



POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

(in accordo alla PdR 125)

DATI SOCIETARI

Rivazzurra S.R.L.
Via Antium 6 int. 35 c/o C.C. Anteo
00042 Anzio (RM)
E-mail rivazzurrasrl@gmail.com
PEC rivazzurrasrl@pec.it

DATI DELLO STABILIMENTO

Rivazzurra Beach
Via Ardeatina, 9
00042 Anzio (RM)
E-mail rivazzurrabeach@gmail.com
Tel. 0698342100
www.rivazzurrabeach.it

DATI DELL'HOTEL

Hotel Riviera
Riviera Vittorio Mallozzi, 37
00042 Anzio (RM)
E-mail hotel@anzioriviera.com
Tel. 069845468
www.anzioriviera.com

La società Rivazzurra Srl, da oltre 20 anni, si occupa della gestione di uno stabilimento balneare e di un hotel ad Anzio. Lo stabilimento balneare è sito in via Ardeatina 9, l'Hotel Riviera è sito sulla storica Riviera Vittorio Mallozzi 37.

Lo stabilimento offre ai suoi clienti tutti i servizi necessari per una confortevole giornata al mare: ombrelloni, sdraio, cabine, docce, punti di ristoro.

L'hotel offre tutti i migliori comfort per i suoi ospiti: 20 affascinanti camere doppie, di cui 12 che affacciano direttamente sul mare, tv e aria condizionata.

LA PARITÀ DI GENERE

In accordo agli obiettivi dell'Agenda ONU 2030 e in particolare all'obiettivo 5 "Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne", Rivazzurra Srl ha deciso di implementare un Sistema di Gestione della Parità di Genere in accordo alla UNI/PdR 125:2022, ottenendone la relativa Certificazione a cura di Ente Terzo Accreditato.



Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze

L'intento è quello di implementare, sistematizzare e migliorare buone prassi per favorire la parità di genere, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

In tale ambito Rivazzurra definisce e tiene aggiornata la Politica per la Parità di Genere, che stabilisce le linee guida nell'ambito delle quali saranno fissati gli obiettivi per la parità di genere; la Politica sarà soggetta a revisione annuale per verificarne coerenza ed applicabilità.

La Politica per la Parità di Genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate a mezzo della comunicazione interna e della pubblicazione sul sito istituzionale.

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Per favorire il rispetto dei principi e il raggiungimento degli obiettivi in accordo alla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, la Direzione di Rivazzurra si impegna ad implementare, aggiornare e migliorare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere al fine di attuare un modello organizzativo che promuova lo sviluppo di un ambiente di lavoro equo, inclusivo ed attento alla valorizzazione dell'empowerment femminile.

Rivazzurra si impegna a:

- **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;
- **Valorizzare le diversità in ogni processo aziendale:** dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione e alla valorizzazione delle competenze;
- **Sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti** attraverso modalità di lavoro tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- **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;
- **Promuovere una comunicazione neutra e gentile, sia interna che esterna**, adottando linee guida per un corretto uso del linguaggio rispettoso della dignità della persona, volta a prevenire e contrastare l'impiego di espressioni, formulazioni o rappresentazioni che possano essere percepite come parziali, discriminatorie o degradanti.

In modo specifico, si prevede che:

- **Selezione ed assunzione del Personale (recruitment):** la Direzione garantisce che selezione e assunzione del personale, anche stagionale, avvengano nel rispetto delle linee guida UNI/PdR 125:2022. Le esigenze di inserimento, particolarmente rilevanti in vista del picco lavorativo estivo, sono pianificate tenendo conto del KPI relativo alla percentuale femminile in organico, al fine di favorire un più equo accesso del genere meno rappresentato. Gli annunci sono rivolti a entrambi i generi ed è esclusa, in fase di colloquio, ogni domanda relativa a orientamento sessuale, religioso o politico, stato civile, intenzioni su matrimonio o figli, o altre informazioni potenzialmente discriminatorie.
- **Gestione della carriera:** data la natura stagionale dell'attività, il costante ricambio del personale e l'omogeneità delle mansioni svolte, non è possibile prevedere una progressione strutturata di ruolo. Rivazzurra si impegna comunque ad accrescere le competenze e il know-how delle proprie risorse, favorendo una crescita professionale coerente con le esigenze operative dello stabilimento.
- **Equità salariale:** Rivazzurra si impegna a garantire la parità salariale tra uomo e donna a parità di mansioni, livello di inquadramento e responsabilità, monitorando nel tempo le proprie politiche retributive in un'ottica di correttezza e non discriminazione.
- **Genitorialità e cura:** Rivazzurra attribuisce piena importanza alla tutela della genitorialità, garantendo i diritti di congedo di maternità e paternità previsti dal CCNL di settore, anche nell'ambito dei rapporti di lavoro stagionali.
- **Conciliazione tempi vita-lavoro:** consapevole della diversa intensità lavorativa tra bassa e alta stagione, l'azienda si impegna a favorire, ove compatibile con le esigenze operative estive, flessibilità in ingresso e uscita e un'organizzazione oraria attenta al benessere del personale, oltre a supporto concreto al reinserimento della lavoratrice madre.
- **Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale sui luoghi di Lavoro** Rivazzurra si impegna attivamente a riconoscere e contrastare ogni situazione cosiddetta "non inclusiva" che possa tradursi in uno svantaggio, anche solo potenziale, per la persona. Per questo ha previsto una procedura dedicata e individuato una figura di riferimento a cui rivolgere segnalazioni, così da intervenire tempestivamente e mantenere uno spazio di lavoro equo, sicuro e realmente

inclusivo. Le modalità di segnalazione sono rese note e accessibili al personale attraverso il Welcome Book dedicato e momenti di formazione mirati.

- **Ascolto e comunicazione:** l'azienda coinvolge attivamente i collaboratori nei processi quotidiani, monitorandone il benessere tramite survey periodiche. Di conseguenza l'azienda si impegna ad adottare un'apposita procedura per il corretto utilizzo del linguaggio neutro nelle comunicazioni interne e in quelle verso l'esterno, comprese le attività di marketing e pubblicità, rispettando i seguenti principi:
 - evitare stereotipi di genere e limitare l'uso del linguaggio maschile nelle comunicazioni interne/esterne e nelle attività pubblicitarie;
 - valorizzare le competenze delle collaboratrici, evitando una proliferazione di immagini o contenuti che siano volti a strumentalizzare o discriminare il genere femminile indipendentemente dal canale di comunicazione utilizzato.

La presente Politica è volta a favorire la Parità di Genere non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnate nelle tematiche di diversità, inclusione e parità di genere.

Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in tema di Parità di Genere, viene costituito il Comitato Guida composto dall'Amministratrice Daniela Di Renzoni e dalla Responsabile delle risorse umane Leda Di Renzoni. La presente Politica è resa disponibile al personale mediante il Welcome Book, presso la sede legale e la sede operativa nonché sul sito web aziendale www.rivazzurrabeach.it

Anzio, 26/03/2026

***La Direzione di Rivazzurra
Daniela Di Renzoni***