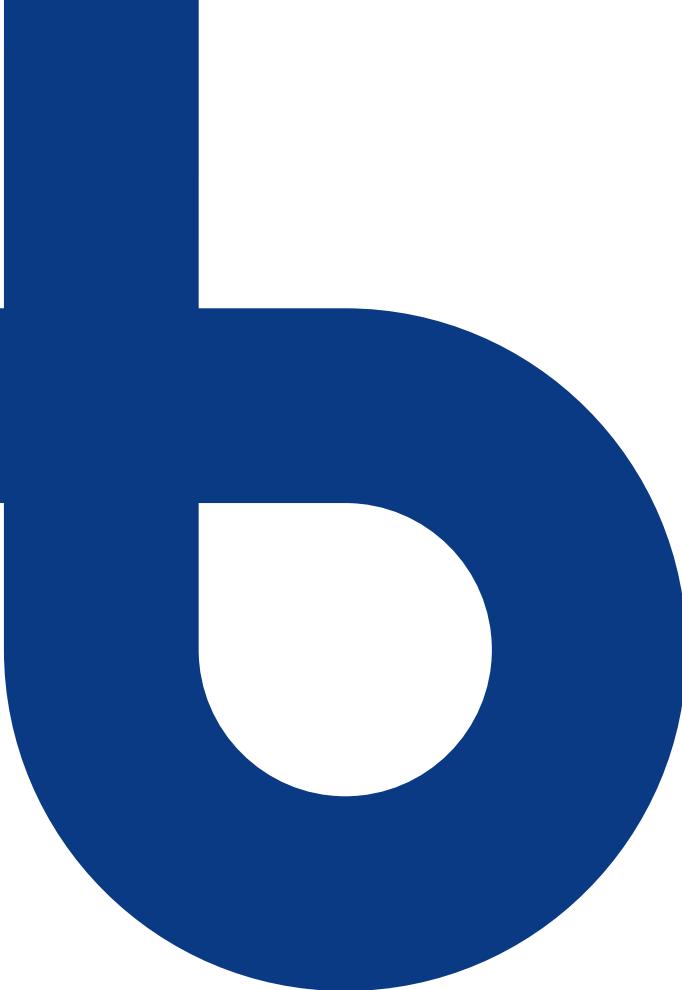


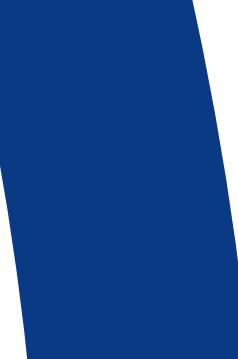
Decalogo antimolestie, antiviolenze e discriminazioni nei luoghi di lavoro

L'impegno del Gruppo Autostrade per l'Italia



**Autotrade per l'Italia
ha tra le proprie priorità quella
di garantire un ambiente
di lavoro ispirato alla tutela
della dignità e dell'inviolabilità
della persona, nonché
alla garanzia dei principi
di rispetto e correttezza
nei rapporti interpersonali.**





Ripudiamo e riteniamo intollerabile ogni forma di molestia, violenza, condotta mobbizzante e, più in generale, ogni comportamento vessatorio, discriminatorio o lesivo della dignità della persona, in coerenza con la "Dichiarazione comune per la prevenzione e il contrasto delle molestie, della violenza e delle discriminazioni nei luoghi di lavoro" di cui al CCNL (art 52 e 53), e ci impegniamo ad adottare misure adeguate nei confronti di coloro che le pongono in essere.

Nel mese di ottobre 2023 il Comitato Bilaterale per la tutela e l'inclusione delle diversità istituito con Accordo quadro il 19/4/2021 tra Autostrade per l'Italia e le 5 rappresentanze sindacali (FILT-CGL, FIT-CISL- UILTRASPORTI, SLA-CISAL, UGL VIABILITÀ), parte integrante della Governance ASPI per Parità di Genere e inclusione di Gruppo, ha siglato un Protocollo antimolestie, discriminazioni e violenze nei luoghi di lavoro per rafforzare l'impegno della Società nel contrastare qualunque forma di violenza e per sensibilizzare alla denuncia di qualunque forma di discriminazione attraverso i canali di segnalazione aziendale e attraverso un primo contatto di supporto ed assistenza garantito da uno sportello ascolto antimolestie.



Riconoscere la violenza

La violenza sul luogo di lavoro può presentarsi in forme diverse, non sempre immediatamente riconosciute nella loro gravità: segnali deboli e comportamenti sottili possono sfuggire alla nostra attenzione consapevole.

Ecco alcuni esempi:



VIOLENZA VERBALE

(nota: la definizione corretta è violenza verbale e non molestia verbale, in termini legali)

- Fare commenti su una persona relativi al genere, all'aspetto fisico, all'età, alla vita privata, all'orientamento sessuale, all'etnia, al credo ecc.
- Comunicare e interagire tra colleghi con parole umilianti, commenti o battute offensive e/o a sfondo sessuale.
- Comunicare e interagire con imprecazioni, urla, minacce, intimidazioni e ricatti.



VIOLENZA NON VERBALE

- Compiere gesti allusivi a sfondo sessuale e avere atteggiamenti inappropriati.
- Indurre la persona ad accettare il contatto fisico.
- Inviare messaggi esplicativi a sfondo sessuale mediante qualsiasi mezzo.



VIOLENZA INVISIBILE

- Isolare o escludere una persona per esercitare violenza psicologica.
- Assumere atteggiamenti inappropriati in assenza di testimoni o con testimoni non disposti a comunicare l'accaduto per paura.
- Assumere atteggiamenti inappropriati all'esterno dell'azienda (es. trasferte, fiere o eventi).

DECALOGO

1 Chi subisce molestie e discriminazioni è talvolta inconsapevole e spesso sottovaluta le conseguenze del comportamento altrui.

La creazione di un ambiente di lavoro fisicamente e psicologicamente sicuro è una responsabilità di tutti. Cogli i segnali deboli dei comportamenti molesti sul luogo di lavoro per agire subito e garantire a te e agli altri un ambiente di lavoro sicuro. Dare un nome alle molestie, ossia identificarle, serve a costruire una cultura del rispetto.

2 Considera molestia qualsiasi comportamento indesiderato, come per esempio un commento o una battuta offensiva, che viola la dignità di una persona e la umilia in riferimento al genere, alla religione, alle convinzioni personali, alla disabilità, all'età, all'orientamento sessuale o l'etnia.

Ciò che conta è la tua percezione.

3 Se percepisci un comportamento come indesiderato, fastidioso o non condiviso sei in presenza di una molestia anche quando ascolti le frasi: "Stavo solo scherzando", "Non te la sarai presa: era solo un complimento", "L'ho detto con simpatia". L'intenzione altrui non conta.

4

Riconosci come molestia sessuale ogni comportamento indesiderato che ha connotazione sessuale, sia quando è palese, sia quando è sottile, come per esempio in caso di parole contenenti allusioni sessuali o riferimenti al corpo della persona, gesti sessuali esplicativi, contatto fisico non desiderato, richieste anche implicite di prestazioni sessuali, condivisione di immagini offensive. Solo tu puoi decidere cosa lede la tua sfera sessuale.

5

Non accettare in nessun contesto imprecazioni, urla, minacce, esclusione e isolamento: anche questi comportamenti possono integrare molestie, specie se degenerano in episodi di reiterata prevaricazione o persecuzione psicologica (mobbing), strategie precise messe in atto dai superiori per estromettere un collega dell'ambiente lavorativo (bossing), atti persecutori (stalking). Non fare in modo che qualcuno si abitui ad "alzare la voce" nei tuoi confronti.

6

Quando ti senti a disagio in una relazione all'interno del luogo di lavoro, intervieni tempestivamente prima che la dinamica si cristallizzi o peggiori.

Riconosci come stalking tutti quei comportamenti persecutori ripetuti e intrusivi, come, ad esempio, minacce, pedinamenti, molestie, telefonate o attenzioni indesiderate che possano arrivare a comprometterne il normale svolgimento della quotidianità. Chiedi aiuto rispettando te stessa/te stesso. Sopportare non è la soluzione.

7

Non essere accondiscendente verso la persona che realizza il comportamento molesto:

parlale evitando di sorridere, scusarti o avere un comportamento che può sminuire l'importanza di quello che stai dicendo. È fondamentale assumere una propria posizione di dissenso rispetto alle molestie.

8

Riporta il tuo caso al diretto superiore (a meno che non sia la persona responsabile del comportamento) o a colleghi di cui ti fidi che possono offrirti un primo supporto. Raccontare l'accaduto è il "primo passo" per averne consapevolezza.

9

Usa i canali a tua disposizione per le segnalazioni.

La "Linea Guida Gestione delle Segnalazioni del Gruppo ASPI" li descrive, riportando anche le tutele garantite dalle società del Gruppo al fine di proteggere e salvaguardare l'autore della segnalazione e gli ulteriori soggetti coinvolti nella stessa. Fidati della tua azienda e consentile di contrastare le molestie.

10

Ricorda che l'Azienda, con l'introduzione del Protocollo Antimolestie, Violenze e Discriminazioni nei luoghi di lavoro, **mette a disposizione anche uno Sportello ascolto antimolestie**, un organo di ascolto e prima assistenza, esterno alle strutture aziendali, a cui potrai rivolgerti gratuitamente per condividere episodi di violenza di qualunque tipo.



Per promuovere un ambiente di lavoro sicuro:

- Se hai dubbi sulle indicazioni contenute in questo decalogo, chiedi chiarimenti all'Ufficio Diversity Equity and Inclusion della Direzione Human Capital and Organization o all'Organo di Gestione delle Segnalazioni della tua società.
- Incoraggia comportamenti corretti da parte dei colleghi.
- Diffondi il Decalogo Antimolestie.

Canali e procedure di segnalazione in sicurezza

Effettua la tua segnalazione, in forma scritta o verbale, tramite la Piattaforma Whistleblowing a cui si accede dall'home page della intranet aziendale o del sito internet di ciascuna società del Gruppo.

Si tratta di un sistema di segnalazione che consente, se desiderato, il totale anonimato e che non richiede alcun obbligo di registrazione o indicazione di generalità.

L'Organo di Gestione è anche disponibile ad incontrarti per raccogliere la segnalazione qualora tu ne faccia richiesta tramite la Piattaforma, sempre garantendoti la massima riservatezza e tutela



**Tramite il seguente QR-code,
inoltre, puoi accedere alla pagina
"Gestione delle Segnalazioni".**



Ti garantiamo la massima riservatezza sulla tua identità, sull'esistenza e sul contenuto delle segnalazioni; medesime forme di tutela sono garantite anche in favore dei segnalati e delle ulteriori persone coinvolte, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

È inoltre garantita protezione affinché chi effettua la segnalazione non sia soggetto, anche solo indirettamente, ad alcuna forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione in conseguenza della segnalazione, a prescindere che questa risulti poi fondata o meno e salvo il caso di segnalazione effettuata con dolo o colpa grave.

Ricordati che i comportamenti di cui sei a conoscenza devono essere denunciati alle autorità competenti qualora abbiano rilevanza penale.

autostrade
per l'Italia 

sitmb
Società Italiana
per il Traforo
del Monte Bianco



sat
Società
Autostrada
Tirrenica



rav
Raccordo
Autostradale
Valle d'Aosta



**tangenziale
di Napoli**

