo di svecchiamento verso dispositivi a basso impatto, con processori da 35W (analoghi a portatili); i dispositivi dismessi saranno devoluti a associazioni di volontariato che lavorano in Africa, in partnership con Dell. Abbiamo intrapreso anche un processo di rinnovamento dei monitor, passando dai vecchi modelli LCD da 23-35W/pz ai nuovi con pannello LED per un consumo di circa 13- 15W/pz. Nel 2024 contiamo di sostituire oltre il 70% dei monitor impiegati nei posti di lavoro. Easy Green Hosting: oltre ad avere un Web Hosting Ecologico, grazie alla collaborazione con l'associazione di volontari Spiritus Mundi, e non solo, oggi siamo orgogliosi di poter contribuire allo sviluppo di aree boschive (<https://www.easygreenhosting.com/certificati-di-impegno-ambientale/riforestazione-in-veneto/istituto-fanfani/>).



## Flotta Aziendale

Attualmente disponiamo di un totale di n. 6 mezzi aziendali. Stiamo acquistando una macchina elettrica, con l'obiettivo di lungo termine di aumentare il numero di ibride ed elettriche nella flotta aziendale. Nel 2024 monitoreremo i litri di combustibile impiegati per i mezzi aziendali.

## Valorizzazione costante delle nostre persone



Per noi far convivere il valore economico con quello umano in ogni nostra attività è sempre stato un fattore fondamentale. La nostra impresa esiste solo grazie al lavoro, alla determinazione e alla collaborazione del nostro personale. Le nostre persone sono la nostra forza e rappresentano un asset cruciale nelle nostre

attività. È per questo che cerchiamo sempre di crescere insieme a loro, e perseguire nel nostro percorso di sostenibilità.

Periodicamente svolgiamo Survey multi-tematiche, sia in forma anonima che esplicita, con lo scopo di monitorare il benessere, il rendimento e i bisogni del nostro team.

### **Parità di Genere, Diversity & Inclusion - Gender Equality**

La presente Politica per la Parità di Genere e per la Diversità ed Inclusione, definita dall'Alta Direzione in collaborazione con il Comitato Guida, definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'Organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile. L'Istituto Fanfani crede fermamente nei valori dell'inclusività, della parità di genere e della non-discriminazione ed integrazione all'interno dei contesti sia aziendali che sociali. Crede che diversità e pluralità siano la fonte di idee nuove e innovative e che sia possibile creare soluzioni che portino alla realizzazione di una società sostenibile: vuole quindi creare un ambiente di lavoro stimolante e aperto, garantendo prospettive alle persone e che favorisca l'innovazione. A tale scopo, garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di ogni risorsa all'interno dell'Organizzazione (selezione, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva) sia improntata al principio delle pari opportunità, inclusione e della meritocrazia a prescindere dal paese di origine, dalla cultura e religione di appartenenza, dal genere, dall'orientamento sessuale, dalle opinioni politiche e da ogni altra caratteristica e stile personale.

È ampiamente riconosciuto, infatti, che le imprese che adottano un approccio più inclusivo a tutti i livelli sono in grado di creare un valore più elevato, abbracciando una visione di lungo periodo, mostrando maggiore avversione al rischio e una spiccata sensibilità ai temi di sostenibilità e innovazione.

L'Istituto Fanfani ha deciso di adottare una Policy aziendale orientata alla riduzione del gender gap in tutte le aree considerate più critiche (opportunità di crescita professionale in azienda, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità) ed orientata a misurare, rendicontare e valutare i dati relativi alle diversità con l'obiettivo di colmare eventuali divari, prevedendo altresì un budget finalizzato. La Policy aziendale si pone i seguenti obiettivi:

- Creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità;
- Sostenere l'incremento dell'occupazione femminile;
- Garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico e promuovendo una condizione di indipendenza economica (**pari retribuzione per lavori di pari valore**);
- Assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership.

Per il raggiungimento di questi obiettivi l'ISTITUTO FANFANI si impegna quotidianamente:

- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- a rispettare ed enfatizzare la cultura della diversità e dell'inclusività, perseguire la creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, far crescere e trattenere persone di talento;
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità) la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'incremento occupazionale del genere femminile e ad utilizzare;
- ad utilizzare un linguaggio rispettoso e inclusivo, che tenga conto della percezione soggettiva di ciascun e ciascuna professionista e lavoratore/lavoratrice e delle possibili variabili della sfera identitaria e personale di ciascun soggetto prevenendo l'impiego di espressioni inappropriate e potenzialmente discriminatorie.
- a diffondere la cultura della diversità e delle pari opportunità tra i dipendenti e i collaboratori assicurandosi che tutti siano trattati, in ogni momento, con dignità, rispetto ed equità;
- a programmare percorsi di formazione, a tutti i livelli, improntati a principi di inclusione e parità, garantendo libero accesso e partecipazione equa ad entrambi i sessi al fine di incidere attivamente sulla cultura dell'organizzazione;
- a creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale, libero da qualsiasi discriminazione diretta o indiretta e da qualsiasi tipo di comportamento lesivo basato sulla diversità personale, sociale, politica e culturale;
- a garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico;
- a riconoscere il valore dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata sviluppando programmi e iniziative per la genitorialità e cura e per la conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
- ad applicare rigide politiche di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestie) sui luoghi di lavoro;
- a monitorare regolarmente gli indicatori relativi alla parità di genere al fine di definire le azioni più opportune, tempestive ed efficaci per il raggiungimento degli obiettivi fissati nel presente documento.

L'Istituto Fanfani definisce gli obiettivi dettagliati nel Piano Strategico attraverso Indicatori di Prestazione (KPI) sulla base delle seguenti 6 aree tematiche indicate nella UNI/PdR 125:2022:

- Cultura e strategia: miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione della diversità di genere.
- Governance: attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
- Processi HR: attuazione di processi in ambito HR relativi a diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda: miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.
- Equità remunerativa per genere: attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione.

- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: attuazione di politiche per supportare
- il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.
- Gestione e tutela della Maternità: affiancamento del Dipartimento HR delle lavoratrici in tutti i mesi pre-parto e post parto. Dal supporto per le pratiche burocratiche necessarie durante la gravidanza alla progettazione di soluzioni in armonia con le esigenze lavorative e di business al rientro in Azienda nel post maternità.

L'Istituto Fanfani predispone e diffonde agli stakeholder un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere e della diversità e inclusione, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della Politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico. La presente Politica si integra con le altre politiche aziendali di Responsabilità Sociale, Qualità, Sicurezza e Ambiente, nonché il Codice Etico ed è coordinata dal responsabile appositamente designato dall'Alta Direzione. È applicabile a tutto il personale interno e al personale esterno che collabora con continuità con l'organizzazione. Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nel Sistema di Gestione e nelle Policy ad esso collegate nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica.

L'idoneità della presente Politica è riesaminata ogni anno durante le attività di riesame del Sistema di Gestione Aziendale sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche.

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

La presente Politica è comunicata e diffusa all'interno dell'azienda ed alle parti interessate mediante pubblicazione sul sistema interno di Microsoft Teams accessibile a tutti i dipendenti, sul sito web [www.istitutofanfani.it](http://www.istitutofanfani.it) e in ottica di trasparenza e collaborazione.

## **Benessere e Sicurezza**

Il benessere delle nostre persone rappresenta un fattore chiave nelle nostre strategie di business. Nel 2024 prenderà avvio il piano di Welfare aziendale. Il WELFARE AZIENDALE consente di soddisfare al meglio le esigenze personali e familiari delle nostre persone, senza alcun onere, attraverso la fruizione di una serie di benefit quali:

- Il rimborso di spese legate all'istruzione Scolastica (iscrizioni / rette per asili, scuole, acquisto libri scolastici, campi solari, ecc.)
- Il rimborso di spese legate all'Assistenza ai familiari
- Abbonamenti al trasporto pubblico
- Previdenza Complementare
- Voucher per acquisto di beni in natura (buoni spesa supermercati, buoni acquisto e-commerce, buoni carburante, ecc.), servizi legati al Tempo libero (ingressi a cinema, teatri, abbonamenti ecc.) e Sport (palestre, eventi sportivi, ecc.) e viaggi (pacchetti viaggio, vacanze, hotel, ecc.) check up medici.

Per noi la sicurezza rappresenta un aspetto cruciale, e l'obiettivo è sempre quello di mantenere gli infortuni a livelli 0, per questo il nostro personale è formato periodicamente.

## Trasparenza e Sostenibilità

Per Fanfani *responsible sourcing* significa garantire tracciabilità e trasparenza, elementi fondamentali per il nostro business. Le rigorose procedure interne di due diligence assicurano un controllo continuo della catena di approvvigionamento. Oltre a seguire le principali regolamentazioni internazionali e nazionali, Fanfani aderisce a standard volontari, dimostrati attraverso le proprie procedure e certificazioni. L'obiettivo è quello di lavorare proattivamente per la creazione di una filiera più sostenibile, responsabile ed equa verso ogni singolo attore che ne fa parte.

## Obiettivi 2023-2028

Il piano in sintesi:

- **Progetto Salute integrato e sostenibile:** Offrire un progetto di Salute integrato e sostenibile nell'Offerta, nell'Organizzazione, nella filiera, nella gestione degli edifici, nelle scelte di innovazione metodologica, strumentale, scientifica
- **Supportare l'empowerment femminile:** Supportare l'empowerment femminile e favorire pari opportunità reali nei percorsi di accesso e sviluppo aziendali e nell'accesso ai percorsi di prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione
- **Favorire l'inclusione:** Favorire il dialogo, l'inclusione e la valorizzazione delle diversità nell'accesso alle cure e all'ambiente di lavoro
- **Prevenire illeciti:** Prevenire illeciti e ogni forma di corruzione con sistemi e processi rigorosi
- **Hosting Green: Easy Green Hosting:** oltre ad avere un Web Hosting Ecologico, grazie alla collaborazione con l'associazione di volontari Spiritus Mundi, e non solo, oggi siamo orgogliosi di poter contribuire allo sviluppo di aree boschive
- **Tutela dei Lavoratori:** Tutelare il lavoro e la sicurezza dei lavoratori.
- **Strumenti e materiali sostenibili:** Monitorare la filiera dell'approvvigionamento e il ricorso a strumenti e materiali sostenibili
- **Tutelare l'ambiente di lavoro e della Comunità:** Utilizzo di energia elettrica totalmente proveniente da fonti rinnovabili, riduzione dei consumi, riduzione degli sprechi energetici, ridefinizione dei processi in chiave "Paperless" e "Plastic Free", riduzione dei rifiuti, raccolta differenziata totale
- **Privacy, Transizione Digitale, Disaster Recovery:** Garantire la privacy in tutti i processi e l'integrità dei dati e dell'informazione. Investire e promuovere una reale transizione digitale per semplificare l'accessibilità. Attivare e mantenere il Disaster Recovery.
- **Sensibilizzazione attraverso la formazione:** Aumentare il percorso di formazione dei nostri stakeholder, continuando a organizzare e sponsorizzare eventi, progetti e strumenti per una filiera più trasparente e sostenibile.
- **Continuare a garantire i più alti standard di integrità ed etica nella nostra filiera,** supportando le nostre controparti verso un percorso più sostenibile.
- **Aumentare le ore di formazione, diversificandone la scelta,** a seconda anche delle richieste, preferenze e esigenze del personale, relativamente alla loro crescita lavorativa e personale
- **Espandere le aree di sensibilizzazione del personale** rispetto a temi legati alla salvaguardia dell'ambiente e alla lotta al cambiamento climatico, promuovendo informazione e formazione, attraverso la condivisione di contenuti e la promozione di eventi
- **Organizzare eventi di team building e sostenibilità,** coinvolgendo un maggior numero di dipendenti alla partecipazione e sensibilizzazione su temi variegati

- Ristrutturare il Polo Sanitario di Piazza della Indipendenza secondo standard di sostenibilità e tutela dell'ambiente
- Completare la certificazione ISO 27001
- Mantenere aggiornato il Sistema di Gestione Integrato
- Completare la certificazione B-Corp
- Riduzione delle emissioni di gas serra. Valutare l'impatto delle attività aziendali sul cambiamento climatico e adottare misure per ridurre le emissioni di gas serra. Ciò può includere l'utilizzo di energia rinnovabile, l'ottimizzazione delle operazioni di trasporto e la promozione di comportamenti sostenibili tra i dipendenti.
- Riduzione dell'uso di energia. Promuovere l'efficienza energetica attraverso l'installazione di sistemi di illuminazione a basso consumo, l'utilizzo di apparecchiature elettroniche a basso consumo energetico laddove possibile e la sensibilizzazione dei dipendenti per spegnere le luci e le apparecchiature non necessarie; solo a titolo di esempio: spegnimento del PC a fine lavori laddove possibile, dell'illuminazione in ufficio o negli spazi comuni, utilizzo accorto dei sistemi di riscaldamento e raffreddamento degli ambienti, predilezione per la luce naturale laddove possibile e in misura coerente con le disposizioni proprie della Sicurezza sui Luoghi di Lavoro. Si annovera al riguardo, la scelta di fornitori certificati in materia di sostenibilità per l'erogazione dell'energia proveniente totalmente da fonti rinnovabili.
- Uso efficiente delle risorse idriche. Adottare misure per ridurre il consumo di acqua, come l'installazione di dispositivi a risparmio idrico nei bagni e la manutenzione degli impianti per evitare perdite d'acqua.
- Utilizzo di materiali sostenibili. Preferire l'uso di materiali a basso impatto ambientale e provenienti da fonti sostenibili. Ad esempio, utilizzare materiali riciclabili o riciclati, ridurre l'uso di materiali monouso laddove possibile e preferire fornitori che offrono prodotti sostenibili. Inoltre, promuovere la riduzione dell'uso di sostanze chimiche nei processi non produttivi.
- Plastic Free: avviare un percorso di riduzione dei consumi di plastica in Azienda.
- Gestione dei rifiuti. Implementare un sistema di riciclaggio efficace per ridurre il flusso di rifiuti destinati alla discarica. Incentivare il riciclaggio dei materiali, come carta, plastica, vetro e metalli, e cercare di ridurre al minimo la produzione di rifiuti non riciclabili.
- Sostenibilità nella catena di approvvigionamento. Collaborare con i fornitori per promuovere pratiche sostenibili nella catena di approvvigionamento. Valutare l'impatto ambientale dei prodotti forniti e preferire fornitori che adottano politiche e processi sostenibili. Inoltre, promuoviamo l'impegno ad utilizzare fornitori a filiera corta e, in ogni caso, almeno nella misura del 75% provenienti dal tessuto produttivo locale.
- Sensibilizzazione dei dipendenti. Coinvolgere i dipendenti nel processo di sostenibilità attraverso la formazione, la sensibilizzazione e la creazione di un ambiente di lavoro sostenibile. Organizzare programmi educativi per promuovere pratiche eco-friendly e incentivare i dipendenti a contribuire attivamente alla sostenibilità aziendale.
- Coinvolgimento della comunità. Partecipare attivamente alle iniziative di sostenibilità della comunità locale, collaborare con organizzazioni ambientali e promuovere iniziative di volontariato aziendale per migliorare l'ambiente circostante.
- Protezione dei Dati: avviare un percorso di protezione delle informazioni e dei dati, anche con l'implementazione di un sistema di Disaster Recovery.

- Monitoraggio e reporting. Misurare e monitorare le performance ambientali dell'azienda per identificare aree di miglioramento e fissare obiettivi specifici. Comunicare in modo trasparente le azioni intraprese e i risultati ottenuti attraverso report di sostenibilità.
- Innovazione. Promuovere l'innovazione sostenibile all'interno dell'azienda. Cerca costantemente nuove soluzioni, tecnologie e pratiche che possano ridurre l'impatto ambientale e migliorare l'efficienza. Ad esempio, investire in ricerca e sviluppo di prodotti eco-friendly, sostenere progetti di economia circolare e favorire l'adozione di tecnologie pulite e a basse emissioni.

## Riferimenti GRI

Questo Rapporto di Sostenibilità ambisce a promuovere ed esaltare il concetto di sostenibilità nella filiera della salute collettiva e della gestione dei servizi sanitari. Tutte le informazioni presenti in questo Rapporto di Sostenibilità sono state verificate attraverso audit interni nonché di terze parti. Il Rapporto verrà redatto annualmente.

- Periodo di Riferimento: 1° Maggio 2023 - 30 Aprile 2024
- GRI Standard: Questo report è stato redatto in conformità con i GRI Standards: Core option
- Contatto: Per maggiori informazioni su questo Rapporto di Sostenibilità, Iacopo Fortini, [iacopo.fortini@istitutofanfani.it](mailto:iacopo.fortini@istitutofanfani.it)

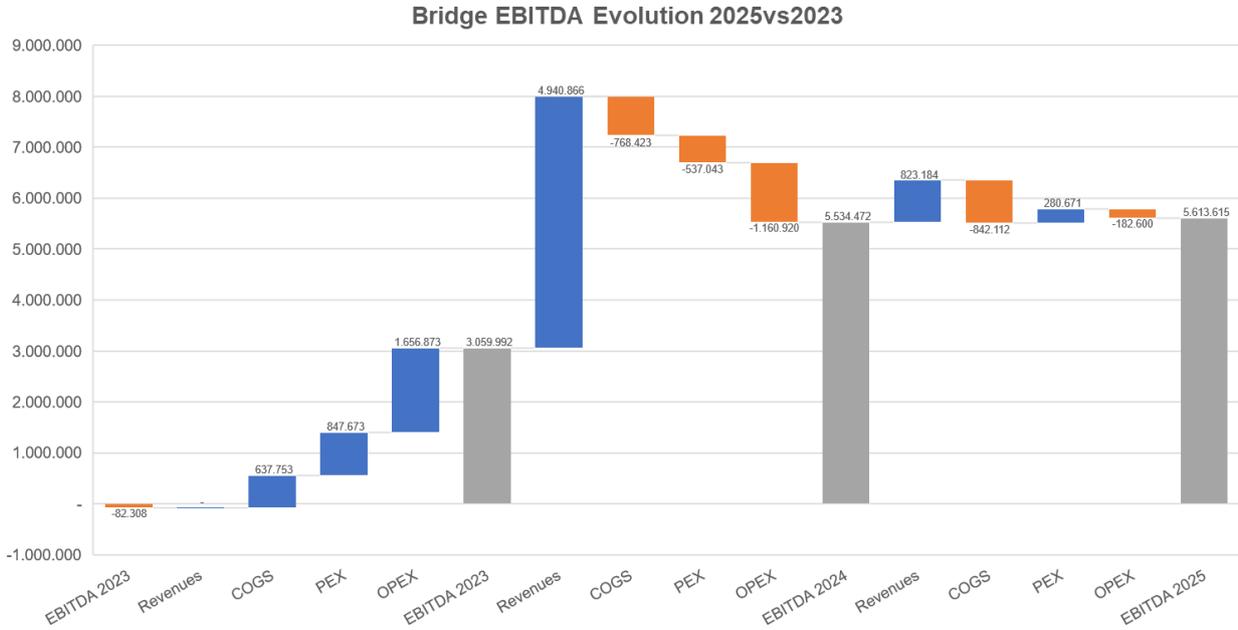
## Economics

Di seguito le metriche dell'impresa:

1. P&L Progressivo

	2023		2023*		2024		2025	
<b>Revenues</b>	<b>11.825.950</b>		<b>11.825.950</b>		<b>16.766.816</b>		<b>17.590.000</b>	
COGS	3.934.890	-33%	3.297.137	-28%	4.065.560	-24%	4.907.672	-28%
Materials	510.035	-4%	340.000	-3%	490.000	-3%	650.000	-4%
Lab Regents	730.864	-6%	310.000	-3%	430.000	-3%	516.000	-3%
External Lab	179.328	-2%	179.328	-2%	165.000	-1%	165.000	-1%
Medical Doctors	2.514.663	-21%	2.467.809	-21%	2.980.560	-18%	3.576.672	-20%
<b>Gross Profit</b>	<b>7.891.060</b>	<b>67%</b>	<b>8.528.813</b>	<b>72%</b>	<b>12.701.256</b>	<b>76%</b>	<b>12.682.328</b>	<b>72%</b>
PEX	4.610.414	-39%	3.762.741	-32%	4.299.784	-26%	4.019.113	-23%
Dipendenti	4.368.273	-37%	3.566.146	-30%	3.928.189	-23%	3.512.518	-20%
HR Expenses	-	0%	-	0%	75.000	0%	110.000	-1%
Personale a ore	242.141	-2%	196.596	-2%	296.596	-2%	396.596	-2%
OPEX	3.362.953	-28%	1.706.080	-14%	2.867.000	-17%	3.049.600	-17%
Administrative expenses	275.000	-2%	-	0%	56.400	0%	56.400	0%
Consultant	369.033	-3%	20.000	0%	100.000	-1%	100.000	-1%
Finance Expenses	-	0%	-	0%	13.200	0%	13.200	0%
Lease	1.595.231	-13%	900.000	-8%	900.000	-5%	970.000	-6%
Maintenance	259.494	-2%	90.000	-1%	235.000	-1%	329.000	-2%
Marketing	277.668	-2%	187.080	-2%	362.400	-2%	450.000	-3%
Operations Expenses	342.891	-3%	320.000	-3%	640.000	-4%	790.000	-4%
Utilities	243.636	-2%	189.000	-2%	310.000	-2%	341.000	-2%
Other	-	0%	-	0%	250.000	-1%	-	0%
<b>EBITDA</b>	<b>82.308</b>		<b>3.059.992</b>		<b>5.534.472</b>		<b>5.613.615</b>	
%EBITDA	-0,70%		25,88%		33,01%		31,91%	

## 2. EBITDA Evolution (Bridge)



## 3. Business Perspectives

