gesac

CODICE ETICO

STATO REVISIONE DOCUMENTO

03	06/10/2026	Inserimento del valore “Rispetto delle misure restrittive e delle sanzioni internazionali” e del valore “Utilizzo dell’Intelligenza artificiale), aggiornamento del capitolo segnalazione di violazioni (c.d. Whistleblowing) e inserimento del capitolo “Violazione del Codice etico”.
02	12/09/2025	Inserimento del valore fondamentale “Etica digitale e sicurezza informatica” al punto 15 e inserimento degli allegati “Opuscolo Informativo Congedi” e “Linea Guida per la comunicazione inclusiva”
01	04/03/2024	Aggiornamento per principi connessi alla sostenibilità, all’ambiente, alla parità di genere, alla prevenzione della corruzione ed alla sicurezza alimentare ed inserimento del capitolo relativo alla segnalazione di violazioni
00	10/01/2022	Prima Emissione
Rev.	**Data**	**Causale**

Parti oggetto di revisione rispetto alla revisione precedente

Il presente documento è di proprietà esclusiva di GE.S.A.C. Qualsiasi riproduzione
o divulgazione dello stesso, anche parziale e con qualsiasi mezzo, non autorizzata è vietata.

1. SOMMARIO

1. SOMMARIO 3
2. PREMESSA 4
3. FINALITA' DEL CODICE ETICO 5
4. LA VISIONE ETICA 5
5. VALORI FONDAMENTALI 7
6. EQUITÀ, OBBIETTIVITÀ E TUTELA DELLA PERSONA 8
7. DIVERSITÀ, INCLUSIVITÀ E PARITÀ DI GENERE 9
8. TRASPARENZA E RISERVATEZZA 10
9. RESPONSABILIÀ 11
10. SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO 12
11. SOSTENIBILITÀ E TUTELA AMBIENTALE 12
12. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 13
13. CULTURA DELLA SICUREZZA ALIMENTARE 13
14. TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE E DEL BENE COMUNE 14
15. ETICA DIGITALE E SICUREZZA INFORMATICA 14
16. UTILIZZO DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE 15
17. RISPETTO DELLE MISURE RESTRITTIVE E DELLE SANZIONI INTERNAZIONALI 15
18. PORTATORI DI INTERESSE 15
16.1. Rapporti con il personale 15
16.2. Obblighi del personale 16
16.3. Rapporti tra soggetti apicali e soggetti sottoposti 18
16.4. Rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali 18
16.5. Rapporti con gli Organi sociali 18
16.6. Rapporti con strutture e altri clienti 19
16.7. Rapporti con i fornitori 20
16.8. Rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Autorità di Vigilanza e Controllo 21
16.9. Rapporti con la stampa e le comunicazioni esterne 22
17. SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI (c.d. Whistleblowing) 23
18. VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO 24
18.1. Violazione da parte degli Amministratori 24
18.2. Violazione da parte del Collegio sindacale 24
18.3. Violazioni del Codice etico dal Personale dipendente e soci 24
18.4. Violazioni del Codice dai Terzi in genere (fornitori, collaboratori, consulenti etc.) 24
19. ALLEGATI 24
20. ALLEGATO 1 - OPUSCOLO INFORMATIVO CONGEDI 26
21. ALLEGATO 2 - LINEA GUIDA PER LA COMUNICAZIONE INCLUSIVA 31

Il presente documento è di proprietà esclusiva di GE.S.A.C. Qualsiasi riproduzione
o divulgazione dello stesso, anche parziale e con qualsiasi mezzo, non autorizzata è vietata.

2. PREMESSA

GE.S.A.C. SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE adotta ed aggiorna periodicamente il presente Codice etico mediante approvazione del proprio Consiglio d'Amministrazione al fine di indirizzare il proprio agire su determinati valori etico-comportamentali che ritiene di fondamentale importanza. La Cooperativa svolge infatti le proprie attività secondo principi di professionalità, onestà, integrità, lealtà, trasparenza, collaborazione, non discriminazione e buona fede nei confronti dei lavoratori, dei soci, dei collaboratori esterni, dei partner commerciali, dei finanziari, degli utenti, dei clienti, dei fornitori, nonché nei confronti delle pubbliche amministrazioni, dei mezzi di comunicazione e di tutti i soggetti o enti con i quali entra in contatto nello svolgimento delle proprie attività.

La Cooperativa ha scelto di adottare il presente Codice etico in modo che tutti i destinatari possano riconoscersi e dialogare, sentendosi responsabili in modo autentico e costruttivo. Il codice etico definisce infatti valori, ccomportamenti, impegni e responsabilità che ogni soggetto, coinvolto direttamente o indirettamente nell'attività della società, deve rispettare.

La Cooperativa valorizza il lavoro dei soci, i loro contributi di creatività e di impegno, salvaguardando la storia e incrementando il patrimonio per garantire la necessaria innovazione e continuità. Essa non ha scopo di lucro e ispira ogni rapporto ai principi di mutualità, trasparenza, equità ed efficienza e contribuisce al rafforzamento del ruolo e dell'immagine della cooperazione. **GE.S.A.C Società cooperativa sociale** è una Cooperativa sociale di tipo plurimo con lo scopo principale di svolgere attività tese al recupero e reinserimento di persone svantaggiate conformemente all'art. 1 della Legge 381/1991 e si propone di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini mediante la gestione di servizi socio-assistenziali, sanitari ed educativi e lo svolgimento di attività diverse finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, il Sistema di Gestione, le procedure interne e le istruzioni adottate dall'organizzazione per lo svolgimento delle proprie attività si conformano ai principi ed alle regole contenuti nel presente Codice etico. Sotto tale profilo:

- il Codice etico esprime valori e principi di comportamento riconosciuti come propri sui quali richiamare l'osservanza di tutti i Destinatari, costituendo il primo strumento di prevenzione di ogni reato;
- il Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001, ispirato ai principi del Codice etico, risponde a specifiche prescrizioni di legge, al fine di prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.

La Cooperativa ha fatto proprio il Codice Etico delle Cooperative aderenti a Federsolidarietà i cui principi fondamentali sono sintetizzabili in tre punti:

- gestione democratica e partecipata;
- parità di condizioni tra i soci;
- trasparenza gestionale.

La strategia imprenditoriale si basa quindi sugli indirizzi indicati da Federsolidarietà:

- dimensione;
- territorialità;
- specializzazione;
- valorizzazione generalizzata delle risorse umane;
- porta aperta e integrazione societaria di lavoratori retribuiti, volontari e fruitori;
- collaborazione e integrazione tra cooperative.

Il presente documento è di proprietà esclusiva di GE.S.A.C. Qualsiasi riproduzione
o divulgazione dello stesso, anche parziale e con qualsiasi mezzo, non autorizzata è vietata.

3. FINALITA' DEL CODICE ETICO

Il Codice etico di **GE.S.A.C Società cooperativa sociale**:

- enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Cooperativa rispetto a tutti i soggetti con cui entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale (strutture, clienti, utenti, dipendenti, soci lavoratori, collaboratori, fornitori, istituzioni etc.); è pertanto una direttiva le cui regole di condotta devono essere tenute presenti nella quotidianità del lavoro e che presuppone, in primis, il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti;
- si propone di fissare standard etici di riferimento e norme comportamentali a cui orientare i processi decisionali aziendali e la condotta della Società;
- richiede al Management ed a tutti i soggetti cui si rivolge comportamenti coerenti, cioè azioni che non risultino dissonanti rispetto ai principi etici aziendali.

4. LA VISIONE ETICA

Scopo del presente documento è quello di assicurare che i valori etici della Cooperativa siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento base della cultura dell'organizzazione, nonché lo standard di comportamento di tutti i collaboratori e di tutti i portatori d'interesse (stakeholders) nella conduzione delle attività e degli affari della Cooperativa. Inoltre i principi espressi rappresentano uno degli strumenti preventivi che la Cooperativa adotta ai fini della prevenzione circa la commissione dei reati presupposto individuati dal D.lgs. 231/2001 e s.m.i. e riportati all'interno del Modello di organizzazione e gestione e rappresentano regole comportamentali alle quali i destinatari devono attenersi nei rapporti con l'Ente.

Al fine di rendere maggiormente fruibile la comprensione e l'adeguamento al presente Codice, si riportano di seguito le parole chiave alle quali la Cooperativa si ispira nell'espletare il proprio mandato e che fanno parte di un lessico eticamente orientato:

ETICA: nel linguaggio filosofico, ogni dottrina o riflessione speculativa intorno al comportamento pratico dell'uomo, soprattutto in quanto intenda indicare quale sia il vero bene e quali i mezzi atti a conseguirlo, quali siano i doveri morali verso sé stessi e verso gli altri, e quali i criteri per giudicare sulla moralità delle azioni umane.

DEMOCRATICITÀ: modalità di condotta orientata al rispetto del senso civico;

LEGALITA': intesa come il comportamento dei destinatari che deve conformarsi alle leggi ed alle normative vigenti nello Stato, ivi comprese quelle di natura internazionale e comunitaria che lo Stato adotta.

MUTUALITÀ: intesa come forma di assistenza e aiuto reciproco, sia a livello pratico-organizzativo, sia soprattutto a livello di confronto degli ideali attraverso il di supporto e la condivisione solidale delle problematiche inerenti alle attività svolte;

UGUAGLIANZA: uniformità di trattamento intesa come costruzione attiva di rapporti che prescindono e superano le differenze legate alla razza, all'età, al genere, alle condizioni sociali, all'orientamento religioso, politico e sindacale ecc.;

IMPARZIALITA': modo di operare e giudicare obiettivo ed equanime, senza favoritismo per nessuna delle parti in causa, siano esse pubbliche o private, nei cui confronti sussistano rapporti di amicizia od inimicizia, conoscenza, parentela o affinità;

Il presente documento è di proprietà esclusiva di GE.S.A.C. Qualsiasi riproduzione
o divulgazione dello stesso, anche parziale e con qualsiasi mezzo, non autorizzata è vietata.

EQUITÀ: regime comportamentale ispirato al senso comune della giustizia sostanziale, come capacità di /rispondere alle varie esigenze con equilibrio e imparzialità;

ONESTÀ: capacità di agire nei confronti del prossimo in modo retto e sincero, ossia l'incapacità di compiere atti illegali, illeciti od anche solo malvagi, tanto per osservanza dei principi giuridici, del Codice e dei principi morali, quanto per radicato senso della giustizia. I destinatari devono avere la consapevolezza del significato etico delle loro azioni, non devono perseguire l'utile personale o aziendale a discapito delle leggi vigenti e delle norme qui esposte, o anche solo compiere azioni che, secondo il comune senso di coscienza, contrastano con l'onestà;

TRASPARENZA: la capacità di porsi verso gli altri senza pregiudizi o secondi fini. L'esecuzione delle rispettive mansioni all'interno della struttura aziendale deve avvenire attraverso un regime di piena intellegibilità dell'operato da parte di chiunque, secondo quanto stabilito dalle disposizioni normative vigenti leggi e dai regolamenti interni;

OPPORTUNITÀ: intesa come valutazione critica di ogni azione ed omissione secondo criteri che siano rispettosi del senso comune di adeguatezza e pertinenza, al fine di garantire la possibilità per chiunque di realizzare le proprie aspirazioni e di sviluppare al meglio le proprie potenzialità;

EFFICACIA ED EFFICIENZA: costante miglioramento della qualità e delle attività aziendali mediante l'adozione di soluzioni tecnologiche ed organizzative volte a coniugare la soddisfazione delle esigenze dell'utente con l'efficienza e l'economicità della gestione stessa;

CONCORRENZA LEALE: in merito alle attività oggetto dell'azienda, la stessa attua nei confronti dei propri concorrenti un comportamento chiaro e leale nello svolgimento del proprio operato, nel rispetto delle norme che regolano la competizione commerciale e dei diritti di proprietà intellettuale di terzi;

RISERVATEZZA: astensione dalla divulgazione di qualunque dato aziendale (sia esso di carattere tecnico, strategico, economico) e personale conosciuto in ragione del rapporto con la struttura aziendale, in ossequio a tutte le norme vigenti in tema di privacy; la raccolta ed il trattamento di dati sono strettamente riservati agli organi aziendali a ciò deputati e vanno eseguiti rigidamente secondo la disciplina interna e le normative di riferimento;

TUTELA E VALORIZZAZIONE DELLA PERSONA: valore inalienabile del singolo e, quindi, principio guida e ordinatore di tutte le azioni, progetti ed attività volte a valorizzare le capacità intrinseche dell'individuo e le rispettive responsabilità nell'ottica della solidarietà alla comune missione aziendale;

TUTELA AMBIENTALE: intesa come promozione e rispetto dell'ambiente, in senso lato, ossia in quanto risorsa comune da salvaguardare a beneficio della collettività, nel rispetto delle normative vigenti in tema ambientale ed inquinamento;

TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE: intesa come rispetto dei beni e delle risorse dell'azienda, attraverso un impiego responsabile degli stessi;
TUTELA DELLA SALUTE: rispetto di tutte le normative vigenti in tema di antinfortunistica e prevenzione delle malattie professionali, nonché scrupolosa attenzione all'igiene ed alle condizioni personali e del posto di lavoro.

Il presente documento è di proprietà esclusiva di GE.S.A.C. Qualsiasi riproduzione
o divulgazione dello stesso, anche parziale e con qualsiasi mezzo, non autorizzata è vietata.

SICUREZZA INFORMATICA: intesa come protezione, gestione e rispetto delle risorse digitali, in senso lato, ossia in quanto patrimonio comune da salvaguardare a beneficio della collettività e dei singoli, nel rispetto delle normative vigenti in materia di cybersecurity, protezione dei dati e prevenzione delle minacce informatiche.

5. VALORI FONDAMENTALI

Il rispetto dei valori di integrità, onestà, correttezza e lealtà comporta che l'intera gestione aziendale, amministrativa e contabile si svolga nel rispetto del Modello di organizzazione e gestione, delle procedure e istruzioni specifiche adottate per lo svolgimento delle proprie attività, delle normative e delle leggi.

GE.S.A.C Società cooperativa sociale ispira la formulazione di qualsiasi contratto ai principi di trasparenza, completezza e correttezza, cercando di prevedere, per quanto possibile, le varie contingenze che potrebbero influire sulle relazioni al sorgere di eventi imprevisti. Ove si rendesse comunque necessaria una rinegoziazione del contratto, la Cooperativa non sfrutterà, a proprio vantaggio, eventuali situazioni di debolezza informativa dei propri interlocutori.

Il rispetto dei valori di integrità, onestà, correttezza e lealtà comporta, tra l'altro, che la Cooperativa sia impegnata a:

- promuovere e richiedere il rispetto della normativa interna ed esterna vigente da parte del personale, collaboratori, clienti, fornitori e qualsiasi altro soggetto terzo con cui intrattenga un rapporto giuridico;
- rispettare in modo rigoroso le vigenti normative, impegnandosi comunque a segnalare e rifiutare di porre in essere qualsivoglia operazione sospetta sotto il profilo della correttezza e trasparenza;
- promuovere, a tutti i livelli, pratiche volte all'impedimento di fenomeni corruttivi locali e transnazionali;
- salvaguardare i diritti di proprietà intellettuale propri e altrui, ivi compresi i diritti d'autore, brevetti, marchi e segni di riconoscimento, attenendosi alle politiche ed alle procedure previste per la loro tutela;
- rifiutare di instaurare ogni tipo di relazione in grado di agevolare qualsiasi forma di criminalità organizzata;
- non concedere finanziamenti, direttamente o indirettamente, o qualsiasi forma di erogazione o agevolazione economica a soggetti in relazione ai quali vi è il dubbio che svolgano qualsivoglia tipo di attività illecita;
- contrastare e respingere qualsiasi comportamento volto ad ottenere informazioni confidenziali relative a propri concorrenti sul mercato nel rispetto della vigente normativa in materia di leale concorrenza, impegnandosi a non intraprendere iniziative che possano costituire violazioni di tale normativa;
- promuovere in ogni settore della propria attività, comportamenti leali e corretti, condannando ogni possibile forma di illecita concorrenza, di frode, di contraffazione o di usurpazione di titoli di proprietà industriale, richiamando tutti coloro che operano nell'interesse della Cooperativa al rispetto della normativa esistente a tutela degli strumenti o segni di autenticazione, certificazione o riconoscimento, a tutela dell'industria e del commercio ed in materia di diritto d'autore;
- assicurare e promuovere al proprio interno l'osservanza di tutti i contenuti del Modello di Organizzazione e Gestione, elaborato ai fini della prevenzione della commissione di reati presupposto ex D.lgs. 231/2001;
- registrare ciascuna operazione e transazione solo qualora supportata da idonea documentazione, al fine di poter procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che ne attestino le

Il presente documento è di proprietà esclusiva di GE.S.A.C. Qualsiasi riproduzione
o divulgazione dello stesso, anche parziale e con qualsiasi mezzo, non autorizzata è vietata.

caratteristiche e le motivazioni ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa; di conseguenza i dipendenti e/o collaboratori debbono effettuare qualsiasi registrazione contabile in modo accurato, tempestivo e completo, rispettando scrupolosamente la normativa civilistica e fiscale, nonché le procedure interne in materia di contabilità. Ogni scrittura deve riflettere esattamente i dati contenuti nella documentazione di supporto, che deve essere conservata con cura per l'eventuale assoggettabilità a verifica. L'attendibilità dei fatti di gestione e la registrazione corretta e tempestiva, consentendo di ricostruire a posteriori la complessiva situazione aziendale, rappresentano uno degli obiettivi perseguiti dalla Società.

6. EQUITÀ, OBBIETTIVITÀ E TUTELA DELLA PERSONA

La Cooperativa ha come valore imprescindibile la tutela della incolumità della persona, della libertà e della personalità individuale. Essa, pertanto, ripudia qualunque attività che possa comportare una lesione dell'incolumità individuale, nonché ogni possibile sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona ed ogni possibile forma di finanziamento che possa favorire o alimentare l'espletamento di tali condotte.

La Cooperativa condanna ogni comportamento finalizzato all'ingresso illegale ed alla permanenza di uno straniero nel territorio dello Stato italiano ovvero in altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente, al fine di trarne un profitto anche indiretto.

La Cooperativa attribuisce altresì primaria rilevanza alla tutela dei minori, degli anziani e dei soggetti bisognosi ed alla repressione dei comportamenti di sfruttamento di qualsiasi natura posti in essere nei confronti dei medesimi. A tal fine è pertanto vietato e del tutto estraneo alla Cooperativa un utilizzo non corretto degli strumenti informatici e, in particolare, un utilizzo dei medesimi volto a porre in essere o anche solo ad agevolare possibili condotte afferenti al reato di pornografia minorile e non minorile, eventualmente avente ad oggetto anche immagini virtuali. Inoltre, al fine di garantire il pieno rispetto della persona, La Cooperativa è impegnata a rispettare e a far rispettare ai propri dipendenti, fornitori, collaboratori e partners la normativa vigente a tutela del lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile.

Ogni dipendente che, nello svolgimento della propria attività lavorativa, venga a conoscenza della commissione di atti o comportamenti che possano favorire la lesione dell'incolumità personale, così come sopra individuata, nonché costituire sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona, deve, salvi gli obblighi di legge, darne immediata notizia ai propri superiori ed all'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, il rispetto dei valori di equità e obiettività comporta che la Cooperativa si impegni a:

- evitare ogni forma di discriminazione, in particolare quella basata su razza, nazionalità o lingua, sesso, età, disabilità fisiche, orientamenti sessuali, opinioni politiche o sindacali, indirizzi filosofici, o convinzioni religiose;
- garantire parità di opportunità e di trattamento, sotto tutti gli aspetti, tra donne e uomini e ad incentivare la piena ed effettiva partecipazione delle donne a tutti i livelli dell'attività aziendale;
- non tollerare molestie sessuali e vessazioni fisiche o psicologiche, in qualsiasi forma ed ambito esse si manifestino, in particolar modo se connesse all'orientamento sessuale o all'identità di genere della persona;
- ascoltare le richieste di dipendenti, clienti, fornitori e di ogni altro Stakeholder senza alcun preconcetto o comportamento volto esclusivamente alla difesa della propria posizione ed operato;

Il presente documento è di proprietà esclusiva di GE.S.A.C. Qualsiasi riproduzione
o divulgazione dello stesso, anche parziale e con qualsiasi mezzo, non autorizzata è vietata.

- considerare attentamente eventuali proposte provenienti dagli Stakeholder, in un'ottica di ascolto e dialogo attivo, promuovendo la libertà di dissentire ed il superamento dei condizionamenti di ordine gerarchico e burocratico;
- mostrare sensibilità e rispetto nei confronti di tutte le persone, astenendosi da qualsiasi comportamento che possa essere considerato offensivo;
- non tollerare atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti nei confronti di chi invia all'Organismo di Vigilanza segnalazioni di violazione del Modello di Organizzazione e Gestione e/o dei principi del presente Codice, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

La tutela della incolumità della persona, della libertà e della personalità individuale fa sì che tutti i rapporti siano improntati a principi di civile convivenza e debbano svolgersi nel rispetto reciproco dei diritti e della libertà delle persone, evitando qualsiasi comportamento che abbia lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, di metterla in condizione di rischio psico-fisico o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante, derisorio o offensivo per la persona stessa ed i suoi affetti, il suo credo religioso, le sue opinioni politiche o il suo contesto sociale. Pertanto il riconoscimento della centralità della persona è una priorità assoluta in tutte le attività dell'azienda.

In tal senso le attività aziendali devono sempre essere svolte nel pieno rispetto dei diritti fondamentali della persona interessata senza discriminazione alcuna di età, sesso, etnia, orientamento sessuale, appartenenza sociale, pensiero politico e religioso, aspetto e condizione fisica o mentale. L'intento deve sempre essere quello di operare per creare le migliori condizioni possibili affinché ciascuno possa esprimere liberamente se stesso, sentirsi accettato nei propri limiti e valorizzato nelle proprie potenzialità, anche residue ed inespresse.

7. DIVERSITÀ, INCLUSIVITÀ E PARITÀ DI GENERE

La Cooperativa crede nell'importanza di garantire la D&I (Diversità e inclusione) e la parità di genere all'interno dell'organizzazione; a tal proposito si impegna a:

- creare un ambiente di lavoro libero da qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, associativa o individuale, da qualsiasi tipo di violenza o molestia sia sessuale che basata sulla diversità personale, politica, culturale e di genere;
- promuovere una cultura inclusiva, basata sul reciproco rispetto, che coinvolga tutte le persone, a prescindere dal genere o altre condizioni personali;
- diffondere la cultura della parità di genere e della diversità e delle pari opportunità tra i dipendenti e i collaboratori assicurandosi che tutti siano trattati, in ogni momento, con dignità, rispetto ed equità;
- perseguire una politica di selezione e gestione del personale volta al riconoscimento dei meriti, nel rispetto delle pari opportunità;
- assicurare che tutti i dipendenti e i collaboratori trattino gli altri, in ogni momento, con dignità, rispetto ed equità, mostrando una condotta che rifletta la parità di genere e più in generale l'inclusione e sostenga i valori della Società;
- applicare rigide politiche di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale, molestie sui luoghi di lavoro ed adottare una politica di tolleranza zero rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie in ogni forma.

Il presente documento è di proprietà esclusiva di GE.S.A.C. Qualsiasi riproduzione
o divulgazione dello stesso, anche parziale e con qualsiasi mezzo, non autorizzata è vietata.

8. TRASPARENZA E RISERVATEZZA

Il rispetto del principio di trasparenza e riservatezza comporta che la Cooperativa sia impegnata a:

- diffondere informazioni veritiere, complete, trasparenti e comprensibili, in modo da permettere ai destinatari di assumere decisioni consapevoli, in merito alle relazioni da intrattenere con la Cooperativa stessa o che vedono la stessa coinvolta;
- aggiornare, divulgare e far rispettare la normativa interna emanata dalla Cooperativa nel rispetto della relativa legislazione di settore, in merito alla gestione ed al trattamento delle informazioni riservate e di quelle privilegiate, alla cui osservanza richiama i destinatari;
- tutelare la riservatezza dei dati e delle informazioni di cui il dipendente e/o collaboratore possa trovarsi in possesso in ragione del proprio ufficio;
- considerare la riservatezza quale cardine dell'esercizio dell'attività aziendale, fondamentale per la reputazione della Cooperativa e la fiducia che in quest'ultima ripone la clientela. A tale principio i dipendenti e/o collaboratori della Cooperativa sono tenuti ad attenersi rigorosamente, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione, comunque intervenuto. È pertanto espressamente vietato comunicare, diffondere o fare uso improprio di dati personali, nonché di informazioni o notizie riservate riguardanti la clientela o soggetti terzi in genere, coi quali la Cooperativa intrattiene, o ha intrattenuto, o è in procinto di intrattenere, relazioni d'affari. I dati personali possono essere resi noti solo nei riguardi di coloro i quali abbiano l'effettiva necessità di conoscerli per l'esercizio delle loro specifiche funzioni, i quali sono vincolati al medesimo dovere di riservatezza. Ogni soggetto che intrattiene rapporti con la Cooperativa deve evitare l'indebita comunicazione o diffusione di tali dati e/o informazioni.

Quest'ultimo punto evidenzia come il principio della trasparenza sia correlato e speculare ad un ulteriore aspetto della realtà aziendale, ossia la tutela alla riservatezza dei dati, dei documenti e delle informazioni di cui possono venire a conoscenza i destinatari in relazione alla rispettiva posizione ricoperta. Centrale l'importanza che assume in questo frangente il rispetto della normativa correlata al Regolamento europeo 2016/679 relativo, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati. La protezione dei dati viene estesa ovviamente anche per l'uso personale, ad esempio, di messaggi di posta elettronica, di messaggistica istantanea e dei social network, i quali devono essere utilizzati responsabilmente, evitando la pubblicazione di foto, commenti, scritti che riguardino aspetti della vita della società, non autorizzati ad essere diffusi, anche in risposta ad iniziative altrui (partecipazione a forum e simili).

Al fine di ottemperare ai principi di trasparenza, è fatto divieto di:

- nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge esporre fatti materiali non rispondenti al vero ancorché oggetto di valutazione ovvero omettere informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione;
- occultare documenti o con altri idonei artifici, impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ad organi sociali;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero ripartire riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite;

Il presente documento è di proprietà esclusiva di GE.S.A.C. Qualsiasi riproduzione
o divulgazione dello stesso, anche parziale e con qualsiasi mezzo, non autorizzata è vietata.

- in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, effettuare riduzioni del capitale sociale, cagionando danno ai creditori;
- formare o aumentare fittiziamente il capitale societario, anche parzialmente;
- ripartire i beni sociali prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli, cagionando un danno ai creditori;
- con atti simulati o fraudolenti, determinare la maggioranza in assemblea, allo scopo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto.

Ogni comportamento, operazione e/o transazione, intesa nel senso più ampio del termine, decisa o attuata dalla Cooperativa deve essere condotta in conformità delle disposizioni normative e di legge e nel rispetto dei principi di trasparenza, coerenza e congruità, nonché debitamente autorizzata, documentata, registrata ed in ogni tempo verificabile.

Le procedure che regolano le operazioni devono consentire la possibilità di effettuare controlli sulle caratteristiche della transazione, sulle motivazioni che ne hanno consentito l'esecuzione, sulle autorizzazioni allo svolgimento e sull'esecuzione dell'operazione medesima. I destinatari sono tenuti al rispetto delle procedure di sistema di **GE.S.A.C Società cooperativa sociale** e dei protocolli previsti a presidio della formazione ed attuazione delle decisioni organizzative.

Ogni soggetto che effettui operazioni e/o transazioni aventi ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità economicamente valutabili, appartenenti a **GE.S.A.C Società cooperativa sociale** deve agire su specifica autorizzazione e fornire a richiesta ogni valida evidenza per l'eventuale verifica successiva. Ciascun lavoratore a seconda delle rispettive funzioni, è responsabile della veridicità, autenticità ed originalità della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza. In ragione dell'articolazione delle attività, la Cooperativa adotta un sistema di deleghe, attribuzione di poteri e funzioni, prevedendo in termini specifici l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonee capacità e competenze.

Infine, tutti i documenti aziendali devono essere redatti e diffusi in ossequio ai principi di veridicità, completezza, legalità e trasparenza. In conformità con la legislazione in materia di esercizio economico-finanziario e alle altre disposizioni normative, La Cooperativa redige il bilancio economico e la rendicontazione sociale ed economica o il bilancio sociale, presentati all'Assemblea dei soci e da questa ratificati; tutte le voci di tale atto rimandano a specifici documenti comprovanti la veridicità e la tracciabilità di quanto computato. Ogni attività fiscale e contabile deve attenersi scrupolosamente alle disposizioni normative ed alle procedure interne dell'Organizzazione. Ogni comportamento contrario o di ostacolo al controllo della suddetta documentazione va segnalato all'OdV e sarà oggetto di attenta valutazione ed eventuale sanzione, se necessaria.

9. RESPONSABILIÀ

Il rispetto del valore della responsabilità comporta che le attività della Cooperativa siano svolte:

- ispirandosi ai principi di sana e prudente gestione, allo scopo di essere una Società solida, affidabile, trasparente, aperta alle innovazioni, interprete dei bisogni sempre nuovi dei clienti, attenta alle esigenze ed aspettative degli stakeholders, interessata al migliore sviluppo ed utilizzo delle risorse umane ed alla più efficiente organizzazione aziendale;
- perseguendo gli interessi aziendali nel rispetto di leggi e regolamenti e riconoscendo alla concorrenza uno stimolo positivo al costante miglioramento della qualità dei servizi offerti alla clientela, improntando i propri comportamenti di natura commerciale ai principi di lealtà e correttezza;

Il presente documento è di proprietà esclusiva di GE.S.A.C. Qualsiasi riproduzione
o divulgazione dello stesso, anche parziale e con qualsiasi mezzo, non autorizzata è vietata.

- tutelando la reputazione ed il patrimonio aziendale;
- ricercando la compatibilità tra iniziativa economica ed esigenze ambientali, non solo nel rispetto della normativa vigente, ma anche tenendo conto delle migliori esperienze in materia.

10.SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

GE.S.A.C Società cooperativa sociale opera all'interno di specifici ambienti, sia essi strutturali, fisici, sia esterni in quanto facenti parte dell'ambiente in senso lato, paesaggistico e naturale che ospita le strutture aziendali. In tale ottica appare imprescindibile una attenta politica etica e comportamentale volta alla salvaguardia ed al miglioramento continuo in ordine all'operato sociale.

Il benessere dei lavoratori e dei soggetti che, a vario titolo, entrano in rapporto con la Cooperativa deve essere raggiunto attraverso un costante impegno nella direzione della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e della sostenibilità ambientale in tutte le attività dirette ed indirette in cui l'organizzazione è responsabile degli impatti. Nelle proprie attività, la Cooperativa si impegna affinché nessun motivo legato alla produttività dei servizi o al risparmio economico possa mettere a rischio il benessere e la tutela dei propri clienti, la salute e la sicurezza dei propri soci lavoratori, dipendenti e/o collaboratori, il rispetto e la salvaguardia dell'ambiente.

La Cooperativa, mediante il Codice etico ed il Modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001, rende noti i principi ed i criteri fondamentali in base ai quali vengono assunte le decisioni per adottare le misure necessarie ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, di informazione e formazione, nonché l'allestimento di un'organizzazione delle risorse necessarie. I suddetti principi e criteri, anche ai sensi dell'art. 15 del D.lgs. 81/2008, possono così individuarsi:

- eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico;
- valutare tutti i rischi che non possono essere eliminati;
- ridurre i rischi alla fonte;
- rispettare i principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro, nella definizione dei metodi di lavoro;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e buone prassi;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

11.SOSTENIBILITÀ E TUTELA AMBIENTALE

Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 9 della Costituzione, **GE.S.A.C Società cooperativa sociale** si impegna a garantire ed a rispettare le norme previste a tutela dell'ambiente, con particolare riferimento al D. Lgs. 152/2006.

La tutela ambientale rappresenta per la Società un criterio importante da considerare per la scelta delle tecnologie, dei programmi e delle strategie aziendali, prevenendo l'inquinamento in ogni sua forma.

Il presente documento è di proprietà esclusiva di GE.S.A.C. Qualsiasi riproduzione
o divulgazione dello stesso, anche parziale e con qualsiasi mezzo, non autorizzata è vietata.

La Società, ritenendo primario il valore della sostenibilità ambientale, si impegna a salvaguardare l'ambiente limitando, per quanto possibile, l'impatto dovuto al consumo di risorse.

Lo smaltimento dei rifiuti avviene secondo le norme nazionali, previlegiando il riutilizzo, la valorizzazione e il riciclo dei prodotti considerati di scarto.

In relazione alle attività a possibile impatto ambientale, la Società si assume l'impegno a rispettare la legislazione in materia ambientale e ad attuare misure preventive per evitare o quantomeno minimizzare l'impatto ambientale al fine della salvaguardia e tutela dello stesso. In particolare, la società si adopera per:

- adottare le misure atte a limitare e, se possibile, annullare l'impatto negativo della propria attività sull'ambiente non solo quando il rischio di eventi dannosi o pericolosi sia dimostrato (principio dell'azione preventiva), ma anche qualora non sia certo se ed in quale misura l'attività di impresa esponga l'ambiente a rischi (principio di precauzione);
- adottare pratiche e tecniche volte a ridurre gli effetti negativi connessi all'uso della plastica;
- privilegiare l'adozione di misure atte a prevenire eventuali pregiudizi all'ambiente, piuttosto che attendere il momento della riparazione di un danno ormai verificatosi;
- programmare un accurato e costante monitoraggio dei progressi scientifici e dell'evoluzione normativa in materia ambientale;
- promuovere e divulgare i valori della formazione e condivisione dei principi del presente Codice a tutti i destinatari, affinché si attengano alla corretta attuazione degli stessi, in particolare nelle fasi di valutazione delle decisioni e, successivamente, nell'attuazione delle stesse.

12. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La Cooperativa è contraria ad ogni episodio di corruzione attiva e/o passiva, nonché in entrata e/o in uscita. A tal proposito, **GE.S.A.C Società cooperativa sociale** si impegna a:

- combattere i fenomeni corruttivi in ogni luogo, tempo ed occasione e vietare ogni forma di corruzione all'interno dell'organizzazione, adottando un approccio di tolleranza zero nei confronti della stessa;
- vietare l'offerta e/o la dazione di pagamenti illeciti, sia direttamente che indirettamente;
- vietare l'effettuazione di pagamenti agevolativi e ammissione di pagamenti estorti, ossia effettuati sotto minacce reali o percepite come tali alla salute, alla sicurezza o alla libertà;
- conformarsi a tutte le leggi nazionali e internazionali per la prevenzione della corruzione applicabili all'organizzazione.

13. CULTURA DELLA SICUREZZA ALIMENTARE

La politica alimentare GE.S.A.C Società cooperativa sociale è basata sulla fornitura di prodotti igienicamente sicuri, nel rispetto del contesto aziendale, della salvaguardia dei principi di salute e sicurezza e dell'ambiente.

Circa la cultura della sicurezza alimentare, la Cooperativa si impegna a:

- operare nel pieno rispetto della legislazione e ordinamento vigente e nel rispetto del contesto sociale;
- attuare e monitorare le misure di sicurezza alimentare, a partire dall'ingresso delle materie prime, alla lavorazione interna, fino alla fornitura finale per la realizzazione di prodotti sicuri;
- adozione di Piani di autocontrollo specifici basati sull'Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e definizione di misure di controllo idonee a garantire al consumatore finale la qualità e la sicurezza dei prodotti forniti;

Il presente documento è di proprietà esclusiva di GE.S.A.C. Qualsiasi riproduzione
o divulgazione dello stesso, anche parziale e con qualsiasi mezzo, non autorizzata è vietata.

- applicare il sistema di rintracciabilità dei prodotti in relazione alle materie prime ed ai materiali di confezionamento;
- sviluppo di un piano della cultura alimentare, trasversale a tutto il personale attraverso:
  - attuazione di percorsi formativi mirati, per il mantenimento e miglioramento delle competenze del personale aziendale e promozione della consapevolezza.
  - coinvolgimento, formazione e sensibilizzazione del personale nell' applicazione del Sistema di Sicurezza Alimentare
- garantire la massima trasparenza relativamente alle informazioni sul prodotto quali ingredienti, allergeni, etc;
- promuovere percorsi alimentari personalizzati per venire incontro alle esigenze dei clienti in tema di orientamenti religiosi e alimentari.

14. TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE E DEL BENE COMUNE

Per la Cooperativa la tutela del patrimonio aziendale e del bene comune è fondamentale, ed esso va preservato in tutte le sue forme (infrastrutture, beni e attrezzature di lavoro, dati, valori, know how, locali aziendali etc.). Di conseguenza, l'Organizzazione richiede a tutto il personale aziendale di tutelarlo e di averne cura.

15. ETICA DIGITALE E SICUREZZA INFORMATICA

La Società garantisce che l'utilizzo delle tecnologie e del sistema informativo avvenga nel pieno rispetto della dignità della persona, della tutela della riservatezza e della sicurezza dei dati.

La Società vieta qualsiasi uso della rete informatica che non sia finalizzato all'utilità sociale e che non rispetti le persone, la loro dignità e il contesto ambientale e lavorativo in cui operano, considera la riservatezza quale elemento fondamentale nel rapporto di fiducia con i clienti e ribadisce che tutti i dipendenti e collaboratori sono tenuti a osservare la massima riservatezza su dati, anche sensibili, ricerche, informazioni, documenti, studi, iniziative e progetti conosciuti nello svolgimento della propria attività.

Tutte le informazioni, in particolare quelle apprese nell'ambito delle attività svolte per clienti/utenti, devono considerarsi riservate e non possono essere divulgate a terzi né utilizzate per ottenere vantaggi illeciti, diretti o indiretti. Il personale aziendale è tenuto a rispettare rigorosamente questo principio anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro o collaborazione, nei limiti temporali previsti dalla legge o dal contratto.

La Società vieta l'utilizzo di software scaricati o non dotati di regolare licenza e proibisce il download o la copia di file o programmi in violazione del diritto d'autore.

In materia di sicurezza informatica, la Società si impegna a:
- proteggere i sistemi informativi da accessi non autorizzati, attacchi informatici e perdita di dati;
- utilizzare strumenti di controllo e monitoraggio per garantire la sicurezza delle informazioni;
- sensibilizzare e formare il personale sulle corrette pratiche di sicurezza digitale e sulla gestione sicura delle credenziali e dei dispositivi aziendali;
- prevedere procedure per la segnalazione immediata di incidenti o comportamenti non conformi alle politiche aziendali.

Il presente documento è di proprietà esclusiva di GE.S.A.C. Qualsiasi riproduzione
o divulgazione dello stesso, anche parziale e con qualsiasi mezzo, non autorizzata è vietata.

16. UTILIZZO DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE

GE.S.A.C Società cooperativa sociale si impegna a:

- adottare e mantenere idonee misure tecniche e organizzative di sicurezza nella selezione, configurazione e utilizzo professionale dei sistemi di intelligenza artificiale impiegati nell'ambito della propria attività, al fine di prevenire malfunzionamenti, alterazioni o utilizzi impropri idonei a mettere in pericolo la vita, l'incolumità individuale o pubblica, ovvero la sicurezza dei dati e dei sistemi aziendali;
- vietare qualsiasi manomissione, alterazione illecita o manipolazione non autorizzata dei sistemi di intelligenza artificiale ad alto rischio eventualmente in uso, nonché ogni condotta volta ad eluderne le misure di sicurezza;
- vietare la creazione, l'utilizzo e la diffusione, senza il consenso dell'interessato, di immagini, video, audio o altri contenuti falsificati o alterati mediante sistemi di intelligenza artificiale (c.d. deepfake) idonei a trarre in inganno sulla loro autenticità o a recare un danno ingiusto a persone fisiche o giuridiche;
- verificare, prima dell'adozione o dell'aggiornamento di strumenti di intelligenza artificiale, la loro conformità alla normativa vigente in materia di sicurezza, protezione dei dati personali e diritti fondamentali della persona;
- sensibilizzare e formare il personale sull'utilizzo corretto, sicuro e responsabile degli strumenti di intelligenza artificiale, sulle condotte vietate e sui rischi connessi ad un utilizzo improprio degli stessi.

17. RISPETTO DELLE MISURE RESTRITTIVE E DELLE SANZIONI INTERNAZIONALI

GE.S.A.C Società cooperativa sociale opera nel pieno rispetto delle misure restrittive e dei regimi sanzionatori adottati dall'Unione europea, delle autorità nazionali competenti e delle organizzazioni internazionali applicabili.

È fatto divieto di intrattenere rapporti commerciali, finanziari o contrattuali con soggetti – persone fisiche o giuridiche – destinatari di misure di congelamento di fondi, divieti di messa a disposizione di risorse economiche o altre restrizioni previste dalla normativa vigente.

La Società adotta adeguati presidi di controllo e procedure di verifica preventiva e periodica sui propri partner commerciali e finanziari. In particolare:

- effettua verifiche preventive sui fornitori, clienti, partner e intermediari;
- evita qualsiasi operazione che possa comportare la messa a disposizione, diretta o indiretta, di fondi o risorse economiche a favore di soggetti sottoposti a misure restrittive;
- adotta misure idonee a prevenire condotte di elusione delle sanzioni;
- garantisce tracciabilità e trasparenza dei flussi finanziari.

18. PORTATORI DI INTERESSE

16.1. Rapporti con il personale

GE.S.A.C Società cooperativa sociale, riconoscendo il personale quale fattore fondamentale e irrinunciabile per lo sviluppo aziendale, ritiene importante stabilire e mantenere con i il personale e i collaboratori relazioni basate sulla fiducia reciproca.

La Cooperativa, di conseguenza, è impegnata a sviluppare le attitudini e le potenzialità del Personale nello svolgimento delle attività di competenza, affinché le capacità e le legittime aspirazioni dei singoli trovino piena realizzazione nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi aziendali. In particolare, la Cooperativa si impegna a curare la formazione di tutto il personale dipendente e a

Il presente documento è di proprietà esclusiva di GE.S.A.C. Qualsiasi riproduzione
o divulgazione dello stesso, anche parziale e con qualsiasi mezzo, non autorizzata è vietata.

favorirne la partecipazione a corsi di aggiornamento e a programmi formativi. A tali finalità deve ispirarsi l'operatività di tutte le strutture della Cooperativa, e, in particolare, della funzione preposta alla gestione del personale.

La Cooperativa è impegnata ad offrire le stesse opportunità di lavoro e di crescita professionale a tutti i Dipendenti sulla base delle capacità e delle qualifiche professionali di ciascuno, senza alcuna discriminazione, né alcuna forma di nepotismo o favoritismo. Essa, inoltre, esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino molestie di alcun genere, quali ad esempio la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singoli soggetti o gruppi di soggetti, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui o la creazione di ostacoli ed impedimenti alle prospettive professionali altrui.
Al momento dell'assunzione, la valutazione dei candidati è effettuata sulla base della loro corrispondenza ai profili richiesti dalla Cooperativa valorizzando, inoltre, le caratteristiche di tipo professionale ed attitudinale che possono essere utilmente sviluppate all'interno dell'organizzazione aziendale. Il Personale è assunto unicamente in base a regolari contratti di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Il candidato deve essere reso edotto di tutte le caratteristiche attinenti al rapporto di lavoro.

Alla costituzione e durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, il personale riceve chiare e specifiche informazioni sugli aspetti normativi e retributivi. Inoltre, per tutta la durata del rapporto di lavoro, il dipendente o collaboratore riceve indicazioni che gli consentano di comprendere la natura del proprio incarico e che gli permettano di svolgerlo adeguatamente, nel rispetto della propria qualifica. La comunicazione con i dipendenti deve essere improntata ai valori del rispetto, dell'ascolto, della chiarezza, della trasparenza, della collaborazione e della circolarità delle informazioni, pur nella doverosa protezione, ove necessario, della riservatezza.

La Cooperativa, per il tramite delle funzioni competenti, seleziona, assume, retribuisce e gestisce il personale in base a criteri di merito e di competenza, senza alcuna discriminazione politica, sindacale, religiosa, razziale, di lingua, di sesso e di nazionalità, nel rispetto di tutte le leggi, dei contratti di lavoro, dei regolamenti e delle direttive in vigore.

Il sistema valutativo aziendale è gestito in modo trasparente ed il più possibile oggettivo. Esso deve tenere in opportuna considerazione l'osservanza da parte del Personale delle norme del presente Codice, che costituisce un presupposto per l'applicazione dei sistemi premianti o incentivanti e di progressione di carriera previsti nella normativa contrattuale al fine di rafforzare la motivazione, premiare con equità e favorire il conseguimento di risultati di eccellenza coerentemente con gli obiettivi aziendali.
La salvaguardia dell'integrità morale e fisica del dipendente è condizione necessaria per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La Cooperativa, di conseguenza, si adopera, secondo la miglior scienza ed esperienza tempo per tempo disponibili, per tutelare la salute e la sicurezza dei dipendenti e collaboratori garantendo il rispetto di tutte le disposizioni di legge vigenti in materia. si impegna, inoltre, a consolidare e a diffondere la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutto il Personale.

16.2. Obblighi del personale

Il personale della Cooperativa è rappresentato dai soggetti che quotidianamente operano a stretto contatto con la realtà interna ed esterna. Pertanto, essi sono tenuti al pieno e costante rispetto dei principi di legittimità morale e dei principi etico-comportamentali qui descritti. A prescindere dal livello gerarchico ricoperto nell'Ente, tutto il personale deve osservare ed applicare i principi fondati

Il presente documento è di proprietà esclusiva di GE.S.A.C. Qualsiasi riproduzione
o divulgazione dello stesso, anche parziale e con qualsiasi mezzo, non autorizzata è vietata.

sulla diligenza, onestà ed uguaglianza, promuovendo la collaborazione e la solidarietà reciproca, favorendo la creazione di un ambiente lavorativo idoneo alla tutela della persona e del lavoratore tanto dal punto di vista professionale quanto di quello relazionale.

In particolare, essi nell'esplicazione della propria attività di lavoro si impegnano a tenere una condotta costantemente uniformata ai principi di disciplina, dignità, moralità e lealtà, secondo le seguenti regole comportamentali:

- deve essere evitata ogni situazione o attività personale che possa condurre a conflitti d'interesse, anche potenziali, con l'azienda o che possa interferire con la capacità di assumere decisioni imparziali, nel migliore interesse della società;
- qualora sorga una situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale, deve esserne data immediata comunicazione al proprio superiore gerarchico, astenendosi dal compiere qualsiasi operazione;
- sono vietati al personale l'offerta e la ricezione di regali, doni, denaro, pagamenti, omaggi a vario titolo a/da soggetti terzi. A parziale deroga di quanto sopra stabilito, è ammessa l'offerta e la ricezione occasionale, di omaggi da e a favore soggetti terzi, purché non eccedenti i valori di cortesia e uso;
- eventuali richieste o offerte di denaro, di omaggi che eccedano quanto stabilito nel punto precedente, di favori di qualunque tipo, ricevute da un dipendente, devono essere tempestivamente portate a conoscenza del proprio superiore gerarchico, il quale informerà l'Organismo di Vigilanza, ovvero comunicate direttamente all'Organismo stesso;
- le informazioni acquisite nello svolgimento delle attività assegnate devono rimanere strettamente riservate e opportunamente protette e non possono essere utilizzate oltre i limiti o per fini diversi rispetto a quelli propri dell'ufficio né comunicate o divulgate a terzi che non abbiano titolo per venirne a conoscenza;
- i responsabili delle strutture si impegnano a creare un luogo di lavoro adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute dei dipendenti segnalando prontamente alle funzioni aziendali preposte eventuali problematiche o carenze e un ambiente libero da pregiudizi e da ogni forma di intimidazione o vessazione, in cui ogni individuo sia considerato come membro di un team, nel rispetto dei suoi principi morali, evitando che subisca illeciti condizionamenti o indebiti disagi;
- ogni dipendente deve collaborare alla creazione di un clima lavorativo in cui tutti i colleghi si sentano bene accetti ed incoraggiati al raggiungimento dei propri obiettivi professionali;
- ogni dipendente e collaboratore ha il dovere di dare all'impresa, nell'espletazione della propria attività di lavoro, una collaborazione attiva ed intensa al fine di raggiungere una crescente soddisfazione dei clienti e degli utenti interni basata sul corretto soddisfacimento delle loro esigenze e bisogni;
- ogni dipendente cura le proprie competenze e professionalità, arricchendole con l'esperienza e la collaborazione dei colleghi; assume un atteggiamento costruttivo e propositivo, stimolando la crescita professionale dei propri colleghi, con particolare attenzione e disponibilità nei confronti di quelli più giovani;
- le decisioni assunte devono essere basate su principi di sana e prudente gestione, attraverso la valutazione oculata dei rischi potenziali, nella consapevolezza che le proprie scelte contribuiscono al raggiungimento di positivi risultati aziendali;
- ogni soggetto è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, utilizzando con scrupolo e responsabilità le risorse allo stesso affidate, evitandone utilizzi non consentiti o impropri che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse della Società;
- nel rispetto delle generazioni future, ogni Dipendente è chiamato a sviluppare e a manifestare una sensibilità ambientale; pertanto, è tenuto a smaltire i rifiuti, nel rispetto delle informazioni

Il presente documento è di proprietà esclusiva di GE.S.A.C. Qualsiasi riproduzione
o divulgazione dello stesso, anche parziale e con qualsiasi mezzo, non autorizzata è vietata.

ricevute e in maniera corretta, adempiendo ad ogni obbligo di legge, a ridurre gli sprechi e a curare il risparmio energetico.

16.3. Rapporti tra soggetti apicali e soggetti sottoposti

I soggetti che ricoprono posizioni apicali e di responsabilità gestionale/amministrativa hanno l'obbligo di rapportarsi con il personale dipendente e con i soggetti che a vario titolo si interfacciano con essi, nel pieno rispetto della persona e della sua dignità, senza l'adozione di qualsivoglia forma di discriminazione basata su elementi fattuali, oggettivi o soggettivi dell'individuo in quanto tale. Essi non devono in alcun modo abusare della specifica posizione che ricoprono all'interno dell'Organizzazione, adottare comportamenti vessatori o oltraggiosi. Per contro il personale dipendente è tenuto al rispetto delle direttive provenienti dai soggetti posti in posizione apicale/dirigenziale, salvo che le disposizioni impartite siano in contrasto con disposizioni normative, regolamenti o procedure interne, o violino i principi ed i valori del presente Codice.

Per garantire la massima trasparenza dell'operato interno presso **GE.S.A.C Società cooperativa sociale** si stabiliscono criteri e si definiscono procedure che garantiscano:

- una trasparente informazione sull'attività della Cooperativa;
- la correttezza dell'iter di assunzione e gestione del personale;
- l'adozione delle deleghe di funzioni e poteri agli amministratori ed ai responsabili tali da permettere loro l'uso delle risorse nel rispetto del principio di sobrietà;
- la trasparenza delle procedure riguardanti l'indennità di carica degli amministratori e i processi di ricambio come previsto dalle leggi vigenti;
- di evitare il determinarsi di situazioni di conflitto di interesse a scapito della Cooperativa.

16.4. Rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali

I principi di trasparenza, indipendenza ed integrità devono caratterizzare anche i rapporti intrattenuti dalle competenti funzioni aziendali con le organizzazioni politiche e sindacali. I rapporti con queste ultime sono improntati a favorire una corretta dialettica, senza alcuna discriminazione o diversità di trattamento, al fine di favorire un clima di reciproca fiducia e un dialogo solido nella ricerca di un corretto sistema di relazioni sindacali quanto più possibile concertative. La partecipazione, a titolo personale, dei Destinatari del Codice ad organizzazioni politiche avviene fuori dell'orario di lavoro e senza alcun collegamento con la funzione svolta in Azienda.

La Cooperativa si astiene, inoltre, da qualsiasi pressione diretta o indiretta nei confronti di esponenti politici e non ammette l'erogazione di contributi diretti o indiretti, in denaro, in natura, o in altra forma a partiti politici, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, né ai loro rappresentanti.

16.5. Rapporti con gli Organi sociali

Gli Organi sociali, nella consapevolezza della propria responsabilità, oltre che al rispetto della legge, della normativa interna vigente e dello Statuto, sono tenuti all'osservanza delle prescrizioni e dei principi del presente Codice Etico. In particolare, ai loro componenti è richiesto di:

- tenere un comportamento ispirato ad autonomia, indipendenza, e correttezza con le istituzioni pubbliche, i soggetti privati, le associazioni economiche, le forze politiche, nonché con ogni altro soggetto nazionale ed internazionale, di diritto pubblico o privato;

Il presente documento è di proprietà esclusiva di GE.S.A.C. Qualsiasi riproduzione
o divulgazione dello stesso, anche parziale e con qualsiasi mezzo, non autorizzata è vietata.

- garantire una partecipazione assidua ed informata alle adunanze ed alle attività degli Organi sociali;
- valutare e comunicare le situazioni di conflitto d'interesse o di incompatibilità di funzioni, incarichi o posizioni all'esterno e all'interno della Società, astenendosi dal porre in essere atti che possano recare danni alla Cooperativa e dal partecipare all'approvazione delle delibere dell'Organo di appartenenza relative ad oggetti che presentano profili di conflitto di interessi;
- fare un uso riservato delle informazioni di cui siano a conoscenza in ragione del loro incarico, evitando di avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali, sia diretti che indiretti, o per farli ottenere a soggetti terzi.

16.6. Rapporti con strutture e altri clienti

GE.S.A.C Società cooperativa sociale manifesta una costante sensibilità e tensione alla qualità della relazione con la Clientela in genere ed al suo continuo miglioramento, essendo ciò presupposto necessario del processo di creazione e distribuzione del valore nell'azienda. Le strutture ed i clienti di vario genere, infatti, costituiscono parte integrante del patrimonio aziendale. La Cooperativa finalizza le proprie scelte ai bisogni, alle richieste ed alle necessità dei clienti considerato come elemento tangibile di confronto delle proprie attività così che i relativi feedback possano servire da indicatore per il miglioramento continuo delle prestazioni dei servizi erogati. In tale ottica la Cooperativa si adopera affinché tutto il personale dipendente, a tutti i livelli, sia consapevole e motivato dall'interesse di mettere al centro del proprio operato la soddisfazione del cliente.

Nei rapporti con le Strutture ed ogni Cliente di vario genere, ciascun Destinatario del presente Codice rappresenta l'Azienda. A tal fine, i Destinatari sono tenuti a svolgere le proprie attività con professionalità, competenza, disponibilità, correttezza, cortesia e trasparenza. I comportamenti assunti sono sempre improntati al rispetto professionale della riservatezza sulle informazioni acquisite nel corso dell'attività, nonché della vigente normativa nazionale e sovranazionale in materia di tutela dei dati personali.

Nell'osservanza dei principi delle pari opportunità, dell'uguaglianza e della trasparenza la Cooperativa mantiene un comportamento imparziale verso tutti i clienti. Per quanto riguarda le comunicazioni a tali soggetti, la Cooperativa si impegna a garantire, la libera e veritiera circolazione delle informazioni riguardanti i diritti dell'utenza e tutto quanto costituisce possibile materiale divulgativo, fermo restando il rispetto della vigente normativa sulla privacy. Inoltre attraverso le comunicazioni attinenti all'attività ed il proprio impatto, l'Organizzazione si impegna a mettere il cliente nelle condizioni di valutare l'operato aziendale ed esercitare consapevolmente il proprio potere di scelta.

La trasparenza che la Cooperativa persegue per esplicitare la propria mission non intende oltraggiare in alcun modo la riservatezza di eventuali informazioni che, a qualunque titolo, la Cooperativa abbia acquisito nei confronti dei clienti. L'azienda inoltre intende instaurare con i clienti rapporti basati sulla correttezza, imparzialità e rispetto, nell'ottica del contrasto a qualunque azione di sopruso, clientelismo, collusione o conflitto tra gli interessi in gioco. Le suddette comunicazioni devono essere chiare, semplici ed espresse con un linguaggio appropriato all'interlocutore; devono, inoltre, essere esaustive e prive di intenti elusivi, mendaci o scorretti. I rapporti devono essere improntati alla correttezza, alla collaborazione, alla lealtà ed al reciproco rispetto. Pertanto, è sanzionabile da parte della società, l'abuso del dovere di informazione sopra citato, a scopo di ritorsione o di danneggiamento altrui.

Il presente documento è di proprietà esclusiva di GE.S.A.C. Qualsiasi riproduzione
o divulgazione dello stesso, anche parziale e con qualsiasi mezzo, non autorizzata è vietata.

Per tutelare l'immagine e la reputazione della Società, costruite attraverso l'impegno, la dedizione e la professionalità, è indispensabile che i rapporti con la Clientela siano altresì improntati:

- alla piena trasparenza e correttezza, anche al fine della creazione di un solido rapporto che metta il Cliente in grado di comprendere le caratteristiche e il valore di tutti i prodotti e servizi che acquista o che gli vengono offerti;
- al mantenimento di elevati standard di qualità dei propri servizi e alla massimizzazione della soddisfazione della Clientela;
- ad un tempestivo riscontro ai reclami, mirando ad una risoluzione celere e stragiudiziale delle controversie. I reclami costituiscono un'opportunità di miglioramento per superare le conflittualità e recuperare la fiducia e la soddisfazione dei Clienti;
- alla prestazione di cura ed attenzione ad ogni Cliente o categoria di Clienti, senza discriminazione alcuna;
- al rispetto della legge, con particolare riferimento alle disposizioni in tema di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, dell'usura, della corruzione e di rispetto della trasparenza e della leale concorrenza nonché della normativa emanata dalle Autorità di Vigilanza;
- all'indipendenza da ogni condizionamento improprio, sia interno che esterno;
- a principi di chiarezza, completezza e facile comprensibilità delle informazioni fornite al cliente, al fine di rendergli più agevole il confronto tra prodotti e servizi offerti dalla Cooperativa e quelli dei competitors e consentirgli l'adozione di decisioni ponderate e consapevoli.

Infine, nell'avviare relazioni commerciali con nuovi Clienti e nella gestione di quelle già in essere, è necessario, tenuto conto delle informazioni disponibili, evitare di:

- intrattenere relazioni con soggetti dei quali sia conosciuta, o anche solamente sospettata, l'implicazione in attività illecite e, comunque, con persone prive dei necessari requisiti di serietà ed affidabilità commerciale;
- finanziare attività illecite;
- intrattenere rapporti finanziari con quelle attività economiche che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano e contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona (ad esempio sfruttando l'impiego di lavoro o la prostituzione minorili).

16.7. Rapporti con i fornitori

I principi applicati alle relazioni intrattenute con i clienti di vario genere devono caratterizzare anche i rapporti commerciali della Cooperativa con i propri Fornitori, con i quali essa è impegnata a sviluppare rapporti di correttezza e di trasparenza. In particolare, i criteri di selezione degli stessi per l'assegnazione delle commesse sono subordinati ad obiettive e trasparenti valutazioni della loro professionalità e struttura imprenditoriale, della qualità, del prezzo, delle modalità di svolgimento del servizio e di consegna, privilegiando, a parità di condizioni, le imprese situate sul territorio locale. I Fornitori di servizi vengono selezionati valutando altresì la loro capacità di far fronte agli obblighi di riservatezza, che la natura del servizio offerto impone.

Nel rispetto del principio di trasparenza, la Cooperativa informa i fornitori in modo completo, corretto, veritiero e tempestivo sulle caratteristiche della propria attività e sulla natura dell'impresa. In fase di definizione dei contratti vengono fornite tutte le informazioni che mettano entrambi i soggetti nelle condizioni di eseguire correttamente gli impegni assunti, evitando ogni fraintendimento. Nel rispetto del principio di riservatezza, la Cooperativa si impegna a non trasmettere all'esterno informazioni sui fornitori che abbiano natura riservata e strategica, e chiede reciprocità di comportamento.

Il presente documento è di proprietà esclusiva di GE.S.A.C. Qualsiasi riproduzione
o divulgazione dello stesso, anche parziale e con qualsiasi mezzo, non autorizzata è vietata.

L'adesione ai principi sopraindicati è garantita dall'adozione e dal rispetto di adeguate procedure interne in tema di acquisti e selezione dei Fornitori. I Fornitori sono sensibilizzati a svolgere la loro attività seguendo standard di condotta coerenti con quelli indicati nel presente Codice

16.8. Rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Autorità di Vigilanza e Controllo

La Cooperativa individua e regolamenta i canali di comunicazione con tutti gli interlocutori della Pubblica Amministrazione sia a livello locale, sia a livello nazionale ed internazionale. Pertanto, l'assunzione di impegni nei confronti della Pubblica Amministrazione è riservata alle funzioni aziendali a ciò preposte ed autorizzate, le quali sono tenute ad assolvere ai propri compiti con integrità, indipendenza, correttezza e trasparenza. I rapporti con la Pubblica Amministrazione sono altresì improntati alla massima collaborazione, dovendosi in ogni caso evitare di ostacolarne l'attività istituzionale, e sono intrattenuti preservando corretti ambiti di reciproca indipendenza, evitando ogni azione o atteggiamento che possa essere interpretato quale tentativo di influenzarne impropriamente le decisioni.

In particolare, **GE.S.A.C Società cooperativa sociale** si impegna a collaborare con l'Autorità Giudiziaria e con gli Organi dalla stessa delegati, qualora siano svolte indagini nei suoi confronti ovvero della sua clientela. Nello specifico, è vietato:

- esercitare pressioni, di qualsiasi natura, sulla persona chiamata a rendere dichiarazioni davanti all'autorità giudiziaria, al fine di indurla a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci;
- aiutare chi abbia realizzato un fatto penalmente rilevante ad eludere le investigazioni dell'autorità, o a sottrarsi alle ricerche di questa.

Sia nell'ambito delle comunicazioni e segnalazioni di tipo periodico, che dei rapporti di carattere specifico ed estemporaneo, la Cooperativa garantisce la massima collaborazione nonché la completezza e l'integrità delle notizie fornite e l'oggettività delle valutazioni effettuate, svolgendo tempestivamente gli adempimenti ad essa richiesti. E' fatto divieto ai destinatari del Codice di promettere od offrire a Pubblici Ufficiali ovvero Incaricati di Pubblico Servizio, a esponenti dell'Autorità Giudiziaria o a dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione pagamenti, doni, benefici o altre utilità per promuovere o favorire gli interessi della Cooperativa in sede di assunzione di impegni e di gestione dei rapporti di qualsivoglia natura con l'Autorità Giudiziaria e la Pubblica Amministrazione stessa (ad esempio, in caso di stipulazione ed erogazione di contratti, aggiudicazione e gestione delle autorizzazioni, attività ispettive, di controllo o nell'ambito di procedure giudiziarie).

In particolare, è vietato:

- offrire omaggi ai soggetti sopra citati;
- esaminare o proporre strumentalmente opportunità di impiego di dipendenti della Pubblica Amministrazione (o parenti ed affini) od opportunità commerciali di qualsiasi altro genere che potrebbero indebitamente avvantaggiarli, al di fuori dell'ordinario trattamento riservato alla clientela;
- effettuare spese di rappresentanza ingiustificate, o non previste contrattualmente, o con finalità diverse dalla mera promozione dell'immagine aziendale;
- fornire o promettere di fornire, sollecitare od ottenere informazioni e/o documenti riservati o comunque tali da poter compromettere l'integrità o la reputazione di una o di entrambe le parti;

Il presente documento è di proprietà esclusiva di GE.S.A.C. Qualsiasi riproduzione
o divulgazione dello stesso, anche parziale e con qualsiasi mezzo, non autorizzata è vietata.

- favorire, nei processi di selezione e/o d'acquisto, soggetti solo perché indicati da esponenti e/o dipendenti della Pubblica Amministrazione come condizione per lo svolgimento successivo delle proprie attività;
- esibire scientemente documenti falsi o contenenti dati falsi o alterati, sottrarre o omettere documenti, o informazioni dovute, al fine di orientare indebitamente a favore della Cooperativa della clientela le decisioni della Pubblica Amministrazione;
- utilizzare artifizi o raggiri di qualsiasi natura per trarre in errore la Pubblica Amministrazione, al fine di far ottenere alla Cooperativa contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo o un ingiusto profitto di qualunque natura;
- alterare in qualsiasi modo il funzionamento di sistemi informatici o telematici della Pubblica Amministrazione o intervenire senza diritto su dati, informazioni o programmi ivi contenuti, al fine di far ottenere alla Cooperativa un ingiusto profitto di qualunque natura;
- tenere una condotta ingannevole che possa indurre la Pubblica Amministrazione in errore nella valutazione tecnico-economica dei prodotti e servizi offerti/forniti, o influenzare indebitamente in qualsiasi modo la decisione della Pubblica Amministrazione;
- richiedere indebitamente la dazione o la promessa di denaro o altra utilità, sfruttando o vantando esistenti o asserite relazioni con un Pubblico Ufficiale o un Incaricato di Pubblico Servizio, come prezzo della propria mediazione illecita ovvero per remunerare un Pubblico Ufficiale o un incaricato di pubblico servizio.

Le competenti funzioni aziendali sono tenute a verificare che le erogazioni, i contributi o i finanziamenti agevolati, eventualmente ottenuti e/o concessi, siano utilizzati per lo svolgimento delle attività per le quali sono stati concessi.

Qualunque dipendente che riceva richieste esplicite o implicite o proposte di benefici di qualsiasi natura da Pubblici Ufficiali ovvero Incaricati di Pubblico Servizio (o da soggetti che vantino di intrattenere rapporti privilegiati con Pubblici Ufficiali ovvero con Incaricati di Pubblico Servizio) deve sospendere ogni rapporto con gli stessi e riferire l'accaduto al proprio superiore gerarchico, il quale informerà l'Organismo di Vigilanza, ovvero riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza stesso.

I rapporti con le Autorità di Vigilanza sono altresì improntati alla massima collaborazione, correttezza e trasparenza, evitando, in ogni caso, di ostacolarne in qualsiasi modo, attivo o passivo, l'attività istituzionale.

16.9. Rapporti con la stampa e le comunicazioni esterne

La Cooperativa riconosce il ruolo informativo svolto dai Mass Media verso il pubblico. A tale scopo, si impegna a collaborare pienamente con gli organi di informazione, senza discriminazioni, nel rispetto dei reciproci ruoli. Le comunicazioni della Cooperativa verso qualunque organo di informazione devono essere veritiere, chiare, trasparenti, non ambigue o strumentali; esse, inoltre, devono essere coerenti, omogenee ed accurate, conformi alle politiche e ai programmi aziendali. I rapporti con la stampa e con gli altri mezzi di comunicazione di massa sono riservati agli organi e alle funzioni aziendali preposte.

Le dichiarazioni rese per conto della Cooperativa devono essere sottoposte alla preventiva autorizzazione degli organi e delle funzioni aziendali competenti. La promozione della Cooperativa rispetta i valori etici di cui al presente Codice. La Cooperativa cura le informazioni pubblicate sul sito web istituzionale in modo da renderlo uno strumento completo, efficace ed in linea con le aspettative del mercato.

Il presente documento è di proprietà esclusiva di GE.S.A.C. Qualsiasi riproduzione
o divulgazione dello stesso, anche parziale e con qualsiasi mezzo, non autorizzata è vietata.

17. SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI (c.d. Whistleblowing)

In conformità al D.lgs. 24/2023 (c.d. Decreto Whistleblowing), la Cooperativa ha definito la procedura da seguire per le segnalazioni di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità dell'ente e che consistono anche in violazioni del presente Codice etico. Infatti, la Cooperativa ha:

- attivato un proprio canale di segnalazione interno per i comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità dell'ente e che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o in violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- adottato apposita policy di Whistleblowing, al fine disciplinare il processo di ricezione e gestione delle segnalazioni (c.d. whistleblowing), la quale è comunicata internamente e messa a disposizione sul sito aziendale in apposita sezione.

Al soggetto segnalante sono riconosciute le seguenti tutele:

- Tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, ossia l'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata della segnalazione e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente non possono essere rivelate, senza il consenso espresso delle stesse, a soggetti diversi da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.
- Tutela da ritorsioni o discriminazioni, ossia sono vietate ogni forma di ritorsione, la quale è definita come "qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnala- zione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto".

Al fine di garantire l'effettività del processo di segnalazione e il più ampio accesso ai soggetti legittimati, la Società mette a disposizione canali tra loro alternativi:

- in forma scritta, tramite piattaforma informatica accessibile al link **https://gesac.nodeits.it/#/**
- in forma orale mediante incontro diretto con il Gestore della segnalazione.

La gestione delle segnalazioni è affidata all'Organismo di Vigilanza, esterno e autonomo rispetto alla Società, individuato sulla base di adeguati requisiti di indipendenza, professionalità e riservatezza. L'affidamento è formalizzato mediante apposito contratto, nel quale sono esplicitati in modo dettagliato i compiti delegati, le modalità di gestione del canale di segnalazione e delle istruttorie, le misure a tutela della riservatezza e della protezione dei dati personali, nonché le responsabilità delle parti. La Società assicura adeguata evidenza di tale affidamento e dei contenuti contrattuali rilevanti, in conformità alle Linee Guida ANAC. Il Gestore svolge le proprie attività assicurando il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e autonomia, oltre alla dovuta obiettività, competenza e diligenza professionale

Si rimanda infatti all'apposita policy Whistleblowing adottata dalla Società, nella quale sono definiti nel dettaglio:

- i canali di segnalazione istituiti;
- il processo di ricezione e gestione delle segnalazioni;
- le tutele riconosciute al soggetto segnalante;
- il sistema sanzionatorio.

Tale policy è comunicata internamente e resa disponibile sul sito internet aziendale in apposita sezione.

Il presente documento è di proprietà esclusiva di GE.S.A.C. Qualsiasi riproduzione
o divulgazione dello stesso, anche parziale e con qualsiasi mezzo, non autorizzata è vietata.

18. VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO

18.1. Violazione da parte degli Amministratori

L'inosservanza da parte degli Amministratori del Codice etico e dei principi in esso contenuti comporta, secondo la gravità dei fatti, quanto segue:

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Codice etico;
- revoca della carica ex art. 2383 c.c.;
- esperire l'azione sociale di responsabilità ex art. 2393 c.c. nei casi in cui la violazione del Codice etico e costituisca altresì violazione della legge o dello statuto e con le modalità previste dal Codice civile.

18.2. Violazione da parte del Collegio sindacale

L'inosservanza da parte del Collegio sindacale del Codice etico e dei principi in esso contenuti comporta, secondo la gravità dei fatti, quanto segue:

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Codice etico;
- revoca della carica per giusta causa e previa approvazione del tribunale ex art. 2400 c.c.;
- esperire nei loro confronti l'azione sociale di responsabilità ex art. 2393 c.c. in virtù del rimando previsto all'art. 2407 c.c.

18.3. Violazioni del Codice etico dal Personale dipendente e soci

L'osservanza del Codice etico da parte del personale dipendente integra ed esplicita gli obblighi di fedeltà, lealtà e correttezza nell'esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede ed è pretesa dalla Società anche ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2104 del Codice civile.

In caso di violazione delle norme del Codice, si applicheranno le sanzioni previste dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile, ossia l'ammonizione verbale, l'ammonizione scritta, la multa, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione e/o il licenziamento.

Si rimanda al Codice disciplinare adottato e comunicato dalla Cooperativa per le violazioni attinenti al Codice etico.

18.4. Violazioni del Codice dai Terzi in genere (fornitori, collaboratori, consulenti etc.)

L'osservanza del Codice etico da parte dei soggetti terzi (fornitori, consulenti, collaboratori e clienti etc), integra gli obblighi di adempiere ai doveri di diligenza e buona fede nelle trattative e nell'esecuzione dei contratti in essere con la Società. La violazione delle norme e dei principi del Codice etico potrà determinare nei loro confronti, secondo la gravità dei fatti ed in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, i seguenti provvedimenti:

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Codice
- la risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c., ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione del giudice delle misure previste dal D.lgs. 231/2001, qualora la violazione determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo del danno medesimo.

19. ALLEGATI

Il presente Codice Etico aziendale comprende due allegati che ne costituiscono parte integrante e vincolante:

Il presente documento è di proprietà esclusiva di GE.S.A.C. Qualsiasi riproduzione
o divulgazione dello stesso, anche parziale e con qualsiasi mezzo, non autorizzata è vietata.

- **ALLEGATO 1 - Opuscolo Informativo Congedi**, che illustra in maniera chiara e dettagliata i principali tipi di congedi disponibili per i dipendenti, inclusi congedi di maternità, paternità e congedo parentale, al fine di garantire il pieno rispetto dei diritti lavorativi e favorire un equilibrato bilanciamento tra vita professionale e familiare.

- **ALLEGATO 2 - Linea Guida per la Comunicazione Inclusiva**, che definisce principi e strumenti per promuovere un linguaggio rispettoso, inclusivo e privo di discriminazioni, incoraggiando la valorizzazione della diversità in tutte le forme di comunicazione interna ed esterna.

Entrambi gli allegati rappresentano strumenti fondamentali per assicurare il rispetto dei valori aziendali di equità, inclusione e tutela dei diritti dei dipendenti. La loro osservanza è obbligatoria per tutti i collaboratori e contribuisce a consolidare una cultura aziendale etica, rispettosa e attenta al benessere delle persone.

Il presente documento è di proprietà esclusiva di GE.S.A.C. Qualsiasi riproduzione
o divulgazione dello stesso, anche parziale e con qualsiasi mezzo, non autorizzata è vietata.

20.ALLEGATO 1 - OPUSCOLO INFORMATIVO CONGEDI

OPUSCOLO INFORMATIVO PER LE PRINCIPALI TIPOLOGIE DI CONGEDO

La Cooperativa, attraverso il presente opuscolo, illustra i congedi per la maternità, per la paternità ed i conge di parentali previsti dalla legge per offrire uno strumento utile al personale.

CONGEDO DI MATERNITÀ O PATERNITA' ALTERNATIVO (ASTENSIONE OBBLIGATORIA)

Il congedo di maternità è il periodo di **astensione obbligatoria dal lavoro** riconosciuto alle dipendenti durante la gravidanza e il puerperio. L'obbligatorietà del congedo per le lavoratrici dipendenti è sancita dal Testo Unico sulla maternità e paternità (D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151 e s.m.i. – di seguito Testo Unico) che vieta ai datori di lavoro di adibire le donne al lavoro durante il periodo di congedo di maternità.

Secondo quanto previsto dal Testo Unico (articoli 16 e seguenti) il congedo di maternità inizia due mesi prima la data presunta del parto (salvo flessibilità o ove prevista opzione di fruizione dei cinque mesi dopo il parto).

Il periodo di astensione può essere anticipato e riguardare periodi di gestazione antecedente i due mesi quando è previsto dalle mansioni lavorative incompatibili con la gravidanza, oppure quando è disposta l'interdizione anticipata su disposizione dell'Azienda Sanitaria Locale, se la gravidanza è a rischio, dall'Ispettorato territoriale del lavoro.

Dopo il parto il congedo dura:

- tre mesi (salvo flessibilità) e, in caso di parto avvenuto dopo la data presunta, i giorni compresi tra la data presunta ed effettiva;
- tre mesi più i giorni non goduti, se il parto è anticipato rispetto alla data presunta (parto prematuro o precoce). Questo anche nel caso in cui la somma dei tre mesi successivi al parto e dei giorni compresi tra la data effettiva e quella presunta del parto supera il limite di cinque mesi;
- cinque mesi successivi al parto, nel caso di opzione di astensione dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale, o con esso convenzionato, e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei

Il presente documento è di proprietà esclusiva di GE.S.A.C. Qualsiasi riproduzione
o divulgazione dello stesso, anche parziale e con qualsiasi mezzo, non autorizzata è vietata.

luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro (circolare INPS 12 dicembre 2019, n. 148);

- l'intero periodo di interdizione prorogata disposto dell'Ispettorato territoriale del lavoro (quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino; quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni).

In caso di parto gemellare, la durata del congedo di maternità non varia.

Se il neonato/a è ricoverato in una struttura, pubblica o privata, la madre può sospendere anche parzialmente il congedo successivo al parto (articolo 16 bis, comma 1 del Testo Unico) e riprendere l'attività lavorativa. La madre usufruirà del periodo di congedo residuo a partire dalle dimissioni del bambino. Questo diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio, solo se le condizioni di salute della madre sono compatibili con la ripresa dell'attività lavorativa (articolo 16 bis, comma 2 del Testo Unico) e accertate da attestazione medica.

In caso di interruzione di gravidanza dopo 180 giorni dall'inizio della gestazione o di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, la lavoratrice può astenersi dal lavoro per l'intero periodo di congedo di maternità, tranne se rinuncia alla facoltà di fruire del congedo di maternità (articolo 16, comma 1 bis del Testo Unico, modificato dal D.Lgs 18 luglio 2011, n. 119).

In presenza di determinate condizioni che impediscono alla madre di beneficiare del congedo, l'astensione dal lavoro spetta al padre. Si tratta, in questo caso, del congedo di paternità alternativo. Il padre lavoratore ha diritto a usufruire dell'astensione obbligatoria in alternativa alla madre (per il periodo non goduto dalla stessa) in caso di:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono del figlio da parte della madre;
- affidamento esclusivo del figlio al padre.

CONGEDO DI PATERNITA'

È un congedo obbligatorio di n. 10 giorni (disciplinato dall'articolo 27-bis del Testo Unico) finalizzato ad una più equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne e a un'instaurazione precoce del legame tra padre e figlio/a.

Possono fruire del congedo di paternità obbligatorio i padri dipendenti, privati e pubblici, anche in caso di adozione e di affidamento.

Il padre lavoratore dipendente ha diritto a un congedo di paternità obbligatorio pari a 10 giorni lavorativi (20 in caso di parto plurimo), non frazionabili a ore, fruibili anche in via non continuativa dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto entro i 5 mesi successivi.

CONGEDO PARENTALE

Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativa dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino/a nei suoi primi anni di vita e soddisfarne i suoi bisogni affettivi e relazionali. Il congedo parentale spetta ai genitori, che siano in costanza di rapporto di lavoro, entro i primi 14 anni di vita del bambino per un periodo complessivo, tra i due genitori, non superiore a dieci mesi, elevabili a undici se il padre si astiene dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, di almeno tre mesi. I periodi di congedo parentale possono essere fruiti dai genitori anche contemporaneamente.

Il presente documento è di proprietà esclusiva di GE.S.A.C. Qualsiasi riproduzione
o divulgazione dello stesso, anche parziale e con qualsiasi mezzo, non autorizzata è vietata.

Nell'ambito dei suddetti limiti complessivi, il diritto di astenersi dal lavoro spetta:

- alla madre lavoratrice dipendente per un periodo - continuativo o frazionato - di massimo sei mesi;
- al padre lavoratore dipendente per un periodo - continuativo o frazionato - di massimo sei mesi, che possono diventare sette in caso di astensione dal lavoro per un periodo di almeno tre mesi;
- al padre lavoratore dipendente, anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a partire dal giorno successivo al parto) e anche se la stessa non lavora;
- al genitore solo (padre o madre) per un periodo continuativo o frazionato di massimo 11 mesi.

Se il rapporto di lavoro cessa all'inizio o durante il periodo di congedo, il diritto al congedo stesso viene meno dalla data di interruzione del lavoro.

Ai lavoratori dipendenti che siano genitori adottivi o affidatari, il congedo parentale spetta con le stesse modalità descritte sopra, entro i primi 12 anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento, e non oltre il compimento della sua maggiore età.

In caso di parto, adozione o affidamento plurimi, il diritto al congedo parentale spetta alle stesse condizioni per ogni bambino.

La legge 24 dicembre 2012, n. 228 ha introdotto la possibilità di frazionare a ore il congedo parentale, rinviando alla contrattazione collettiva di settore la determinazione delle modalità di fruizione del congedo su base oraria, i relativi criteri di calcolo e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

Per ciascun minore gravemente disabile la lavoratrice madre, o alternativamente il lavoratore padre, hanno diritto a prolungare la durata del congedo di cui al punto precedente fino a un periodo massimo non superiore a tre anni (comprensivo dei periodi di cui al punto precedente della presente informativa), a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in quest'ultima ipotesi, la presenza del genitore sia richiesta dai sanitari. Il prolungamento decorre una volta raggiunto il termine della durata ordinaria del congedo di cui al punto precedente. Il genitore richiedente può fruire del diritto di astenersi dal lavoro a tale titolo anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

INDENNITÀ PER RIPOSI GIORNALIERI PER MADRI E PADRI ("RIPOSI PER ALLATTAMENTO")

L'indennità per riposi giornalieri (cosiddetti "riposi per allattamento") spetta alle madri e ai padri lavoratori a copertura dei permessi orari riconosciuti per la cura del bambino, durante il suo primo anno di vita ovvero durante il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento.

Fino al primo anno di vita del bambino o entro un anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato o in affidamento, la lavoratrice e il lavoratore dipendente hanno diritto a due ore al giorno di riposo, se l'orario di lavoro è di almeno sei ore giornaliere, e a un'ora, se l'orario è inferiore a sei.

CONGEDO PER ADOZIONE / AFFIDAMENTO DI MINORE

Nel caso di adozione/affidamento, fatte salve alcune peculiarità delle fattispecie, sono riconosciuti diritti analoghi a quelli spettanti ai genitori naturali.

Nella ipotesi di adozione nazionale la durata del congedo, pari a 5 mesi, decorre dal giorno dell'ingresso effettivo del bambino nella famiglia; se l'evento è internazionale la durata del congedo,

Il presente documento è di proprietà esclusiva di GE.S.A.C. Qualsiasi riproduzione
o divulgazione dello stesso, anche parziale e con qualsiasi mezzo, non autorizzata è vietata.

pari a 5 mesi a cui aggiungere il giorno dell'ingresso in Italia del minore, può decorrere anche a partire dal periodo di permanenza all'estero.

Nella ipotesi di affidamento di minore, la durata massima del congedo è pari a tre mesi e la fruizione può avvenire entro cinque mesi dall'affidamento.

CONGEDI STRAORDINARI (ASSISTENZA FAMILIARI DISABILI)

Il congedo straordinario è un periodo di assenza dal lavoro retribuito concesso ai lavoratori dipendenti che assistano familiari con disabilità grave ai sensi dell'articolo 3, comma 3, legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Il congedo straordinario spetta ai lavoratori dipendenti secondo il seguente ordine di priorità:

- coniuge convivente o la parte dell'unione civile convivente o il convivente di fatto della persona disabile in situazione di gravità;
- padre o madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte dell'unione civile convivente o del convivente di fatto;
- figlio convivente della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente o la parte dell'unione civile convivente o il convivente di fatto ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- fratello o sorella convivente della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente o la parte dell'unione civile convivente, o il convivente di fatto, entrambi i genitori e i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- parente o affine entro il terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente o la parte dell'unione civile convivente, o il convivente di fatto, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli/sorelle conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

È possibile richiedere fino ad un periodo massimo di due anni di congedo straordinario nell'arco della vita lavorativa: tale limite è complessivo fra tutti gli aventi diritto per ogni disabile grave.

CONGEDO MATRIMONIALE

La lavoratrice e il lavoratore, non in prova, in occasione del matrimonio ha diritto a un periodo di permesso della durata di 15 giorni consecutivi di calendario.

CONGEDO ANNUALE PER CURE A FAVORE DI LAVORATORI MUTILATI E INVALIDI CIVILI

I lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni, presentando al datore di lavoro una domanda accompagnata dalla richiesta del medico che evidenzi la necessità della cura.

CONGEDO PER CURE TERMALI

Tale congedo è previsto dall'art. 13, commi da 3 a 6 del D.L. 12 settembre 1983, N. 463. La durata non può essere superiore a 15 giorni l'anno. Per poterne fruire in un periodo non coincidente con quello delle ferie è necessario che il certificato medico contenga anche l'indicazione dei motivi che ne

Il presente documento è di proprietà esclusiva di GE.S.A.C. Qualsiasi riproduzione
o divulgazione dello stesso, anche parziale e con qualsiasi mezzo, non autorizzata è vietata.

rendono opportuna, ai fini della loro efficacia la tempestività. Soltanto in presenza di determinate patologie, tassativamente elencate, è possibile accedere a tale congedo.

CONGEDO PER LAVORATRICI INSERITE IN PERCORSI DI PROTEZIONE RELATIVI ALLA VIOLENZA DI GENERE

Se inserite in percorsi certificati dai servizi sociali del comune di appartenenza, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, relativamente ai giorni lavorativi le lavoratrici dipendenti vittime di violenza di genere possono astenersi dal lavoro per motivi connessi ai percorsi di protezione per un periodo massimo di massimo di 3 mesi (equivalenti a 90 giornate di prevista attività lavorativa).

DONAZIONE SANGUE

La lavoratrice e il lavoratore che dona il sangue o suoi componenti ha diritto al permesso retribuito secondo la legge vigente: in particolare, l'articolo 8 della Legge n. 219/2005 specifica che "I donatori di sangue e di emocomponenti con rapporto di lavoro dipendente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione per l'intera giornata lavorativa".

PERMESSO PER LUTTO

Con riferimento e in attuazione dell'art. 4 della legge n. 53/2000 al lavoratore che sia colpito da grave lutto per la perdita di un familiare diretto (genitore, figlio/figlia, coniuge, fratello/sorella, convivente "more uxorio") è concesso un permesso straordinario retribuito di 3 giorni lavorativi per anno.

Il presente documento è di proprietà esclusiva di GE.S.A.C. Qualsiasi riproduzione
o divulgazione dello stesso, anche parziale e con qualsiasi mezzo, non autorizzata è vietata.

21. ALLEGATO 2 - LINEA GUIDA PER LA COMUNICAZIONE INCLUSIVA

La Cooperativa è fortemente convinta che un linguaggio più attento e agile, che includa tutti e tutte è un primo passo per raggiungere l'equità di genere all'interno dell'Organizzazione: questa Guida vuole essere d'accompagnamento al personale aziendale nel loro lavoro quotidiano, fornendo strumenti utili per attuare strategie linguistiche che includano tutte le persone della nostra comunità.

Il linguaggio ha sempre giocato un ruolo centrale all'interno delle relazioni umane: comunicare è un bisogno umano primario, che ha spinto, nel corso dei millenni, le persone ad attribuire diversi significati alle parole, che sono diventate il mezzo tramite il quale idee, concetti e valori vengono espressi. Il linguaggio va oltre le parole: può essere fatto di immagini, gesti e di espressioni paraverbali (tutte quelle che riguardano i suoni emessi quando si comunica, il timbro, il tono e il volume della voce). Inoltre, parlare di comunicazione inclusiva deve necessariamente tenere conto dell'aspetto intersezionale dell'inclusività: l'obiettivo deve essere quello di produrre una comunicazione che sia attenta all'equità in senso ampio, che tenga conto delle differenze di genere, di etnia, di abilità.

USO INCLUSIVO DEL LINGUAGGIO: Capacità di rappresentare e raggiungere ogni pubblico, senza esclusione di alcuna categoria o gruppo di persone, ma attribuendo pari riconoscimento e visibilità sociale. Per comunicare in modo corretto, bisogna ricorrere ad un linguaggio che eviti l'uso di stereotipi, etichette o che ometta informazioni (anche di natura socio-culturale), rispettando la dignità di ogni persona, a prescindere dal suo status personale, sociale o giuridico.

La comunicazione è uno strumento potente: rappresenta un mezzo per plasmare gli atteggiamenti, le percezioni ed i comportamenti e rispecchia il mondo in cui aspiriamo a vivere e a lavorare. Parole e immagini hanno quindi la loro importanza, poiché la comunicazione può diventare discriminatoria se non teniamo conto dei preconcetti che influenzano il linguaggio e le immagini che adoperiamo.

Il presente documento è di proprietà esclusiva di GE.S.A.C. Qualsiasi riproduzione
o divulgazione dello stesso, anche parziale e con qualsiasi mezzo, non autorizzata è vietata.

La lingua è in continuo mutamento: così come evolvono le parole, dovrebbe evolvere anche il modo in cui le utilizziamo. L'adozione di un linguaggio rispettoso dell'identità di genere, delle differenze e libero da pregiudizi è un modo per distaccarsi da percezioni antiquate riguardo a uomini, donne, persone con disabilità, persone di diversa etnica e colore della pelle e altri gruppi di persone che compongono la società.

Un linguaggio inclusivo e libero da pregiudizi non veicola stereotipi ed evita riferimenti a caratteristiche personali irrilevanti, ma riconosce invece le qualità di ognuno indipendentemente dal genere, dall'orientamento sessuale, da condizioni di disabilità, dall'etnia, dal colore della pelle, dall'età, dall'appartenenza a un determinato gruppo sociale e da convinzioni religiose o di altro tipo.

I paragrafi seguenti forniscono alcuni orientamenti per riferirsi a diversi gruppi di persone in modo non discriminatorio.

IL LINGUAGGIO DI GENERE ED IL SUPERAMENTO DEL GENERE

Un linguaggio rispettoso dell'identità di genere assicura una parità di trattamento tra donne e uomini e non perpetua stereotipi legati alla percezione di alcuni ruoli come prettamente maschili o femminili. Per la lingua italiana, il dibattito sull'uso di un linguaggio non sessista è vivo ormai da tempo.

Se, da un lato, ai nomi che si riferiscono a esseri umani la lingua italiana attribuisce il genere grammaticale, maschile o femminile, corrispondente al genere biologico (sesso) della persona, dall'altro, alcuni titoli di professioni prestigiose o di ruoli istituzionali di rilievo vengono spesso declinati al maschile anche se riferiti a donne. Tale prassi non è giustificata da ragioni grammaticali, dal momento che per ognuno dei termini in questione esiste una forma femminile morfologicamente corretta (ad es. direttore / direttrice), ma è piuttosto motivata da ragioni di tipo sociolinguistico legate a una certa resistenza a riflettere nell'uso della lingua i rapidi mutamenti dello status sociale della donna.

Ogni volta che è possibile (e quando non è utile esplicitare in modo diretto il genere perché non rilevante ai fini della comprensione della comunicazione), si consiglia di adottare strategie che consentano di fare riferimenti generici, mantenendo aperte le possibilità. Tali strategie consentono di superare il binarismo e rappresentare in modo più inclusivo le diverse declinazioni dell'identità di genere.

STRATEGIE DI TIPO LESSICALE:

DESCRIZIONE	**ESEMPIO NON CORRETTO** ❌	**ESEMPIO CORRETTO** ✔
Termini o perifrasi di referenza di genere	I candidati ❌	Le persone candidate ✔
Riformulazione con nomi collettivi o che si riferiscono al servizio, alla funzione, al ruolo, al settore	Compiti didattici dei dipendenti ❌	Compiti didattici del personale dipendente ✔
Riformulazione con pronomi relativi e indefiniti come "chi/chiunque"	Un'iniziativa per sostenere i lavoratori a distanza ❌	Un'iniziativa per sostenere chi lavora a distanza ✔

Il presente documento è di proprietà esclusiva di GE.S.A.C. Qualsiasi riproduzione
o divulgazione dello stesso, anche parziale e con qualsiasi mezzo, non autorizzata è vietata.

STRATEGIE DI TIPO SINTATTICO:

DESCRIZIONE	ESEMPIO NON CORRETTO ✗	ESEMPIO CORRETTO ✓
Uso della forma passiva, che permetta di non esplicitare l'agente dell'azione	I lavoratori devono presentare la domanda ✗	La domanda va presentata ✓
Uso della forma impersonale	Gli utenti devono entrare uno alla volta nella zona di ristoro ✗	Si entra una persona alla volta nella zona di ristoro ✓

IN ASSENZA DI RIFERIMENTI SPECIFICI, EVITARE L'USO DEL MASCHILE SOVRAESTESO:

DESCRIZIONE	ESEMPIO NON CORRETTO ✗	ESEMPIO CORRETTO ✓
Doppia forma	Lavoratori ✗ Addetti tecnici ✗ Operai ✗	Lavoratori e lavoratrici ✓ Addetti e addette tecnici ✓ Operai e operaie ✓
Splitting	Gentilissimi ✗ Impiegati ✗	Gentilissime/i ✓ Impiegate/i ✓

IL LINGUAGGIO CORRENTE SUL POSTO DI LAVORO

Anche nella comunicazione orale e informale dovrebbe prevalere un linguaggio rispettoso dell'identità di genere e libero da pregiudizi. La creazione di un ambiente di lavoro inclusivo è responsabilità di tutti e pertanto è opportuno riflettere attentamente prima di comunicare le proprie idee, convinzioni e opinioni. In tal modo è possibile evitare di stereotipare, svilire, trattare con condiscendenza o sminuire gli altri, anche in modo non intenzionale.

Di seguito si riportano alcuni esempi di espressioni da evitare:

- I VERI UOMINI NON PIANGONO!
- SARÀ LA VECCHIAIA…
- NON FARE LA FEMMINUCCIA!
- UNA DELLE GENTILI SIGNORINE (= ASSISTENTI AMMINISTRATIVE) IN UFFICIO RISPONDERÀ ALLA SUA TELEFONATA.

I comportamenti o un uso del linguaggio che potrebbero essere percepiti come discriminatori (ad esempio battute sessiste o razziste) non sono accettabili.

Analogamente, occorre evitare termini o un linguaggio che potrebbero risultare offensivi per alcune persone in ragione del genere, dell'età, della disabilità, dell'origine etnica, delle convinzioni religiose o di altro tipo, dell'identità di genere o dell'orientamento sessuale.

Il presente documento è di proprietà esclusiva di GE.S.A.C. Qualsiasi riproduzione
o divulgazione dello stesso, anche parziale e con qualsiasi mezzo, non autorizzata è vietata.

Se si teme di utilizzare un linguaggio inappropriato quando si fa riferimento o si parla a qualcuno che, ad esempio, appartiene a un'etnia diversa, è consigliabile chiedere a tale persona come preferisce essere chiamata.

Si ricordi che un certo tipo di umorismo utilizzato per banalizzare le questioni di genere (ad esempio fare battute incentrate sull'aspetto fisico delle donne o su loro presunte inferiorità) rafforza spesso gli stereotipi e può essere giudicato sessista:

- DONNA AL VOLANTE, PERICOLO COSTANTE.

Alcuni "complimenti" rischiano inoltre di essere percepiti come denigratori:

- PENSI PROPRIO COME UN UOMO.
- SEI MOLTO FEMMINILE PER UNA DONNA IN CARRIERA!
- HA FATTO UN OTTIMO LAVORO PER L'ETÀ CHE HA.
- NONOSTANTE L'ETÀ, HA UN'OTTIMA CONOSCENZA DELLE NUOVE TECNOLOGIE.

Occorre tenere presente che la lingua è in continua evoluzione: il significato delle parole può cambiare nel corso del tempo e ciò che è accettabile oggi può diventare inaccettabile o poco opportuno in futuro.

LINGUAGGIO CON RIFERIMENTO ALL'ETNIA E AL COLORE DELLA PELLE

L'uso del linguaggio con riferimento all'etnia è in continua evoluzione; quindi, è necessario assicurarsi di utilizzare termini appropriati.

Anche se dipende sempre dal contesto, il principio base in questo ambito è di usare la terminologia con attenzione ed evitare di raggruppare le persone per colore della pelle (neri, gialli, bianchi) o etnia (africani, arabi, asiatici), a meno che non sia assolutamente necessario ai fini della comprensione del messaggio o dell'informazione che si vuole trasmettere. È invece ammesso l'utilizzo dei termini con accezione geografica (ad esempio cinesi).

Infine, è necessario sottolineare che in lingua italiana la parola "razza" non deve mai essere usata, se non per discutere il concetto stesso. La parola "minoranza" può essere usata in combinazione con dati quantitativi, altrimenti è preferibile l'uso di "comunità" o semplicemente "persone". (es. gruppi etnici minoritari).

- Evitare stereotipi e generalizzazioni

Gli africani sono bravi a correre ❌	Alcuni atleti africani eccellono nell'atletica leggera ✔

- Usare termini precisi e aggiornati. Preferire espressioni come:
    - *"persona nera" / "persona bianca"*
    - *"persona asiatica" / "di origine asiatica"*
    - *"persona latinoamericana"*
    - *"persona di origine africana"* o *"afrodiscendente"*
- Evita espressioni come "di colore" o "razza nera", ormai considerate datate o offensive in molti contesti. Il termine "etnia" è più accurato perché tiene conto della cultura, della lingua e della storia, non solo delle caratteristiche fisiche.

Il presente documento è di proprietà esclusiva di GE.S.A.C. Qualsiasi riproduzione
o divulgazione dello stesso, anche parziale e con qualsiasi mezzo, non autorizzata è vietata.

- Dare centralità alla persona, in quanto il linguaggio centrato sulla persona mette l'individuo al primo posto, non l'etichetta

Neri ❌	Persone nere ✔
Asiatici ❌	Comunità asiatiche ✔

- Contestualizzare l'origine solo se rilevante. Specificare l'origine o l'etnia quando non è necessario può creare altreing, ovvero trattare una persona come "altra" rispetto alla norma.

Un medico nigeriano ha scoperto..." (se la nazionalità non è importante) ❌	Un medico ha scoperto….. ✔

LESSICO UTILIZZATO IN RIFERIMENTO A PERSONE CON DISABILITÀ

Le parole sono lo specchio dei nostri atteggiamenti e delle nostre convinzioni e per questo motivo è fondamentale utilizzare quelle giuste. Nessuno vorrebbe essere identificato sulla base della propria disabilità.

La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità sollecita l'adozione di misure atte a combattere gli stereotipi relativi alla disabilità; è pertanto importante fare attenzione ed evitare di utilizzare stereotipi negativi o un linguaggio stigmatizzante.

Di seguito si riportano alcuni suggerimenti cui è possibile ricorrere quando si fa riferimento a persone con disabilità:

- mettere al centro la persona: "una persona con disabilità" e non "un disabile"
- porre in evidenza la personalità e le capacità di ognuno, piuttosto che la sua condizione
- evitare espressioni come "soffrire di", "essere affetto da" o parole che denotano passività o vittimizzazione ("portatore di")
- evitare i termini che definiscono la disabilità come un limite
- evitare i nomi collettivi (ad esempio: "i sordi", "i ciechi"), in quanto non si tratta di gruppi omogenei di persone
- ricordarsi che l'80% delle disabilità non sono visibili

Il presente documento è di proprietà esclusiva di GE.S.A.C. Qualsiasi riproduzione
o divulgazione dello stesso, anche parziale e con qualsiasi mezzo, non autorizzata è vietata.

Handicappato, disabile, invalido ❌	Persona con disabilità ✔
I ciechi ❌	Persone cieche, persone non vedenti, persone con disabilità visiva ✔
Affetto da, che soffre di, malato di .. ❌	Persona con … ✔
Un autistico ❌	Persona con autismo, persona autistica ✔
Costretto/confinato su una sedia a rotelle ❌	Persona su una sedia a rotelle ✔

COMUNICARE CON LE IMMAGINI

Anche la componente iconografica deve essere curata in modo da risultare inclusiva e non discriminante.

Le immagini, infatti, hanno un grande potenziale evocativo nel rappresentare differenze di potere sia per quanto riguarda il genere che, per quanto riguarda altre dimensioni, come l'etnia, l'abilità e la classe sociale. Inoltre, pittogrammi, immagini e segnali possono essere considerati come socializzanti, cioè, possono svolgere la funzione di creare legami all'interno della comunità in cui si trovano e favorire un'equità fra i generi e una maggiore attenzione ad una comunicazione che sia rispettosa di tutte le differenze.

Il presente documento è di proprietà esclusiva di GE.S.A.C. Qualsiasi riproduzione
o divulgazione dello stesso, anche parziale e con qualsiasi mezzo, non autorizzata è vietata.