

**PRINCIPI GENERALI**

**Principi in materia di Diversity, Equity & Inclusion**

**DATA DECORRENZA AGGIORNAMENTO**

06/02/2025

**DESTINATARIO**

- Gruppo Intesa Sanpaolo

## INDICE

PREMESSA.....	3
1 OBIETTIVO DELLA POLITICA DI INCLUSIONE .....	3
2 AMBITO DI APPLICAZIONE.....	3
3 PRINCIPI IN MATERIA DI DIVERSITY, EQUITY AND INCLUSION.....	4
4 COMPORTAMENTI .....	5
4.1 COMPORTAMENTI GENERALI ATTESI .....	5
4.2 COMPORTAMENTI MANAGERIALI ATTESI.....	5
5 IMPEGNI SULL'EQUITÀ DI GENERE .....	6
6 GOVERNO IN MATERIA DI DIVERSITY, EQUITY AND INCLUSION .....	7
6.1 Chief People & Culture Officer .....	7
6.2 Responsabile Diversity, Equity & Inclusion .....	8
6.3 Tavolo DE&I .....	8
7 MONITORAGGIO .....	8
8 SEGNALAZIONI .....	9
9 DEFINIZIONI .....	9

## PREMESSA

Intesa Sanpaolo non tollera alcun tipo di discriminazione e a tal fine si è dotata di Principi in materia di Diversity, Equity & Inclusion (di seguito “Principi DE&I” o anche solo “Principi”) per rendere più concreto il proprio impegno ad attuare e diffondere, all’interno e all’esterno del Gruppo, una politica a favore dell’inclusione di tutte le forme di diversità (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).

Il documento è coerente con i principi espressi nel Codice Etico e nel Codice Interno di Comportamento di Gruppo.

## 1 OBIETTIVO DELLA POLITICA DI INCLUSIONE

L’obiettivo della politica di inclusione è quello di creare un ambiente di lavoro caratterizzato da pluralità, rispettoso e armonioso, che sappia generare valore dal confronto tra persone con caratteristiche e opinioni differenti. Un ambiente nel quale ciascuna persona possa sentirsi valorizzata e libera di esprimersi in modo autentico e che offra le medesime opportunità di crescita professionale e dinamica retributiva.

Tale obiettivo:

- è ritenuto un dovere etico verso tutte le persone del Gruppo e verso ogni stakeholder e, più in generale, è inteso come forma di responsabilità sociale verso le comunità dove Intesa Sanpaolo opera;
- è una priorità di business e di sostenibilità in quanto riconosce che l’integrazione di idee e approcci differenti e la valorizzazione delle competenze disponibili siano una condizione per cogliere appieno le evoluzioni del contesto, stimolare soluzioni innovative, creare processi decisionali più efficaci e più consapevoli dei rischi;
- valorizza la brand *reputation* aziendale favorendo la *retention* e la motivazione delle persone nonché l’attrattiva sul mercato del lavoro verso i migliori talenti;
- massimizza la creazione di valore per ogni stakeholder raccogliendo gli spunti di miglioramento di enti certificatori, indici internazionali e stakeholder in generale, che contribuiscono a definire le buone pratiche in materia di inclusione.

## 2 AMBITO DI APPLICAZIONE

I Principi sanciti nel presente documento sono adottati da Intesa Sanpaolo anche in qualità di Capogruppo e sono approvati dal Consiglio di Amministrazione, previo esame del Comitato Rischi e Sostenibilità.

I Principi DE&I si applicano a tutto il personale del Gruppo Intesa Sanpaolo nell’espressione delle proprie attività con stakeholder interni ed esterni e alle persone che compongono gli Organi societari di amministrazione e controllo<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Per quanto riguarda le persone che compongono gli organi societari viene assicurata piena applicazione della normativa sull’equilibrio della composizione dei diversi organi societari delle società del Gruppo, al fine di salvaguardare i requisiti di diversità, ivi inclusa la diversità di genere, tenendo conto delle caratteristiche e specificità delle medesime società

Le persone che collaborano con Intesa Sanpaolo, ma non hanno un rapporto di lavoro dipendente (es.: agenti/consulenti finanziari non dipendenti, fornitori e sub-fornitori) si impegnano al rispetto dei valori e principi qui espressi prendendo conoscenza di una apposita informativa a loro dedicata.

Il Gruppo Intesa Sanpaolo si adopererà, inoltre, per supportare e promuovere l'adozione di valori e principi DE&I da parte della clientela – in modo particolare della clientela Imprese e Corporate – nel contesto delle proprie policy ESG.

Le Banche e Società del Gruppo sono tenute a recepire le disposizioni previste nei presenti Principi, adeguandoli al proprio contesto di riferimento e, in caso di Banche/Società Estere alle specificità delle normative locali, concordandoli con la struttura Diversity, Equity & Inclusion di Capogruppo, sottoponendoli al normale iter di approvazione e curandone l'aggiornamento. Per quanto attiene le Filiali Estere di Intesa Sanpaolo, l'eventuale adeguamento alle esigenze regolamentari locali è a cura della funzione HR della Divisione IMI Corporate & Investment Banking che vaglia le proposte di modifica promosse dalla funzione HR del Country Manager /Filiale HUB sulla base del monitoraggio delle normative locali e coinvolge la struttura Diversity, Equity & Inclusion di Capogruppo che valuta l'esigenza, verifica la coerenza e valida l'adattamento del documento.

### **3 PRINCIPI IN MATERIA DI DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION**

I Principi dichiarati nel presente documento ispirano l'operatività aziendale e il Gruppo implementa gli opportuni presidi e le iniziative per garantirne l'effettiva applicazione.

I Principi cardine alla base della Politica di Inclusione di ISP sono:

- il rispetto di tutte le persone nell'espressione delle loro identità e diversità
- la valorizzazione dei talenti di ciascuna persona
- la meritocrazia
- le pari opportunità.

In coerenza con questi Principi, Intesa Sanpaolo si impegna a:

- creare un ambiente caratterizzato da pluralità per favorire sempre più l'arricchimento reciproco di valori, il rispetto, l'ascolto e l'apertura verso le altre persone e le altre culture;
- instaurare un clima aziendale basato sulla fiducia, in modo da dare voce a tutte le persone permettendo loro di manifestare la propria autenticità senza il timore di essere giudicate, derise, penalizzate;
- riconoscere e valorizzare le competenze, i meriti e i talenti di ciascuna persona assicurando che le decisioni gestionali vengano guidate da trasparenza e dai principi della meritocrazia e delle pari opportunità;
- utilizzare e promuovere un linguaggio, uno stile di comunicazione e modalità di organizzazione del lavoro che siano rispettosi e inclusivi nei confronti di tutte le persone;
- promuovere nei confronti di colleghe/i l'accessibilità dei luoghi fisici, delle comunicazioni, delle informazioni aziendali e delle attività formative anche attraverso la disponibilità di attrezzature/applicativi per permettere ciascuna persona di esprimere al meglio il proprio contributo, considerando eventuali condizioni di disabilità e garantendo nei diversi contesti un approccio responsabile improntato al miglioramento continuo;

- contrastare ogni forma di discriminazione legata al 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;
- nella normativa aziendale, garantire alle unioni tra persone dello stesso genere le stesse previsioni previste per le unioni tra persone di genere diverso;
- contrastare ogni forma di molestia, persecuzione, offesa e condotta inappropriata;
- intensificare il dialogo con stakeholder che portano istanze specifiche e proposte di miglioramento, in un'ottica di apertura e di scambio costruttivo, anche attraverso la progettazione e l'avvio di azioni condivise;
- diffondere il valore dell'inclusione all'interno del Gruppo, anche attraverso attività di formazione e sensibilizzazione;
- diffondere il valore dell'inclusione anche all'esterno del Gruppo nel contesto socioeconomico e nei territori in cui opera.

Intesa Sanpaolo adoterà politiche attive e iniziative per la piena attuazione dei Principi e degli impegni sopra elencati.

## 4 COMPORAMENTI

### 4.1 COMPORAMENTI GENERALI ATTESI

Intesa Sanpaolo richiede l'adozione di comportamenti, linguaggi e modalità di organizzazione del lavoro coerenti con quanto stabilito dal presente documento al fine di garantire un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, improntato al reciproco rispetto e al riconoscimento dell'identità e del valore di ogni persona. Tale principio si applica anche in occasione di eventi sociali, viaggi di lavoro, training e momenti che avvengono fuori dai consueti luoghi di lavoro ma che si riferiscono ad attività correlate all'ambito professionale.

Non sono consentiti comportamenti che vadano a offendere, prevaricare e ledere la dignità umana. Rientrano in queste categorie i comportamenti di discriminazione, molestia, molestia sessuale, bullismo, mobbing, diffamazione nei confronti di tutte le forme di diversità elencate in Premessa. Tra i comportamenti non consentiti rientrano inoltre le manifestazioni di intolleranza e odio nei confronti delle persone LGBTQ+ (cfr. "Definizioni"), di etnie e credo religioso differenti dal proprio e di persone con disabilità.

### 4.2 COMPORAMENTI MANAGERIALI ATTESI

Intesa Sanpaolo richiede alle persone che ricoprono ruoli di responsabilità di adottare comportamenti, linguaggi e modalità di organizzazione del lavoro inclusivi, non discriminatori, che facilitino la collaborazione e il confronto tra persone con punti di vista e approcci diversi al fine di generare un clima di fiducia e ingaggio e favorire l'impegno e la spinta all'innovazione.

Ogni Responsabile dovrà agire nella consapevolezza del suo ruolo di Role Model e di figura che rappresenta e interpreta lo stile manageriale distintivo dell'azienda verso tutte le persone sia nell'ambito lavorativo sia nella comunità esterna (clientela, partner commerciali, stakeholder).

In particolare, ogni Responsabile dovrà porre specifica attenzione a:

- valutare e premiare le persone del team esclusivamente in base alle competenze e al merito;
- offrire opportunità di crescita e sviluppo in base al merito e al potenziale e senza nessuna discriminazione;

- richiedere al proprio team di adottare comportamenti e linguaggi inclusivi e rispettosi delle diversità e dell'identità di ciascuna persona;
- ascoltare tutte le persone che fanno parte del team, in particolare se esprimono difficoltà derivanti da condizioni di salute, disabilità temporanea o permanente e favorire la ricerca degli opportuni accorgimenti per ripristinare eque opportunità;
- organizzare le attività e adottare tutte le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che consentano il raggiungimento dei risultati, favorendo al contempo la gestione delle attività da parte del team alla luce delle esigenze di flessibilità e di conciliazione dei componenti del team stesso, ponendo particolare attenzione alla pianificazione delle riunioni a carattere strategico/organizzativo e garantendo il diritto alla disconnessione.

## 5 IMPEGNI SULL'EQUITÀ DI GENERE

Intesa Sanpaolo vuole assicurare equità di genere nei processi HR (Human Resource) e nella gestione delle persone attraverso un dialogo costante con ciascuna struttura nel rispetto e nella piena valorizzazione dei quattro principi cardine alla base della Politica di Inclusione (rispetto di tutte le persone nell'espressione delle loro identità e diversità, valorizzazione dei talenti di ciascuna persona, meritocrazia e pari opportunità). Questo al fine di rispettare i seguenti impegni:

- **le assunzioni annuali del Gruppo devono essere equilibrate per genere**

Tale impegno riguarda il perimetro complessivo delle assunzioni a tempo determinato e indeterminato, incluse quelle con contratto di "lavoro misto" e l'accesso agli stage extracurricolari. Non rientrano i contratti con gli Agenti/Consulenti Finanziari non dipendenti/ Collaboratori.

Ogni Divisione/Area di Governo/Banca o Società estera tiene conto del principio di equità di genere nelle proprie assunzioni impegnandosi a migliorare l'equilibrio di genere del proprio organico. I parametri di riferimento per le Divisioni/Aree di Governo sono oggetto di comunicazione e revisione periodica da parte della/del Chief People & Culture Officer anche in funzione del contesto di riferimento. Le Banche e le Società estere sono informate relativamente ai criteri utilizzati da Capogruppo per il raggiungimento degli obiettivi.

Le assunzioni annuali devono inoltre valorizzare ogni dimensione della diversità e considerare gli elementi di multiculturalità, intesa come espressione delle specificità sociali e territoriali dei contesti nazionali in cui il Gruppo opera e come attenzione, in base alla tipologia della ricerca, all'esperienza formativa e/o lavorativa internazionale di chi si candida.

- **I bacini di persone candidate per prima nomina in ruoli manageriali sul totale annuale devono essere equilibrati per genere**

Per bacini si intendono le persone che annualmente vengono avviate all'assessment per accesso a prima posizione manageriale. Ogni Divisione/Area di Governo/Banca o Società estera tiene conto del principio di equità di genere nelle proprie proposte di candidatura per assessment manageriale. I parametri di riferimento per le Divisioni/Aree di Governo sono oggetto di comunicazione e revisione periodica da parte della/del Chief People & Culture Officer anche in funzione del contesto di riferimento. Le Banche o Società estere sono informate relativamente ai criteri utilizzati da Capogruppo per il raggiungimento degli obiettivi.

- **I bacini di persone candidate alla dirigenza sul totale annuale devono essere equilibrati per genere**

Per bacino di persone candidate si intende la somma di tutte le proposte espresse dalle Aree di Governo/Divisioni su base annuale. Ogni Divisione/Area di Governo tiene conto del principio di equità di genere nelle proprie proposte di candidature alla dirigenza. I parametri di riferimento per le Divisioni/Aree di Governo sono oggetto di comunicazione e revisione periodica da parte della/del Chief People & Culture Officer anche in funzione del contesto di riferimento.

- **I bacini di persone candidate per i ruoli di Top Management (Chief ed Executive Director) devono prevedere almeno una candidatura del genere meno rappresentato per ogni posizione**

L'impegno descritto viene assolto tramite un percorso per la preparazione delle candidature interne, diverse per genere, a ricoprire tali ruoli. Qualora non vi siano profili interni, anche in altre strutture di appartenenza, che soddisfino il requisito di almeno una persona candidata per il genere meno rappresentato, viene valutata l'opportunità di ricorrere a candidature esterne.

Intesa Sanpaolo persegue, inoltre, una **politica di remunerazione e incentivazione neutrale rispetto al genere, così come a ogni altra forma di diversità**, basata sulla parità di retribuzione tra il personale per lo svolgimento dello stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

In particolare, al fine di indirizzare il fenomeno agendo le opportune leve gestionali, per il processo di *salary review* annuale vengono definite le linee guida da applicare, che oltre a evidenziare la necessità di una coerenza complessiva degli interventi e una particolare attenzione all'equità di genere, prevedono una scala di priorità d'intervento che tiene in considerazione i riferimenti retributivi di ruolo e la performance conseguita dalle risorse in base al principio di "*equal pay for equal job*".

Durante il processo e a conclusione dello stesso è resa disponibile una reportistica a supporto delle persone con ruolo di manager che effettuano le proposte, che riepiloga la distribuzione degli interventi di merito per genere e per priorità.

Inoltre, con cadenza annuale il Consiglio di Amministrazione di Intesa Sanpaolo, con il supporto del Comitato Remunerazioni, analizza la neutralità delle Politiche rispetto al genere e sottopone a verifica il *gender pay gap* e la sua evoluzione nel tempo secondo la metodologia definita dalla normativa.

Infine, il Gruppo pubblica annualmente all'interno della rendicontazione di sostenibilità, indicatori specifici relativi al *paygap*.

## 6 GOVERNO IN MATERIA DI DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION

### 6.1 Chief People & Culture Officer

La persona che ricopre il ruolo di Chief People & Culture Officer:

- individua gli obiettivi e la strategia per il loro raggiungimento definendo, di volta in volta, le diverse modalità attuative e verifica che l'impegno delle singole strutture del Gruppo sia adeguato e coerente ai presenti Principi;
- adegua e comunica periodicamente i parametri di riferimento relativi agli "Impegni sull'equità di genere" per le Divisioni/Aree di Governo. Informa Banche e Società estere relativamente ai criteri utilizzati da Capogruppo per il raggiungimento degli obiettivi;
- relaziona annualmente il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo e il Comitato Rischi e Sostenibilità sui risultati raggiunti.

## 6.2 *Responsabile Diversity, Equity & Inclusion*

La persona che ricopre il ruolo di Responsabile Diversity, Equity & Inclusion:

- propone obiettivi e indirizzi DE&I alla/al Chief People & Culture Officer;
- promuove e coordina l'attuazione degli obiettivi e indirizzi DE&I attraverso progetti e piani di lavoro all'interno del Gruppo;
- provvede al monitoraggio dei progressi del Gruppo in ambito DE&I;
- agisce come rappresentante sia verso l'interno sia verso l'esterno per promuovere i benefici della politica inclusiva.

## 6.3 *Tavolo DE&I*

Il Tavolo DE&I è composto da:

- Chief People & Culture Officer;
- Chief Sustainability Officer
- Responsabile Diversity, Equity & Inclusion;
- Responsabile People Management & Development;
- Responsabili HR delle Divisioni;
- Responsabile Group Reward & Performance.

Il Tavolo DE&I ha il compito di analizzare le risultanze del monitoraggio periodico sugli impegni di cui al capitolo "*Impegni sull'equità di genere*" e di impostare eventuali azioni correttive.

Ha inoltre il compito di valutare eventuali ulteriori parametri/indicatori per la misurazione in ambito DE&I.

Il Tavolo DE&I monitora annualmente il raggiungimento degli obiettivi DE&I che le Banche della Divisione International Banks assumono annualmente sulla base dei Principi in materia di Diversity, Equity & Inclusion recepiti localmente, mediante l'analisi del report annuale presentato da ogni banca al proprio organo amministrativo.

Si prevede anche la partecipazione su invito di ulteriori strutture sulla base di necessità di approfondimento specifico o a fronte di evidenze emerse dal monitoraggio.

## 7 MONITORAGGIO

Per assicurare un allineamento tra quanto si realizza concretamente e questi Principi, nonché per verificare l'efficacia delle azioni intraprese, vengono costantemente raccolti e monitorati alcuni indicatori significativi.

Questi indicatori sono misurabili sia in termini quantitativi, sia qualitativi provenienti da Survey di clima o attività di ascolto di vario genere.

I principali indicatori quantitativi oggetto di raccolta e monitoraggio sono:

1. indicatori sull'equilibrio di genere (negli organici, nei diversi flussi di entrata/uscita, nei bacini per prima nomina a responsabile e nei bacini per promozione a dirigente, nella mobilità tra strutture, nell'accesso a progetti di sviluppo e formazione, ecc);
2. indicatori sulle generazioni (presenza di persone appartenenti a età e generazioni diverse);

3. indicatori su *pay gap* (differenza retributiva uomo/donna calcolata secondo standard internazionali).

Il monitoraggio avviene ai vari livelli organizzativi e può comprendere tutte le elaborazioni via via necessarie al fine di disporre di una rappresentazione fedele e completa della situazione e/o per avviare interventi specifici.

Il monitoraggio avente ad oggetto il capitolo “*Impegni sull’equità di genere*” viene svolto con frequenza trimestrale ed è sottoposto al Tavolo DE&I per la condivisione dello stato di avanzamento e per l’impostazione di eventuali iniziative correttive.

## 8 SEGNALAZIONI

I comportamenti, il linguaggio e, in generale, l’inosservanza dei Principi hanno impatti sul clima generale dell’ambiente di lavoro e, quindi, sulla motivazione, la fiducia, il morale e la salute delle persone con conseguenze sulle prestazioni lavorative e sulla reputazione del Gruppo.

Per questo i comportamenti inappropriati devono essere segnalati avendo consapevolezza che il Gruppo protegge e sostiene eventuali vittime e/o testimoni.

I canali di segnalazione sono:

- invio di una mail alla casella di posta elettronica [codice.etico@intesasanpaolo.com](mailto:codice.etico@intesasanpaolo.com)
- inoltro a mezzo posta all’indirizzo: Intesa Sanpaolo - Codice Etico, Piazza S. Carlo, 156 - 10121 Torino (TO)

Intesa Sanpaolo garantisce chi effettua segnalazioni da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la massima riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge.

Per quanto riguarda il processo di segnalazione, esso è disciplinato dalla Guida di Processo Sistema Integrato dei Controlli Interni – Sistema Interno di Segnalazione delle Violazioni – Segnalazioni inosservanze Codice Etico.

I comportamenti non consentiti elencati al paragrafo *Comportamenti – Comportamenti generali attesi* costituiscono violazione al Codice Interno di Comportamento. A fronte di inosservanze, Intesa Sanpaolo adotterà i conseguenti provvedimenti.

Qualora i comportamenti in contrasto con i Principi non costituiscano violazione di specifiche normative di legge, contrattuali o regolamentari o del Codice Interno di Comportamento, Intesa Sanpaolo adotterà provvedimenti ispirati a un approccio costruttivo per rafforzare la sensibilità e l’attenzione di tutte le persone al rispetto dei valori e dei principi qui affermati, anche tramite iniziative di ascolto, confronto e formazione.

## 9 DEFINIZIONI

**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.

*Definizione da letteratura*

**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 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 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 sopra).

*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.

*Definizione da letteratura*

**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.

*Definizione da letteratura*

**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.

*Definizione da letteratura*

**LGBTQ+:** acronimo di origine anglosassone che comprende le parole lesbica, gay, bisessuale, transgender e queer. A volte lo si trova declinato con l'aggiunta di alcune lettere oppure del segno + per indicare ulteriori espressioni di identità di genere e di orientamento affettivo-sessuale. Nel presente documento si è scelta la formula LGBTQ+, riferendosi comunque a qualsiasi tipo di identità e orientamento affettivo e sessuale. L'acronimo trova consenso a livello internazionale e italiano ed è utilizzato dalle organizzazioni della società civile e nel lessico delle istituzioni europee.

*Definizione da letteratura*

**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, 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 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*