



**Piano di gestione delle  
molestie sul luogo di lavoro**


**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>Piano di gestione delle molestie sul luogo di lavoro</i>	<i>Emissione del 2026 Rev. 00 del 25.05.2026</i>
---	---	--

Rev.	Descrizione	Data	Approvazione
00	Prima emissione	25.05.2026	La Direzione Generale

## Sommario

<b>1 Introduzione</b> .....	4
1.1 Scopo e Campo di Applicazione .....	4
1.2 Normativa di riferimento.....	4
1.3 Termini e Definizioni.....	5
<b>2. Come riconoscere le molestie e le violenze</b> .....	7
2.1 In quali luoghi possono verificarsi .....	7
2.2 Tipologie di molestie.....	7
2.3 Cosa fare nell'immediato Per prevenire ulteriori danni e limitare le conseguenze negative è importante: .....	9
2.4 Come prevenire situazioni di molestia e violenza .....	9
<b>3. Valutazione del Rischio</b> .....	9
<b>4. Modalità Operative</b> .....	10
4.1 Segnalazioni .....	10
4.2 Non Conformità .....	11
4.3 Pianificazione e Attuazione delle Verifiche (Survey) .....	11
4.4 Attenzione al Linguaggio .....	11

## 1 Introduzione

### 1.1 Scopo e Campo di Applicazione

Scopo del presente documento è definire le azioni che Air Campania S.p.A. intende adottare per prevenire gli abusi e le molestie sul luogo di lavoro, nonché gestire eventuali segnalazioni rilevate. Con tale documento Air Campania S.p.A. intende ribadire che non sono tollerate discriminazioni, molestie o maltrattamenti in qualsiasi forma esse si manifestino, come già previsto dalla Politica per la parità di genere.

Le molestie, oltre a poter configurare un reato, costituiscono una condotta particolarmente riprovevole, tale da offendere e ledere la dignità della persona, compromettendone la serenità e pregiudicando la sua salute psicofisica.

Oltre alle ripercussioni sulla vittima, le molestie possono generare forti impatti sull'ambiente di lavoro, sulle performance dei dipendenti e, in generale, sulla reputazione dell'azienda.

Obiettivo del presente Piano è:

- contribuire a diffondere la cultura del massimo rispetto della persona, della libertà e della dignità individuale;
- confermare e rinforzare l'impegno di Air Campanai S.p.A. nella prevenzione delle molestie sui luoghi di lavoro, anche attraverso specifiche iniziative;
- creare le condizioni affinché tutti gli episodi di molestia vengano segnalati, assicurando un processo efficace di gestione delle segnalazioni che garantisca massimo rigore e massima tutela della riservatezza delle persone coinvolte.

Il presente Piano definisce:

- l'impegno di Air Campania S.p.A. per il contrasto di ogni forma di violenza sui luoghi di lavoro;
- la valutazione del rischio di molestie sui luoghi di lavoro;
- l'adozione delle misure atte a prevenire le molestie;
- le modalità di gestione delle segnalazioni per ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale.

Il presente documento si applica a tutte le pertinenze aziendali e a tutte le persone che lavorano presso Air Campania S.p.A. e che collaborano a qualsiasi titolo con essa.

### 1.2 Normativa di riferimento

- **Art. 2087 del Codice Civile:** stabilisce che il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure necessarie, in base alla particolarità del lavoro, all'esperienza e alla tecnica, per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro;
- **Direttiva 2002/73/CE:** del Parlamento europeo e del Consiglio ha introdotto tutele più stringenti in tutta l'Unione Europea per rafforzare il principio della parità di trattamento tra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella formazione, nella promozione professionale e nelle condizioni lavorative;

- **D.Lgs. 198/2006:** riunisce e coordina le disposizioni di legge in materia di parità di trattamento, prevenzione e rimozione di qualsiasi forma di discriminazione fondata sul sesso in ambito lavorativo, sociale ed economico;
- **D.Lgs. 81/2008:** è la normativa quadro italiana che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Si applica a tutti i settori, sia pubblici che privati, e definisce gli obblighi di tutti i soggetti coinvolti;
- **Convenzione OIL del 21/06/2019 n. 190:** riguardante l'eliminazione delle violenze e le molestie sul luogo di lavoro, ratificata in Italia con la Legge n. 4 del 15 gennaio 2021;
- **UNI PdR 125:2022:** normativa sulla Parità di Genere
- **D.Lgs. 24/2023:** è la normativa italiana che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o europee, nota come whistleblowing.

### 1.3 Termini e Definizioni

**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.

**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.

**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 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 SUL LAVORO:** comportamento indesiderato, posto in essere per ragioni anche connesse al sesso e 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. Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite od esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro.

**MOLESTIA PSICOLOGICA:** qualsiasi comportamento scorretto e perpetrato nel tempo verso un collega/una collega, un gruppo di colleghi/colleghe, un superiore o un sottoposto individuato come vittima, umiliato, offeso, minacciato. Le molestie psicologiche possono configurarsi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nei seguenti comportamenti: urlare; usare un linguaggio offensivo o sarcastico; offendere; criticare continuamente il lavoratore/la lavoratrice; escludere il lavoratore/la lavoratrice da eventi sociali o da coffee break; nascondere informazioni importanti; assegnare al lavoratore/alla lavoratrice troppi compiti, troppo difficili, degradanti o troppo facili.

**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

**MOLESTIA VERBALE:** si tratta di una vera e propria violenza verbale, definita anche disturbo alla persona, spesso quotidiana, di cui non sempre si ha consapevolezza. Tutti i comportamenti vessatori, aggressivi e lesivi della dignità della persona, inclusi quindi atti di discriminazione, mobbing etc. sono, grazie alla legge 4 del 2021, da intendersi inclusi nella definizione di "violenza e molestie" in ambiente di lavoro.

**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.

**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

**STALKING:** forma di molestia petulante, prolungata nel tempo, che può originarsi nel luogo di lavoro, o nascere al di fuori di esso ma influenzarlo.

**WHISTLE-BLOWING:** disciplina che persegue, come fine ultimo, il contrasto e la prevenzione dei fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l'emersione di condotte pregiudizievoli di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del suo contesto lavorativo in danno dell'ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico e collettivo.

## 2. Come riconoscere le molestie e le violenze

### 2.1 In quali luoghi possono verificarsi

- Nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati, 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 al lavoro.
- A seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.
- Durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

### 2.2 Tipologie di molestie

Partendo dal presupposto che non esiste un solo tipo di violenza, in quanto, si può considerare violenza *ogni forma di abuso di potere e controllo che si può manifestare come sopruso fisico, sessuale, psicologico, economico, violenza assistita*. I vari tipi di violenza possono presentarsi isolatamente, ma più spesso sono combinati insieme.

Nello specifico è possibile individuare:

#### **Violenza fisica: ogni forma di violenza contro il corpo**

Comprende qualsiasi tipo di aggressione fisica o minaccia di aggressione che provoca danno fisico o timore di subire un danno. Esempi possono essere: spintoni, pugni, calci o schiaffi, lancio di oggetti o uso di armi, minacce verbali che implicano un imminente attacco fisico. La violenza fisica può provocare lesioni fisiche immediate ma anche traumi fisici e psicologici duraturi e può portare a paura di tornare sul posto di lavoro.

#### **Violenza privata: tipo di violenza coercitiva**

Si configura quando un datore di lavoro o un collega costringe un dipendente a fare, tollerare o omettere qualcosa contro la propria volontà. Questo reato è punito con la reclusione fino a 4 anni e si applica attraverso l'uso della minaccia o della violenza. Può manifestarsi sia attraverso atti fisici (rompere beni in possesso del dipendente o a lui affidati), sia tramite pressioni psicologiche, limitando la libertà personale, l'autodeterminazione e la capacità della vittima di agire liberamente.

#### **Violenza psicologica: mancanza di rispetto che offende e mortifica la dignità**

Questo tipo di violenza può manifestarsi da sola ma è sempre presente anche in tutte le altre forme di violenza. È la prima a manifestarsi ed è quella che permette lo svilupparsi delle altre forme. È meno visibile perché non lascia segni sulla pelle, non solo per gli estranei ma anche per chi la subisce perché spesso finisce con il percepirsi con gli occhi di chi perpetra la violenza. Comprende abusi psicologici

come intimidazioni, umiliazioni pubbliche o private, continue svalutazioni, ricatti, controllo delle scelte personali e delle relazioni sociali fino ad indurre la persona ad isolarsi completamente.

**Violenza sessuale: coinvolgimento in attività sessuali senza consenso**

Per violenza sessuale si intende ogni forma di coinvolgimento in attività sessuali senza un reale consenso: qualsiasi atto sessuale o tentativo di atto sessuale, commenti o avances sessuali non desiderate o traffico sessuale, contro una persona con l'uso della coercizione.

**Violenza economica: ogni forma di controllo sull'autonomia economica**

La violenza economica sul luogo di lavoro comprende tutti i comportamenti, attuati dal datore di lavoro, dal superiore gerarchico o dai colleghi, volti a limitare, sfruttare o sabotare l'indipendenza finanziaria della vittima. Include disparità retributive immotivate, mancato pagamento dello stipendio, ricatti economici per ottenere favori e il sabotaggio della carriera.

**Stalking: ogni atto che lede la libertà e la sicurezza**

Lo stalking lavorativo (o occupazionale) è una condotta persecutoria attuata da colleghi o superiori che costringe la vittima a temere per la propria incolumità o a modificare le proprie abitudini di vita. A differenza del mobbing, che si esaurisce sul luogo di lavoro, lo stalking sconfinava nella vita privata.

**Violenza informatica: ogni forma di violenza resa possibile dalle tecnologie digitali**

La violenza informatica rappresenta un veicolo attraverso il quale un individuo può attuare, verso un altro soggetto, diversi tipi di violenza quale sessuale o psicologica, seppur online. Rappresenta, infatti, l'atto di bullismo, minaccia, provocazione di qualcuno online attraverso osservazioni dispregiative e sessuali, messaggi non richiesti, ricatto o diffusione di voci. L'unico scopo è quello di causare disagio alla vita sociale e professionale della persona e, di conseguenza, alla salute ed al benessere mentale. È un reato grave che contempla al suo interno altre forme di violenza quali:

- Cyberstalking, comportamento ossessivo che porta a seguire un utente attraverso ogni piattaforma online;
- Cyberbullismo, osservazioni umilianti, aggressioni verbali che portano all'imbarazzo con gli altri utenti connessi online o ad un impatto duraturo sulla salute mentale ed emotiva del soggetto "trolling";
- Doxing è l'abbreviazione di "Dropping dox" ed è un atto che può lasciare esposti su internet, poiché si riferisce alla raccolta di informazioni che è possibile reperire, su una persona, tramite i contenuti disponibili online o attraverso l'hacking.
- Impersonificazione in linea, si verifica quando un autore crea falsi account su internet per impersonare uno specifico individuo, i cui contenuti possono avere impatti disastrosi sulla vita personale e professionale della vittima.
- Lo "swatting" sul luogo di lavoro consiste nel fare una falsa e grave segnalazione di emergenza (come una minaccia di bomba o un'aggressione in corso) con l'obiettivo di far intervenire le forze dell'ordine o reparti speciali (SWAT) sul posto di lavoro della vittima. In Italia, questa condotta è illegale e punibile penalmente.

Questo tipo di violenza, proprio perché digitale, può avere effetti devastanti sulla vittima poiché molto spesso non avviene nel privato ma può coinvolgere una platea enorme di persone, conoscenti e non.

Le forme di violenza sono, pertanto, molteplici e molto spesso coesistenti.

### 2.3 Cosa fare nell'immediato

Per prevenire ulteriori danni e limitare le conseguenze negative è importante:

- Collaborare all'instaurarsi e al consolidarsi di un ambiente di lavoro privo di pregiudizi, nel rispetto della professionalità dei colleghi e dei soggetti terzi con cui si viene a contatto nello svolgimento dei propri compiti;
- Non lasciare solo/a il lavoratore/la lavoratrice che ha subito o che ha assistito ad un atto di violenza nelle ore successive all'avvenimento;
- La partecipazione, la solidarietà e l'appoggio del personale dirigenziale alla vittima;
- Fornire un sostegno alla vittima nell'immediato e nelle fasi successive in caso di sindrome post traumatica;
- Offrire sostegno alla vittima per il disbrigo delle formalità amministrative e giuridiche (denuncia, azioni legali);
- Informare gli altri lavoratori per evitare che si diffondano voci infondate;
- Riesaminare la valutazione dei rischi per individuare le misure aggiuntive da adottare.

### 2.4 Come prevenire situazioni di molestia e violenza

Misure efficaci per prevenire molestie e violenze nei luoghi di lavoro possono derivare dall'adozione di Codici Aziendali, siano essi Codici Etici o di Comportamento, intesi comunque come atti di auto normazione all'interno di un ente o di un'azienda, pubblica o privata che sia.

Tali strumenti si inseriscono nella gerarchia delle fonti in posizione sussidiaria, poiché integrano, affiancano e supportano le regole contenute nei contratti collettivi e nelle leggi, specialmente nell'ambito del pubblico impiego, nella normativa interna (circolari, regolamenti, ecc.).

Air Campania S.p.A., da sempre molto attenta alla problematica, condanna fortemente qualsiasi atteggiamento che possa essere discriminatorio, violento e/o molesto nei confronti del proprio personale, infatti, l'Azienda si è dotata da tempo di un Codice di Comportamento e di un Codice Etico Aziendale, quali documenti dinamici in continua evoluzione ed aggiornamento a cui si rimanda per ulteriori approfondimenti.

## 3. Valutazione del Rischio

La metodologia adottata nella valutazione dei rischi è quella descritta al paragrafo §7.2 del DVR di AIR Campania S.p.A.

Al fine di ben definire i rischi legati alle molestie e/o alle violenze è fondamentale individuare i Gruppi Omogenei di Lavoratori (GOL), tenendo conto della specifica realtà aziendale. La valutazione, infatti, non prende in considerazione i singoli lavoratori ma gruppi omogenei (ad es. per mansioni o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo. In Air Campania S.p.A. è possibile individuare principalmente 2 Gruppi Operativi di Lavoratori: Operatori di Esercizio ed Amministrativi.

Chiaramente, il Rischio assume delle connotazioni differenti a seconda del GOL considerato:

#### **Operatori di Esercizio (Autisti)**

Il rischio molestie e violenze è da ritenersi sicuramente legato ai luoghi di lavoro specifici in cui l'addetto si trova ad operare. La maggior parte dell'attività si svolge a bordo dell'autobus dove, soprattutto in alcune tratte, potrebbe essere più alto il rischio di violenza, da intendersi sia come aggressione verbale, che fisica, da parte dell'utenza. Altro ambiente da considerare sono i capolinea, ovvero le stazioni o fermate terminali di un servizio di trasporto pubblico, per lo più urbano. Alcuni capolinea, in determinate fasce orarie, potrebbero costituire luoghi da attenzionare maggiormente, in merito al rischio molestie e/o violenze.

### **Amministrativi**

Per i dipendenti che svolgono lavori amministrativi, l'attività si svolge prevalentemente all'interno degli uffici aziendali, pertanto, il rischio di molestie e/o violenze potrebbe derivare da atteggiamenti scorretti dei colleghi di lavoro o anche da parte di soggetti esterni (quali utenza, fornitori, ecc.) tramite molestie sia fisiche che verbali, anche mediante l'impiego di strumenti informatici (es. e-mail).

## **4. Modalità Operative**

### **4.1 Segnalazioni**

L'Air Campania S.p.A. monitora e promuove, attraverso le attività del Comitato D&I, l'utilizzo, da parte dei propri dipendenti, di canali specifici di segnalazione di eventuali violazioni della Politica per la parità di genere e delle Procedure relative alla gestione del personale, al fine di tutelare coloro che effettuano la segnalazione stessa.

A tal proposito, eventuali violazioni o comportamenti scorretti avvenuti sul luogo di lavoro riguardanti l'attività del Comitato D&I (ad es. episodi di molestie, violenza e discriminazioni), potranno essere segnalati, garantendone la massima riservatezza, al seguente account di posta elettronica: [paritadigenere@aircampania.it](mailto:paritadigenere@aircampania.it)

Qualora la violazione integri anche un illecito presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/01, il Comitato D&I, senza ritardo e, in ogni caso, non oltre sette giorni dal ricevimento della segnalazione, trasmette il contenuto di quest'ultima al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT), nella sua qualità di Gestore delle Segnalazioni ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

Le denunce delle violazioni o inadempienze possono essere segnalate anche in forma anonima, utilizzando il canale di segnalazione Whistleblowing, consultabile sul sito di Air Campania S.p.A.: <https://aircampania.whistleblowing.it>

L'RPCT, così come previsto nella Procedura di Whistleblowing, esamina il contenuto e l'oggetto della segnalazione e, laddove riscontri profili riconducibili ad una violazione inerente alla Politica per la parità di genere, ne informa il Comitato D&I, garantendo in ogni caso l'anonimato del segnalante, in accordo con quanto stabilito dall'Art.15 del regolamento del comitato che regola il "Rapporto tra comitato e organi esterni".

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.

A seconda della tipologia e dell'appurata fondatezza della segnalazione ricevuta il Comitato D&I 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 pone in essere o tenta di porre in essere un comportamento vietato dalla Procedura di Whistleblowing o dalle Procedure relative alla gestione del personale è sottoposto, da parte di Air Campania S.p.A., a procedimento disciplinare qualora venga comprovato che tale comportamento fosse scorretto.

Per la gestione delle segnalazioni si rimanda al Regolamento di Whistleblowing.

## 4.2 Non Conformità

In caso di incidente o comportamento pericoloso che comporti rischi per la salute fisica e mentale e la sicurezza dei lavoratori/delle lavoratrici o di persone presenti, verrà aperta e opportunamente gestita e trattata una non conformità compilando l'apposita modulistica (MdG. 03\_A).

## 4.3 Pianificazione e Attuazione delle Verifiche (Survey)

Air Campania S.p.A. si impegna a condurre periodicamente, con cadenza almeno annuale, una survey che indaghi il benessere organizzativo percepito dai lavoratori/dalle lavoratrici, così come l'esistenza di eventuali situazioni di molestia o violenza di genere. L'oggetto delle verifiche verte essenzialmente sulle esperienze passate e presenti che abbiano generato nel personale disagio e turbamento sia all'interno del luogo di lavoro sia all'esterno di esso (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto nella diversità di genere).

## 4.4 Attenzione al Linguaggio

Secondo le linee guida del Parlamento Europeo: "Un linguaggio "neutro sotto il profilo del genere" indica, in termini generali, l'uso di un linguaggio non sessista, inclusivo e rispettoso del genere. La finalità di un linguaggio neutro dal punto di vista del genere è quella di evitare formulazioni che possano essere interpretate come di parte, discriminatorie o degradanti, perché basate sul presupposto implicito che maschi e femmine siano destinati a ruoli sociali diversi. L'uso di un linguaggio equo e inclusivo in termini di genere, inoltre, aiuta a combattere gli stereotipi di genere, promuove il cambiamento sociale e contribuisce al raggiungimento dell'uguaglianza tra donne e uomini".

Air Campania S.p.A. invita tutto il personale a utilizzare un linguaggio rispettoso dei principi dell'etica aziendale e attento alle diversità di genere. Il modo in cui si comunica, sia oralmente che per iscritto, riflette e condiziona il pensiero e le azioni di ciascuno. Il linguaggio rappresenta uno strumento fondamentale di espressione, ma può anche veicolare pregiudizi, stereotipi e discriminazioni. Per questo motivo, Air Campania S.p.A. raccomanda l'adozione di un linguaggio inclusivo, che eviti l'impiego di termini, espressioni, immagini o toni suscettibili di perpetuare stereotipi di genere o discriminazioni nei confronti di specifici gruppi di persone, in ragione del loro sesso, orientamento sessuale, identità di genere, età, aspetto fisico, etnia, religione, opinioni politiche o condizioni personali e sociali.

La Direzione Generale

F.to Dott. Anthony Acconcia