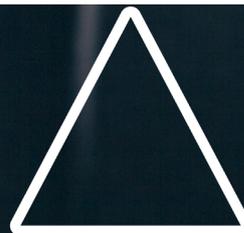




Giovanna R. Stumpo



Giusta causa di licenziamento per frasi offensive a sfondo sessuale in ambiente di lavoro



Cassazione Civ. sez. lav. 09/03/2023 n.7029 - Frasi offensive a sfondo sessuale nei confronti di una collega e sussistenza dell'ipotesi di giusta causa di licenziamento

“Il concetto di “giusta causa” di licenziamento costituisce una clausola generale che deve essere concretizzata dall’interprete, operazione nella quale deve essere considerata anche l’esigenza di riservatezza e di rispetto dei dati sensibili della persona, tra cui quelli relativi all’orientamento sessuale” (fattispecie in cui il lavoratore sanzionato aveva fatto alcuni apprezzamenti offensivi sull’orientamento sessuale di una Collega alla presenza di alcuni clienti).



Analisi e commento della massima Cass. Civ. Lav. 9 Marzo 2023 n. 7029 in raccordo con la PDR 125:2022 (Parità di genere) e la norma UNI ISO 30415:2021 (Diversità e inclusione)



1. Iter giudiziale e breve ricostruzione (in fatto e diritto)

La sentenza di cui alla massima è frutto del ricorso in Cassazione presentato dall'autista M contro la Spa TPER di cui era dipendente.

Il lavoratore impugnava davanti alla Corte di Cassazione Lavoro la sentenza della Corte d'Appello di Bologna del 2020; che, in parziale riforma della sentenza di I° grado, pur riconoscendo l'illegittimità del licenziamento comminatogli, dichiarava risolto il rapporto di lavoro alla data di recesso datoriale, condannando la Spa TPER al pagamento a favore del lavoratore di un importo pari a 20 mensilità dell'ultima retribuzione, oltre accessori.

Il ricorso del lavoratore in Cassazione di cui alla massima in esame, è incentrato sulla valuta-

zione della sanzione espulsiva ritenuta sproporzionata dall'autista rispetto all'entità di 2 addebiti contestatigli in riferimento a 2 episodi di condotte "inurbane" come ritenute in grado di Appello.

"Inurbano" significato

In netto e spiacevole contrasto con la cortesia ed il riguardo che normalmente regolano i contatti umani ed i rapporti sociali. Privo di gentilezza e di cortesia. E' sinonimo di maleducato, scortese, villano.

Fonte: Vocabolario della lingua italiana Nuovo Zanichelli

1.1. Gli addebiti contestati al dipendente

Il primo addebito contestato all'autista riguardava il fatto di avere tenuto un comportamento gravemente lesivo del Codice etico aziendale e delle regole della civile convivenza avendo il lavoratore M pronunciato frasi sconvenienti ed offensive ad alta voce, alla presenza di diversi utenti nei confronti di una Collega; tale addebito traendo origine da un esposto presentato da quest'ultima alla Spa TPER.

Nell'esposto si riferiva che il lavoratore M, avendo appreso che la Collega in questione aveva partorito 2 gemelli, aveva iniziato a farle domande, dicendole in forma dialettale: "ma perché sei uscita incinta pure tu?" ed ulteriormente incalzandola "ma perché non sei lesbica tu?" e quindi con fare irrisorio "e come sei uscita incinta?" ed altre frasi.

L'episodio era avvenuto alla fermata di un autobus dove la Collega era in attesa di prendere servizio come autista ed alla presenza di altre persone; mentre sia il lavoratore M che la sua interlocutrice erano in divisa.

Entrambi risultavano quindi riconoscibili come dipendenti della Società TPER.

L'esponente aveva evidenziato **il fastidio ed il disagio** che tale conversazione le aveva procurato, rivendicando **il rispetto della propria vita privata**.

Con lettera di opinamento, la Spa TPER aveva ritenuto che con l'addebito della donna veniva in rilievo la "**condotta inurbana**" del lavoratore M per i suoi apprezzamenti sulla sfera sessuale della Collega. Condotta comunque meno grave di altra concernente il secondo addebito mosso sempre nei confronti del lavoratore M, di

aver tenuto un "**contegno inurbano scorretto verso il pubblico**" in virtù del fatto che sempre il dipendente aveva rivolto **espressioni offensive e minacciose** nei confronti del Presidente della Commissione di disciplina.

Entrambi gli addebiti erano stati ritenuti tra loro connessi dalla Spa TPER e giudicati di una gravità tale sia nel loro complesso che separatamente considerati, da comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, sia in relazione alla normativa generale, sia quanto all'art. 45 R.D. n.148/1931¹ punto 6 che prevede la destituzione di "**chi per azioni disonorevoli o immorali, ancorché non costituiscano reato o si tratti di cosa estranea al servizio, si renda indegno della pubblica stima**".

Ne conseguiva che il dipendente M veniva prima invitato a presentare giustificazioni, e poi destituito dalla Società.

2. Il ricorso in Cassazione Lavoro e le motivazioni di non accoglimento delle istanze del dipendente

Il lavoratore M presentava quindi ricorso in Cassazione lamentando la mancata applicazione della tutela reintegratoria del grado d'Appello; istanza che come si evince dalla massima in esame viene respinta dalla Suprema Corte competente; che diversamente condanna e ritiene non condivisibile il ragionamento del giudice del reclamo che aveva relegato l'episodio di cui al 1° addebito (pur pacifico dal punto di vista fattuale) "*all'ambito di una condotta "sostanzialmente inurbana*

1. I.e. Regio Decreto 8 gennaio 1931 n.148 (Coordinamento delle norme sulla disciplina giuridica dei rapporti collettivi del lavoro con quelle sul trattamento giuridico economico del personale delle ferrovie, tramvie e linee di navigazione interna in regime di concessione) pubblicato in GU 9 marzo 1931 n.56.

2. Art. 2119 (Recesso per giusta causa) c.c.: "Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente.

Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda".



Principi fondamentali Cost. richiamati in sentenza

Art. 2 Cost.

La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

Art. 3 Cost.

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

Art. 4 Cost.

La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.

Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

Art. 5 Cost.

La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.

Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori. Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro.

(per l'inopportunità degli apprezzamenti del M alla sfera sessuale di una Collega)" considerandolo tuttavia meno grave rispetto al "contegno inurbano o scorretto "verso il pubblico di cui al secondo addebito punito con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione a norma dell'art. 42 n. 2 Regolamento Allegato A9 R.D. n.148/1931".

Per la Cassazione lavoro infatti, **"per consolidata giurisprudenza la "giusta causa" di licenziamento ex art. 2119 c.c .²- posta a fondamento del provvedimento di destituzione, unitamente alla previsione regolamentare-integra una clausola generale, che richiede di essere concretizzata dall'interprete tramite valorizzazione dei fattori esterni relativi alla coscienza generale e dei principi tacitamente richiamati dalla norma"**.

Nel caso di specie - prosegue la Corte- **"la valutazione operata dal giudice di merito nel ricondurre a mero comportamento "inurbano" la condotta di M non è conforme ai valori presenti nella realtà sociale ed ai principi dell'ordinamento;** essa rimanda infatti, ad un comportamento contrario soltanto alle regole della buona educazione e degli aspetti formali del vivere civile, laddove il contenuto delle espressioni usate e le ulteriori circostanze di fatto nel quale il comportamento del dipendente deve essere contestualizzato si pongono in contrasto con valori ben più pregnanti, ormai radicati nella coscienza generale ed espressione di principi generali dell'ordinamento".

Costituisce infatti innegabile portato dell'evoluzione della società negli ultimi decenni l'acquisizione della consapevolezza del rispetto che merita qualunque scelta di orientamento sessuale e del fatto che essa attiene ad una sfera intima ed assolutamente riservata della persona. In questo senso, la pronuncia di Cassazione sottolinea ulteriormente che **"l'intrusione in tale sfera, effettuato peraltro con modalità di scherno e senza curarsi della**



presenza di terze persone, non può pertanto essere considerata secondo il “modesto” standard della violazione di regole formali di buona educazione utilizzato dal giudice del reclamo, ma deve essere valutata tenendo conto della centralità che nel disegno della Carta costituzionale assumono: i diritti inviolabili dell’uomo (art.2); il riconoscimento della pari dignità sociale “senza distinzione di sesso”, il pieno sviluppo della persona umana (art.3); il lavoro come ambito di applicazione della personalità dell’individuo (art. 4) oggetto di particolare tutela “in tutte le forme ed applicazioni” (art.35).

La pronuncia in esame sottolinea peraltro che **“tale generale impatto di tutela ha trovato puntuale specificazione nell’ordinamento attraverso la previsione di discipline antidiscriminatorie in vario modo intesa ad impedire o a reprimere forme di discriminazione legata al sesso”**. E si richiama in proposito al DLgs.11 aprile 2006 n.198³, il cui art. 26 comma 1 considera quali discriminazioni anche le molestie, ovvero **“quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo dell’effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degra-**

dante, umiliante o offensivo”.

La Corte prosegue precisando che “tale previsione risulta specificatamente rilevante nel caso in esame in quanto significativa della **volontà del legislatore ordinario di garantire una protezione specifica e differenziata-attraverso il meccanismo dell’assimilazione la fattispecie della discriminazione-alla posizione di chi si trovi a subire nell’ambito del rapporto di lavoro comportamenti indesiderati per ragioni connesse al sesso”**.

In fine, la Cassazione lavoro altresì sottolinea che **l’esigenza di riservatezza relativa ai dati sensibili della persona**, tra cui quelli relativi all’orientamento sessuale, è prevista dal DLgs. 30 giugno 2003 n.196⁴ ed anch’essa **“concorrere a delineare la scala valoriale di riferimento nella integrazione della norma elastica della “giusta causa” di licenziamento”**.

In base alle motivazioni sopra dette, definitivamente statuendo sul caso *de quo*, si sentenzia l’annullamento della decisione per il riesame della complessiva fattispecie quanto alla verifica della sussistenza della “giusta causa di licenziamento” alla luce della corretta scala valoriale di riferimento, come sopra ricostruita.

3. I.e. Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005 n. 246, pubblicato in GU 31 maggio 2006 n.125, SO n.132.

4. I.e. Codice in materia di protezione dei dati personali, pubblicato in GU 29 luglio 2003 n.174, SO n. 123.

3. Raccordo della sentenza con alcuni passaggi tratti dalle regole tecniche a tutela di parità di genere e diversità ed inclusione

La sentenza 9 marzo 2023 n.7029 è particolarmente degna di nota là ove la competente Cassazione – confermando come per giurisprudenza uniforme – la “natura elastica” dell’art. 2119 c.c. riferito alla “giusta causa di licenziamento” (così che questa è suscettibile di libera ed ampia interpretazione in base alla contestualizzazione del caso e visti e considerati anche i fattori esterni di riferimento rispetto ad una data fattispecie) non solo disconosce la mera connotazione “inurbana” della condotta dell’autista offensivo nei confronti della Collega, ma altresì iscrive tale comportamento oltremodo offensivo e denigratorio a considerazioni di più ampio spettro; tutte legate al riconoscimento che il nostro ordinamento tributa ai principi generali posti a tutela della dignità della persona anche in ambiente lavorativo, ed ai valori etici fondamentali dell’attuale realtà sociale.

Con le motivazioni esaminate in precedenza, la Cassazione inoltre legittima il mancato reintegro del lavoratore secondo quanto deciso da parte datoriale – i.e. la Spa TPER – avvallando la soluzione adottata dalla Società a tutela della dignità del lavoratore donna, ed inquadrando il comportamento di M in una forma di discriminazione legata al sesso ed in un comportamento non semplicemente offensivo (“inurbano”) ma bensì più gravemente molesto e non orientato al pieno rispetto della parità di genere in ambiente lavorativo. Oltretutto violativo della natura “sensibile” e riservata del dato riferito alla persona offesa, quanto al suo orientamento sessuale.

5. I.e. Linee Guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l’adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator – Indicatori chiave di prestazione) inerenti le politiche di parità di genere nelle organizzazioni. La finalità della UNI/Pdr n.125/2002, è quella di favorire la realizzazione di un sistema di gestione per la parità di genere, mediante la strutturazione e l’adozione di un insieme di indicatori prestazionali inerenti le politiche di parità di genere in ambiente lavorativo “con l’obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo” (cfr. Introduzione).

3.1. Collegamenti con la UNI Pdr 125:2022⁵

L’obiettivo della parità di genere formalizzato a livello giuridico nazionale dal Codice n.198/2006 e, prima ancora a livello sovranazionale dall’Agenda ONU 2030 e collegate linee guida europee, presuppone interventi radicali atti a superare gli stereotipi di genere, in riferimento al contesto anche lavorativo, per scardinare ogni possibile fonte di disuguaglianza.

In linea con queste finalità, come noto la UNI/Pdr n.125/2002 promuove l’adozione ed il perseguimento di un sistema di gestione per la parità come strumento utile a tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro. Richiamando l’importanza del rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza e caldeggiando l’adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale), la prassi di riferimento UNI **condanna ogni forma di molestia e gli stereotipi di genere (da intendersi come “insieme rigido di credenze condivise e trasmesse socialmente, su quelli che sono e devono essere i comportamenti, il ruolo, le occupazioni, i tratti, l’apparenza fisica di una persona, in relazione alla sua appartenenza di genere”)** sui luoghi di lavoro.

Tutto il sistema sotteso alla declinazione applicativa della UNI/Pdr n.125:2002 in ambiente lavorativo è perfettamente in linea con il pensiero interpretativo e con le motivazioni espresse dalla Cassazione lavoro nel caso analizzato; ed avvala altresì la correttezza dei ragionamenti posti dalla Spa TPER a giustificazione del mancato reintegro del lavoratore M..

In particolare la UNI/Pdr n.125:2002:

- **raccomanda il recepimento dei principi di gender equality, articolati sull’intero per-**

corso professionale e sulle fasi di vita delle lavoratrici, dal momento della selezione fino al pensionamento;

- **propende per un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni ed ogni forma di abuso** – fisico o verbale– e che proponga diversamente una cultura della diversità e dell'inclusione;
- **richiede che principi ed obiettivi di inclusione e parità (così come l'attenzione alla *gender diversity*) siano coerenti con la visione, le finalità ed i valori che caratterizzano l'ambiente di lavoro;**
- **raccomanda che i processi in ambito HR** (ed i diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di ogni risorsa in ambiente lavorativo) **siano basati sui principi di inclusione e sul rispetto delle diversità; con previsione**

di prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestia;

- **prescrive che la comunicazione sia organizzata in modo da promuovere l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio atto a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;**
- **presuppone il ricorso a corsi di formazione e ad altre attività di sensibilizzazione del personale** per focalizzare sui principi etici, sui temi e sulle modalità operative adottati in ambiente lavorativo, **a garanzia dell'efficacia della politica per la parità di genere;**
- **richiede di definire modalità di raccolta, gestione e documentazione di situazioni non conformi/quanto ad incidenti rispetto ai temi della parità di genere o alle politiche,**

Box 1 Par. 6.3.2.6 UNI Pdr 125:2022 (Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro)

"In relazione alle proprie politiche e risorse, l'Organizzazione deve dare piena attuazione alle previsioni di legge e agli accordi collettivi, sottoscritti dalle organizzazioni imprenditoriali cui aderisce, in materia di contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro.

In particolare, l'Organizzazione deve:

- **individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro;**
- **preparare un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro;**
- **prevedere una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma;**
- **prevedere una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano;**
- **pianificare e attuare delle verifiche (survey) presso i/le dipendenti, indagando se hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo, che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto);**
- **valutare gli ambienti di lavoro anche da questo punto di vista;**
- **prevedere una valutazione dei rischi e analisi eventi avversi segnalati;**
- **assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale".**

con evidenza delle azioni attuate per risolvere le cause degli accadimenti; e ciò anche in presenza di incidenti o segnalazioni di violenze o sopraffazioni.

Uno specifico passaggio della Uni:Pdr n.125:2022 è peraltro oltremodo allineato sia alla condanna delle frasi oltremodo offensive ed a sfondo sessuale, sia all'incentivazione di condotte datoriali volte a reprimere ogni possibile forma di molestia in ambiente lavorativo (**vedi box 1**).

3.2. Collegamenti con la norma UNI ISO 30415:2021⁶

Pertinente agli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda ONU 2030 n. 5 - Parità di genere, n. 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica, n. 9 - Industria, innovazione ed infrastrutture e n. 10 - Riduzione delle disuguaglianze, ed allineata ai principi dei diritti umani sul lavoro, la norma UNI ISO 30415:2021 esprime i prerequisiti per integrare la D&I in ambiente lavorativo; indicando obiettivi, azioni, approcci e misure, utili alla valorizzazione della diversità, alla promozione dello sviluppo di un posto di lavoro inclusivo, al rispetto ed al riconoscimento delle idee e del contributo di tutte le parti interessate rilevanti. **Prerequisiti fondamentali della D&I, a norma UNI ISO 30415 sono infatti: l'impegno nel riconoscere e valorizzare le diversità, la promozione del ricorso a sistemi, politiche, pratiche ed operazioni di governance inclusivi; l'agire in modo etico e socialmente responsabile, promuovendo l'impegno produttivo ed il lavoro dignitoso per tutti; il lavorare in modo inclusivo, consentendo un posto di lavoro accessibile e rispettoso, e che favorisca l'inclusione ed il senso di appartenenza; il comunicare in modo inclusivo ed aperto ad una diversità di stakeholder;** la propensione a sostenere e difendere D&I anche mediante la promozione di apposite pratiche organizzative e nelle relazioni con parti interessate esterne.

In allineamento a quanto sopra, la UNI ISO 30415:2021 richiede di individuare principi ed obiettivi di D&I, da integrarsi con missione, visione e valori oltrechè nelle politiche, nei processi e nelle pratiche interne all'ambiente lavorativo; **con adozione di una vera e propria "cultura dell'inclusione" da applicarsi all'intero "ciclo di vita" del processo di gestione delle risorse umane ed all'organizzazione dei suoi principali processi interni.** Alcune definizioni della UNI ISO 30415:2021 aiutano nella comprensione e nello sviluppo della "cultura inclusiva" (**vedi box 2**), e ciò, anche in sintonia con la sentenza esaminata, che nella sua parte conclusiva condanna il comportamento molesto subito dalla lavoratrice a causa dell'autista M, non solo perché discriminatorio ma anche in quanto totalmente insensibile al rispetto della sfera personale riservata e sensibile della Collega, in riferimento al suo specifico orientamento sessuale.

L'efficacia applicativa della "cultura inclusiva" si esprime a norma UNI ISO 30415:2021 attraverso la capacità di fare in modo che tutti i comportamenti delle persone interne siano allineate alla componente valoriale della D&I dell'Organizzazione. Alle responsabilità organizzative per la D&I si aggiungono quindi le "responsabilità individuali" per i comportamenti inclusivi nell'ambito del rapporto di lavoro (i.e. cit. testuale punto 5.5.: ***"Ognuno ha la responsabilità di: trattare con rispetto e imparzialità colleghi, clienti, fornitori e altri stakeholder; soddisfare le aspettative in materia di principi e obiettivi di D&I; comportarsi in modo inclusivo, promuovendo attivamente l'inclusione, la fiducia ed un senso di appartenenza; esprimere preoccupazioni e contrastare comportamenti inappropriati"***). (riproduzione riservata).

6. I.e. Gestione delle risorse umane - Diversità ed inclusione. esistenti nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo" (cfr. Introduzione).



Box 2 Definizioni UNI ISO 30415 (estratto)

D I V E R S I T Y



Diversità

Caratteristiche di differenze e similarità tra persone, che influenzano identità e prospettive che le persone apportano quando interagiscono sul lavoro. Le dimensioni della diversità comprendono caratteristiche demografiche, altre caratteristiche personali della forza lavoro (ad es. età, disabilità, sesso, orientamento sessuale, genere/identità di genere, razza, colore, nazionalità, origine etnica o nazionale, religione o credenza) nonché caratteristiche legate al contesto socio-economico. – omissis–



Inclusione/inclusività

Pratica di includere tutti gli stakeholder nei contesti organizzativi. L'inclusione può coinvolgere stakeholder di diversi gruppi che sono accettati, accolti e messi in condizioni di "avere una voce" e sviluppare un senso di appartenenza. –omissis–

Cultura dell'inclusione

Valori, credenze e pratiche che influenzano condotta e comportamenti di persone e Organizzazioni mediante l'inclusione, la valorizzazione di prospettive e contributi della più ampia gamma di stakeholder.

Organizzazione inclusiva

Organizzazione che consente un accesso imparziale ed equo a lavori, carriere, opportunità di apprendimento e sviluppo e, attraverso i suoi rapporti con la propria forza lavoro e con altri stakeholder, promuove un senso di connessione e rispetto reciproco. –omissis–



Comportamento inclusivi

Condotta che promuove l'inclusione. Le Organizzazioni possono creare condizioni che incoraggiano un comportamento inclusivo. Del pari, gli individui all'interno di un'Organizzazione dimostrano un comportamento inclusivo quando permettono a tutti di "avere una voce", accettando e valorizzando punti di vista e contributi di ogni stakeholder.

Equità

Principio secondo cui le politiche, i processi e le pratiche dovrebbero essere applicati in modo imparziale ed in base al riconoscimento delle esigenze individuali.

Imparzialità

Principio secondo cui ognuno dovrebbe essere soggetto a procedure eque e, per quanto possibile, prive di pregiudizio sistematico.



Lavoro dignitoso

Lavoro svolto in condizioni di libertà, equità, sicurezza e dignità umana.

Pregiudizio

Tendenza, inclinazione o opinione preconcepita o non ragionata che impedisce il giudizio imparziale. Il pregiudizio può essere inconscio, conscio o sistematico.



Voce (“avere una voce”)

Modo in cui le persone comunicano le loro opinioni ed influenzano le questioni che li riguardano. La voce: i) può includere opinioni della forza lavoro su questioni occupazionali ed organizzative, il che può permettere alle persone di partecipare ed essere coinvolte nell'influenzare il processo decisionale organizzativo; ii) può es-

sere manifestata attraverso meccanismi formali ed informali, tra cui indagini sul coinvolgimento, gruppi di dipendenti, consultazioni e trattative con rappresentanti della forza lavoro, sindacati o comitati aziendali ove esistenti; iii) può includere comunicazioni da parte di clienti, persone nella catena di fornitura e altri stakeholder esterni, esprimendo aspettative e preoccupazioni.