

## Protocollo di contrasto alla violenza e alle molestie e delle discriminazioni nei luoghi di lavoro

Il giorno 12 Ottobre 2023, in via telematica, si è riunito il Comitato Bilaterale di tutela ed inclusione delle diversità composto da:

### Parte Aziendale

Alessio Ruzzedda  
Marco Micaroni  
Rosita Longobardi  
Dante Lardo

### Per le parti Sindacali

FILT-CGIL  
Giorgia D'Ercole  
Raffaella Rinaldi

FIAT-CISL  
Alessandro Chiavari  
Alessandra Zoffoli

ULTRASPORTI  
Francesca Balocchi  
Giulia Bencistà

SLA-CISAL  
Roberto Morani  
Federico Patriarca

UGL VIABILITA' E LOGISTICA  
Barbara Mastroeni

### PREMESSO CHE

- La Costituzione Italiana, la legislazione nazionale e comunitaria stabiliscono l'obbligo per i datori di lavoro di garantire un luogo di lavoro sicuro e di proteggere le lavoratrici e i lavoratori dalle molestie, dalla violenza e da ogni altro comportamento lesivo della dignità della persona nei luoghi di lavoro;

- Le Parti intendono dare piena attuazione all'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25 gennaio 2016, in applicazione di quanto previsto

Mian  
H  
R  
S

JB

Assunta

Rinaldi

Assunta  
Rinaldi  
Mastroeni  
Patriarca

- dall'Accordo Salute e Sicurezza di attuazione del Patto per la Fabbrica del 12 dicembre 2018;

- Le Parti da sempre ripudiano e ritengono 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, e si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di coloro che lo pongono in essere;

- In azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza;

- La Convenzione ILO n. 190 del 2019, ratificata in Italia con la legge n.4 del 15 giugno 2021, e la Strategia UE per la Parità di Genere 2020-2025, evidenziano la necessità di reprimere in maniera ancora più incisiva ogni forma di violenza sulle donne in ambito lavorativo;

- Le Parti intendono dare attuazione ai principi di cui alla lett. B dell'Accordo Quadro del 19 aprile 2021 per una nuova strategia di tutela ed inclusione delle diversità.

**TUTTO CIÒ PREMESSO E CONSIDERATO, LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE**

1 Le promesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

2 Il Comitato Bilaterale di tutela ed inclusione delle diversità (di seguito Comitato), istituito con l'Accordo Quadro del 19 aprile 2021, con il presente Protocollo di contrasto alla violenza (di seguito Protocollo) allo scopo di prevenire, individuare e gestire i comportamenti molesti, violenti, mobbizzanti e che, più in generale, ledono la dignità della persona, definisce un Codice di Comportamento di cui al successivo punto 3 e le misure concrete volte a sostenere e implementare la cultura del rispetto della dignità della persona, esplicita nel successivo punto 4.

3 Codice di comportamento

3.1 Finalità

Nel rispetto:

- dei principi costituzionalmente sanciti di parità tra donne e uomini e di pari dignità, a tutela della persona e della lavoratrice/lavoratore;
- della normativa comunitaria sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro e sulla molestie sessuali, nonché della normativa nazionale e della contrattazione collettiva vigente in materia;
- delle indicazioni contenute all'interno della Convenzione ILO n. 190;
- dei principi contenuti nell'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25 gennaio 2016;
- del diritto di scelta della lavoratrice/lavoratore di adire alle vie legali e agire in giudizio.

*Man*  
*AR*  
*PL*  
*E*

*Am*

*B*  
CISU di Aci

*PP*  
*RL*  
*Rubini*  
*AS*

*Pe turo*  
*SM*

Il Codice di comportamento si pone la seguenti finalità:

- Informare i dipendenti del Gruppo Autostrada per l'Italia sui loro diritti e sui loro obblighi in merito alla prevenzione e alla rimozione dei comportamenti di seguito definiti al punto 3.2;
- Garantire ai dipendenti un organo di ascolto e di prima assistenza, attraverso uno Sportello telefonico e telematico al quale la lavoratrice/il lavoratore potrà rivolgersi per richiedere supporto psicologico a valle di un comportamento che possa ledere la dignità della propria persona, secondo le fattispecie esposte al punto 3.2. Il personale dello Sportello avrà il compito di raccogliere le segnalazioni, fornire assistenza psicologica, ed informare sulla possibilità di trasmettere la segnalazione ai canali ufficiali interni per opportuna gestione. Il personale dello Sportello potrà altresì, nei casi previsti dalla normativa, indirizzare i dipendenti sui possibili canali esterni di denuncia.

### 3.2 Definizioni

Considerato che:

- Diverse sono le forme di molestie e di violenza e più in generale i comportamenti lesivi della dignità della persona, che possono verificarsi sul luogo di lavoro;
- Tali comportamenti possono essere di natura fisica, verbale, psicologica e/o sessuale, sia messi in atto in modo diretto che attraverso social media, strumenti di posta elettronica, messaggistica istantanea, emoji e rete Internet aziendale, possono costituire episodi isolati o comportamenti ripetuti, sistematici e strutturati, possono essere messi in atto da colleghi e/o superiori e subordinati, o da parte di terzi, possono manifestarsi in forma di minore gravità, fino a atti più gravi, inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità e la necessità di agire in via legale;
- Tali comportamenti violano la dignità della persona, ledono la salute e/o creano un ambiente di lavoro ostile con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona e possono anche determinare un danno fisico, psicologico, sessuale;
- Tutti i comportamenti che violano la dignità della persona sono sanzionabili attraverso provvedimenti disciplinari secondo quanto previsto dal CCNL vigente;
- Detti comportamenti sono considerati condotte aggravate se perpetrate nei confronti di lavoratrici o lavoratori in ragione del sesso, dell'orientamento sessuale, dell'origine etnica, della religione, delle convinzioni personali o politiche, dell'handicap e dell'età;
- Detti comportamenti sono considerati condotte aggravate se reiterate o perpetrate da parte di un superiore gerarchico o da un gruppo di persone.

Le Parti in osservanza di quanto previsto in materia dal D.Lgs. n. 398/2006, condividono le definizioni contenute nell'Accordo Quadro sulla molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25 gennaio 2016, nonché nella Convenzione ILO n. 190 del 2019, ed in particolare ribadiscono che:

Per molestie si intende un insieme di pratiche e di comportamenti, inclusa la minaccia di porli in essere, inaccettabili e indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al

Mia  
Al.  
DL  
S.

Am

B

Giuseppe

Rubini

Roberto  
FM

off  
AL  
AZ  
FM



sesso, all'orientamento sessuale sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Per molestia sessuale si intende un insieme di pratiche e di comportamenti, inclusa la minaccia di porli in essere, inaccettabili e indesiderati a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso, sull'orientamento sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, che sia indesiderato, che abbia lo scopo o comunque l'effetto di violare la dignità e la libertà della persona che lo subisce e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

Anche un singolo atto isolato, rientrante nella fattispecie di cui sopra, di invasività nella sfera intima costituisce comportamento censurabile. Allo stesso tempo è considerato tale anche il comportamento che non sia accompagnato da ricatto o minacce, ma sia egualmente offensivo e indesiderato per chi lo subisce.

A titolo esemplificativo e non esaustivo rientrano nelle condotte censurabili e sanzionabili di molestia e molestia sessuale:

- Richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali;
- Affissione o esposizione di materiale pornografico, anche in formato digitale;
- Condivisioni di immagini o video intimi di una persona senza il suo consenso attuato sia on-line che off-line, anche con qualsiasi sistema di messaggistica o attraverso i social;
- Adozione di atteggiamenti sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale in ambito lavorativo;
- Promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi oppure di avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
- Minacce, discriminazioni, ricatti o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali incluse quelle che incidano, direttamente o indirettamente, sulla sostituzione, lo svolgimento o l'estinzione del rapporto di lavoro o la progressione di carriera;
- Gestiti o ammiccamenti provocatori a sfondo sessuale;
- Contatti fisici indesiderati e inopportuni;
- Apprezzamenti verbali sul corpo oppure commenti su sessualità e orientamento sessuale ritenuti offensivi;
- Diffusione di voci o pettegolezzi di natura sessuale, anche on-line o con sistemi di messaggistica o attraverso i social;
- Scritti ed espressioni verbali denigratori e offensivi rivolti alla persona per la sua appartenenza/identificazione sessuale od in ragione della diversità di espressione della sessualità;
- Ogni altro comportamento a sfondo sessuale lesivo della dignità della persona.

Per violenza sessuale si intende la messa in atto, con la violenza o la minacce o l'abuso di autorità, di comportamenti volti a costringere la persona che li subisce a compiere o subire atti sessuali.

Per mobbing si intendono i comportamenti o gli atti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di lavoratrici e lavoratori da parte di datori di lavoro, o di soggetti in posizione sovraordinata, o da colleghi pari grado, che si concretizzano in una modalità persecutoria di tipo psicologico e morale.

M  
dl  
R  
O

B  
Gianrico

oo  
oo  
AK  
BM  
D  
L. P. P.

Per condotte mobilitanti si intendono tutti quei comportamenti che provocano un danno di natura psicofisica che si manifesta in forme ansiose depressive quali atteggiamenti apatici, aggressivi, di isolamento e di demotivazione che possono evolversi anche in disturbi psicosomatici.

A titolo esemplificativo e non esaustivo rientra nelle condotte mobilitanti sanzionabili e censurabili:

- Calunniare o diffamare una lavoratrice o un lavoratore o persone a loro collegate;
- Negare deliberatamente informazioni relative allo svolgimento delle attività lavorative, oppure fornire informazioni non corrette, incomplete, insufficienti;
- Sabotare o impedire deliberatamente l'esecuzione del lavoro;
- Isolare in modo offensivo la lavoratrice o il lavoratore, oppure disprezzarla/o;
- Controllare la lavoratrice o il lavoratore a sua insaputa con l'intento di danneggiarla/o;
- Allontanare senza documentate e oggettive motivazioni, in via definitiva o temporaneamente una lavoratrice o un lavoratore dal posto di lavoro o dal suo ruolo e/o mansione;
- Effettuare o minacciare anche verbalmente un trasferimento senza documentate e oggettive motivazioni o negare senza motivo un trasferimento richiesto dalla lavoratrice o dal lavoratore;
- Esigere ore di straordinario non giustificato da esigenze di servizio;
- Manifestare ostruzionismo per quanto riguarda richieste di formazione e/o di permessi o altri istituti previsti dalla legge o dal CCNL;
- Attuare comportamenti discriminatori nell'assegnazione di ferie, trasferte, turni, compiti o mansioni.

Per stalking si intende un insieme di comportamenti persecutori ripetuti e intrusivi, come, ad esempio, minacce, pedinamenti, molestie, telefonate o attenzioni indesiderate, tenuti da una persona nei confronti della propria vittima, che possono arrivare a comprometterne il normale svolgimento della quotidianità. La definizione generale dello stalking prevede che i comportamenti siano: ripetuti e diretti verso una determinata persona, percepiti come sgraditi e intrusivi per chi li riceve e inducono paura e preoccupazione in chi li riceve.

### 3.3 Ambito di applicazione

Il presente Codice si applica a tutti i dirigenti e dipendenti del Gruppo Autostrade per l'Italia e a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano per il Gruppo e alle terze parti (quali, ad esempio, fornitori, consulenti, rappresentanti, partner commerciali, etc.) che collaborano o lavorano in nome o per conto e/o nell'interesse del Gruppo, al verificarsi di casi di violenze, molestie, anche sessuali, stalking e comportamenti mobilitanti nei luoghi di lavoro.

Le Parti riconoscono che il presente Protocollo costituisce un insieme di procedure e comportamenti indispensabili ed imprescindibili da garantire in ogni luogo di lavoro. In coerenza con ciò, il Gruppo ASPi sosterrà la diffusione e la sua piena applicazione anche

*Mir*  
*de*  
*de*  
*de*

ASPi

FB

AO

AL

Ru

AR

fom

*de*

*de*



nelle aziende controllate. Tali aziende pertanto dovranno sottoscrivere il presente Protocollo.

#### 3.4 Sportello Ascolto Antimolestie

Lo Sportello ascolto antimolestie rappresenta un organo di ascolto e prima assistenza, esterno alle strutture aziendali, a cui possono rivolgersi gratuitamente le lavoratrici e i lavoratori vittime di comportamenti di cui alle fattispecie esposte al punto 3.2 per essere assistite/ati. Tale organo viene strutturato, in prima istanza, in uno Sportello telefonico e telematico denominato "Sportello ascolto antimolestie" (di seguito Sportello).

Lo Sportello garantirà nel pieno rispetto della privacy, un servizio di raccolta di segnalazioni, counseling e "staffetta" di incontri in favore delle lavoratrici/lavoratori che abbiano sperimentato episodi di violenza di qualunque tipo. Gli addetti allo Sportello informeranno il dipendente sull'esistenza di un canale aziendale volto alla gestione delle segnalazioni relative ad eventuali violazioni di disposizioni normative nazionali o interne, incluse quelle oggetto di tale protocollo.

Lo Sportello è gestito da personale terzo costituito da Psicologi. Al fine di assicurare l'applicazione del Codice di Comportamento lo Sportello garantirà gratuitamente a tutti gli interessati che ne faranno ricorso una copertura del servizio per primo contatto e assistenza psicologica con elevati livelli di servizio (h 12 5/7gg); gli psicologi forniranno all'interessato/a che ne faranno ricorso, un adeguato sostegno, sotto il profilo psicologico e su basi giuridiche, informando in ordine agli strumenti di tutela che l'ordinamento predisporre, sia in sede civile che penale e alle modalità e ai tempi per sporgere denuncia, alle procedure previste dal presente Protocollo e ai canali di segnalazione interni, accompagnando, se richiesto, la persona denunciante nell'iter procedurale, al fine di indirizzare le segnalazioni ricevute verso i canali aziendali preposti e salvaguardando l'interesse primario e la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti nella vicenda, garantendone la riservatezza.

In considerazione della delicata funzione il personale dello Sportello dovrà avere comprovata esperienza e competenze professionali utili a svolgere il compito previsto in piena autonomia e dovrà essere in possesso dei seguenti requisiti:

- diploma di laurea in Psicologia conseguito secondo il vecchio ordinamento o laurea specialistica ora denominata magistrale, ai sensi dell'art.3 del DM 22 ottobre 2004, n.270, rilasciato da una Università o Istituto di Istruzione universitaria equipollente;
- comprovata esperienza professionale post-laurea, maturata a livello nazionale o internazionale sulla tematica delle discriminazioni sul luogo di lavoro e del disagio lavorativo.

Costituisce causa di incompatibilità essere o essere stato/a dipendente del gruppo ASPI o/o avere in corso, o avere avuto in precedenza rapporti di collaborazione o consulenza con lo stesso gruppo, da cui possa derivare un conflitto d'interessi con l'incarico, e essere legato da rapporto di parentela fino al terzo grado o affinità con un dipendente/divulgente/collaboratore/consulente del Gruppo stesso.

*M*

*PK*  
*AK*

*∞*

*EB*

Giuseppe

*RUR*

*AM*

*AM*

*PO*

*AL*

*AA*

*Leffertucci*

Il Comitato si impegna a seguito della sottoscrizione del presente Protocollo ad individuare il fornitore del servizio di Sportello, provvedendo successivamente ad attivare un percorso di formazione a favore del personale dello Sportello su tutti i comportamenti lesivi della dignità previsti dal codice di comportamento istituito con il presente Protocollo e sulle procedure interne per attivare una segnalazione all'Ethics Office,

### 3.5 Diritto di riservatezza e protezione dei dati

In conformità alle disposizioni previste dal D.lgs. 196/2003 come modificato dal D.lgs. n. 101/2018 nonché dal Regolamento generale per la protezione dei dati personali 2016/679 GDPR (General Data Protection Regulation) i dati personali della/del segnalante e le informazioni da essa/o fornite saranno trattati esclusivamente per le attività legate all'esame dei casi riscontrati nelle condotte di cui al punto 3.2 del presente Codice, dalle persone individuate in detto esame, individuate come Responsabili e incaricate del trattamento.

Tutti i soggetti che, operando in Direzione HUMAN CAPITAL ORGANIZATION o in relazione alle funzioni svolte, che verranno a conoscenza, a qualsiasi titolo, di segnalazioni o della trattazione di condotte di cui al punto 3.2, sono tenuti alla più assoluta riservatezza sui dati personali e sulle informazioni acquisite al riguardo.

I soggetti di cui sopra si impegnano ad adottare ogni idonea misura di sicurezza atta ad impedire a persone non autorizzate di venire a conoscenza delle informazioni trattate.

Dovrà essere garantito il diritto di accesso ai propri dati al segnalante e agli eventuali terzi ai sensi dell'art. 7, D.lgs. 196/2003 come modificato dal D.lgs. n. 101/2018 nonché dal Regolamento generale per la protezione dei dati personali 2016/679 GDPR (General Data Protection Regulation).

### 3.6 Tutela delle parti e denuncia fatti inesistenti

In ogni fase del procedimento, la Direzione HUMAN CAPITAL ORGANIZATION valuterà gli opportuni interventi gestionali a tutela della/del denunciato/a e della/del denunciante.

Nel caso in cui emerga l'infondatezza della segnalazione, la Direzione HUMAN CAPITAL ORGANIZATION valuterà eventuali azioni disciplinari nei confronti del denunciante, nonché provvederà all'adozione di opportune iniziative a tutela della persona infondatamente denunciata.

### 4 Azioni

Al fine di contrastare ogni forma diretta o indiretta di molestia, violenza, discriminazione e lesione della dignità della persona, stalking, nonché di comportamenti mobbizzanti, le Parti individuano le seguenti misure:

- dare massima diffusione al Codice di comportamento attraverso la bacheca aziendale, nella home page della Intranet e con comunicato al personale;

*[Handwritten signatures in blue ink]*

7/5/2024

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials and signatures]*

*[Handwritten signature]*

- entro un anno dall'adozione del Codice di comportamento, mettere in atto un'azione di monitoraggio, con periodicità almeno annuale, volta a valutare l'efficacia delle disposizioni in esso contenute e la necessità di ulteriori interventi;
- erogare piani di formazione del personale sui temi di molestia, violenza e comportamenti mobbizzanti;
- riconoscere un periodo di congedo di ulteriori 60 giorni per le donne vittime di violenza di genere, integrativo rispetto a quello previsto dall'art. 62 del CCNL;
- prevedere percorsi di assistenza psicologica personalizzati in favore delle donne vittime di violenza di genere ai sensi dell'art. 24 del D.lgs. n. 60 del 2015 con diritto ad un'ora giornaliera al mese di permesso retribuito (frullato o ore);
- survey periodiche, condotte con il Comitato nella loro estesa, volte a sondare il rispetto all'interno della comunità aziendale dei principi enunciati in premessa o a favorire l'emersione e la segnalazione di episodi di violenza;
- includere il rischio di violenza e molestie sul lavoro e i rischi psicosociali correlati nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro.

#### Il Monitoraggio

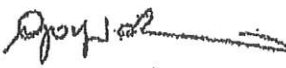

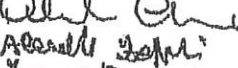
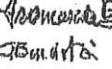

La Parti individuano nel Comitato di cui al punto 2 dell'Accordo Quadro il soggetto deputato alla vigilanza sulla corretta attuazione delle misure di cui al presente Protocollo.

Annualmente, entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, il personale dello Sportello invierà al Comitato una relazione sull'operato dello Sportello. La relazione conterrà, nel rispetto del massimo anonimato, dati riferiti al tipo di casistica affrontata, alla loro distribuzione territoriale, al genere, età e mansioni dei soggetti coinvolti. Sulla base degli esiti del monitoraggio sopra descritto, il Comitato si riserva di rivestire la struttura dello Sportello al fine di garantire un più efficace raggiungimento degli obiettivi per i quali viene istituito.

Letto, confermato e sottoscritto  
In via telematica in data 12 Ottobre 2023 ore 11.30

AUTOSTRADI PER L'ITALIA S.P.A.

Mario Milano  
Alessio Rucaldesi  
Renzo Longobardi  
Davide Sardo

UIL-CGIL   
 FIT-CISL   
 ULTRASPORTI   
 ANSA   
 SLA-CISAL   
 UGL VIABILITA' E LOGISTICA 