

<b>ATLANTE</b>	<b>SISTEMA DI GESTIONE DIVERSITA' ED INCLUSIONE</b>	<b>File: CC D&amp;I</b>
		Rev. 0 del 10.06.22
ISO 30415	<b>CODICE CONDOTTA D&amp;I</b>	Pag. 1 di 9

# ATLANTE

**CODICE DI CONDOTTA D&I**

Ed.	Data	Rev.	Data	Oggetto	Redatto	Verificato	Approvato
0	10/06/2022	0	10/06/2022	Edizione N°0	Consulente	TVB	DA
Copia Controllata				X	Distribuita a Tutta l'organizzazione		
Copia Non Controllata							

	<b>SISTEMA DI GESTIONE DIVERSITA' ED INCLUSIONE</b>	<b>File: CC D&amp;I</b>
		Rev. 0 del 10.06.22
ISO 30415	<b>CODICE DI CONDOTTA D&amp;I</b>	Pag. 2 di 9

## Sommario

INTRODUZIONE .....	3
Principi .....	3
Ambito di applicazione e responsabilità.....	4
Definizioni.....	4
Formazione e informazione .....	6
Responsabile D&I .....	7
Riservatezza .....	7
Procedura di segnalazione .....	8
Procedura informale .....	8
Procedura formale .....	8
Monitoraggio.....	9

	<b>SISTEMA DI GESTIONE DIVERSITA' ED INCLUSIONE</b>	File: CC D&I
		Rev. 0 del 10.06.22
ISO 30415	<b>CODICE DI CONDOTTA D&amp;I</b>	Pag. 3 di 9

## INTRODUZIONE

Lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo richiede un impegno costante nei confronti della diversità e dell'inclusione (D&I) per affrontare le disuguaglianze nei sistemi, nelle politiche, nei processi e nelle pratiche organizzative, nonché i pregiudizi e i comportamenti consci e inconsci delle persone.

Promuovere una cultura organizzativa diversificata e inclusiva può consentire agli individui e ai team di prosperare e dare il meglio di sé in condizioni che permettono una collaborazione e una partecipazione efficaci. Costruire organizzazioni più eque, inclusive e socialmente responsabili può aiutare le persone, a prescindere dall'identità, dal background o dalle circostanze, ad accedere al lavoro e a sviluppare conoscenze, competenze e abilità fondamentali per il loro sviluppo e benessere personale.

## Principi

Atlante si impegna a contrastare ogni forma di discriminazione connessa a comportamenti molesti e lesivi della dignità personale nei luoghi di lavoro e a garantire il diritto a ciascun/a dipendente ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto.

La Direzione ha il dovere di prevenire:

- il verificarsi di comportamenti molesti ai sensi del presente Codice, favorendo il diffondersi di corrette relazioni interpersonali tra i/le dipendenti;
- il verificarsi di condizioni di rischio per l'integrità psicofisica e la personalità morale dei lavoratori (mobbing e stress lavoro-correlato), ricomprendendo tali fattispecie nella valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici e dei lavoratori.

Tutti i dipendenti:

- hanno il dovere di contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità e la libertà personale;
- hanno il diritto di denunciare ogni forma di discriminazione idonea ad offendere e a compromettere la loro integrità fisica, psichica e la loro personalità morale.

Atlante tutela le persone vittime di molestie sessuali e morali e agisce contro eventuali ritorsioni operate nei confronti del/della denunciante degli altri soggetti coinvolti nelle singole vicende denunciate, e vigila sull'effettiva cessazione dei comportamenti molesti.

Le discriminazioni, le molestie (sessuali o psicologiche) verso un/una collega, un/una superiore/a, un/una tirocinante, un/una collaboratore/trice costituiscono una violazione del presente codice e dei doveri di comportamento nel luogo di lavoro.

	<b>SISTEMA DI GESTIONE DIVERSITA' ED INCLUSIONE</b>	File: CC D&I
		Rev. 0 del 10.06.22
ISO 30415	<b>CODICE DI CONDOTTA D&amp;I</b>	Pag. 4 di 9

## Ambito di applicazione e responsabilità

Il presente documento si applica a tutti/e i/le dipendenti, qualunque sia la tipologia di rapporto instaurato, nonché alle persone che svolgono la loro attività lavorativa in forza di rapporti contrattuali di consulenza, di appalto, ovvero di collaborazione a qualsiasi titolo; sono equiparati ai dipendenti i tirocinanti e i collaboratori.

A salvaguardia dei diritti fondamentali dei dipendenti si applica il presente documento, ai sensi della legislazione vigente, anche nei confronti degli utenti esterni che con comportamenti molesti, anche di tipo sessuale, offendano a qualunque titolo la dignità di lavoratori o lavoratrici.

Alla Direzione aziendale è affidato il compito di vigilare sul rispetto delle norme del Codice di Condotta da parte dei Responsabili di settore, i quali promuovono la diffusione e vigilano sull'osservanza del presente documento, e sono tenuti a sostenere la persona che voglia reagire ad una molestia sessuale o morale fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire previste.

I Responsabili, inoltre, sono tenuti a tutelare non solo le persone vittime di molestia sessuale o morale, ma anche quanti contribuiscano, grazie alla loro testimonianza, a scoprire e perseguire di tali comportamenti offensivi.

Verranno punite ai sensi del presente Codice anche eventuali ritorsioni contro testimoni e altre persone coinvolte nella procedura di individuazione dei responsabili, ricordando che le violazioni al presente documento costituiscono illecito disciplinare ai sensi dei CCNL applicati.

## Definizioni

### Discriminazione

Costituisce discriminazione:

- 1) la discriminazione diretta, ovvero qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto, comportamento, ordine di porre in essere un atto o un comportamento, sia attivo sia passivo sia omissivo, che produca un effetto pregiudizievole, discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del sesso, del credo religioso, degli orientamenti politici, delle inclinazioni personali e di qualunque altra caratteristica personale o, comunque, producendo un trattamento meno favorevole rispetto a quello di altra lavoratrice o altro lavoratore in condizione analoga;
- 2) la discriminazione indiretta, ovvero quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri, mettono o possono mettere le persone di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impegnati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; rientra nella discriminazione indiretta ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive o in affidamento, di assistenza ai familiari disabili, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

	<b>SISTEMA DI GESTIONE DIVERSITA' ED INCLUSIONE</b>	File: CC D&I
		Rev. 0 del 10.06.22
ISO 30415	<b>CODICE DI CONDOTTA D&amp;I</b>	Pag. 5 di 9

È considerata discriminazione multipla la molestia sessuale perpetrata nei confronti dei dipendenti in ragione all'appartenenza etnica, alla religione, alle convinzioni personali, politiche, all'handicap, all'età, all'orientamento sessuale, ecc...

### **Molestie sessuali**

La molestia sessuale consiste in ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità e la libertà di chi lo subisce e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

La caratteristica essenziale della molestia di tipo sessuale consiste in un atto indesiderato da parte di chi lo subisce e una pretesa da parte di chi lo attua: spetta al singolo individuo stabilire quale comportamento egli possa tollerare e quale sia da considerarsi offensivo; una semplice attenzione alla persona può diventare molestia quando si concretizza in un comportamento ritenuto, da chi è oggetto di tali attenzioni, palesemente offensivo, oppure indesiderato o ingiustificato.

Rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali, a titolo di esempio:

- 1) richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite o ritenute sconvenienti e offensive;
- 2) contatti fisici inopportuni o indesiderati, inoltre gesti o ammiccamenti provocatori alludenti al rapporto sessuale;
- 3) comunicazioni a doppio senso a carattere sessuale diffuse mediante lettere, e-mail, biglietti, telefonate, sms, o ogni altro mezzo;
- 4) apprezzamenti verbali sul corpo e commenti sulla sessualità o sull'orientamento sessuale ritenuti offensivi;
- 5) esposizione nei luoghi di lavoro, con qualunque mezzo e con qualunque modalità, di materiale pornografico;
- 6) promesse implicite o esplicite di agevolazioni, privilegi o avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
- 7) minacce, ricatti e ritorsioni subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidono direttamente o indirettamente sulla costituzione, sullo svolgimento o sull'estinzione del rapporto di lavoro e sulla progressione di carriera.

### **Molestie morali e mobbing**

Costituiscono molestia morale o mobbing quegli atti e comportamenti ostili, aggressivi o vessatori, posti in essere reiteratamente e sistematicamente, in costante progresso, con modalità persecutorie, nei confronti della lavoratrice o del lavoratore da chi si trova in posizione sopraordinata o sottordinata (mobbing verticale ascendente o discendente), ovvero da altri colleghi (mobbing orizzontale) e che, creando un clima intimidatorio, umiliante, degradante e offensivo, hanno lo scopo e l'effetto di violarne la dignità personale e di danneggiarne l'integrità psicofisica, anche emarginandola/lo dall'ambiente di lavoro.

La molestia morale o mobbing viene considerata come discriminazione ai sensi dell'art. 26, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246".

È considerata molestia morale o mobbing anche quella perpetrata nei confronti dei dipendenti in ragione dell'appartenenza etnica, alla religione, alle convinzioni personali e politiche, all'handicap, all'età, all'orientamento sessuale.

 <b>ATLANTE</b>	<b>SISTEMA DI GESTIONE DIVERSITA' ED INCLUSIONE</b>	File: CC D&I
		Rev. 0 del 10.06.22
ISO 30415	<b>CODICE DI CONDOTTA D&amp;I</b>	Pag. 6 di 9

Rientrano nella tipologia di molestia morale comportamenti quali:

- a) maltrattamenti verbali e offese personali, diffamazioni, insinuazioni, divulgazione di notizie riservate e ogni altra azione di discredito della persona;
- b) calunnia, diffamazione di un lavoratore o lavoratrice ovvero della sua famiglia;
- c) pressioni psicologiche, atteggiamenti aggressivi, ostili, umilianti o intimidatori, anche in forma velata o indiretta;
- d) esclusione o marginalizzazione immotivata dell'attività lavorativa, da iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale;
- e) diniego deliberato di informazioni riguardanti il lavoro o informazioni errate ovvero carenti;
- f) critiche immotivate e delegittimazione dell'immagine della lavoratrice o del lavoratore, anche di fronte a colleghi o a persone estranee all'Azienda;
- g) attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto, ovvero esorbitanti o eccessivi, finalizzati a demotivare la lavoratrice o il lavoratore, ovvero ad impedirne il raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- h) modalità di controllo eccessivo, ingiustificato, vessatorio sul comportamento e l'operatività del dipendente.

La denuncia di molestie sessuali o morali effettuata al solo scopo di denigrare, screditare o danneggiare qualcuno costituisce molestia ai sensi del presente Codice di Condotta e ad ogni conseguente effetto.

Possono costituire molestia morale (a titolo di esempio):

- a) danni all'immagine di sé: quali offese intimidazioni, calunnie, insulti, rimproveri inappropriati, diffusione di notizie riservate, insinuazione su problemi psicologici o fisici della persona, che inducono la stessa ad assentarsi ripetutamente, o ogni altra azione di svalutazione della persona e dei risultati conseguiti tali da rendere il soggetto bersaglio di critiche infondate, minando la sua autostima e rendendolo debole e vulnerabile;
- b) danni alla professionalità dell'individuo, quali minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, discriminazioni salariali, pregiudizio nella prospettiva di progressione di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di mansioni improprie, azioni che creano demotivazione o sfiducia nella persona, scoraggiando il proseguimento della sua attività;
- c) tentativi di emarginazione ed isolamento, quali cambiamento indesiderato delle mansioni o dei colleghi di lavoro con intento persecutorio, limitazioni della facoltà di espressione o eccessi di controllo.

## **Formazione e informazione**

Atlante, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti molesti ai sensi del presente Codice, predispone nell'ambito della programmazione in materia di formazione del personale appositi interventi formativi in materia di tutela della dignità e libertà della persona, della diversità ed inclusione e della parità di genere, a cui i dipendenti sono tenuti a partecipare.

Interventi di formazione specifici sono destinati ai Responsabili in considerazione delle specifiche funzioni e responsabilità che competono agli/alle stessi/e.

 <b>ATLANTE</b>	<b>SISTEMA DI GESTIONE DIVERSITA' ED INCLUSIONE</b>	File: CC D&I
		Rev. 0 del 10.06.22
ISO 30415	<b>CODICE DI CONDOTTA D&amp;I</b>	Pag. 7 di 9

Sarà cura di Atlante diffondere il documento a tutto il personale divulgandolo con ogni mezzo idoneo a tal fine.

Del Codice verrà data specifica informazione ai neoassunti al momento della costituzione del rapporto di lavoro.

## **Responsabile D&I**

È istituita la figura del Responsabile D&I dell'Azienda a cui è affidato il compito di svolgere attività di consulenza e assistenza a favore di coloro che a lui/lei si rivolgono lamentando comportamenti lesivi della loro dignità e libertà personale nell'ambiente di lavoro, di prestare assistenza alla soluzione sia informale che formale dei casi portati a sua conoscenza, e di proporre alla Direzione attività e programmi di prevenzione delle molestie sessuali e morali.

Il Responsabile D&I è nominato/a dal Direttore Generale, sentito il parere del TVB e del SPT.

Per la scelta è indetta una selezione rivolta a persone esterne all'Azienda, in possesso dei requisiti di esperienza, preparazione e competenza in materia.

Il Responsabile D&I dura in carica per tre anni e comunque fino alla nomina del successore, opera in piena autonomia e riservatezza, può accedere agli atti e ai documenti dell'Azienda e può avvalersi della collaborazione di diversi soggetti esperti, ovvero di consulenti esterni all'Azienda (come Psicologi, e simili) e di soggetti istituzionalmente tenuti alla tutela dei dipendenti per formulare il proprio giudizio sulla scorta di pareri qualificati, valutando gli interventi più opportuni al caso specifico.

L'Azienda si impegna a garantire al Responsabile D&I tutti i mezzi necessari per lo svolgimento dei compiti inerenti alla sua funzione.

Atlante comunicherà a tutto il personale il nome, il luogo, gli orari di reperibilità, nonché il recapito del Responsabile D&I.

Il Responsabile D&I, su richiesta della persona interessata, prende in carico il caso e informa il soggetto sulle modalità di affrontarlo, al fine di ottenere l'interruzione delle molestie.

Al fine di tutelare la persona molestata può richiedere ai responsabili dei soggetti interessati, o al superiore nel caso in cui l'autore sia il responsabile interessato, l'adozione di adeguate misure utili al ripristino di un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali.

Il Responsabile D&I non può adottare alcuna iniziativa in merito senza averne prima discusso con la parte lesa e senza averne ricevuto l'espresso consenso.

## **Riservatezza**

Ogni persona coinvolta nella soluzione dei casi è tenuta al riserbo su fatti e notizie di cui viene a conoscenza.

La diffusione di tali informazioni verrà considerata grave violazione dell'etica professionale e perseguibile ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e successive modificazioni e integrazioni, ivi comprese quelle previste dal decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, recante "Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)".

<b>ATLANTE</b>	<b>SISTEMA DI GESTIONE DIVERSITA' ED INCLUSIONE</b>	<b>File: CC D&amp;I</b>
		Rev. 0 del 10.06.22
ISO 30415	<b>CODICE DI CONDOTTA D&amp;I</b>	Pag. 8 di 9

## Procedura di segnalazione

Il/la dipendente che ritiene di essere vittima di molestie, può rivolgersi al responsabile D&I per esser assistito/a nelle procedure di seguito definite salvo e impregiudicato il diritto di esperire i rimedi giudiziari previsti dall'ordinamento.

Atlante porterà a conoscenza di tutto il personale le modalità per contattare il responsabile D&I. Le segnalazioni vanno effettuate con le seguenti modalità:

- a) procedura informale ed eventuale avvio di una procedura formale:
  - la segnalazione deve pervenire al Responsabile D&I;
  - il Responsabile D&I può svolgere le indagini più idonee per una valutazione oggettiva del caso;
  - definito il problema, può attivare proposte, soluzioni e indirizzare verso la procedura formale;
- b) procedura formale:
  - la segnalazione scritta va presentata al Responsabile di appartenenza dell'autore della presunta molestia o al Responsabile superiore nel caso in cui l'autore sia lo stesso responsabile di riferimento.

## Procedura informale

La persona che si sente molestata ha il diritto che venga chiarito in modo inequivocabile la propria posizione al fine di superare la situazione di disagio.

Nel caso in cui la situazione perduri o sia troppo imbarazzante affrontare il problema, permanendo la volontà di porre fine alla situazione, la persona soggetta a molestie può chiedere l'intervento Responsabile D&I.

Il Responsabile D&I, su richiesta della persona che si ritiene vittima di comportamenti molesti interviene sollecitamente e comunque non oltre i trenta giorni dalla conoscenza del fatto, nei modi ritenuti più idonei al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e di ripristinare un sereno ambiente di lavoro.

Tale intervento, nel pieno rispetto del principio di riservatezza, può avvenire con la collaborazione e il sostegno dell'Azienda ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", sentita la Direzione, sentiti il Medico Competente e la Gestione Risorse Umane, nonché, se del caso, altri soggetti interni o esterni in possesso di conoscenze specialistiche adeguate in relazione ai singoli casi.

Nessuna iniziativa in merito può esser assunta dal Responsabile D&I senza il preventivo espresso consenso della persona che ha denunciato i comportamenti molesti.

Nel corso della procedura informale la persona interessata può ritirare la propria segnalazione in ogni momento.

## Procedura formale

La procedura formale si esplica a partire dalla denuncia scritta del comportamento molesto da parte della persona interessata, che può avvalersi dell'assistenza del Responsabile D&I.

	<b>SISTEMA DI GESTIONE DIVERSITA' ED INCLUSIONE</b>	File: CC D&I
		Rev. 0 del 10.06.22
ISO 30415	<b>CODICE DI CONDOTTA D&amp;I</b>	Pag. 9 di 9

La segnalazione scritta va presentata al Responsabile di appartenenza dell'autore della presunta molestia o al Responsabile superiore nel caso in cui l'autore sia lo stesso responsabile.

Il responsabile competente, sentito il Responsabile D&I nel termine di dieci giorni trasmetterà gli atti all'Ufficio competente ai procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale.

Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

L'Azienda, nei casi di accertata responsabilità, assicura il rimborso delle spese sostenute dalle persone offese qualora la persona ritenga di agire in giudizio, con facoltà di rivalsa delle somme nei confronti del responsabile delle molestie; eventuali spese sostenute dall'accusato saranno rimesse dall'autore/autrice della denuncia.

In caso di accertata infondatezza della segnalazione, la procedura viene chiusa e, su richiesta dell'interessato/a, l'Azienda opera in modo da riabilitare il buon nome dell'accusato.

### **Monitoraggio**

Al fine di valutarne l'attività, entro il mese di gennaio di ogni anno il Responsabile D&I trasmette alla Direzione aziendale, alla Gestione Risorse Umane e al TVB e SPT, una relazione sull'attività svolta durante l'anno precedente, nella quale siano evidenziati, in particolare, il numero dei casi trattati distinti per casistica di molestia.