

Con la presente Politica la Direzione intende trasmettere a tutte le parti interessate l'importanza e la necessità di operare attraverso l'applicazione di un Sistema di Gestione per la Qualità conforme alla normativa UNI EN ISO 9001:2015 per il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

L'approccio globale al benessere alimentare, la valorizzazione della cultura del cibo quale fattore di inclusione sociale, sviluppo sostenibile ed identità culturale, la professionalità gestionale, il rispetto dell'ambiente, la costante ricerca di servizi innovativi in risposta ai bisogni percepiti: questo è il quadro dei valori entro cui si collocano i servizi di ristorazione offerti da Ethic Food.

- ✓ *la soddisfazione delle parti interessate (familiari, utenti, committenti, dipendenti, fornitori), il rispetto degli impegni contrattuali espliciti ed impliciti e dei requisiti cogenti e quelli riferiti alle norme di settore;*
- ✓ *la scelta di fornitori che soddisfino al meglio le esigenze di affidabilità e qualità mediante un coinvolgimento attivo nella progettazione innovativa e nella condivisione degli obiettivi;*
- ✓ *il miglioramento dell'immagine aziendale e ampliamento del proprio mercato mediante il mantenimento della certificazione del sistema di gestione applicato, corretta applicazione del piano HACCP e la tutela della salute degli utenti e del proprio personale;*
- ✓ *miglioramento continuo dei processi aziendali atti a garantire corrette procedure di preparazione, conservazione, trasporto e distribuzione al fine di mantenere le qualità organolettiche e evitare la proliferazione batterica attraverso la formazione e crescita continua del personale addetto e l'applicazione delle corrette procedure di disinfezione, conservazione e manutenzione delle attrezzature utilizzate, oltre alla qualità delle materie prime scelte;*
- ✓ *la cura delle specifiche esigenze nutrizionali del singolo che tenga conto in modo rigoroso della dimensione sanitaria, sociale, psicologica e culturale dei bisogni;*

La Direzione e le funzioni di maggiore responsabilità si impegnano a:

- condurre l'attività dell'azienda con trasparenza e correttezza;
- pianificare le attività e stabilire gli obiettivi considerando con attenzione il contesto, i fattori interni ed esterni che possano determinare minacce e opportunità in ordine ai risultati attesi, nonché le più opportune azioni volte ad affrontarle, in un'ottica di governo del rischio;
- garantire i più elevati livelli qualitativi attraverso la valorizzazione di prodotti rispettosi dell'ambiente, agricoltura sostenibile, benessere animale, tradizioni locali e tipicità, affidandosi a fornitori di zona in modo da favorire il processo di filiera

- corta che accorciando le distanze tra luogo di produzione e di consumo determina minori effetti sull'ambiente;
- mantenere attivo e migliorare continuamente l'efficacia del Sistema di Gestione aziendale, strumento impiegato per tenere sotto controllo l'andamento dei processi e la qualità dei servizi offerti;
 - divulgare e sostenere, con le risorse e i mezzi più idonei, gli obiettivi e la presente Politica Aziendale, verificandone costantemente l'applicazione;
 - incoraggiare ogni persona in azienda a promuovere iniziative e idee tese al perseguimento degli obiettivi aziendali per sostenere il miglioramento dell'azienda.

UNI/PDR 125 2022 per la Parità di Genere

È noto come la parità di genere sia motore di crescita economica e di sviluppo. Poiché la distribuzione dei talenti e delle capacità tra uomini e donne è la stessa e le donne in media detengono un capitale umano e una produttività non inferiore a quella degli uomini, una piena valorizzazione del talento femminile diventa elemento fondamentale nella creazione della crescita economica. Inoltre, il lavoro femminile rappresenta un contributo diretto alla crescita economica. Inoltre, la partecipazione delle donne alle decisioni economiche e politiche comporta un allargamento di prospettive che è essenziale per spingere l'innovazione e la performance.

La letteratura recente sottolinea che le aziende più inclusive sono in grado di creare un valore più elevato. Da decenni sono numerose le evidenze non-accademiche che identificano la correlazione positiva tra la presenza di donne in posizioni decisionali e le performance aziendali. Studi rigorosi hanno stimato l'effetto causale che una leadership femminile ha sui risultati economici.

In parte la relazione positiva dipende dalle caratteristiche individuali specifiche delle donne (avversione al rischio, capacità di negoziare, visione di lungo periodo, sensibilità ai temi di sostenibilità), dalle modalità di relazionarsi, dalla capacità di interagire in gruppi, e in generale da quello che è definito lo stile di leadership femminile, più inclusivo e orientato all'innovazione di quello maschile.

In parte, la relazione positiva può essere vista come il risultato di una competizione benefica che si innesca quando le donne prendono parte al processo di selezione: quando le posizioni di leadership si aprono a uomini e a donne e la platea dei candidati si allarga, il livello di qualità migliora e la selezione diventa più efficace.

Ethic Food

Mission

Lo scopo è che le posizioni decisionali siano occupate da persone più qualificate che operino scelte portatrici di maggior valore. Gli studi esistenti mostrano che la presenza di donne in posizioni decisionali si accompagnano alla definizione di una nuova agenda, dove temi come l'inclusione, la sostenibilità, il work-life balance diventano prioritari. Si tratta di temi con un forte impatto propulsivo sulla produttività e sul valore del business, a conferma che la parità di genere può innescare circoli virtuosi che portano benefici per l'azienda, per la società e per l'economia.

Politica

Ethic Food si prende cura delle differenze e delle disparità, per questo vuole implementare gli obiettivi previsti dall'adozione della PDR UNI 125 2022 affinché al meglio riesca a perseguire gli intenti di un soggetto mutualistico quale essa è.

La Direzione di Ethic Food si impegna a sviluppare e favorire processi che garantiscano:

- una valutazione equilibrata e imparziale dei curricula dei lavoratori, indipendentemente dal genere;
- il riconoscimento dei medesimi livelli retributivi a parità di inquadramento lavorativo;
- una valutazione equilibrata dei potenziali candidati nel piano di sviluppo dell'organico aziendale, garantendo l'assenza di discriminazioni di genere;
- il miglioramento del bilanciamento vita-lavoro dei lavoratori in tutte le fasi della vita personale e professionale;
- un adeguato affiancamento dei nuovi assunti e un'efficace formazione dei lavoratori nell'ambito delle attività lavorative assegnate;
- la condivisione degli obiettivi in materia di parità di genere, allo scopo di garantire un approccio basato sulle evidenze dei risultati raggiunti indipendentemente da qualsiasi considerazione legata al genere;
- la parità di trattamento retributivo e di riconoscimento degli incentivi economici;
- l'adozione di una policy per garantire che i generi siano equamente rappresentati nelle progettualità di studio e ricerca e quindi tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico.

I punti chiave

La norma prevede:

- la costituzione di un Comitato Guida
- la definizione di specifici kpi
- un piano di miglioramento continuo
- definisca un documento tecnico nel quale descrivere le proprie procedure, le modalità operative e le responsabilità interne affinché sia chiaro il percorso attraverso il quale il servizio viene erogato.

La Direzione si impegna inoltre a guidare l'organizzazione verso il conseguimento di risultati economici positivi che consentano lo sviluppo e la crescita delle potenzialità operative di ETF.