

	<p><i>Sede Legale: Via Napoli km 5,5 -71122 FOGGIA- Tel/Fax 0881.880000-880009-880312</i></p> <p><i>Sede Comm.le: Viale Parioli n° 41 -00197 ROMA-</i></p> <p><i>Tel. 06.88657479-88657476</i></p> <p><i>P.IVA: e C.F.: 03052560715</i></p> <p><i>REA: FG269118</i></p>			
				

ADOZIONE DI LINGUAGGIO INCLUSIVO E MODULO DI SEGNALAZIONE DISCRIMINAZIONI

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

1.1 Scopo

- Promuovere l'uso di un **linguaggio inclusivo** in tutte le comunicazioni interne ed esterne, evitando espressioni che possano risultare discriminatorie, sessiste, razziste o offensive.
- Fornire un **modulo di segnalazione** e una procedura chiara per la raccolta, gestione e risoluzione di eventuali episodi di discriminazione, in conformità alle normative vigenti (es. D.Lgs. 198/2006, UNI/PDR 125:2022, SA8000).

1.2 Campo di Applicazione

- Riguarda tutti i **dipendenti**, i **collaboratori**, i **consulenti** e chiunque operi, anche temporaneamente, all'interno del Consorzio o per conto dello stesso.
- Si applica a comunicazioni scritte (documenti, e-mail, chat aziendali), orali (riunioni, telefonate) e materiali di presentazione (brochure, siti web, presentazioni, ecc.).

2. RIFERIMENTI NORMATIVI E AZIENDALI

- **Codice Civile e Statuto dei Lavoratori** (L. 300/1970) per i principi di tutela del lavoratore.
- **D.Lgs. 198/2006** (Codice delle Pari Opportunità).
- **UNI/PDR 125:2022** (Parità di genere).
- **SA8000** (Responsabilità Sociale).
- **Codice Etico** di Consorzio Stabile Prometeo S.p.A.
- **Modello 231 e Sistema Disciplinare** interno, per le possibili sanzioni in caso di violazioni.
- **Politica ESG e Politica di Pari Opportunità** aziendale.

2. ADOZIONE DEL LINGUAGGIO INCLUSIVO

3.1 Principi Generali

- Utilizzare forme neutre o inclusive che non comportino riferimenti impliciti a un solo genere.
- Evitare stereotipi o espressioni che possano offendere la dignità o l'identità di qualsiasi gruppo.
- Adottare un tono rispettoso e professionale in tutti i contesti (email, riunioni, documenti).

3.2 Linee Guida Operative

1. Documenti Ufficiali:

- Redigere contratti, manuali e procedure utilizzando termini inclusivi (es. "lavoratore/lavoratrice", "dipendente", "persona interessata").
- Nel caso di esempi pratici, alternare riferimenti ai generi o utilizzare termini neutri.

2. Comunicazioni Interne:

- Evitare formule di saluto o di riferimento solo al maschile (es. "Cari colleghi" → preferire "Cari colleghe e colleghi" oppure "Car* colleg*").
- Fare attenzione all'utilizzo di soprannomi, battute o espressioni potenzialmente discriminatorie.

3. Comunicazioni Esterne (brochure, newsletter, post sui social network):



	<p><i>Sede Legale: Via Napoli km 5,5 -71122 FOGGIA- Tel/Fax 0881.880000-880009-880312</i></p> <p><i>Sede Comm.le: Viale Parioli n° 41 -00197 ROMA-</i></p> <p><i>Tel. 06.88657479-88657476</i></p> <p><i>P.IVA: e C.F.: 03052560715</i></p> <p><i>REA: FG269118</i></p>			
				

- Verificare che i testi siano coerenti con l'immagine inclusiva e rispettosa dell'azienda.
- Evitare immagini o linguaggi che perpetuino stereotipi di genere, etnia, età, orientamento sessuale o altre forme di discriminazione.

4. Formazione e Sensibilizzazione:

- Organizzare corsi periodici o sessioni informative su come adottare un linguaggio inclusivo e rispettoso delle diversità.

3.3 Responsabilità

- **Ufficio HR / ESG Manager:** Verifica dell'implementazione del linguaggio inclusivo nella documentazione e comunicazione aziendale.
- **Referenti di Funzione:** Controllo che il materiale prodotto (brochure, presentazioni) rispetti le linee guida.
- **Tutto il Personale:** Corretto uso del linguaggio inclusivo nei propri ambiti di attività.

5. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DISCRIMINAZIONI

4.1 Finalità

Garantire un canale sicuro e protetto per la raccolta di segnalazioni relative a possibili atti discriminatori (fondati su genere, etnia, religione, orientamento sessuale, disabilità, età, o altre caratteristiche tutelate), sia all'interno del Consorzio, sia nei rapporti con clienti, fornitori e partner.

4.2 Modalità di Segnalazione

Le segnalazioni possono essere effettuate mediante:

1. **Modulo di Segnalazione Discriminazioni** – disponibile in formato cartaceo presso l'Ufficio HR o in formato digitale sul sito internet aziendale www.consorzioprometeo.it
2. **Whistleblowing / Canale anonimo:** L'azienda dispone di un canale di whistleblowing sul proprio sito internet www.consorzioprometeo.it attraverso il quale è possibile segnalare violazioni in forma anonima.
3. **Comunicazione Diretta:** Per chi preferisse un confronto personale, è possibile rivolgersi al Responsabile HR, al proprio Responsabile di Reparto o all'Organismo di Vigilanza (OdV), nel caso in cui la discriminazione possa configurare una violazione del Modello 231.

4.3 Gestione delle Segnalazioni

1. **Ricezione e Protocollo Riservato:** L'Ufficio HR (o l'OdV, se la segnalazione perviene tramite canale 231) riceve la segnalazione, la protocolla e la classifica come "riservata".
2. **Verifica Preliminare:** Un *Comitato di Verifica* (composto dal Responsabile HR, un rappresentante di Direzione e, se del caso, un rappresentante legale o dell'OdV) valuta la fondatezza della segnalazione, in modo imparziale.
3. **Indagine Interna:** Se la segnalazione appare fondata, il Comitato avvia un'indagine interna, ascoltando le parti coinvolte e raccogliendo eventuali prove (testimonianze, e-mail, documenti).
4. **Tutela della Riservatezza:** La procedura assicura la massima riservatezza sulle identità, evitando diffusione indebita di informazioni e garantendo la protezione del segnalante.
5. **Conclusione e Azioni Correttive:** A chiusura dell'indagine, il Comitato definisce le azioni da intraprendere, che possono comprendere:
 - Archiviazione della segnalazione (se infondata).
 - Richiamo scritto, sospensione o altre sanzioni disciplinari (in base al Sistema Disciplinare e al CCNL) nei confronti del trasgressore.
 - Eventuale segnalazione all'Autorità Giudiziaria se i fatti assumono rilevanza penale.

4.4 Tempistiche

	<p><i>Sede Legale: Via Napoli km 5,5 -71122 FOGGIA-</i> <i>Tel/Fax 0881.880000-880009-880312</i> <i>Sede Comm.le: Viale Parioli n° 41 -00197</i> ROMA- <i>Tel. 06.88657479-88657476</i> <i>P.IVA: e C.F.: 03052560715</i> <i>REA: FG269118</i></p>			
				

- Le segnalazioni vengono prese in carico **entro 5 giorni lavorativi** dal ricevimento.
- L'indagine interna, salvo casi particolarmente complessi, si chiude in genere **entro 30 giorni**.

4.5 Divieto di Ritorsione

- È vietata ogni forma di ritorsione verso il segnalante e i testimoni. Eventuali comportamenti ritorsivi costituiscono violazione grave delle norme interne e del Codice Etico.

5. MONITORAGGIO E REPORT

- L'Ufficio HR e l'ESG Manager, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, redigono un **report semestrale** (o annuale) sulle segnalazioni ricevute, specificando il numero di casi, la tipologia e gli esiti.
- I dati sono trattati in forma **anonima e aggregata** per analisi statistica e per migliorare costantemente la politica di pari opportunità e inclusione.

6. RESPONSABILITÀ

- **Ufficio HR:**
 - Diffusione e aggiornamento del modulo di segnalazione.
 - Primo punto di contatto per i lavoratori che intendono segnalare discriminazioni.
 - Monitoraggio del corretto uso del linguaggio inclusivo nelle comunicazioni interne.
- **Direzione:**
 - Fornisce le risorse necessarie a implementare la formazione e le eventuali azioni correttive.
 - Garantisce un contesto di lavoro sicuro e inclusivo.
- **Organismo di Vigilanza (OdV):**
 - Riceve segnalazioni qualora si configurino violazioni rilevanti ai fini del Modello 231 (comportamenti discriminatori che possano assumere rilevanza penale).
 - Supporta il Comitato di Verifica nelle indagini, se richiesto.

7. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

- Periodicamente, l'azienda organizza **sessioni formative** sull'uso del linguaggio inclusivo e sulla prevenzione di ogni forma di discriminazione, in particolare per i responsabili di reparto e le figure di coordinamento.
- Il presente documento è **pubblicato** sulla Intranet Aziendale e **comunicato** a tutto il personale tramite e-mail circolare, riunioni informative e affissione in bacheca.

8. ALLEGATO A – MODULO DI SEGNALAZIONE DISCRIMINAZIONI (ESEMPIO)

Intestazione Aziendale:

Consorzio Stabile Prometeo S.p.A.

Modulo di Segnalazione Discriminazioni

(Ai sensi delle Politiche di Pari Opportunità e Non Discriminazione)

1. **Segnalante** (*facoltativo, se si desidera rimanere anonimi*)
 - Nome e Cognome: _____
 - Reparto / Funzione: _____
 - Contatti (tel/email): _____
2. **Descrizione dell'Episodio**
 - Data e luogo dell'accaduto: _____
 - Persone coinvolte (se note): _____
 - Tipo di discriminazione (genere, etnia, orientamento sessuale, ecc.): _____

	<p><i>Sede Legale: Via Napoli km 5,5 -71122 FOGGIA- Tel/Fax 0881.880000-880009-880312</i></p> <p><i>Sede Comm.le: Viale Parioli n° 41 -00197 ROMA-</i></p> <p><i>Tel. 06.88657479-88657476</i></p> <p><i>P.IVA: e C.F.: 03052560715</i></p> <p><i>REA: FG269118</i></p>			
				

○ Dettagli (descrizione completa dei fatti): _____

3. Prove o Testimonianze

○ Eventuali allegati (screenshot, email, documenti): _____

4. Eventuali Richieste o Azioni Specifiche

○ _____

5. Firma del Segnalante (se non anonimo): _____

○ **Data:** //____

Avvertenze: I dati personali saranno trattati in conformità alla normativa sulla privacy (GDPR e D.Lgs. 196/2003 s.m.i.) e utilizzati esclusivamente per le finalità di indagine e gestione della segnalazione.

9. AGGIORNAMENTI E REVISIONI

- La procedura può essere **rivista** periodicamente o in caso di mutamenti normativi, organizzativi o evoluzioni nella cultura inclusiva aziendale.
- L'HR Manager, in collaborazione con la Direzione e l'ESG Manager, è responsabile del **mantenimento** e dell'**aggiornamento** di questo documento.

CONCLUSIONE

Con questo documento, **Consorzio Stabile Prometeo S.p.A.** consolida l'impegno verso un ambiente lavorativo fondato sull'**inclusione** e il **rispetto**, con regole chiare per individuare e gestire comportamenti discriminatori. L'adozione di un linguaggio inclusivo e la disponibilità di un modulo dedicato alle segnalazioni rappresentano azioni concrete a tutela della dignità e dei diritti di ogni persona che opera all'interno o in collaborazione con il Consorzio.

Foggia, 21/02/2025

Consorzio Prometeo
Il Vice Presidente
[Signature]