

FARMALABOR pone fra i propri scopi primari l'identificazione e la soddisfazione – attraverso l'ideazione e l'innovazione di nuovi prodotti, processi e soluzioni - delle aspettative dei propri Clienti, delle parti interessate rilevanti, il miglioramento dell'ambiente ed il miglioramento continuo dei propri prodotti, della propria efficacia ed efficienza e delle prestazioni ambientali realizzando condizioni ottimali di sicurezza sul lavoro e salvaguardia della salute per i propri dipendenti.

Allo scopo di accrescere le capacità di perseguire tali scopi, FARMALABOR ha attuato un Sistema di Gestione Integrato conforme alle norme UNI EN ISO 9001:2015 e UNI EN ISO 14001:2015 e UNI EN ISO 45001:2018 che comprende obiettivi della Qualità, della Sicurezza e Ambiente di seguito enunciati.

1. Soddisfare il Cliente attraverso un'attenta valutazione delle sue aspettative ed esigenze, sia in sede di contrattazione iniziale, sia durante lo svolgimento delle prestazioni contrattuali di fornitura
2. Soddisfare il Cliente attraverso la fornitura di prodotti per uso farmaceutico, cosmetico ed alimentare conformi alle norme vigenti ed alle prescrizioni contrattuali;
3. Operare nel pieno rispetto delle leggi e regolamenti ambientali vigenti applicabili e pianificare le attività allo scopo di prevenire gli inquinamenti e gli incidenti ambientali;
4. Operare nel pieno rispetto delle leggi e regolamenti relativi alla Sicurezza e Salute nei luoghi di lavoro, allo scopo di prevenire gli incidenti e gli infortuni
5. Fornire prodotti conformi alle specifiche dichiarate, coerenti alle strategie aziendali, caratterizzati da un rapporto qualità/prezzo a livelli di eccellenza nel mercato di riferimento con un approccio basato sul miglioramento continuo;
6. Migliorare costantemente l'efficienza e l'efficacia dei processi produttivi, attraverso un adeguato controllo sia dell'organizzazione produttiva interna sia dei fornitori, applicando metodologie di lavoro finalizzate a ridurre gli impatti ambientali negativi e a minimizzare i rischi di incidenti ambientali oltre a ridurre a zero i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.
7. Assicurare il coinvolgimento e la partecipazione del personale al Sistema Integrato di Gestione della Qualità, Sicurezza e Ambiente
8. Individuare e monitorare al fine di ridurli tutti i rischi associati al contesto e a ciascuna fase dei processi del sistema in piena corrispondenza ai requisiti normativi cogenti.
9. Individuare e sfruttare tutte le opportunità rilevate dall'analisi del contesto e dal monitoraggio dei processi.
10. Assicurare una corretta gestione dei rifiuti prodotti dalla attività;
11. Assicurare una corretta gestione e conduzione degli impianti a servizio dell'azienda al fine di ridurre i consumi di energia e le emissioni in atmosfera.
12. Ridurre l'impatto ambientale considerando nella pianificazione dei processi, l'intero ciclo di vita del prodotto
13. Valutare preventivamente gli effetti ambientali delle eventuali nuove attività, dei nuovi processi e dei nuovi prodotti
14. Cooperare con le autorità pubbliche e gli Enti ispettivi
15. Migliorare l'efficienza e l'efficacia del Sistema di Gestione Integrato studiando ed attuando idonee azioni per la correzione ed il miglioramento continuo delle prestazioni, dell'organizzazione delle risorse e delle procedure di lavoro, con l'obiettivo di divenire una Società riconosciuta per la capacità di innovazione attraverso il coinvolgimento e la valorizzazione delle risorse umane.


Allo scopo di garantire e monitorare il raggiungimento di tali obiettivi e di assicurarne l'aggiornamento in relazione ad esigenze interne ed esterne, la Direzione Aziendale ha adottato una serie di linee guida:

- a. Approccio "Risk based Thinking"
- b. Adozione del Sistema di Gestione come strumento organizzativo cui dedicare le risorse necessarie e sul quale impostare una costante formazione e coinvolgimento del personale
- c. Organizzare una gestione documentale (fisica e/o digitale) a supporto del Sistema, delle procedure, dei monitoraggi e della gestione di non conformità, azioni correttive e cambiamenti.
- d. Utilizzare lo strumento delle auto ispezioni (audit) periodiche a tutte le funzioni di rilievo per il sistema di gestione per la qualità e l'ambiente al fine di verificarne l'efficacia, ricorrendo alle audit esterne con il supporto di consulenti specializzati per migliorare efficienza ed efficacia dei processi.
- e. Garantire il riesame periodico della Direzione con il dettaglio delle informazioni documentate relative a monitoraggi, misurazioni, non conformità, azioni correttive, cambiamenti implementati, auto ispezioni, soddisfazione del cliente.
- f. Garantire l'aggiornamento della politica (il presente documento), dei traguardi, degli obiettivi, dell'analisi dei rischi e delle opportunità e pianificare nuove azioni correttive o cambiamenti, con l'ausilio di apposita modulistica di registrazione emessa al termine del riesame stesso;
- g. Verificare che tutto il personale conosca il contenuto del Manuale, delle procedure e dei documenti, in relazione al proprio ambito di responsabilità ed alla mansione ricoperta e che si impegni ad operare in conformità ad essi.
- h. Verificare costantemente la maturazione delle competenze del personale sui temi della Sicurezza del Lavoro, sollecitando la partecipazione ai fini di migliorare costantemente lo stato di sicurezza dei luoghi.
- i. Sollecitare il "feedback" del personale sulla gestione del Sistema in modo tale che ciascuno contribuisca al mantenimento e al miglioramento del Sistema stesso in proporzione al livello delle proprie responsabilità e competenze.

Integrazioni alla Politica aziendale in ambito di Parità di Genere

Farmalabor srl ha ritenuto fondamentale, nel nuovo contesto sociale determinatosi dopo la pandemia da SARS COVID-19, aderire alla Linea Guida UNI/PdR 125:2022 per la parità di genere, al fine di consolidare un percorso concreto e sistematico che incoraggi una cultura priva di pregiudizio ed inclusiva e che dia pari valore a tutte le risorse umane che fanno parte dell'organizzazione.

Il Consiglio di Amministrazione di Farmalabor srl assume, quindi, formalmente l'impegno a perseguire la parità di genere, definendo principi, obiettivi e indicazioni guida che orientino l'organizzazione verso i temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità e all' empowerment femminile.

| | | | |
|---|---|--|--------------------|
|  | MANUALE DI GESTIONE INTEGRATO QUALITÀ-AMBIENTE-SICUREZZA- PARITÀ DI GENERE | UNI EN ISO 9001:2015 UNI EN ISO 14001: 2015 UNI EN ISO 45001: 2018 UNI/PdR 125:2022 | pag. 2 di 2 |
|---|---|--|--------------------|

| | | |
|---------------|--|-----------------------------------|
| ALL. B | POLITICA PER LA QUALITÀ, AMBIENTE, SICUREZZA E PARITÀ DI GENERE | Rev. 05 del 19.05.2023 |
|---------------|--|-----------------------------------|

In coordinamento con il Comitato Guida, pertanto, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito alcuni principi relativi alla Parità di Genere quale parte integrante del sistema per la Qualità, l'Ambiente, la Salute, Sicurezza, volti ad avviare un percorso sistemico di cambiamento, soprattutto culturale nel rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza (formale e sostanziale).

Pertanto, l'azienda è orientata alla:

1. promozione di politiche di welfare a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del comma 1 art. 3 della Costituzione (uguaglianza formale);
2. adozione di misure per favorire l'occupazione femminile;
3. adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal comma 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale).

Essa si impegna, nel rispetto della cultura e strategia aziendale,




1. 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 nel rispetto del merito professionale;
2. 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;
1. ad adottare una governance volta a definire gli adeguati presidi organizzativi per la Parità di Genere;
2. a garantire l'equa rappresentanza in qualità di relatori dei dipendenti/collaboratori di genere diverso a tavole rotonde, eventi pubblici anche a carattere scientifico o eventi similari;
3. a garantire l'equa partecipazione di dipendenti/collaboratori di genere diverso a percorsi di formazione, inclusi corsi sulla *leadership*;
4. a garantire la piena mobilità interna per aspirare a posizioni manageriali di dipendenti/collaboratori di genere diverso in considerazione di valutazioni esclusivamente di merito professionale perché ciò porta valore e nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti dell'azienda per accrescerne la competitività.

Oltre a ciò, vi è l'impegno alla tutela del welfare familiare, agli aiuti concreti alle famiglie dei propri dipendenti sia in termini economici sia in termini di orari di lavoro flessibili e di lavoro agile, alla promozione delle attività sportive e degli eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione, alla promozione delle politiche attive per la parità di genere e l'inclusione mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media.

La parte della Politica aziendale relativa alla Parità di Genere è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate (rendendo noto questo documento anche al link <https://www.farmalabor.it>) ed è oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale, nonché è monitorata, confermata o aggiornata periodicamente.

Farmalabor srl ritiene che ogni dipendente o soggetto che collabori con l'organizzazione sia in dovere di segnalare al Responsabile Aziendale della Parità Genere, attraverso eventuali violazioni del Sistema, comportamenti impropri, mancanze, non conformità o suggerimenti nella prospettiva di incrementare continuamente il livello di inclusione e il superamento degli stereotipi di genere.

Tali segnalazioni attengono sia ad episodi, situazioni e circostanze interni all'organizzazione che esterni ad essa e relativi a fornitori e/o sub-fornitori e/o clienti.

| Revisione | Preparato da SGI (Responsabile del Sistema di Gestione Integrato) | Approvato da Presidente CdA Approvato da Amministratore Delegato |
|-----------|---|---|
| 05 |  |   |