

Dichiarazione della Direzione

Politica aziendale

FORUM LAB S.r.l. ha una grande ambizione: realizzare i sogni, accompagnando le persone in un percorso di crescita professionale e umana. È per questo che, partendo dal confronto analitico dei fabbisogni territoriali – declinati alle richieste dei partner locali – i progettisti di **FORUM LAB** creano percorsi formativi ad hoc per favorire la formazione e/o specializzazione di figure professionali ed esperte nei più svariati settori.

FORUM LAB è il *trait d'union* tra formazione mondo di lavoro; la missione è forgiare nuove figure professionali grazie alla realizzazione di politiche di sviluppo delle risorse umane, garantendo standard di alta qualità.

FORUM LAB tende al miglioramento continuo delle sue prestazioni e a tale scopo ha adottato un Sistema di Gestione aziendale conforme al modello **ISO 9001 (Qualità)**; inoltre il Sistema di gestione risponde ai requisiti della Prassi di Riferimento **UNI PDR 125 (Parità di genere)**.

L'Alta Direzione è convinta, in primo luogo, che la responsabilità sociale, l'efficienza economica e la corretta gestione costituiscano valori fondamentali e nutrimenti primari per una crescita coerente e armoniosa dell'organizzazione. Il dialogo partecipativo con i propri dipendenti e con tutte le parti interessate è uno degli strumenti principali per realizzare la mission aziendale, ispirandosi al rispetto e centralità della persona, a trasparenza e lealtà, a solidarietà e spirito di squadra, alla consapevolezza dell'interesse collettivo.

La presente Politica rappresenta uno strumento di comunicazione, trasparente ed efficace, grazie al quale **FORUM LAB** informa i propri stakeholders in merito alle proprie attività, prestazioni, aspetti, programmi e obiettivi di qualità e di rispetto delle diversità.

Il punto di partenza è la relazione con i nostri clienti/utenti. Per questo fondiamo le relazioni su valori: quali la **RESPONSABILITÀ** (siamo garanti di quello che facciamo), il **LAVORO DI SQUADRA** (attitudine a lavorare insieme, condividere le informazioni e la conoscenza), l'**APPRENDIMENTO CONTINUO** (imparare, dare a tutti l'opportunità di crescere), le **PARI OPPORTUNITÀ** (rimuovere ogni sorta di ostacolo discriminatorio dalla partecipazione dei propri dipendenti alla vita dell'organizzazione, alla progressione di carriera, alla retribuzione e alla conciliazione vita lavoro).

Tutta l'organizzazione è coinvolta, a tal fine, nell'attuazione del macroprocesso produttivo che è sintetizzato nei seguenti punti:

1. porre il Cliente al centro degli obiettivi dell'Organizzazione;
2. presidiare i processi attraverso la definizione periodica di obiettivi, garantendone il monitoraggio ed il loro riesame;
3. erogare servizi in grado di soddisfare pienamente i requisiti individuati;
4. gestire i propri dipendenti e collaboratori in maniera efficace ed inclusiva, prevenendo atteggiamenti, comportamenti e modalità di gestione non in linea con il rispetto della persona;
5. prefiggersi un miglioramento continuo dell'efficienza del sistema di gestione nel perseguire la soddisfazione del Cliente;
6. operare nel pieno e costante rispetto delle leggi, impegnandosi ad essere costantemente al passo con le evoluzioni legislative;
7. promuovere la diffusione della cultura della qualità e della parità di genere attraverso opportune azioni informative e formative rivolte al personale di ogni livello;
8. perseguire il benessere di tutte le parti interessate, per ottenere il benessere dell'organizzazione;
9. monitorare e riesaminare le prestazioni e l'efficacia del sistema di gestione, basandosi su obiettivi misurabili.

Dichiarazione della Direzione

Politica aziendale

Nel perseguire tali obiettivi, sono attivate le seguenti azioni:

- a. *identificazione del contesto, degli stakeholders significativi e delle loro aspettative, definizione dei fattori interni ed esterni, valutazione dei rischi e delle opportunità e relative azioni conseguenti;*
- b. *organizzazione di tutti i processi produttivi in "ottica cliente";*
- c. *misurazione continua del grado di soddisfazione delle parti interessate;*
- d. *ottimizzazione del Sistema di Gestione tramite identificazione e definizione dei processi e valorizzazione continua delle risorse umane necessarie per la loro attuazione;*
- e. *chiara definizione dei ruoli, delle responsabilità e delle autorità e definizione di programmi di formazione e addestramento per l'accrescimento delle competenze e della consapevolezza;*
- f. *verifica ed eventuale ridefinizione degli indicatori (KPI) definiti per il monitoraggio dei processi aziendali e dei servizi erogati;*
- g. *determinazione di obiettivi relativi alle prestazioni dei processi aziendali e dei servizi, nonché il monitoraggio ed il riesame sistematico dei dati ai fini del miglioramento continuo;*
- h. *definizione, pianificazione, attuazione e verifica delle azioni di miglioramento necessarie per il conseguimento di obiettivi sempre più ambiziosi;*
- i. *promuovere attività volte all'adozione di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso della diversità di genere;*
- j. *pianificare interventi formativi, a tutti i livelli, volti a promuovere la Gender Equality e il superamento di pregiudizi, anche inconsapevoli, fondati su questioni di genere;*
- k. *verificare la percezione che i dipendenti hanno sul tema delle pari opportunità mediante la somministrazione di questionari/survey, favorendo la creazione di un ambiente aperto al dialogo ed al confronto;*
- l. *assicurare pari opportunità nelle fasi di selezione, assunzione, sviluppo professionale e risoluzione del rapporto lavorativo, basandole esclusivamente sulle capacità e livelli professionali;*
- m. *applicare politiche di remunerazione eque e imparziali;*
- n. *riconoscere il valore dell'equilibrio tra vita professionale e privata sviluppando iniziative per la genitorialità e cura e per la conciliazione dei tempi vita-lavoro;*
- o. *implementare processi interni volti alla tutela della persona e dell'ambiente di lavoro con particolare riferimento a episodi di molestie o mobbing.*

Lecce, 14 aprile 2025

La Direzione

