



CODICE DI CONDOTTA

PER LA TUTELA DELLA DIGNITA' DELLE PERSONE CHE SVOLGONO ATTIVITA' LAVORATIVA
GRUPPO SAVE - SISTEMA AEROPORTUALE DEL NORD EST

Con il presente Codice di Condotta redatto per gli aeroporti di Verona e Brescia (di seguito gli Aeroporti) si intendono definire uno strumento efficace al fine di:

- assicurare un ambiente di lavoro ispirato alla tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona;
 - evidenziare e contrastare ogni tipo di discriminazione e molestia, inclusi i comportamenti vessatori e discriminatori praticati fra colleghi/e di pari grado o di diversa scala gerarchica, nonché i comportamenti messi in atto da tutti quei soggetti con cui si intrattengono rapporti professionali (ad es. clienti, fornitori, partner ecc.);
 - garantire adeguate e tempestive forme di intervento e di tutela di chi ritiene di aver subito comportamenti molesti, nel rispetto del diritto alla riservatezza di colui che ha segnalato il comportamento e di chi l'ha posto in essere;
 - prevenire atti e comportamenti che violano la dignità della persona e promuovere il diffondersi di una cultura improntata al rispetto reciproco basata su un modello di comportamento ispirato all'assunzione di responsabilità individuale e collettiva.
-

Richiamati

- i principi della Costituzione italiana in materia di diritti fondamentali della persona;
- la Raccomandazione della Commissione europea n. 92/131 CEE del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro e allegato Codice di condotta;
- la Risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/1994 del 11 febbraio 1994 sulla designazione di un Consigliere nelle imprese;
- la Risoluzione del Parlamento Europeo A5-0283/2001 (2001/2339) del 20 settembre 2001. Il mobbing sul posto di lavoro;

in applicazione delle normative comunitarie, internazionali, nazionali e regionali in materia di discriminazioni sul posto di lavoro e di tutela della salute e della sicurezza e, in particolare:

- Codice civile, art. 2087 “Tutela delle condizioni di lavoro”;
 - Decreto legislativo n.198/2006 “Codice delle pari opportunità”;
 - Decreto legislativo n. 81/2008 sulla sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - L. R. del Veneto n. 8/2010 sulla prevenzione e contrasto del fenomeno del mobbing;
 - L. n. 4/2021 di ratifica della Convenzione Oit 190/2019 sull’eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro;
-

Visto

- l'Accordo del 25 gennaio 2015 fra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil che recepisce l'Accordo quadro fra delle Parti sociali europee del 26 aprile 2007 “sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro”;
 - *visto* il Contratto di lavoro del Trasporto Aereo (Parte generale): Art. 12 (Tutela della Salute e sicurezza del lavoro), Art.16 (Salvaguardia della dignità dei lavoratori anche in materia di molestie sessuali), Art.17 (Mobbing), Art. 18 (Pari opportunità);
 - *visto* il Codice Etico del Gruppo del 17 maggio 2013, in particolare nelle parti relative a: “Principi etici” (Valore strategico delle persone); “Norme e standard di comportamento” (Diversità e pari opportunità, Sviluppo e formazione del personale, Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, Tutela dell’ambiente); “Osservanza del Codice”;
 - *considerando* che le molestie sessuali, morali, psicologiche, e comunque, ogni atto o comportamento teso, direttamente o indirettamente, ad offendere o discriminare, influiscono negativamente sull'ambiente di lavoro e possono compromettere, anche gravemente l'integrità fisica e psichica e la personalità morale della lavoratrice e del lavoratore che detti atti e comportamenti subiscono e, pur se in misura minore, di coloro che ne sono a conoscenza, pregiudicando il regolare e proficuo svolgimento delle prestazioni lavorative;
 - *presentato* il progetto di inserimento della figura della Consiglieria di fiducia alle RSA e azioni di formazione e sensibilizzazione
-

ADOTTANO

Il presente Codice di Condotta (di seguito Codice) a salvaguardia dei diritti fondamentali ed inviolabili di libertà, uguaglianza, salute e dignità delle persone che lavorano ed operano nel Gruppo e della qualità dell'ambiente di lavoro.

Ai fini del più ampio e consapevole coinvolgimento del personale e dell'osservanza della disciplina al Codice è assicurata la massima diffusione mediante:

- l'inserimento nel sito degli Aeroporti la pubblicazione di un leaflet nel quale saranno evidenziati i principali contenuti;
 - la consegna di una copia del codice a tutto il personale anche in modalità elettronica e conservazione agli atti dell'attestazione di avvenuta ricezione sottoscritta dal dipendente, anche in modalità elettronico. La consegna avrà luogo anche in occasione di nuove assunzioni.
-

Art. 1 - *Dichiarazioni di principio*

Gli Aeroporti si impegnano a contrastare ogni forma di discriminazione di prevaricazione nei luoghi di lavoro e a garantire il diritto di ciascuna persona che lavori presso di essi, indipendentemente dallo status contrattuale, le persone in formazione, inclusi i tirocinanti e gli apprendisti, i lavoratori licenziati, i volontari, le persone alla ricerca di un impiego e i candidati ad un lavoro e individui che esercitino l'autorità, i doveri e le responsabilità di un datore di lavoro ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali perché si sviluppino su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto.

I/le dirigenti, all'interno delle strutture delle quali sono responsabili, hanno il dovere di prevenire il verificarsi

- di comportamenti discriminatori e/o molesti ai sensi del presente Codice, favorendo il diffondersi di corrette relazioni interpersonali;
- di comportamenti vessatori, ostili e aggressivi, anche laddove non abbiano quelle caratteristiche di sistematicità e ripetitività che caratterizzano il fenomeno del mobbing
- di condizioni di rischio per l'integrità psicofisica e per la personalità morale di lavoratori e lavoratrici riconsiderando tali fattori nella valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute.

Tutti/e i/le dipendenti, diretti e indiretti, e le persone che prestano la loro attività lavorativa nel gruppo e le persone in formazione (tirocinanti e stagisti), a prescindere dal proprio ruolo:

- sono tenuti/e a contribuire alla promozione e al mantenimento di un ambiente e di una organizzazione del lavoro ispirati e fondati su principi di correttezza, libertà, dignità e uguaglianza;
- hanno il diritto di denunciare le eventuali discriminazioni e/o molestie subite sul luogo di lavoro, comprese le intimidazioni e ritorsioni per aver rifiutato comportamenti molesti.

Gli Aeroporti forniscono supporto e tutela alle vittime di discriminazione, molestie sessuali e molestie morali avvalendosi dell'opera del/della Consigliere/a di fiducia e vigilano infine sull'effettiva cessazione dei comportamenti molesti.

Tale azione di supporto e tutela si esplica anche contro eventuali ritorsioni o discriminazioni operate nei confronti di chi denuncia e verso tutti i soggetti coinvolti nelle vicende segnalate.

Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza.

Art. 2 - *Ambito di applicazione e responsabilità*

Il presente Codice si applica a tutto il personale degli Aeroporti , qualunque sia la tipologia di rapporto di lavoro instaurato, diretto o indiretto, nonché alle persone che svolgono la loro attività nell'ambito degli stessi in forza di rapporti contrattuali di consulenza, di appalto ovvero di collaborazione o di formazione a qualsiasi titolo.

Tutte le persone che operano nell'ambito degli Aeroporti , sono tenute all'osservanza dei principi e delle finalità del Codice.

L'applicazione e l'osservanza del Codice sono affidate alla competenza della Direzione Risorse Umane, in quanto discriminazioni, molestie e mobbing costituiscono violazioni del dovere di attenersi a comportamenti conformi alle funzioni che essi sono tenuti a far rispettare.

La violazione del Codice costituisce illecito disciplinare ai sensi e per gli effetti del Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 3 – *Molestie e Molestie sessuali*

Si definisce molestia sul luogo di lavoro quel comportamento indesiderato, posto in essere per ragioni connesse al sesso e/o all'orientamento sessuale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e/o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Si definisce molestia sessuale sul luogo di lavoro quel 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/o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Può essere commessa sia da persone dello stesso sesso che di sesso diverso. La molestia e la molestia sessuale, così definite, sono considerate discriminazione di genere ai sensi dell'articolo 26 del Codice delle pari opportunità.

La molestia sessuale perpetrata, oltre che per motivi di genere, per altri motivi (razza o origine etnica, religione, convinzioni personali e politiche, handicap, età ed orientamento sessuale), è considerata discriminazione multipla.

La caratteristica essenziale delle molestie sta nel fatto che si tratta di un atto indesiderato da parte di chi lo subisce e una pretesa da parte di chi lo attua: spetta al destinatario dell'azione stabilire quale comportamento sia tollerabile e quale sia invece da considerarsi offensivo.

A puro titolo esemplificativo, e non esaustivo, rientrano nella tipologia della molestia e della molestia sessuale comportamenti indesiderati quali:

- a) richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite o ritenute sconvenienti e offensive da chi ne è oggetto;
- b) contatti fisici inopportuni o indesiderati (pizzicotti, strusciamenti, abbracci, carezze ecc.), gesti o ammiccamenti provocatori e disdicevoli a sfondo sessuale, gesti che alludono al rapporto sessuale;
- c) comunicazione a doppio senso a sfondo sessuale, lettere, e-mail, biglietti, telefonate, sms, ovvero ogni altro mezzo adottato;
- d) apprezzamenti verbali sul corpo e commenti sulla sessualità o sull'orientamento sessuale ritenuti offensivi;
- e) esposizione nei luoghi di lavoro, con ogni mezzo o modalità, di materiale pornografico;
- f) promesse, implicite o esplicite di agevolazioni, privilegi o avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
- g) minacce, ricatti e ritorsioni subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale che incidono, direttamente o indirettamente, sulla costituzione, lo svolgimento o l'estinzione del rapporto di lavoro e la progressione di carriera.

Art. 4 - *Molestie morali o Mobbing*

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

La molestia morale o mobbing perpetrata per motivi di genere è considerata discriminazione ai sensi dell'art. 26 del codice per le pari opportunità.

La molestia morale o mobbing, perpetrata per più motivi contemporaneamente (genere, razza o origine etnica, religione, convinzioni personali e politiche, handicap, età ed orientamento sessuale), è considerata discriminazione multipla.

A puro titolo esemplificativo, e non esaustivo, rientrano nella tipologia della molestia morale:

- a) maltrattamenti verbali e offese personali, diffamazioni, insinuazioni, divulgazione di notizie riservate, ed ogni altra azione di discredito della persona;
- b) calunnie o diffamazione su un lavoratore o una lavoratrice e/o sulla sua famiglia;
- c) pressioni psicologiche, atteggiamenti aggressivi, ostili, umilianti o intimidatori, anche in forma velata o indiretta o per mezzo di molestia sessuale;
- d) esclusione o marginalizzazione immotivata dall'attività lavorativa, da iniziative di formazione, riqualificazione e aggiornamento professionale;
- e) diniego deliberato di informazioni riguardanti il lavoro, informazioni errate o carenti;
- f) attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto, ovvero esorbitanti o eccessivi, allo scopo di demotivare il lavoratore o la lavoratrice, o di impedire il raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- g) modalità di controllo eccessivo, ingiustificato, vessatorio sul comportamento e l'operato;
- h) critiche immotivate e delegittimazione dell'immagine del lavoratore o della lavoratrice, anche di fronte ai colleghi o a persone estranee all'azienda;
- i) denuncia di molestie morali o molestie sessuali inesistenti, al solo scopo di denigrare, screditare, danneggiare.

Art.5 - *Consigliere/a di fiducia*

E' introdotta la figura del/della Consigliere/a di fiducia, prevista dalla Risoluzione del Parlamento Europeo del 1994, che opera a favore dei dipendenti, diretti e indiretti, collaboratori a vario titolo, tirocinanti e stagisti del Gruppo cui sono affidati i compiti:

- di fornire consulenza ed assistenza a coloro che denunciano di essere vittima di comportamenti lesivi della loro dignità e libertà nell'ambiente di lavoro;
- di prestare assistenza nelle procedure, informale che formale, per la soluzione dei casi denunciati;
- di proporre, alla Direzione degli Aeroporti, attività e programmi per prevenire il fenomeno e tutelare dignità e benessere nei luoghi di lavoro.

Il/la Consigliere/a di fiducia:

- è nominato/a dalla Direzione a seguito di apposita selezione fra persone esterne agli Aeroporti, in possesso di conoscenze, competenze ed esperienze in materia, in base al curriculum. La nomina può avvenire anche per "chiara fama";
- il mandato è biennale con possibilità di rinnovo;
- può essere revocato/a, con provvedimento motivato della Direzione, in caso di gravi inadempienze, omissioni, ritardi, violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza;
- opera in piena autonomia e riservatezza;
- può accedere agli atti e ai documenti degli Aeroporti laddove di rilevanza per la gestione del caso ed è tenuto/a al rispetto delle clausole sul trattamento dei dati personali e di sicurezza delle informazioni. Resta comunque escluso l'accesso a documenti considerati riservati e di rilievo strategico per gli Aeroporti. Per questi documenti il/la Consigliere/a potrà prendere visione di un estratto, motivandone necessità e rilevanza, previo assenso specifico della Direzione e nelle modalità da quest'ultima indicate;
- può avvalersi della collaborazione o consulenza di competenze specialistiche interne ed esterne (es. psicologi) per formulare il proprio giudizio sulla scorta di pareri qualificati.

La Direzione:

- garantisce la massima diffusione a tutto il personale delle informazioni relative all'istituzione, alle funzioni ed alle modalità per contattare il/la Consigliere/a di fiducia;
- al fine di agevolare la collaborazione/interazione con l'attività del/la Consigliere/a di fiducia, potrà essere istituito un Gruppo di supporto multidisciplinare e multifunzionale per la gestione e valutazione di casi particolarmente complessi;
- nel corso delle procedure di cui all'art. 6, su proposta del/la Consigliere/a di fiducia, adotta le misure organizzative, anche temporanee, ritenute utili ed opportune ai fini del ripristino di un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali.

Art. 6 - *Procedure di trattazione delle segnalazioni di molestia*

Colui o colei che, operando all'interno degli Aeroporti, si ritenga vittima di molestie, come definite negli artt. 3 e 4, può rivolgersi, anche verbalmente, alla Consigliera di fiducia per essere assistita nelle procedure dirette al superamento della situazione di disagio e/o di violenza, fatto salvo il diritto di rivolgersi all'autorità giudiziaria.

Il/la Consigliere/a svolge le indagini preliminari per acquisire tutti gli elementi oggettivi e soggettivi di valutazione necessarie per qualificare correttamente l'ambito a cui ascrivere i comportamenti denunciati e, conseguentemente, 'prendere in carico' il caso.

A. - Procedura informale

Il/la Consigliere/a di fiducia è tenuto/a ad intervenire sollecitamente, e comunque non oltre 30 giorni dalla segnalazione, con le modalità ritenute più idonee a favorire il superamento della situazione di disagio e/o violenza e di ripristinare un sereno ambiente di lavoro.

Non è prevedibile una procedura prestabilita, nei casi meno gravi è possibile che l'intervento proposto preveda l'ascolto della persona presunta responsabile delle molestie, da sola o insieme alla presunta vittima. Sarà anche possibile, se necessario, ascoltare eventuali testimoni, in ogni caso sarà garantita la massima riservatezza.

Le soluzioni previste saranno portate a conoscenza delle parti e della Direzione.

Nessuna iniziativa potrà essere assunta senza l'espresso consenso della presunta vittima.

La denuncia può essere ritirata in ogni momento.

Nello svolgimento della procedura potrà essere richiesta la collaborazione ed il sostegno dell'Ufficio/della Struttura competente ai sensi del Decreto legislativo n. 81/2008.

La procedura si intende conclusa con la cessazione dei comportamenti molesti, l'eliminazione degli effetti e l'attivazione di strumenti e modalità per impedire che si ripetano.

B. - Procedura formale

Qualora la persona interessata ritenga non attuabili i tentativi di soluzione informale, ovvero non soddisfacenti i risultati così raggiunti, può fare ricorso, anche con l'assistenza del/la Consigliere/a di fiducia, alla procedura formale che si attiva con la denuncia scritta al/alla Dirigente della struttura di appartenenza del/della responsabile della presunta molestia o, nel caso in cui sia quest'ultimo/a ad essere accusato/a, alla direzione risorse umane o al gerarchico superiore.

Qualora, a seguito di istruttoria espletata in contraddittorio con le persone coinvolte, la denuncia sia ritenuta non manifestamente infondata, il/la Dirigente, sentita anche il/la Consigliere/a di fiducia, adotta le misure necessarie per la soluzione del caso, da valutare anche ai fini dell'attivazione delle procedure disciplinari.

In caso di accertata infondatezza della denuncia, la procedura viene chiusa e, su richiesta dell'accusato/a, il Gruppo opera in modo da riabilitarne il buon nome.

Gli Aeroporti si impegnano a sostenere e tutelare, nelle sedi opportune, il proprio personale, nel caso in cui la molestia venga attuata dagli altri soggetti, ai sensi dell'articolo 2 del presente Codice.

Art. 7 - Formazione e informazione

La Direzione degli Aeroporti, nell'ambito della programmazione in materia di formazione del personale, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti discriminatori e molesti ai sensi del presente Codice, predispone appositi interventi formativi in materia di tutela della dignità e libertà della persona ai quali i/le dipendenti sono tenuti a partecipare.

Interventi di formazione specifici sono destinati ai/alle Dirigenti e agli/alle addetti/e al Servizio di prevenzione e protezione di cui al Decreto legislativo n. 81/08, in considerazione delle specifiche funzioni e responsabilità che loro competono.

Il/La Consigliere/a di fiducia partecipa alle iniziative di formazione ed informazione e collabora con i vari settori qualora richiesto.

Gli Aeroporti assicurano la massima diffusione al presente Codice, con ogni mezzo idoneo a tal fine, in particolare alle procedure da seguire in caso di molestie, eventualmente anche mediante l'esposizione dello stesso nei luoghi di lavoro, la sua pubblicazione nel sito internet aziendale e la consegna al personale al momento dell'assunzione.

Art. 8 – Riservatezza e protezione dei dati personali

Ogni persona coinvolta nella soluzione dei casi è tenuta:

- al riserbo e alla massima riservatezza su fatti e notizie di cui verrà a conoscenza, applicando ai medesimi le migliori tecniche di protezione e sicurezza delle informazioni confidenziali. La diffusione di tali informazioni verrà considerata grave violazione dell'etica professionale;
- al rispetto delle clausole sul trattamento dei dati personali e di sicurezza delle informazioni.

Art.9 - Monitoraggio degli effetti del Codice

Al fine di valutare gli effetti conseguenti all'adozione del Codice, entro il mese di gennaio di ogni anno, il/la Consigliere* di fiducia trasmette alla Direzione una relazione, garantendo l'anonimato, sulla attività svolta nell'anno precedente, nella quale siano evidenziati, in particolare, il numero dei casi trattati, distinti a seconda della casistica di cui agli artt. 3 e 4, le misure adottate, l'esito degli stessi, nonché ogni altra utile informazione.

Art.10 - Revisione del Codice

Il presente Codice sarà oggetto di periodico aggiornamento, in particolare alla luce di novità legislative o contrattuali in materia. Eventuali proposte di modifica potranno essere inviate alla Direzione delle Risorse Umane.
