



Atlantia

Codice di Condotta
per la prevenzione
delle discriminazioni
e la tutela della dignità
delle donne e degli uomini
del Gruppo



Codice di condotta per la prevenzione delle discriminazioni e la tutela della dignità delle donne e degli uomini del Gruppo

Sommario

Preambolo	2
Principi e finalità	2
Ambito di applicazione	3
Definizioni	3
1. Discriminazioni	3
2. Molestie	4
Responsabilità	5
Procedura per la trattazione dei casi di discriminazione e dei casi di molestia	5
Responsabilità disciplinare	6
Informazione e formazione	6
In sintesi	7

Preambolo

Il Gruppo Atlantia, così come previsto nel Codice Etico di Gruppo, intende mantenere al proprio interno le migliori condizioni di benessere nel lavoro, assicurando un ambiente di lavoro ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona.

Il Gruppo, in quanto aderente al Global Compact⁽¹⁾ e richiamando i principi costituzionalmente sanciti di parità tra uomini e donne, la normativa comunitaria sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro e la normativa nazionale in materia⁽²⁾, adotta il presente Codice di Condotta (di seguito Codice).

Principi e finalità

1. Tutti i dipendenti del Gruppo hanno diritto a essere trattati con pari dignità e rispetto.
2. Il Gruppo intende garantire e assicurare un ambiente di lavoro ispirato alla tutela della dignità e dell'inviolabilità della persona e a principi di rispetto e correttezza nei rapporti interpersonali. Il Gruppo non tollera alcuna forma di discriminazione o di molestia.
3. Il presente Codice ha la finalità di informare i lavoratori del Gruppo dei loro diritti e dei loro obblighi in merito alla prevenzione e alla rimozione di ogni comportamento discriminatorio e al mantenimento di un clima di lavoro che assicuri il rispetto della dignità di ciascuno/a.
4. Il presente Codice ha altresì la finalità di prevenire ogni atto discriminatorio, garantendo a ogni lavoratore uguali condizioni senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro.

(1) Il Gruppo Atlantia ha aderito al Global Compact nel giugno 2015.

(2) In particolare si fa riferimento alla vigente normativa: il D. Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246”, la Direttiva 2006/54/CE, la Direttiva 2000/78/CE e i contratti collettivi nazionali, ove applicabili.



Ambito di applicazione

Il presente Codice è emanato da Atlantia S.p.A. e si applica a tutte le Società da questa controllate.

Il Codice si applica a tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, qualunque sia la tipologia di rapporto instaurato e il ruolo ricoperto.

Il Codice trova altresì applicazione anche alle persone che svolgono la loro attività lavorativa nell'ambito del Gruppo in forza di rapporti contrattuali di consulenza, di appalto ovvero di collaborazione a qualsiasi titolo.

I principi contenuti nel presente Codice si applicano per tutti gli aspetti concernenti il rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo il processo di selezione, la fase di assunzione, la crescita professionale, il compenso etc.; tali aspetti sono basati sul merito e sul rendimento e non possono essere influenzati da fattori quali per esempio la razza, l'etnia, l'orientamento sessuale, l'orientamento politico, etc.

Il Codice di Condotta dovrà essere reso noto ai nuovi assunti in fase di instaurazione del rapporto di lavoro.

Definizioni

1. Discriminazioni

Così come definito nel Codice Etico, il Gruppo Atlantia non ammette alcuna forma di discriminazione e garantisce pari opportunità ed eguale dignità e imparzialità di trattamento per tutti i soggetti.

Ai sensi della normativa nazionale, per principio di parità di trattamento in ambito occupazionale e lavorativo si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite:

- a) discriminazione diretta quando, per religione, per convinzioni personali, per disabilità, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;
- b) discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone diversamente abili, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone⁽³⁾.

Tutti i lavoratori devono essere trattati esclusivamente in base alle loro capacità e competenze professionali, è proibita ogni forma di discriminazione.

(3) Ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. 216/2003 "Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro".



2. Molestie

Nel luogo di lavoro sono considerate discriminazioni anche le molestie, intese come reiterate e persistenti condotte ostili, con finalità persecutorie, suscettibili di violare la dignità della persona e di creare un clima intimidatorio, degradante, umiliante, ostile od offensivo.

È considerata molestia anche ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci molestie o vi si opponga. Ai fini di tale Codice, si intende per luogo di lavoro sia i luoghi in cui si compie l'attività lavorativa abituale sia i luoghi comunque collegati all'attività di lavoro (conferenze, viaggi di lavoro, attività sociali connesse all'ambito lavorativo...).

In particolare, per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale in ambito lavorativo e che arrechi offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce⁽⁴⁾.

A mero titolo esemplificativo, ma non esaustivo, sono considerate molestie sessuali e per tale ragione inappropriate:

- ogni atto o comportamento a connotazione sessuale, anche sotto forma di intimidazioni, ancora più grave se da parte di superiori, anche se non direttamente sovraordinati nella scala gerarchica, o di persone che comunque possano influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro;
- attenzioni a connotazione sessuale o richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali;
- il ricorso a contatti fisici indesiderati, impropri o sconvenienti e/o l'utilizzo esplicito di frasi o comunicazioni scritte o anche atteggiamenti a connotazione sessuale, che risultino indesiderati e quindi offensivi da chi ne è oggetto.

(4) Ai sensi dell'art. 26, comma 2 del D. Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246" e ai sensi della Raccomandazione 92/131/CEE del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.



Responsabilità

Procedura per la trattazione dei casi di discriminazione e dei casi di molestia

Come Dipendente / Collaboratore del Gruppo Atlantia assicuro:

- il mantenimento di un ambiente di lavoro libero da comportamenti intimidatori, ostili, umilianti e che incidano negativamente anche sull'organizzazione e sull'immagine del Gruppo;
- il rispetto dei principi contenuti nel presente Codice;
- lo sviluppo di un ambiente di lavoro sicuro, ispirato a principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti interpersonali e in cui donne e uomini rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona;
- la tempestiva comunicazione all'Ethics Officer di ogni situazione discriminatoria e/o che possa essere configurabile quale molestia e/o ogni situazione di sua conoscenza di comportamenti volti a creare un ambiente di lavoro ostile, degradante e / o umiliante.

Come Responsabile di struttura assicuro:

- il rispetto del presente Codice e la conseguente promozione e diffusione dei principi in esso contenuti;
- la prevenzione di ogni comportamento discriminatorio nel contesto lavorativo;
- nel caso in cui si verifichino comportamenti discriminatori e/o molestie, l'assunzione di misure ritenute più idonee sotto il profilo organizzativo e gestionale a tutela della persona vittima, avendo particolare attenzione al ripristino di un ambiente di lavoro favorevole alle corrette relazioni interpersonali;
- il supporto necessario alla persona che si senta vittima di comportamenti discriminatori, rispondendo prontamente e con sensibilità a qualsiasi segnalazione.

Così come previsto nella procedura Segnalazioni all'Ethics Officer, i lavoratori del Gruppo possono inviare segnalazioni di possibili violazioni, comportamenti, pratiche non conformi a quanto stabilito nel Codice Etico di Gruppo.

I lavoratori che si sentano oggetto di molestie o discriminazioni sono invitati a interessare senza alcun indugio la competente struttura di Risorse Umane, nonché a segnalare l'accaduto all'Ethics Officer. Coloro che invece abbiano assistito a un comportamento discriminatorio e/o configurabile quale molestia, devono immediatamente segnalarlo ai medesimi canali.

Per i comportamenti che si ritiene possano avere rilievo sul piano penale, il Gruppo sollecita ogni persona, che si ritenga vittima di tali comportamenti, a rivolgersi senza alcun indugio alle competenti Autorità.

È fatta naturalmente salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale o la facoltà di rivolgersi ad altre strutture di tutela.

Responsabilità disciplinare

Costituisce illecito disciplinare il compimento di atti discriminatori e molestie sul luogo di lavoro.
Costituisce altresì illecito disciplinare il compiere atti di ritorsione contro chi denuncia una discriminazione e/o una molestia o intenda rendere o rende testimonianza.
Le sanzioni verranno comminate in proporzione alla gravità dell'atto e in funzione della tutela della vittima, a prescindere dalla posizione ricoperta dalla persona coinvolta⁽⁵⁾.

Informazione e formazione

Il Gruppo Atlantia si impegna a dare massima diffusione al presente Codice, anche mediante l'esposizione dello stesso nei luoghi di lavoro, e a pubblicarlo sulla intranet aziendale di ciascuna Società del Gruppo.
Il Gruppo Atlantia si impegna altresì ad attuare corsi di formazione rivolti ai lavoratori a tutti i livelli dell'organizzazione e iniziative di sensibilizzazione in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni e molestie e di sviluppare un ambiente di lavoro sicuro e ispirato a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.

(5) Il procedimento disciplinare, relativo a fatti e circostanze previsti dal presente Codice come atti di discriminazione e molestie, è condotto ai sensi di quanto previsto dal CCNL di riferimento.

In sintesi

Cosa è lecito?

- Complimenti occasionali che siano accettabili e appropriati.
- Ogni rapporto / scambio interpersonale accettato e corrisposto.
- Ogni relazione sul luogo di lavoro che sia improntata al rispetto e al consenso.

Cosa non è lecito?

- Offese, calunnie, intimidazioni, diffusione di notizie di natura personale o ogni altra azione di discredito.
- Discriminazioni basate sull'età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e ogni altra condizione che possa generare disparità.
- Richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite o ritenute offensive da chi ne è oggetto.
- Proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o evidente non gradimento.

Nel dubbio, chiedetevi...

- sto osservando i valori di integrità, onestà e rispetto per le persone?
- quello che sto facendo è in linea con il Codice di Condotta e il Codice Etico di Gruppo?
- è legale e sono autorizzato a farlo?



Chiedete consiglio al vostro superiore
e/o alla direzione risorse umane di competenza

Atlantia S.p.A.
Via A. Nibby, 20
I - 00161 Roma
Tel. +39 06 4417 2652
www.atlantia.it