

Linee guida per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie nei luoghi di lavoro

Conforme alla norma UNI EN ISO 9001:2015

Conforme alla norma UNI EN ISO 14001:2015

Conforme alla norma UNI EN ISO 45001:2023

Conforme alla norma UNI ISO 37001:2016

Conforme alla UNI/PdR 125:2022

Conforme al Codice delle pari opportunità aggiornato alla legge 162/2021

Conforme al CCNL applicato in azienda

Componente del Modello organizzativo ex dlgs 231/2001

Conforme al Regolamento UE 2016/679

Approvato dal Cda il 29 luglio 2025



Documento accessibile
impaginato con EasyReading font.

Indice

Indice	2
1. Premessa	3
2. Riferimenti normativi e legislativi	3
3. Campo di applicazione	3
4. Principi e finalità delle Linee guida	4
5. Definizioni	4
5.1 Definizione di discriminazione	4
5.2 Definizione di molestia	5
5.3 Definizione di mobbing, straining e disagio lavorativo	6
6. Come e a chi segnalare.....	6
6.1 Direzione Risorse umane e organizzazione di Gruppo	6
6.2 Consigliera di fiducia Veritas	6
6.3 Centro d'ascolto	8
6.4 Whistleblowing	8
7. Diritto alla riservatezza e tutela da ritorsioni	8
8. Denuncia alle autorità competenti.....	8
9. Come utilizzare un linguaggio inclusivo e rispettoso delle differenze	8
10. Formazione e sensibilizzazione	9
II. Disposizioni finali e transitorie	9

preparazione	verifica	approvazione
Affari Generali <i>Daniela Bellemo</i> <i>Silvia Favaretto</i>	Staff Direzione Operativa/Risorse Umane <i>Laura Pieretto</i> <i>Coordinamento Sistemi di Gestione</i> <i>Sara Cantarutti</i>	Direttore Operativo <i>Ennio Scridel</i> Consiglio di Amministrazione Delibera del 29/07/2025 [firmato]

I. Premessa

Con le presenti *Linee guida* Eco+Eco Srl (di seguito: Eco+Eco) – coerentemente con la certificazione della parità di genere in applicazione della prassi UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni" rilasciata nel 2024 – persegue la finalità di riconoscere, includere e valorizzare le differenze all'interno dell'azienda, favorendo l'adozione di politiche per la parità di genere.

Queste *Linee guida* prevedono anche un percorso di sensibilizzazione sull'importanza dell'uso del linguaggio (verbale e non) e sulle modalità relazionali all'interno del contesto lavorativo.

La violenza e le molestie nei luoghi di lavoro, infatti, possono costituire un abuso e una violazione dei diritti umani, comportando una minaccia alle pari opportunità, inaccettabile e incompatibile con la dignità del lavoro; questo è stato evidenziato dalla *Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro 190/2019* dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ratificato dall'Italia con legge 4/2021). Anche con il *Codice delle pari opportunità* (decreto legislativo 198/2006 e smi) si è data una regolamentazione organica raccogliendo iniziative e politiche volte a contrastare la violenza nel mondo del lavoro e a eliminare tutti gli ostacoli alla realizzazione del principio delle pari opportunità. Il linguaggio, così come altri moduli espressivi, può essere fonte di disagio e addirittura percepito come discriminazione implicita. Allo stesso tempo un linguaggio e un comportamento più consapevoli possono essere fonte di miglioramento del benessere e del clima aziendale.

Le linee guida stabiliscono i principi generali; vengono inoltre forniti alcuni esempi pratici per aiutare il percorso verso un itinerario di consapevolezza di ogni persona nell'ambiente di lavoro.

Eco+Eco ha adottato le presenti *Linee guida* promosse da Veritas, al fine di prevenire ed evitare che alcuni comportamenti, tenuti anche in forma inconsapevole o involontaria, minaccino o compromettano la sensibilità, il rispetto e la dignità, che devono essere riconosciute a ogni persona, in particolare all'interno dell'Organizzazione aziendale.

L'obiettivo è creare una cultura del lavoro in cui tutti si sentono ascoltati e rispettati.

Le presenti linee guida sono da considerarsi un addendum al codice etico e fanno parte delle misure poste in atto ai fini della riduzione del rischio delle molestie definito nei documenti di valutazione dei rischi aziendali.

Qualsiasi riferimento contenuto nelle presenti Linee guida a un determinato genere (maschile o femminile) includerà, di norma, tutti i generi; parimenti, il significato attribuito a un termine espresso al singolare si intenderà riferito allo stesso termine anche ove espresso al plurale.

2. Riferimenti normativi e legislativi

La presente policy tiene conto di quanto previsto da:

- *Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro* adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 e recepita in Italia con la legge 4/2021;
- *Codice delle pari opportunità* aggiornato alla legge 5 novembre 2021, n. 162, modifiche al codice di cui al dlgs 198/2006 e altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo (*Gazzetta Ufficiale* n. 275 del 18.11.2021);
- Ccnl applicato in azienda;
- UNI PdR 125:2022 *Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere*;
- UNI EN ISO 9001:2015 (par. 7.1.4).

3. Campo di applicazione

Le presenti *Linee guida* si applicano a tutti i dipendenti, i collaboratori e i consulenti esterni di Eco+Eco, al personale presente in Eco+Eco in ragione dell'esecuzione di contratti di appalto e alle persone in somministrazione, indipendentemente dal rapporto di lavoro tra le diverse persone.

Tali *Linee guida* si applicano ai seguenti luoghi fisici:

- in tutti i luoghi di lavoro, ivi compresi spazi pubblici laddove questi siano un luogo di lavoro;
- in luoghi in cui la lavoratrice o il lavoratore riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi;
- durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro;
- durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro, in caso di condivisione con colleghi dei mezzi utilizzati per lo spostamento.

Le *Linee guida* si applicano anche ai luoghi di lavoro virtuali (meeting virtuali, collegamenti, telefono, smart working, telelavoro ecc.).

Ogni comunicazione effettuata mediante qualsiasi mezzo, incluso quello informatico e telefonico istantaneo, anche di natura personale, dovrà rispettare le disposizioni previste dalle *Linee guida*.

4. Principi e finalità delle Linee guida

Eco+Eco garantisce a tutte le persone che collaborano nella propria organizzazione il diritto di non subire alcun comportamento pregiudizievole, così da poter lavorare e collaborare in un ambiente sicuro e sereno. Eco+Eco promuove la cultura del benessere organizzativo, dell'equilibrio vita-lavoro, dell'uguaglianza delle persone e delle pari opportunità e si impegna affinché in tutte le attività e a tutti i livelli venga garantita l'osservanza di tali principi. La dirigenza, in particolare, è responsabile dell'osservanza dei principi delle presenti *Linee guida*, nonché ha il dovere di prevenire tutti i comportamenti pregiudizievoli e di attuare tutte le misure organizzative e specifiche, idonee a tutelare l'integrità psicofisica e la personalità morale di lavoratrici e lavoratori.

È negativo qualsiasi comportamento discriminatorio in quanto lesivo della parità di trattamento diretto e/o indiretto o in altre forme, derivante da fattori discriminatori quali il genere, l'origine etnica, la religione e le convinzioni personali, la disabilità o la condizione di salute, l'età, l'orientamento sessuale e l'identità di genere, le condizioni personali o sociali. Eco+Eco sanziona, altresì, ogni forma di molestia, sia essa sessuale o di altro genere, in particolare morale/psicologica, che offenda la dignità e la libertà della persona, derivante da un comportamento/atteggiamento indesiderato, anche occasionale, di tipo fisico, verbale o non verbale e che provochi in chi lo subisce un disagio di qualsiasi natura, anche temporaneo.

È, a maggior ragione, inaccettabile ogni forma di molestia posta in essere da componenti dell'azienda, che assuma carattere di intimidazione e/o di ricatto, anche in relazione a decisioni adottate nell'esercizio delle proprie funzioni, o che venga realizzata approfittando della propria posizione di superiorità gerarchica.

Eco+Eco sanziona i comportamenti persecutori a danno delle lavoratrici e dei lavoratori che integrano la fattispecie di mobbing, bullismo e molestie, da intendersi come una serie di atti, omissioni, atteggiamenti o comportamenti diversi, che si ripetono nel tempo in modo sistematico e abituale, posti in essere dal superiore gerarchico, da colleghi e dai collaboratori, aventi come scopo o effetto quello di arrecare pregiudizio alla salute, alla professionalità e alla dignità della persona, nonché comportamenti che integrano la fattispecie dello *straining*.

Eco+Eco si impegna anche a tutelare le persone da ogni forma di violenza, molestia, comportamento vessatorio, aggressivo o discriminatorio proveniente da altri soggetti che si relazionano con il personale dipendente nell'esercizio delle proprie funzioni.

5. Definizioni

5.1 Definizione di discriminazione

Discriminazione diretta è qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto o comportamento tale per cui una persona è penalizzata rispetto a un'altra persona in situazione analoga in ragione del genere, dell'origine etnica, della provenienza geografica, della religione e delle convinzioni personali, della disabilità o della condizione di salute, dell'età, dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere, delle condizioni personali o sociali.

Discriminazione indiretta è qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento apparentemente neutro che metta o possa mettere determinate persone in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre a causa del loro genere, dell'origine etnica, della provenienza geografica, della religione e delle convinzioni personali, della disabilità o della condizione di salute, dell'età, dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere, delle condizioni personali o sociali.

Inoltre, costituisce **discriminazione** ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

- posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
- limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.

A titolo esemplificativo sono discriminazioni:

- mancata assunzione di una lavoratrice perché in stato di gravidanza;
- mancata promozione di un lavoratore per motivazione legate al genere;
- discriminazione fondata sull'orientamento sessuale in ordine alle condizioni di accesso al lavoro;
- discriminazione salariale in base al genere.

5.2 Definizione di molestia

La **molestia** è un comportamento indesiderato o percepito come tale, posto in essere per ragioni connesse al genere, all'origine etnica, della provenienza geografica, alla religione e alle convinzioni personali, alla disabilità o alla condizione di salute, all'età, all'orientamento sessuale e all'identità di genere, alle condizioni personali o sociali, avente lo scopo o l'effetto di violare la serenità e il benessere della persona.

La **molestia morale/psicologica** è una condotta ostile, che si manifesta attraverso comportamenti, atti e gesti contro un individuo, avente uno scopo o un effetto fisicamente o psicologicamente persecutorio, protratto e sistematico, suscettibile di creare un ambiente non rispettoso o che possa mettere in pericolo il benessere individuale o compromettere il clima di lavoro.

A titolo meramente esemplificativo sono molestie:

- offese, intimidazioni, calunnie e insulti, diffusione di notizie personali riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona, comportamento minaccioso, critiche pubbliche, l'alimentare voci maligne o pettegolezzi e ogni altra azione di discreditio tale da turbare la serenità del destinatario;
- emarginazione, isolamento con intento persecutorio, limitazione della facoltà di espressione;
- commenti sulle condizioni personali che possano risultare offensivi o discriminatori o palesemente falsi;
- ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti, inclusi i testimoni.

La **molestia sessuale** è ogni atto o comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, arreccante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, anche avente lo scopo o l'effetto di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Nella definizione di **indesiderabilità**, è pertanto necessario focalizzarsi sulla percezione della persona oggetto di tale comportamento.

Bisogna sottolineare che, mentre alcuni gesti o proposte sono considerate chiaramente inaccettabili, certi comportamenti, a volte, non sono considerati univocamente inappropriati. Ciò che per alcuni può essere considerato un complimento o una battuta, per altri può risultare offensivo. Ogni persona, nell'ambiente di lavoro, deve sentirsi libera di dire che trova un comportamento offensivo o inappropriato e deve aspettarsi che gli altri la rispettino. Un comportamento che offende qualcuno involontariamente, può essere rapidamente corretto senza causare danni.

A titolo meramente esemplificativo, e non esaustivo, costituiscono molestie sessuali:

- le richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali, o attenzioni a sfondo sessuale, non gradite e ritenute sconvenienti e offensive da chi ne è oggetto;
- le richieste e promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi o avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali e ritorsioni, discriminazioni, e le minacce per aver negato tali prestazioni;
- i contatti fisici non voluti e inopportuni e i gesti a sfondo sessuale;
- i commenti sul corpo, l'aspetto fisico, l'abbigliamento e la sessualità ritenuti offensivi da chi ne è oggetto;
- le espressioni verbali o gli scritti denigratori e/o offensivi rivolti alla persona in ragione dell'appartenenza a un determinato sesso o dell'orientamento sessuale;
- l'esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico e la condivisione, con qualunque mezzo e in ogni formato, di materiale a sfondo sessuale;
- l'uso di insulti o nomignoli con una caratterizzazione denigratoria sessuale o di genere;
- fare commenti denigratori o umilianti sull'identità sessuale, di genere e sull'orientamento sessuale di qualcuno.

5.3 Definizione di mobbing, straining e disagio lavorativo

Si definisce **mobbing** (lett. *vessazione*) qualsiasi forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dal datore di lavoro o da dipendenti nei confronti di collaboratori e colleghi. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e la professionalità e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di escluderlo dallo stesso contesto di lavoro.

Il mobbing è un processo in crescendo nel corso del quale la persona attaccata si ritrova in una posizione di inferiorità e diventa il bersaglio di sistematiche azioni sociali negative. È verticale se fa riferimento alla posizione gerarchica delle persone coinvolte e ha come contenuto quelle vessazioni esercitate da una persona (anche assieme a dei collaboratori) che ha una posizione gerarchica superiore rispetto alla vittima. Può estrarre anche in una vessazione esercitata dal basso verso l'alto. È orizzontale se trattasi di comportamenti esercitati da uno o più colleghi nei confronti di un soggetto di pari livello.

Realizza invece il cosiddetto **straining** (lett. *logoramento*) un'azione singola ostile o discriminatoria, i cui effetti si prolungano nel tempo producendo stress e sofferenza psichica in chi la subisce.

Si definisce **disagio lavorativo** ogni situazione di insoddisfazione professionale e sofferenza legata al proprio lavoro e/o alle relazioni con superiori e/o colleghi e/o collaboratori relativa alle condizioni ambientali, organizzative e gestionali. L'esperienza soggettiva di insoddisfazione e malessere al lavoro può essere tale da rendere più difficile affrontare la vita quotidiana e/o le richieste lavorative.

6. Come e a chi segnalare

6.1 Direzione Risorse umane e organizzazione di Gruppo

Chi ritiene di essere destinatario di molestie, discriminazioni o di stare vivendo un periodo di disagio lavorativo, potrà richiedere il supporto della direzione Risorse umane e organizzazione di Gruppo della società Veritas, in particolare di alcuni membri della direzione (Diversity manager, responsabile Gestione, responsabile e addetto Contenzioso del lavoro) incaricati di trovare una soluzione alla situazione critica. Il Gruppo appositamente dedicato si occuperà della questione, promuovendo gli accertamenti preliminari e adottando le eventuali disposizioni organizzative, se sussistono i presupposti, necessarie per risolvere la problematica. Potranno essere avviati anche procedimenti disciplinari se ritenuti opportuni.

6.2 Consigliera di fiducia

La Consigliera di fiducia è una figura esterna all'azienda, incaricata di fornire consulenza e assistenza alle lavoratrici e ai lavoratori oggetto di discriminazioni, molestie, molestie sessuali, mobbing o condizioni di disagio lavorativo.

Nell'esercizio delle sue funzioni, la Consigliera di fiducia agisce in piena autonomia con l'esclusiva finalità di salvaguardare il benessere psicofisico, la dignità e la professionalità delle persone. Nella sua posizione è tenuta a garantire l'assoluta riservatezza, nel completo rispetto della privacy e del segreto professionale, in merito ai fatti e alle notizie di cui sia venuta a conoscenza in ragione dell'incarico ricevuto. Inoltre, propone azioni e iniziative di informazione e formazione, di concerto con Veritas e il gruppo D&I (Diversità e Inclusione), volte a promuovere un clima organizzativo (lavoro e studio) idoneo ad assicurare benessere, pari dignità e qualità della vita delle persone appartenenti all'organizzazione.

Chi ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing o comunque di un disagio organizzativo, può rivolgersi alla Consigliera per avviare una procedura informale interna nel tentativo di dare soluzione al caso.

A tal fine gli interessati utilizzano la casella di posta elettronica dedicata consigliera.fiducia@gruppoveritas.it, cui può accedere esclusivamente la Consigliera di fiducia, al quale indirizzare una richiesta di colloquio.

La richiesta di attivazione della Consigliera di fiducia può anche provenire dalla direzione e/o dalla Direzione Risorse Umane di Gruppo di Veritas, sempre previo consenso della persona interessata.

La Consigliera di fiducia prenderà in carico la richiesta della persona al massimo entro 30 giorni dal contatto e verrà dato riscontro al segnalante.

Inoltre, la Consigliera fornirà a Eco+Eco report semestrali, con dati aggregati e nel rispetto della privacy delle persone coinvolte. In seguito, nel rispetto del vincolo di riservatezza e nella garanzia del diritto all'anonimato, questa può:

- fornire all'interessato tutte le informazioni e i consigli idonei e immediati per la gestione della situazione di disagio sino al termine dell'attività istruttoria;
- chiamare a colloquio l'asserito autore delle condotte denunciate e le eventuali altre persone interessate dal caso;
- acquisire eventuali testimonianze e accedere agli atti amministrativi inerenti al caso in esame (a titolo meramente esemplificativo: verificare se Eco+Eco sia già a conoscenza dei fatti e se siano già state assunte iniziative e/o adottati dei provvedimenti al riguardo);
- proporre degli incontri tra la vittima e l'asserito autore della condotta illegittima al fine di valutare eventuali spazi per una composizione della situazione di disagio;
- consigliare all'interessato una possibile soluzione del caso;
- proporre a Eco+Eco soluzioni rimediali.

La Consigliera di fiducia esercita le sue facoltà previo esplicito consenso scritto rilasciato da colui che ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing.

La persona, oggetto di molestie, molestie sessuali, discriminazioni, mobbing e stalking, potrà presentare formale segnalazione scritta, anche con l'assistenza della Consigliera di Fiducia, alla Direzione e/o alla Direzione Risorse Umane di Gruppo di Veritas. La Direzione e/o direzione Risorse umane di Gruppo di Veritas che riceve per competenza la segnalazione, avvalendosi della collaborazione della Consigliera di fiducia, promuove gli accertamenti preliminari e, qualora emergano elementi sufficienti, avvia il procedimento disciplinare secondo le modalità e nel rispetto dei termini e delle procedure previste dalle norme contrattuali. I soggetti coinvolti a qualsiasi titolo nei fatti denunciati non possono essere incaricati degli accertamenti preliminari. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti. La persona che denuncia ha diritto, nel corso del procedimento disciplinare promosso, all'assistenza della Consigliera di Fiducia o alla rappresentanza di una organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. La persona autrice di molestie, molestie sessuali, discriminazioni, mobbing e stalking ha diritto a essere assistita secondo quanto prevedono le norme contrattuali in materia di procedimento disciplinare. In ogni caso, l'organizzazione sindacale non può assistere entrambe le parti.

Qualora nel corso del procedimento disciplinare, si ritengano fondati i fatti, Eco+Eco adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le organizzazioni sindacali e sentita la Consigliera di Fiducia, le misure organizzative e disciplinari ritenute utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie e al ripristino di un ambiente di lavoro sicuro e sereno e favorevole alle relazioni interpersonali.

6.3 Centro d'ascolto

Chi ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing o comunque di un disagio organizzativo, può rivolgersi anche al Centro d'ascolto.

Gratuito e gestito nella massima riservatezza, il Centro d'ascolto mette a disposizione uno psicologo iscritto all'albo con cui instaurare una relazione di aiuto, di sostegno e accompagnamento per i momenti di difficoltà che si affrontano nella propria vita o per la ricerca di un supporto per il miglioramento della qualità della vita personale e del benessere individuale, psicologico e relazionale.

È possibile usufruire del servizio anche in modalità remota per chi risiede lontano.

6.4 Whistleblowing

Chi ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing può effettuare una segnalazione - whistleblowing - ai sensi del D.Lgs. 24/2023 accedendo al seguente indirizzo:

<https://ecopiueco.segnalazioni.net/>

Il D.Lgs. 24/2023 disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea. L'articolo 12 del decreto stabilisce l'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante e su qualsiasi altra informazione che possa rivelarla, senza il suo consenso.

7. Diritto alla riservatezza e tutela da ritorsioni

Tutte le fattispecie previste dalle presenti *Linee guida* dovranno essere gestite nel più rigoroso rispetto della legislazione vigente in materia di tutela della riservatezza. Chi ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing ha diritto alla riservatezza dei suoi dati, degli episodi segnalati e di qualunque elemento che possa renderla riconoscibile sia al momento della segnalazione che successivamente.

Eco+Eco metterà in atto tutto quanto serva al fine di tutelare la vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing da eventuali ritorsioni e rappresaglie. Tale diritto alla tutela da ritorsioni si estende anche a coloro che siano testimoni di tali episodi.

8. Denuncia alle autorità competenti

Resta fermo per l'interessato, indipendentemente dall'espletamento delle procedure previste al punto 6, il diritto di ricorrere alle competenti autorità per azionare le proprie tutele in sede civile e penale.

Eco+Eco, sentita la persona offesa, può esercitare il diritto di costituzione di parte civile nei processi a carico di coloro i quali abbiano commesso fatti penalmente rilevanti.

9. Come utilizzare un linguaggio inclusivo e rispettoso delle differenze

Ogni volta che si comunica, sia verbalmente che per iscritto, è possibile scegliere il modo più corretto per rivolgersi a chi ci legge o chi ci ascolta in modo che tutte le persone si sentano rappresentate. Il linguaggio deve essere rispettoso ed educato in qualsiasi contesto e con qualsivoglia modalità di comunicazione. Si segnalano alcune soluzioni che possono essere adottate per utilizzare un linguaggio più inclusivo e rispettoso delle differenze:

- *Declinare sostantivi, aggettivi, ruoli professionali e verbi riferiti a una persona secondo il suo genere*
Esempio: Maria Rossi, direttrice; Lucio Verdi, tecnico amministrativo; la presidente Anna Bianchi
- *Esplicitare sia la forma femminile che la forma maschile quando i sostantivi si riferiscono a un gruppo di persone di diverso genere, accordando di conseguenza anche aggettivi e verbi*
Esempio: direttori e direttrici; studenti e studentesse
- *Evitare l'utilizzo di aggettivi non uniformi e con diverso significato per uomini e donne*
Esempio: Gentili colleghi ed egregi colleghi

- *Utilizzare espressioni collettive quando ci si riferisce a collettività in cui sono incluse persone di genere diverso. In questo modo tutte le persone che fanno parte di uno specifico gruppo potranno riconoscersi come soggetti della comunicazione.*
- *Utilizzare pronomi indeclinabili per il riferimento generico*
I pronomi che non si declinano (ad esempio “chi, chiunque”) rendono la comunicazione particolarmente inclusiva ed efficace.
- *Omettere sostantivi che richiedono la specificazione dei due generi.*
Se il contesto è sufficientemente chiaro e risulta evidente (per es. dal titolo) a chi è destinata la comunicazione, si può evitare di utilizzare sostantivi da declinare secondo il genere, come nel caso di “agevolazioni per i dipendenti” che può ridursi ad “agevolazioni”.
- *Trasformare la frase nella forma passiva oppure nella forma impersonale*
Si può scegliere la forma passiva “La domanda deve essere presentata” al posto di “I dipendenti devono presentare la domanda” oppure la forma impersonale “Si deve inoltrare la richiesta all’ufficio” al posto di “I dipendenti devono inoltrare la richiesta all’ufficio”.
- *Utilizzare espressioni che non identifichino le persone con una loro disabilità*
Utilizzando “persona con disabilità” invece di “disabile, handicappato, diversamente abile ecc.” si evidenzia l’importanza della persona.
- *Rispettare il principio di autodeterminazione per i gruppi sottorappresentati*
Quando si ha a che fare con una persona appartenente a gruppi sottorappresentati o vulnerabili è importante considerare quale termine la persona o la comunità ha individuato come corretto per definire la propria identità. Per esempio, i termini “ciechi” e “sordi” sono accettati dalle comunità di riferimento, quindi corretti.
- *Utilizzare termini e immagini che rispettino le varietà etniche e culturali oltre che quelle di genere e individuali*
Evitare preferibilmente riferimenti esclusivi a tradizioni religiose o etniche e prevedere formule e immagini che siano rappresentative di una comunità ampia e variegata come quella composta dal personale aziendale.

10. Formazione e sensibilizzazione

Eco+Eco, con il supporto della direzione Risorse umane e di Gruppo di Veritas e il gruppo D&I si impegna a diffondere in azienda le seguenti *Linee guida* con momenti di formazione e sensibilizzazione con tutti i dipendenti e tutti gli stakeholder aziendali.

11. Disposizioni finali e transitorie

Per quanto non disposto in queste *Linee guida*, si rimanda alle disposizioni normative in materia e ai vigenti Ccnl applicabili, al *Codice disciplinare*, al *Codice etico*, nonché a quanto contenuto nel *Documento di valutazione dei rischi* e nelle *Politiche di inclusione e valorizzazione delle differenze*.