



**Politica per la parità di genere**


**AIR CAMPANIA S.P.A.**

**Sede Legale:** Centro Direzionale isola G1, scala C interno 104 - 80143 Napoli

**Sedi Amministrative:**

- Via Fariello Avellino (Autostazione)  
83100 Avellino
- Via Provinciale 8/10  
81100 Caserta Loc. Ponteselice

*UNI PdR 125:2022*

	<i>Politica per la Parità di Genere</i>	<i>Emissione del 2024 Rev. 02 del 15.04.2026</i>
---	---	--

Rev.	Descrizione	Data	Determina D.G.	Approvazione
00	Prima emissione	21.03.2024	n. 107 del 21.03.2024	La Direzione Generale
01	Aggiornamento contenuti Policy	23.05.2025	n. 208 del 23.05.2025	La Direzione Generale
02	Aggiornamento contenuti Policy	15.04.2026	n. 144 del 15.04.2026	La Direzione Generale

## Sommario

<b>1. Premessa</b>	3
<b>2. Impegno e Principi Generali</b>	3
<b>3. Programmi per la diversità e l'inclusione</b>	5
3.1 La Diversità nel Genere	5
3.2 La Diversità nelle Generazioni	6
3.3 La Diversità nelle Abilità	6
3.4 La Diversità nella Cultura	7
<b>4. Applicazione e Responsabilità</b>	7
<b>5. Segnalazioni</b>	8
<b>6. Monitoraggio</b>	9
<b>7. Diffusione e Aggiornamento</b>	9
<b>8. Glossario</b>	10

## 1. Premessa

AIR CAMPANIA S.p.A. (di seguito “AIR CAMPANIA” o la “Società”) **è una Società unipersonale, partecipata al 100% dalla Regione Campania** che opera nel settore del **trasporto pubblico locale**, in cui la correttezza, l'onestà, l'equità e l'imparzialità dei comportamenti all'interno e all'esterno della Società costituiscono un comune modo di sentire e di agire.

Nella condivisione di questi principi si instaurano rapporti duraturi con clienti e fornitori, generale trasparenza nelle relazioni con i terzi, consono ed equo riconoscimento del lavoro dei collaboratori.

In AIR CAMPANIA si crede che valorizzare la diversità e l'inclusione sia fondamentale per sostenere un ambiente di lavoro inclusivo e partecipativo; un ambiente in cui ogni forma di diversità possa trovare il proprio spazio. Un ambiente di lavoro che rispecchia i principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti professionali e che rifiuta ogni forma di comportamento discriminatorio, sia esso collettivo o individuale.

La presente Politica, in linea con i valori del Codice Etico di AIR CAMPANIA, formalizza i principi della Società in materia di diversità e inclusione.

Essa recepisce e attua i principi e le disposizioni:

- della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite;
- delle Convenzioni e Raccomandazioni fondamentali dell'International Labour Organization (ILO);
- della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea;
- **della Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità (ratificata in Italia con Legge n. 18/2009);**
- **della Strategia Europea per la Parità di Genere 2020–2025;**
- **degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030, in particolare:**
  - **SDG 5 – Parità di genere**
  - **SDG 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica**
  - **SDG 10 – Riduzione delle disuguaglianze.**

La Politica ha l'obiettivo di contribuire a realizzare un ambiente di lavoro nel quale ogni diversità possa essere accolta e valorizzata, promuovendo il benessere delle persone e valorizzandone il contributo, quali che siano le caratteristiche personali, e prevenire e contrastare quanto possa ostacolare tale realizzazione. La Politica rafforza l'impegno di AIR CAMPANIA finalizzato a riconoscere e valorizzare ogni persona che ne fa parte e a diffondere una cultura coerente con tale impegno.

La Politica si applica a tutti coloro che operano in e per AIR CAMPANIA, indipendentemente dal rapporto contrattuale, comprese le persone in formazione, i tirocinanti, gli apprendisti, i clienti e i fornitori.

## 2. Impegno e Principi Generali

AIR CAMPANIA ritiene che le diversità costituiscano un valore e assume tra i propri impegni la valorizzazione di tutte le diversità e la creazione di un ambiente di lavoro aperto e inclusivo, che favorisca il benessere di tutti. L'importanza di una cultura della diversità che, con una logica inclusiva, valorizzi tutte le differenze (genere e identità di genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, nazionalità, idioma, estrazione sociale, fede religiosa, convinzioni personali, stato civile, esperienza, educazione, abilità

	<i>Politica per la Parità di Genere</i>	<i>Emissione del 2024 Rev. 02 del 15.04.2026</i>
---	---	--

cognitive e motorie, condizioni di salute e qualsiasi altra categoria protetta dalla legge) quali attivatrici di valore aggiunto e innovazione, si basa sul riconoscimento della dignità e del valore unico di ogni persona.

AIR CAMPANIA conferma inoltre il proprio impegno a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta, bullismo, molestia sessuale e non, diffamazione e mobbing nel rispetto delle normative vigenti e del proprio codice etico.

***AIR CAMPANIA adotta una politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di molestia, discriminazione, abuso o comportamento lesivo della dignità della persona nei luoghi di lavoro.***

L'obiettivo di AIR CAMPANIA è costruire una comunità, nel rispetto di leggi e regolamenti vigenti, in cui ogni persona si senta parte e possa fornire il proprio contributo, nella consapevolezza che il rispetto della diversità è il presupposto fondamentale per la convivenza di tutti.

AIR CAMPANIA pone da sempre al centro le persone, come evidenziato anche nel Codice Etico. Le politiche di diversità e inclusione mirano a prevenire la discriminazione in fase di selezione, valorizzare le competenze e i talenti, promuovere la managerialità e la formazione, che è alla base di ogni strategia di crescita personale.

L'impegno di AIR CAMPANIA nel valorizzare le persone e farle sentire incluse e incentivate a dare il meglio di sé si traduce in una strategia di sviluppo e gestione delle persone in grado di garantire a tutte l'accesso ad eque possibilità di crescita professionale, indipendentemente dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

La Politica conferma inoltre l'impegno di AIR CAMPANIA, già definito nel Codice Etico, nel sostenere il rispetto della dignità delle persone e nel prevenire ogni discriminazione, diretta o indiretta, fondata su ragioni legate a qualunque tipo di diversità, riconoscendo l'assoluto valore dei principi imprescindibili:

- della Costituzione della Repubblica Italiana;
- della Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite;
- della Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e le relative convenzioni applicabili;
- della Convenzione Europea sui Diritti dell'Uomo.

I valori contenuti nel Codice Etico – che permeano il comportamento di tutti coloro che operano in e per AIR CAMPANIA – sono:

- **Integrità**  
AIR CAMPANIA è un'azienda in cui la correttezza, l'onestà, l'equità e l'imparzialità dei comportamenti all'interno e all'esterno della Società costituiscono un comune modo di sentire e di agire. Nella condivisione di questi principi si instaurano rapporti duraturi con clienti e fornitori, generale trasparenza nelle relazioni con i terzi, consono ed equo riconoscimento del lavoro dei collaboratori.
- **Trasparenza**  
Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione sia all'esterno che all'interno di AIR CAMPANIA.
- **Rispetto**

Il personale è la risorsa chiave dell'azienda: il rispetto, le opportunità per la crescita e lo sviluppo, il riconoscimento dei meriti personali ne rappresentano le linee direttrici.

▪ **Legalità**

I destinatari della Politica sono tenuti al rispetto delle leggi e, in generale, delle normative vigenti. I destinatari sono inoltre tenuti al rispetto della normativa aziendale, in quanto attuazione di obblighi normativi.

▪ **Responsabilità**

Ciascun destinatario svolge la propria attività lavorativa ed il proprio incarico con impegno professionale, diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a sua disposizione ed assumendo le responsabilità connesse agli impegni assunti.

### 3. Programmi per la diversità e l'inclusione

L'impegno di AIR CAMPANIA sui temi della diversità e inclusione si concentra su quattro direttrici principali, nella consapevolezza che l'evoluzione ambientale, socioculturale e di mercato può determinare sempre forme di esclusione, che devono essere per quanto possibile preventivamente identificate, prevenute e contrastate.

L'impegno di AIR CAMPANIA è inoltre quello di utilizzare un linguaggio decoroso, inclusivo e neutrale con l'intento di evitare ogni qualsiasi forma di discriminazione. L'aggiornamento della Politica e dei programmi correlati sarà pertanto un indicatore concreto dell'attenzione di AIR CAMPANIA alla diversità e inclusione, tematiche su cui l'impegno deve costantemente rinnovarsi.

***Le iniziative e i programmi in relazione alla parità di genere sono definiti e monitorati anche attraverso specifici indicatori di performance (KPI) coerenti con la UNI/PdR 125:2022 e con gli obiettivi del Piano Strategico aziendale.***

#### 3.1 La Diversità nel Genere

Considerata la prevalenza negli organici di personale maschile rispetto a quello femminile, derivante da motivazioni socioculturali, AIR CAMPANIA si impegna a continuare a porre attenzione per riequilibrare questa situazione, anzitutto attraverso:

- un equo percorso di selezione in base alle competenze e adeguatezza del ruolo;
- percorsi di formazione e informazione orientati a fornire opportunità di sviluppo in ogni ambito professionale alle donne, anche attraverso la testimonianza di role model e la diffusione di casi aziendali e/o extra-aziendali;
- l'attrazione di talenti del genere rappresentato, attraverso campagne di sensibilizzazione e iniziative concrete volte ad assicurare un ambiente di lavoro sostenibile.

Sul piano culturale AIR CAMPANIA è inoltre impegnata in iniziative di sensibilizzazione a tutti i livelli con azioni mirate al superamento degli stereotipi e dei pregiudizi inconsapevoli e alla rimozione di potenziali ostacoli alla parità salariale. Si impegna a promuovere politiche e azioni di welfare volte a favorire la conciliazione vita-lavoro, la tutela della maternità, la condivisione delle responsabilità familiari e assistenziali.

Per garantire la parità dei generi, AIR CAMPANIA ha avviato specifiche progettualità attraverso programmi di sviluppo e valorizzazione dei talenti e politiche retributive basate su equità e performance.

In particolare, al fine di sviluppare la managerialità e la leadership al femminile, AIR CAMPANIA promuove specifici percorsi formativi e di coaching finalizzati a rafforzare le competenze richieste e a garantire sempre di più un equilibrio di genere nelle posizioni di responsabilità all'interno di strutture complesse. AIR CAMPANIA si impegna, quanto più possibile, a garantire una rappresentanza equilibrata dei generi tra i relatori nelle tavole rotonde e negli eventi. AIR CAMPANIA si impegna infine a contrastare la violenza di genere in ogni sua forma attraverso azioni di sensibilizzazione, e per questo si è dotata anche di una specifica procedura per segnalare eventuali molestie e violenze nei luoghi di lavoro (*si veda il paragrafo 5*).

### 3.2 La Diversità nelle Generazioni

AIR CAMPANIA considera la coesistenza di diverse generazioni all'interno dell'organizzazione un valore per tutti, in quanto offre l'opportunità per aprirsi al cambiamento, affrontare le sfide connesse all'evoluzione della società e del mercato e guidare l'innovazione.

Infatti, le diverse generazioni portano con sé conoscenze, esperienze e percezioni del lavoro, dei ruoli e delle relazioni che sono uniche di ciascuna fascia di età. Per facilitare la cooperazione ed integrare con successo le diverse generazioni in ambito professionale è essenziale comprendere i punti di forza, le limitazioni e i valori di ciascuna generazione nei confronti del lavoro, creando una cultura aziendale che dimostri attivamente rispetto e inclusione, a partire dal riconoscimento delle diverse esigenze di ciascuna fascia di età. Per AIR CAMPANIA la formazione e l'affiancamento costituiscono gli strumenti fondamentali per promuovere la comunicazione e lo scambio reciproco di esperienze tra le generazioni, stimolando un confronto produttivo e un trasferimento di conoscenze e competenze tale da consentire che le differenze vengano riconosciute e accettate.

### 3.3 La Diversità nelle Abilità

Intendendo per "disabilità" qualunque situazione di disagio psico-fisico, tale da determinare rischi di esclusione, AIR CAMPANIA si impegna a implementare misure concrete per favorire un ambiente di lavoro che promuova l'accessibilità e a adottare pratiche mirate alla socializzazione, all'integrazione e al benessere della persona. AIR CAMPANIA sostiene, inoltre, la necessità di valorizzare ogni individuo nella sua specificità e di cercare di abbattere ogni tipo di barriera culturale, sensoriale o fisica che limiti diritti imprescindibili, attuando i cambiamenti necessari al miglioramento delle condizioni di vita delle persone con disabilità.

AIR CAMPANIA ritiene necessario spostare l'attenzione dalle disabilità alle abilità, valorizzando le capacità di ogni individuo attraverso azioni formative di arricchimento delle conoscenze e competenze. AIR CAMPANIA si impegna infatti a promuovere un cambio di paradigma culturale per una nuova narrazione della disabilità. L'obiettivo è quello di accogliere i bisogni delle persone in situazioni di disagio, promuoverne l'integrazione e migliorarne la situazione lavorativa sia attraverso strumenti e ausili adeguati sia attraverso programmi e iniziative capaci di includere sempre di più le persone con disabilità nel contesto lavorativo aziendale, riducendo ogni discriminazione, anche involontaria.

I programmi per la valorizzazione delle diverse abilità sono basati su un alto livello di personalizzazione e sulla costante ricerca di soluzioni, anche tecnologiche, che favoriscano una reale inclusione.

Questo processo inizia con un ascolto attivo delle persone coinvolte. Altrettanto rilevante è la realizzazione di interventi formativi per l'intera popolazione aziendale, per migliorare la disponibilità e la capacità di accoglienza delle persone con disabilità o disagi.

### 3.4 La Diversità nella Cultura

La diversità culturale derivante da origine etnica, nazionalità, idioma, fede religiosa, stato civile, posizione sociale, formazione professionale, orientamento sessuale e convinzioni personali (anche in riferimento all'appartenenza e alla militanza in partiti politici, sindacati e associazioni), rappresenta un'opportunità di arricchimento personale e fonte di grandi benefici per AIR CAMPANIA.

In linea con i principi del Codice Etico, AIR CAMPANIA considera la valorizzazione delle diversità culturali presenti in azienda uno dei propri obiettivi fondamentali e si impegna a favorire l'integrazione di tutte le culture esistenti, tramite la promozione delle loro peculiarità, in una cultura di gruppo inclusiva e aperta. È pertanto impegno di AIR CAMPANIA combattere ogni forma di discriminazione, pregiudizio, bullismo, molestia, diffamazione e fornire a tutte le persone opportunità di crescita professionale e realizzare un ambiente di lavoro che accolga ogni persona, riconoscendone il suo valore e rispettandone le differenze.

In un momento storico caratterizzato da forti transizioni (digitale, ecologica ed energetica), la formazione costituisce lo strumento primario per contrastare disuguaglianze professionali ed emarginazione; a tal fine sono predisposti specifici programmi annuali di formazione rivolti a tutti i dipendenti e dirigenti della Società. Sono inoltre favorite tutte le occasioni di riflessione e confronto attraverso incontri collettivi e focus group sulle specifiche tematiche emergenti.


## 4. Applicazione e Responsabilità

Le strategie e politiche di valorizzazione della diversità e inclusione si integrano nelle attività di AIR CAMPANIA, attraverso l'assunzione di impegni e la definizione di obiettivi e target, il monitoraggio e la rendicontazione trasparente e costante di tali attività.

In linea con l'impegno volto ad aumentare il livello di consapevolezza sui temi legati alla diversità e creare un ambiente di lavoro inclusivo, AIR CAMPANIA ha costituito un Comitato Guida denominato Comitato Diversity & Inclusion, dedicato alla realizzazione di azioni concrete e al relativo monitoraggio sulle tematiche dell'inclusione delle diversità, sulla conciliazione tra vita e lavoro e sul benessere delle persone, attraverso la realizzazione e l'aggiornamento del Piano Strategico. Tale Comitato è inoltre attivo nel raccogliere e valutare proposte e suggerimenti per iniziative su tali tematiche.

L'impegno di tutta l'organizzazione è fondamentale per la costruzione di una cultura aziendale inclusiva e capace di valorizzare le diversità, per questo AIR CAMPANIA:

- definisce ed attua politiche aziendali inclusive che coinvolgono tutti i livelli dell'organizzazione;
- adotta politiche di reclutamento e accoglienza del personale basate su processi e pratiche neutrali rispetto a tutte le diversità e incentrate sul riconoscimento di caratteristiche personali e competenze professionali in funzione delle esigenze aziendali;
- adotta misure a sostegno della conciliazione dei tempi vita-lavoro e di miglioramento del welfare aziendale;
- rende trasparenti e oggettive le politiche di valutazione, progressione di carriera e premialità del personale, con una formazione specifica per evitare pregiudizi in fase valutativa e un'attenzione specifica ai percorsi di sviluppo delle diverse popolazioni aziendali;

	<i>Politica per la Parità di Genere</i>	<i>Emissione del 2024 Rev. 02 del 15.04.2026</i>
---	---	--

- adotta un sistema di monitoraggio che garantisce, in modo oggettivo, la verifica e la rendicontazione annuale dei risultati e dei progressi effettivamente conseguiti nella gestione della diversità;
- comunica i progressi raggiunti in tema di valorizzazione e gestione della diversità e adotta politiche di sensibilizzazione interne ed esterne sul valore delle misure di inclusione adottate.

AIR CAMPANIA ritiene fondamentale il ruolo del Management, che deve essere un esempio per i collaboratori ed è responsabile di:

- assicurare che non si verifichino atti di discriminazione diretta e/o indiretta, bullismo, diffamazione;
- individuare ostacoli di carattere culturale, organizzativo o relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa e adoperarsi per superarli;
- creare un clima aperto all'espressione di tutti;
- sensibilizzare il proprio gruppo di lavoro al rispetto dei principi contenuti nella presente Politica.

Fondamentale è, inoltre, il ruolo della Dirigenza Risorse Umane e Relazioni Industriali per assicurare la valorizzazione nel lungo periodo delle diversità a tutti i livelli e nelle fasi di attuazione delle politiche aziendali di ingresso, valutazione, crescita e sviluppo delle persone, con l'obiettivo di garantire la massima equità ed inclusione.

Nell'attuazione delle politiche di inclusione e valorizzazione delle diversità, per promuovere una cultura organizzativa aperta e collaborativa, è infine fondamentale il ruolo della Comunicazione.

La promozione della cultura dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità per AIR CAMPANIA va oltre i confini aziendali e passa anche attraverso la costruzione di reti di confronto e collaborazione con una pluralità di attori istituzionali, imprenditoriali, associativi, educativi. Anche per questo i principi e i valori della presente Politica devono:

- impegnare tutte le risorse di AIR CAMPANIA in tutti i rapporti interni ed esterni con gli stakeholder;
- essere rispettati da parte di tutti i fornitori, partner e in generale i soggetti che intrattengono relazioni con AIR CAMPANIA.

## 5. Segnalazioni

AIR CAMPANIA monitora e promuove, attraverso le attività del Comitato, l'utilizzo – da parte dei propri dipendenti – di canali specifici per la segnalazione di eventuali violazioni della Politica e delle Procedure relative alla gestione del personale, al fine di tutelare coloro che effettuano la segnalazione stessa.

Le segnalazioni delle violazioni o inadempienze possono essere segnalate, secondo la Procedura Whistleblowing, anche in forma anonima, utilizzando il canale di segnalazione Whistleblowing, ***tale sistema è conforme alle disposizioni del D.lgs. 24/2023, di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.*** Esso è presente sul sito informatico di AIR CAMPANIA: <https://aircampania.it/whistleblowing/>, ed eventuali segnalazioni saranno poi inviate al Comitato per la gestione.

Inoltre, eventuali violazioni o comportamenti scorretti (ad es., episodi di molestie, violenza e discriminazioni) avvenuti sul luogo di lavoro, potranno essere segnalati, garantendone la massima riservatezza, al seguente account di posta elettronica: [paritadigenere@aircampania.it](mailto:paritadigenere@aircampania.it)

Il segnalante dovrà fornire evidenza di tutte le informazioni (fatti, eventi, circostanze) che costituiscono gli elementi fondanti dell'asserita violazione, con un dettaglio sufficiente a consentire, almeno astrattamente, di identificare elementi utili ai fini della verifica della fondatezza della segnalazione stessa da parte del Comitato.

A seconda della tipologia e dell'appurata fondatezza della segnalazione ricevuta, il Comitato informerà le Funzioni e gli Uffici competenti, al fine di attuare tempestivamente le azioni necessarie per il superamento delle situazioni che hanno determinato la segnalazione.

Il Dipendente che attua o tenta di porre in essere un comportamento vietato dalla presente Politica o delle Procedure relative alla gestione del personale è sottoposto da parte di AIR CAMPANIA a procedimento disciplinare, qualora venga comprovato che tale comportamento fosse scorretto.

## 6. Monitoraggio

Il monitoraggio dell'attuazione della presente Politica è effettuato da parte del Comitato sia attraverso la verifica dell'andamento degli specifici obiettivi in materia, sia attraverso l'esame delle segnalazioni di cui al paragrafo 5 e la verifica dell'implementazione delle relative azioni correttive.

In relazione alle proprie politiche e risorse, il Comitato:

- definisce la modalità di raccolta, gestione e documentazione delle situazioni non conformi, degli episodi e delle minacce di violazione dei diritti riferibili alla parità di genere, con evidenza delle azioni attuate per risolvere le cause degli accadimenti;
- garantisce che vengano attivati i meccanismi di comunicazione, regolati secondo la UNI/PdR 125:2022, all'interno della Società o al suo esterno quando la situazione non è conforme ai KPI e vengano attuate azioni al fine di rimuovere le cause dell'accadimento.

Anche a fini di monitoraggio dell'implementazione della UNI/PdR 125:2022, il Comitato somministra annualmente un sondaggio anonimo a tutti i dipendenti della Società e propone al Management di AIR CAMPANIA eventuali azioni correttive.

## 7. Diffusione e Aggiornamento

La presente Politica è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione attraverso la intranet aziendale e a tutti gli stakeholder, in ottica di trasparenza e collaborazione tramite il sito ufficiale.

L'aggiornamento della presente Politica e del Piano Strategico viene curato dal Comitato ogni anno e con tempestività in caso di modifiche normative o regolamentari in materia.

## 8. Glossario

**Bullismo:** comportamenti costanti e ripetitivi di arroganza e prepotenza, prevaricazione, emarginazione, esclusione di una o più persone, agiti da un solo soggetto eventualmente con la connivenza o complicità di altri oppure agiti da un gruppo.

**Diffamazione:** comunicazione a più persone volta a offendere la reputazione altrui anche attribuendo un fatto determinato. Definizione da art. 595 c.p.

**Discriminazione:** la discriminazione può essere diretta o indiretta. Per **discriminazione diretta** si intende quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga per motivi di identità e/o espressione di genere, di orientamento affettivo-sessuale, di stato civile e situazione familiare, d'età, di etnia, di credo religioso, di appartenenza politica e sindacale, di condizione socioeconomica, di nazionalità, di lingua, di background culturale, di condizioni fisiche e psichiche, di aspetto fisico o di qualsiasi altra caratteristica della persona anche legata alla manifestazione del proprio pensiero. Per **discriminazione indiretta** si intende quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri possono mettere una persona in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre a fronte di una caratteristica personale (di cui alla lista precedente). Definizione da combinato disposto degli articoli 2 D.Lgs 215/03 (Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica) e art. 2 D.Lgs 216/03 ("Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"), nonché art. 25 Codice Pari Opportunità


**Diversity:** la diversità si manifesta in caratteristiche che possono riguardare genere, identità e/o espressione di genere, orientamento affettivo-sessuale, stato civile e situazione familiare, età, etnia, credo religioso, appartenenza politica e sindacale, condizione socioeconomica, nazionalità, lingua, background culturale, condizioni fisiche e psichiche, aspetto fisico o qualsiasi altra caratteristica della persona anche legata alla manifestazione del pensiero. Tali caratteristiche sono espressione dell'unicità di ogni persona e del suo essere portatrice di un valore unico in ambito sociale e professionale.

**Equity:** l'equità consiste nell'impegno a garantire pari opportunità a ciascuna persona in considerazione delle sue caratteristiche e dei suoi bisogni individuali, favorendo la valorizzazione delle diversità. Spesso questo concetto viene confuso con quello di uguaglianza, la quale focalizza un trattamento identico e uniforme per ogni singolo individuo.

**Inclusion:** l'inclusione consiste nell'accogliere, accettare e valorizzare ogni persona con tutte le sue diversità esprimendo rispetto per ciò che è e riconoscendo il valore dei suoi contributi. L'inclusione consente alle persone di sentirsi parte integrante della realtà in cui operano e poter contribuire con efficacia al suo successo.

**Mobbing:** indica un comportamento sistematico e protratto nel tempo tenuto nell'ambiente di lavoro che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione e di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità. Definizione da Cass. 22393/2012

**Molestia:** Comportamento indesiderato, anche non reiterato, espresso in forma fisica, verbale o non verbale tale da violare la dignità di una persona, arrecare disagio e/o creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Rientrano nella definizione di molestia anche azioni o comportamenti indesiderati posti in essere per motivi di genere, razza, origine etnica, nazionalità, età, disabilità, religione, orientamento sessuale, identità o espressione di genere. Definizione da combinato disposto degli articoli

	<i>Politica per la Parità di Genere</i>	<i>Emissione del 2024 Rev. 02 del 15.04.2026</i>
---	---	--

2 D.Lgs 215/03 (Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica) e art. 2 D.Lgs 216/03 ("Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"), nonché art. 26 Codice Pari Opportunità

**Molestia sessuale:** comportamenti indesiderati a connotazione sessuale espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Si considerano molestie sessuali i comportamenti fisici, verbali o allusivi. Definizione da art. 26 comma Codice Pari Opportunità

Firmato La Direzione  
Generale

Dott. Anthony Acconcia