



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

26/05/2026

	RSV Soc. Coop.	Pagina 2 di 9
	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	Rev. 0 26.05.26

MISSION E VISIONE STRATEGICA

La società con denominazione sociale “RSV Soc. Coop.”, sede legale in Via Piana, 85 – 66010 – VILLAMAGNA (CH), e con sede commerciale in C. da Marinelle – 86038 Petacciato (CB) ha come oggetto la produzione di pasti erogati presso lo stesso esercizio commerciale in qualità di ristorante, o a mezzo di trasporto in contenitori isotermitici presso comunità e altre sedi dove si espletano attività di somministrazione pasti. La necessità di innovare l’azienda in un mercato sempre più competitivo e la necessità di rispondere anche alle visite ispettive condotte dagli organi di controllo, nonché l’esigenza di rispondere anche ad audit effettuati in riferimento al regolamento Reg. UE 2017/625, ha indotto l’azienda RSV Soc. Coop. a porsi degli obiettivi primari quali:

- Valutare e dimostrare la conformità dei prodotti, dei processi produttivi e del trasporto degli stessi in termini di sicurezza alimentare e garantire un controllo efficace dei fattori di rischio.
- Assicurare prodotti alimentari preparati in modo sicuro privilegiando sempre la qualità.
- Valutare i migliori metodi finalizzati ad un risparmio concreto sulle attività condotte.
- Verificare la qualità dei servizi erogati e la soddisfazione del Cliente.
- Espandersi sul mercato.

La presente Procedure di Gestione Integrata nasce dall’esigenza per la RSV di implementare e mantenere un Sistema di Gestione Integrato snello ed efficace non appesantito dal vecchio manuale di Sistema di Gestione. L’attuale SGI della RSV è conforme alle seguenti normative

- UNI EN ISO 9001:2015 (Qualità Aziendale)
- UNI EN ISO 45001:2023 (Salute e Sicurezza del Lavoro)
- UNI EN ISO 14001:2015 (Sistema di Gestione Ambientale)
- UNI EN ISO 22000:2018 (Sistema di Gestione per la Sicurezza Alimentare)
- UNI EN ISO 22005:2007 (Rintracciabilità Alimentare)
- PAS 24000:2022 (Sistema di gestione per la Responsabilità Sociale)
- UNI/PdR 125:2022 (Sistema di Gestione per la Parità di Genere).
- BIOLOGICO

e alle norme e leggi che regolano il settore alimentare ad oggi vigenti, nell’ottica del miglioramento continuo dell’organizzazione aziendale. (vedi Elenco Documenti Esterni MI 11.0).

	RSV Soc. Coop.	Pagina 3 di 9
	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	Rev. 0 26.05.26

Le imprese del settore alimentare, infatti, sono soggette a pressioni sempre più crescenti, sia dal punto di vista legislativo, sia in seguito alle legittime richieste di sicurezza e garanzia che provengono dai clienti e dai consumatori. In questo scenario l’impegno delle aziende verso una gestione attenta ai rischi diventa un importante vantaggio competitivo, non solo in termini di minor costo conseguito, legato ai maggiori livelli di garanzia del rispetto della conformità legislativa, ma anche e soprattutto in termini di migliore performance in ambito di sicurezza alimentare. Lo sviluppo, l’implementazione e la certificazione del Sistema di Gestione Integrato per la Qualità la Sicurezza Alimentare, e la Rintracciabilità Aziendale secondo le norme di cui sopra costituiscono un percorso evoluto che permetterà all’azienda di operare secondo una logica di miglioramento continuo volta a garantire sempre Qualità e la Sicurezza Alimentare dei pasti prodotti e ove richiesti anche trasportati con elementi aggiuntivi specifici quali il controllo igienico HACCP e la Tracciabilità aziendale volti a mantenere attivo il sistema e renderlo ottimale e sensibile a stravolgimenti e specificazioni importanti.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l’obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, RSV Soc. Coop. ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l’attivazione di processi in grado di sviluppare l’empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per RSV Soc. Coop. rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d’implementazione delle politiche di parità di genere, nell’ottica del miglioramento e della promozione dell’uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l’obiettivo di accompagnare e incentivare l’organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

	RSV Soc. Coop.	Pagina 4 di 9
	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	Rev. 0 26.05.26

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di RSV Soc. Coop., 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 RSV Soc. Coop. concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - 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.
- ✓ Rispetto delle ideologie politiche e dei credi religiosi altrui
- ✓ Rispetto delle esigenze dei consumatori dei pasti secondo i criteri religiosi (Halal e Kosher)
- ✓ Rispetto delle differenze culturali e sociali

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La Direzione de RSV Soc. Coop., consapevole che l'inclusione e la valorizzazione del talento femminile rappresentano leve strategiche per la qualità del servizio e l'innovazione nei nostri processi produttivi, formalizza il proprio impegno verso il sistema di gestione per la parità di genere secondo la prassi UNI/PdR 125. Operando in un settore dinamico come quello della ristorazione collettiva e scolastica, ci impegniamo a tradurre questa visione in azioni concrete e misurabili.

	RSV Soc. Coop.	Pagina 5 di 9
	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	Rev. 0 26.05.26

Analisi Strategica sulle 6 Aree UNI/PdR 125

1. Cultura e Strategia

Stato: È emersa la necessità di sensibilizzare le figure di coordinamento (Capocuochi, Responsabili di Mensa) legati al genere.

Obiettivo: Trasformare l'inclusività in un valore aziendale integrato nel "codice di condotta" di ogni cucina e sede operativa.

2. Governance

Stato: Necessità di una maggiore trasparenza e partecipazione nelle decisioni che riguardano la pianificazione dei turni e l'organizzazione del lavoro.

Obiettivo: Istituire un Comitato Guida per la Parità di Genere, con rappresentanza trasversale tra personale amministrativo e di produzione.

3. Processi HR

Stato: Necessità di revisionare i processi di selezione e formazione per evitare segregazioni di ruolo (es. ruoli di cucina tradizionalmente percepiti come maschili vs ruoli di servizio/accoglienza percepiti come femminili).

Obiettivo: Implementazione di processi di selezione "gender-blind" e piani di sviluppo del talento basati esclusivamente sulle competenze tecniche.

4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne

Stato: Gap nella progressione verso ruoli di responsabilità (es. da addetta mensa a responsabile di centro cottura).

Obiettivo: Creazione di percorsi di mentoring interno che permettano alle donne di acquisire competenze di gestione operativa, superando le barriere di accesso.

	RSV Soc. Coop.	Pagina 6 di 9
	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	Rev. 0 26.05.26

5. Equità remunerativa per genere

Stato: *Analisi dei KPI relativi alle retribuzioni base e alle indennità accessorie (straordinari, turni festivi).*

Obiettivo: *Identificare e colmare eventuali disparità ingiustificate, garantendo che le politiche di incentivo siano eque e basate unicamente sulle performance e sulle responsabilità.*

6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Stato: *Cruciale nel nostro settore per la compatibilità con i turni scolastici e le aperture serali/festive delle mense aziendali.*

Obiettivo: *Introdurre modelli di "flessibilità operativa" che permettano una migliore gestione degli impegni familiari senza penalizzare la continuità del servizio.*

Linee Strategiche per l'Azione (Piano d'Azione 2026)

Per colmare i gap identificati e rispondere alle esigenze delle nostre collaboratrici, la Direzione definisce le seguenti azioni prioritarie:

1. *Monitoraggio KPI: Introduzione di una dashboard trimestrale per monitorare il "Gender Pay Gap" e il tasso di promozione interna femminile in ruoli apicali.*
2. *Formazione: Ciclo di workshop formativi obbligatori per tutti i Responsabili di Produzione sull'inclusione e sulla gestione dei team misti.*
3. *Flessibilità Operativa: Introduzione di un sistema di "scambio turni facilitato" attraverso una piattaforma digitale, per favorire le dipendenti con carichi di cura familiare, garantendo al contempo la copertura del servizio presso scuole e aziende.*
4. *Welfare specifico: Revisione del pacchetto di welfare aziendale per includere servizi di supporto alla genitorialità (es. convenzioni con asili nido o contributi per centri estivi), allineando i benefici alle esigenze reali del personale turnista.*

La Direzione monitorerà l'avanzamento di queste linee strategiche attraverso audit interni semestrali, con l'impegno di rendicontare periodicamente i risultati raggiunti a tutti gli stakeholder aziendali.

	RSV Soc. Coop.	Pagina 7 di 9
	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	Rev. 0 26.05.26

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di RSV Soc. Coop. ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

RSV Soc. Coop. si impegna:

- ✓ 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.

	RSV Soc. Coop.	Pagina 8 di 9
	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	Rev. 0 26.05.26

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da RSV Soc. Coop. sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Gestione della carriera

Equità salariale

Genitorialità, cura

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

	RSV Soc. Coop.	Pagina 9 di 9
	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	Rev. 0 26.05.26

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e l'invio ai clienti che sottoscrivono i contratti o determinano con la RSV Soc. Coop.