FARRIS INDUSTRIA AGROALIMENTARE Farris s.r.l. S.P. 109 Loc. Borgo Giardinetto Orsara di Puglia (FG)	**POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE E DIVERSITY & INCLUSION**	Data ultima rev.: 05/07/2024
	PDR 125:2022 E ISO 30415:2021	Revisione n.ro: 0 del 05/07/2024

FARRIS S.R.L. sostiene un ambiente di lavoro stimolante, inclusivo, rispettoso di ogni forma di diversità e partecipativo, ispirato a principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti professionali, privo di comportamenti – collettivi e individuali – discriminatori.

L'obiettivo è garantire che a tutte le persone qualificate, senza distinzione di sesso, siano offerte pari opportunità, attraverso l'inclusione creare un ambiente di lavoro in cui ogni individuo viene rispettato e valorizzato e possa essere sé stesso all'interno dell'organizzazione, ossia nel luogo in cui vengono abbracciati i diversi punti di vista, le prospettive e l'unicità di ognuno. La Farris crede che i valori di diversità, inclusione (D&I) e, più in particolare, della parità di trattamento tra uomini e donne siano fondamentali per lo sviluppo di un ambiente di lavoro garante di tutela e valorizzazione delle risorse umane, ovunque esse operino, riconoscendo le stesse come fattore primario di successo.

I principi della qualità cui **FARRIS S.r.l**. si ispira, consentono di fornire prodotti e servizi che:

- Soddisfino tutte le richieste e le aspettative dei Clienti e del mercato nel proprio settore merceologico, della qualità, della affidabilità e della sicurezza;
- Siano conformi ai requisiti delle norme nazionali ed europee;
- Siano disponibili a prezzi competitivi e di profitto per la società
- Migliorino continuamente l'immagine della Società sul mercato e verso i propri stakeholder

FARRIS S.r.l. si impegna da sempre a:

- promuovere un luogo di lavoro stimolante, creativo e non discriminatorio per tutti i dipendenti;
- proibire qualsiasi condotta che possa influire negativamente sulla dignità di una persona;
- avere tolleranza zero verso le molestie e tutte le forme di discriminazione su terreni quali: sesso, identità di genere, età, origine, religione, orientamento di genere, aspetto fisico, salute, disabilità, attività sindacale, opinioni politiche, nazionalità, situazione familiare;
- supportare pari opportunità per ogni dipendente o candidato per quanto concerne assunzione, accesso alla formazione, retribuzione, welfare, mobilità interna e sviluppo professionale: gli unici fattori che si tengono in considerazione sono le capacità, l'esperienza e l'attitudine personale;
- promuovere la diversità, affinché le diverse identità delle persone di Farris siano un punto di forza e un ingrediente fondamentale del successo dell'organizzazione.

La presente Politica fornisce un perimetro delle condotte vietate e vede FARRIS impegnata a:

- individuare ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale, morale (molestie) anche alla luce di quanto previsto dal Testo Unico Sicurezza sul lavoro (TU 81);

- adottare un piano della prevenzione e conseguente gestione delle molestie;
- prevedere una formazione specifica a tutti i livelli;
- garantire un canale di segnalazione anonimo;
- individuare un referente per gli accadimenti eventualmente segnalati ed alla loro gestione;
- verificare presso i dipendenti se si siano verificati episodi di turbamento o disagio e, comunque, atteggiamenti molesti con tali intendendosi quelli definiti in modo puntuale ed esteso come tali dalla Convenzione 190;
- valutare gli stessi ambienti di lavoro in ottica di genere;
- prevedere una valutazione dei rischi avversi segnalati e, prima ancora, una loro valutazione preventiva da riportare nel DVR.

FARRIS S.r.l. definisce gli obiettivi dettagliati nel Piano Strategico attraverso Indicatori di Prestazione (KPI) sulla base delle 6 aree tematiche indicate nella UNI/PdR 125:2022:

- *Cultura e strategia:* miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio anche inconsapevole (unconscious bias) – fondato su questioni 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 in logica di total reward comprendente quindi compensi anche non monetari quali sistemi di welfare e well-being.
- *Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:* attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

Farris s.r.l.
S.P. 109 Loc. Borgo Giardinetto
Orsara di Puglia (FG)

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE E DIVERSITY & INCLUSION

PDR 125:2022 E ISO 30415:2021

Data ultima rev.: 05/07/2024

Revisione n.ro: 0 del 05/07/2024

FARRIS S.r.l. 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.
Inoltre la **FARRIS S.r.l**. si impegna ad assicurare che il rispetto dei principi qualità, di parità di genere e di diversity & inclusion vengano mantenuti attraverso mirati programmi di formazione.

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.
Per realizzare tutti gli obiettivi sopra menzionati è stato istituito un Sistema di gestione integrato.

L'obiettivo di questo Sistema è di ottemperare ai requisiti delle norme UNI/PDR 125:2022 e ISO 30415:2021 come mezzo per soddisfare sia le esigenze dell'azienda sia quelle dei Clienti e del mercato.
In particolare, ogni anno, **verranno formulati obiettivi di miglioramento continuo**. Tali obiettivi, definiti dalla Direzione, saranno documentati e comunicati agli interessati. Gli obiettivi aziendali, in accordo al progresso scientifico e tecnologico, si applicheranno secondo logiche di mercato, a tutte le attività, le produzioni, i processi, i prodotti/servizi e le forniture della struttura.
Nell'esecuzione delle attività aziendali si seguiranno le procedure ed i processi individuati, effettuando ove necessario la relativa analisi dei rischi.
Tutto il personale dell'azienda è tenuto a conoscere il contenuto del sistema di gestione in relazione ai propri compiti e al proprio livello di responsabilità ed ha l'obbligo tassativo di operare in accordo con quanto previsto in esso e nei relativi documenti applicativi. Ognuno, entro i limiti delle rispettive competenze, deve considerare la **Qualità, la Parità di genere e la Diversity & Inclusion** come tema di primaria importanza e come parte integrante della propria attività di lavoro. Tutti i dipendenti sono incoraggiati a suggerire proposte di miglioramento riguardanti la propria attività.
In particolare è stato delegato un rappresentante per ricoprire la funzione di Responsabile del Sistema di Gestione PDR 125 E D&I: tale figura garantisce un'efficace gestione del Sistema implementato, interagendo con fornitori, dipendenti, clienti ed Ente di Certificazione.

L'AMMINISTRATORE UNICO

Direzione Generale

Approvata da Amministratore Unico in data 05/07/2024