

Total Quality Policy in un Sistema di Gestione integrato

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 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 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. L'Azienda è inoltre attenta 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



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.

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.

Rispetto dei Diritti umani, Pari Opportunità e Diversity&Inclusion

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.

Seppure Fanfani svolga la propria attività esclusivamente all'interno dei confini italiani, dove il quadro normativo regola il rispetto dei diritti umani fondamentali, l'azienda si impegna a rispettare e divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento, tra i quali:

- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e le successive convenzioni internazionali sui diritti civili e politici e sui diritti economici, sociali e culturali;
- le Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- la Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile adottata il 25 settembre 2015 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite e i relativi 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs).

Fanfani crede fortemente nello sviluppo sostenibile del business che pone come pilastri il rispetto dei diritti dell'uomo, lo sviluppo della persona, la qualità della vita, la promozione delle diversità e dell'eguaglianza. 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 è promotrice di questi principi al proprio interno ed in egual misura all'esterno, presso quei soggetti che operano per suo conto (fornitori e partner) prevedendo per tutti questi soggetti l'accettazione del proprio Codice Etico e della propria total quality policy, forme di dialogo strutturato e partecipazione con tutti gli stakeholder per l'affermazione della tutela dei diritti umani.

Fanfani ha individuato nell'adozione di un sistema di gestione di responsabilità sociale conforme ai requisiti previsti dalla PAS 24000:2022 lo 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.

Discriminazione, Diversità, Equità e Inclusione: Fanfani si impegna a contrastare qualsiasi forma di discriminazione per ragioni di genere, età, disabilità, appartenenza etnica, sociale e geografica, sindacale, lingua, religione, orientamento politico o sessuale, identità di genere, nazionalità, stato civile, all'interno delle procedure di reclutamento, assunzione, formazione, remunerazione, premiazione e licenziamento.

I Principi fondamentali alla base della propria Politica sono:

- imparzialità e inclusività
- correttezza e trasparenza
- valorizzazione del personale
- tutela della persona
- contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione

L'organizzazione garantisce un ambiente di lavoro che valorizzi l'unicità e la diversità come risorse fondamentali per lo sviluppo umano. Si impegna inoltre ad offrire pari opportunità a tutti i propri dipendenti, garantendo un trattamento equo basato sul merito e sulla competenza, senza discriminazioni di alcun tipo, promuovendo politiche attive di sostegno all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Condizioni di lavoro eque e favorevoli: ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza sul luogo di lavoro è ritenuto inaccettabile.

Fanfani si impegna a rispettare pienamente le disposizioni di legge e contrattuali applicabili, garantendo a ciascuno dei propri dipendenti un trattamento giuridico equo e una remunerazione almeno pari, se non superiore, ai livelli minimi stabiliti dal contratto collettivo di lavoro applicato.

Salute e sicurezza sul lavoro: Fanfani si impegna a tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso l'adozione di elevati standard di salute e sicurezza, con l'obiettivo di prevenire eventuali rischi che possano compromettere l'integrità fisica e la salute di tutti i soggetti con cui intrattiene rapporti.

Libertà di associazione e contrattazione collettiva: è riconosciuto e promosso a tutti i livelli il diritto alla libera associazione e alla contrattazione collettiva e si impegna attivamente a contrastare ogni forma di abuso o discriminazione nei confronti di soggetti impegnati in attività di organizzazione o rappresentanza dei lavoratori.

Contrasto al lavoro minorile e forzato: Fanfani non tollera alcuna forma di lavoro minorile e, per tale ragione, si impegna a non coinvolgere individui di età inferiore agli standard minimi indicati dalla normativa vigente. Non è accettata alcuna forma di lavoro forzato o obbligatorio.

Sviluppo competenze e comunicazione: Fanfani attribuisce un valore strategico allo sviluppo del capitale umano che contribuisce in modo fondamentale al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Per promuovere lo sviluppo delle competenze professionali sono attuati specifici programmi di:

- formazione "on-the-job" e formazione professionale;
- crescita interna orientata dal management;
- valutazione delle performance;
- sviluppi di carriera e processi di promozione

Libertà di espressione, opinione e informazione sono garantite a tutte le persone. Anzi, l'azienda incoraggia la partecipazione attiva e la proattività del proprio personale favorendo lo scambio di informazioni e valori come strumento di crescita dei dipendenti e di tutta l'organizzazione.

Rapporto e sostegno delle comunità locali

Fanfani mira ad accrescere il benessere economico, sociale, ambientale e culturale delle comunità in cui opera favorendo il dialogo e sviluppando iniziative di cooperazione e sostegno già descritte così come descritte nel paragrafo relativo alla Sostenibilità.

Pari Opportunità: 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 a adottare prassi, linguaggi e comportamenti che perseguano tale obiettivo e valorizzino le diversità personali.

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 disuguaglianze 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.

La supervisione della corretta applicazione e diffusione della Politica relativa ai diritti umani, pari opportunità e diversità e inclusione è affidata al Comitato Guida e all'HR Management.

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), coincidente con il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, avente la responsabilità e l'autorità per il sistema di gestione anticorruzione, erogare consulenza, informazione e sensibilizzazione agli stakeholders per la prevenzione della corruzione, assicurare la conformità del sistema di gestione anticorruzione ai requisiti dello standard ISO 37001, relazionare sulle prestazioni del sistema di gestione anticorruzione alla direzione e all'organo di governo. Abbiamo assegnato l'incarico a soggetto qualificato e indipendente che riporta direttamente alla direzione e all'organo di governo.

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 continuativamente 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.