

La **COOPERATIVA LUGI MORELLI** è impegnata nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone. In particolare la nostra azienda si è dotata di un sistema di gestione integrato UNI/PdR 125. Infatti, l'azienda opera secondo le linee guida prassi UNI/PdR 125:2022 attraverso un approccio basato sull'imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

La **COOPERATIVA LUGI MORELLI** preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

La politica Parità di genere punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.

L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

Tale politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals -SDGs -;
- Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite,
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani,
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.

La parità di genere è un valore che deve essere protetto ed incoraggiato con azioni concrete in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle proprie persone. La diversità arricchisce e apre a nuove idee e iniziative moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone provenienti da culture, background sociale e generazionale, abilità, competenze ed esperienze diverse rappresentano un valore distintivo che abilita il confronto verso molteplici prospettive e consente di riflettere e anticipare i bisogni dei clienti e degli stakeholder di riferimento.

L'impegno della **COOPERATIVA LUGI MORELLI** è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della società, si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione. A completamento di questa politica generale la **COOPERATIVA LUGI MORELLI** approfondisce aspetti di politica in apposite procedure riguardanti:

Retribuzioni e carriere: la **COOPERATIVA LUGI MORELLI** tiene sotto controllo questi importanti aspetti attraverso il rispetto delle indicazioni dei CCNL, indipendentemente dalle caratteristiche di genere. A livello di gestione del personale e delle carriere sono state impostate specifiche procedure operative che gestiscono i relativi ambiti in ottica di Parità di Genere. I nostri processi di selezione vengono svolti da un comitato misto uomo/donna per limitare quanto più possibile comportamenti discriminatori impliciti e non voluti. Attraverso la procedura di gestione vengono tenute sotto controllo le modalità di selezione, inserimento e controllo del personale durante la permanenza nella nostra azienda.

Genitorialità e cura della famiglia: la **COOPERATIVA LUGI MORELLI** si impegna a non creare alcun ostacolo alla genitorialità, sostenendo sia la maternità sia la paternità attraverso attività pensate per rispondere alle esigenze di chi, in virtù del proprio ruolo di genitore, deve conciliare il lavoro con nuove necessità personali e familiari. Tale impegno si concretizza nei seguenti principi:

- Maternità e paternità vengono supportate tramite programmi di formazione, informazione e reinserimento lavorativo.
- La maternità è tutelata e accompagnata prima, durante e dopo la nascita.
- Il congedo di paternità viene incoraggiato affinché tutti i potenziali beneficiari lo utilizzino per l'intero periodo previsto dalla legge.
- Il rientro dal congedo è agevolato tramite specifiche iniziative di orientamento e ri-orientamento.
- L'organizzazione svolge un ruolo attivo nel supportare le attività di caregiving, incluse quelle legate alla cura del nascituro/a.

Il sostegno ai genitori è ampliato tramite servizi dedicati ai bambini, come voucher per attività sportive.

Conciliazione dei tempi Vita-Lavoro (Work-Life Balance) La **COOPERATIVA LUGI MORELLI** si impegna a offrire al personale la possibilità di gestire al meglio il proprio tempo, conciliando vita privata e lavoro attraverso un equilibrio che tenga conto sia degli obiettivi aziendali sia del benessere psicofisico delle persone, favorito da una maggiore libertà di autodeterminazione. Le misure di work-life balance sono rivolte a tutto il personale, indipendentemente dal genere. La **COOPERATIVA LUGI MORELLI** prevede forme di part-time, flessibilità oraria e modalità di lavoro da remoto (smart working).

I principi che guidano le nostre politiche di conciliazione vita-lavoro sono:

- assicurare meccanismi di tutela del posto di lavoro e la continuità del livello retributivo nel periodo post-maternità e in relazione alle politiche di congedo parentale;
- favorire percorsi di accompagnamento al rientro in azienda dopo lunghi periodi di assenza (come maternità, paternità o malattia);
- consolidare e mantenere politiche di work-life balance e di flessibilità lavorativa;

Bias gestionali e processi di gestione. Attraverso procedure gestionali, la **COOPERATIVA LUGI MORELLI** mira ad abbattere tutti gli stereotipi gestionali che possano creare ostacoli alla parità nella gestione di ogni fase decisionale in azienda. Per dare un esempio questi sono alcuni bias più frequenti:

- genere femminile più adatto ad attività di accudimento
- genere femminile meno adatto alla competizione e carriera
- genere femminile meno focalizzato sul lavoro dopo la maternità
- genere maschile non è adatto ad allevare figli

Comunicazione (attività di marketing e pubblicità) nella quale è affermata in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

Eventi, Convegni e Tavole Rotonde: La **COOPERATIVA LUGI MORELLI** si impegna a promuovere una rappresentazione equa di genere in tutti gli eventi pubblici, tavole rotonde e convegni. Iniziative di comunicazione e marketing rifletteranno costantemente i valori di inclusione, valorizzazione delle diversità e della parità di genere

Mobilità Interna e Successione Manageriale

Le policy aziendali garantiscono che i processi di mobilità interna e i percorsi di successione alle posizioni manageriali si basino esclusivamente su criteri di merito e competenze. L'obiettivo è assicurare pari opportunità nell'accesso ai ruoli apicali e prevenire qualsiasi forma di discriminazione.

Formazione Equa a Tutto il Personale

È garantito l'accesso paritario a tutti i programmi di formazione, sviluppo delle competenze e aggiornamento professionale. I percorsi formativi saranno strutturati per raggiungere l'intera popolazione aziendale e saranno volti a promuovere una cultura inclusiva, valorizzare le differenze e contrastare i bias cognitivi.

Comportamenti espressamente vietati – Catalogo operativo con esempi concreti

I seguenti comportamenti sono assolutamente vietati in tutti i luoghi e le comunicazioni lavorative, inclusi i contesti di smart working, trasferte, eventi aziendali e comunicazioni digitali. L'elenco è esemplificativo e non esaustivo.

Violenza fisica e minacce

Comportamenti vietati ed esempi concreti

Aggressione fisica: Schiaffi, pugni, spinte, calci, morsi, strattoni; uso di oggetti come armi; blocco fisico della libertà di movimento

Minacce di violenza: «Se lo fai ancora ti faccio del male»; gesti di minaccia; esibizione di armi; messaggi minacciosi (anche digitali)

Distruzione di beni: Gettare o rompere oggetti del lavoratore con intento intimidatorio; danneggiare il posto di lavoro della vittima

Coercizione fisica: Trattenere fisicamente una persona; bloccare l'accesso a uscite; ostruire fisicamente la libertà di movimento

Molestie sessuali

Comportamenti vietati ed esempi concreti

Molestia verbale sessuale: Battute oscene, commenti sul corpo, allusioni sessuali, domande indiscrete sulla vita sessuale privata, proposte sessuali esplicite o velate

Molestia non verbale sessuale: Sguardi insistenti e volgari, gesti osceni, invio di immagini o materiale pornografico (anche via chat aziendale/WhatsApp)

Molestia fisica sessuale: Toccare, accarezzare, abbracciare o baciare senza consenso; sfiorare intenzionalmente; bloccare il passaggio con il corpo

Ricatto sessuale: Subordinare un vantaggio lavorativo (promozione, assunzione, turni favorevoli) a favori di natura sessuale; minacciare ritorsioni per il rifiuto

Creazione di ambiente ostile sessuale: Affiggere o inviare materiale sessualmente esplicito; uso continuato di linguaggio sessualizzato negli spazi comuni

Violenza psicologica, mobbing e comportamenti intimidatori

Comportamenti vietati ed esempi concreti

Denigrazione e umiliazione: Criticare sistematicamente il lavoro altrui di fronte ad altri; ridicolizzare una persona in riunione; imitare in modo offensivo; commentare con disprezzo l'accento, la cultura, il modo di vestire

Isolamento sistematico: Escludere deliberatamente da riunioni, comunicazioni o attività lavorative senza giustificazione; non rispondere a saluti o comunicazioni; tagliare fuori da gruppi di lavoro

Sabotaggio professionale: Nascondere informazioni necessarie per svolgere il lavoro; sabotare deliberatamente un progetto; attribuire errori altrui; trattenere risorse indispensabili

Sovraccarico/Dequalificazione strumentale: Assegnare sistematicamente compiti impossibili o degradanti; svuotare di contenuto le mansioni; assegnare carichi sproporzionati come punizione

Controllo oppressivo: Monitorare ossessivamente ogni azione al di là di qualsiasi ragionevole esigenza; richiedere rendiconto per ogni pausa; sorveglianza digitale sproporzionata

Pressioni e intimidazione: Alzare la voce in modo sistematico; sbattere oggetti; minacciare conseguenze lavorative per futuri motivi; uso del silenzio punitivo; sguardi minacciosi prolungati

Diffamazione e calunnia: Diffondere voci false su un collega per danneggiare la reputazione; attribuire comportamenti scorretti non commessi; parlare male di una persona alle sue spalle in modo sistematico

Discriminazione

Comportamenti vietati ed esempi concreti

Discriminazione di genere: Negare promozioni, formazione o incarichi in ragione del sesso o del genere; commenti stereotipati su ruoli di genere; pressioni su congedi di maternità/paternità

Discriminazione per origine o etnia: Battute su nazionalità o etnia; assegnazione sistematica di mansioni inferiori in base all'origine; esclusione da eventi sociali aziendali

Discriminazione per disabilità o salute: Commenti sull'aspetto fisico o sulla condizione di salute; esclusione da attività per motivi di disabilità non giustificati da reale impossibilità; diffusione non autorizzata di informazioni sanitarie

Discriminazione per età: Battute sull'età («sei troppo vecchio», «sei troppo giovane»); esclusione da formazione o promozioni per ragioni anagrafiche

Discriminazione per orientamento sessuale o identità di genere: Insulti, battute o comportamenti ostili verso persone LGBTQ+; diffusione non autorizzata di informazioni sull'orientamento sessuale o identità di genere

Violenza digitale e molestie online

Comportamenti vietati ed esempi concreti

Molestia via comunicazioni digitali: Messaggi offensivi, minacciosi o a contenuto sessuale tramite e-mail, chat, WhatsApp, Slack, Teams, SMS, social media

Cyberstalking lavorativo: Monitorare ossessivamente l'attività social o digitale di un collega; contattare fuori orario di lavoro in modo insistente e non giustificato

Sorveglianza digitale abusiva: Registrare di nascosto conversazioni o videoconferenze; installare software di monitoraggio senza informativa; accedere abusivamente ai dispositivi di un collega

Condivisione non autorizzata: Diffondere screenshot di conversazioni private; pubblicare foto o video di colleghi senza consenso; condividere informazioni personali di un collega su piattaforme digitali

Esclusione digitale intenzionale: Rimuovere sistematicamente una persona dai gruppi di lavoro digitali; ignorare deliberatamente comunicazioni di lavoro; escludere dai canali informativi aziendali

Diritto di segnalazione e protezione del segnalante

Ogni persona che operi nell'organizzazione ha il diritto – e nei casi di maggiore gravità il dovere morale – di segnalare comportamenti in violazione della presente politica, senza timore di conseguenze negative.

Garanzie fondamentali per chi segnala:

- **RISERVATEZZA:** l'identità del segnalante è protetta in ogni fase del procedimento e non è rivelata senza esplicito consenso, salvo obbligo di legge
- **NON DISCRIMINAZIONE:** nessun provvedimento pregiudizievole può essere adottato nei confronti del segnalante per il fatto della segnalazione
- **PRESUNZIONE DI BUONA FEDE:** ogni segnalazione è trattata come effettuata in buona fede, salvo prova contraria
- **ACCESSO AL SUPPORTO:** chi segnala ha diritto ad accedere gratuitamente al supporto psicologico e alle informazioni sui propri diritti

Canali di segnalazione disponibili

Le segnalazioni in forma anonima possono avvenire tramite la Piattaforma Whistleblowing accessibile dal sito internet aziendale (www.coopmorelli.it)

Le segnalazioni giunte tramite la Piattaforma Whistleblowing vengono prese in carico e istruite dal Comitato PDR, che garantirà l'avvio delle verifiche e la tutela del segnalante, interfacciandosi con la Direzione per l'eventuale applicazione delle sanzioni.

Principi del sistema sanzionatorio

Le sanzioni disciplinari sono proporzionate alla gravità della condotta accertata, alla posizione gerarchica dell'autore, alla reiterazione del comportamento e all'impatto sulla vittima e sull'organizzazione in base a quanto previsto dal CCNL applicabile e dallo Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970).

Definizione di ritorsione vietata

Costituisce ritorsione vietata qualsiasi atto, misura o comportamento pregiudizievole, diretto o indiretto, adottato nei confronti di chi abbia:

- effettuato una segnalazione in buona fede ai sensi della presente politica;
- rifiutato comportamenti in violazione della politica;
- testimoniato nell'ambito di un procedimento interno di indagine
- assistito la vittima o i segnalanti
- segnalato ad autorità esterne.

La **COOPERATIVA LUGI MORELLI** attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnati nelle tematiche di parità di genere.

Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in Tema di Parità di Genere, viene costituito il comitato PDR composto dal PRES, HR e RSI .

La presente politica viene resa disponibile per la consultazione nel ns. sito web (www.coopmorelli.it)

LUCCA, 31/08/2026

Sec. Coop. Luigi Morelli
Il Presidente
