



CODICE COMPORTAMENTALE



Premessa

Conformemente ai valori espressi dal proprio Codice Etico, il TMB-GEIE intende garantire le migliori condizioni di benessere nell'ambiente di lavoro assicurando che lo stesso sia improntato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona.

Il presente Codice di Condotta (di seguito Codice) viene adottato dal TMB-GEIE richiamando i principi di uguaglianza sanciti dall'art. 3 della Costituzione Italiana e dall'art. 1 della Costituzione Francese, la normativa comunitaria in materia di tutela della dignità degli uomini e delle donne sul posto di lavoro¹ nonché le disposizioni al riguardo vigenti in Italia ed in Francia.

Principi e finalità

1. Tutto il personale impiegato presso il TMB-GEIE (distaccato dalle Società Concessionarie SITMB ed ATMB² o direttamente dipendente) ha diritto ad essere trattato con pari dignità e rispetto.

¹ "Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego" e Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000 che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

² Nonché dalla Société de Gestion du Tunnel du Mont Blanc - SGTMB in forza della convenzione sottoscritta con ATMB.

2. Il TMB-GEIE intende garantire ed assicurare un ambiente di lavoro ispirato alla tutela della dignità e dell'inviolabilità della persona nonché a principi di rispetto e correttezza nei rapporti interpersonali. Non è tollerata alcuna forma di discriminazione o di molestia.
3. Il presente Codice ha la finalità di informare il personale impiegato presso il TMB-GEIE dei diritti spettanti e degli obblighi gravanti in merito alla prevenzione ed alla rimozione di ogni comportamento discriminatorio al fine di mantenere un ambiente di lavoro che assicuri il rispetto della dignità di ciascuno.
4. Il presente Codice ha altresì la finalità di prevenire ogni atto discriminatorio e di garantire ad ogni lavoratore uguali condizioni senza distinzione di sesso, età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, nazionalità, orientamento sessuale, stato di salute o altro.



Ambito di applicazione

1. Il presente Codice è emanato dal TMB-GEIE e si applica a tutto il personale ivi impiegato – sia distaccato dalle Società Concessionarie sia direttamente dipendente – indifferentemente dalla tipologia di contratto di lavoro e dal ruolo ricoperto. Il mantenimento e lo sviluppo della coesione tra il personale che complessivamente opera presso il Traforo richiedono infatti una gestione unitaria delle risorse umane italiane e francesi.
2. Il Codice di Comportamento trova altresì applicazione rispetto alle persone che svolgono la loro attività lavorativa per conto del TMB-GEIE in forza di rapporti contrattuali di consulenza, di appalto ovvero di collaborazione a qualsiasi titolo.
3. I principi e le disposizioni contenuti nel presente Codice si applicano con riferimento a tutti gli aspetti concernenti il rapporto di lavoro, quali, a titolo esemplificativo, il processo di selezione e la fase di assunzione del personale, la crescita professionale, il compenso, ecc., anche quando gli stessi vengono svolti dal TMB-GEIE per conto delle Società concessionarie sulla base dei vigenti contratti di servizio.
4. Tutti gli aspetti indicati nel comma che precede sono gestiti dal TMB-GEIE sulla base del merito e del rendimento e non possono in alcun caso essere influenzati da fattori diversi quali, per esempio, la razza, l'etnia, l'orientamento sessuale, l'orientamento politico, la nazionalità, il sesso, ecc.

Discriminazioni

1. Così come sancito dal proprio Codice Etico, il TMB-GEIE non ammette alcuna forma di discriminazione e garantisce pari opportunità, eguale dignità ed imparzialità di trattamento a tutto il personale impiegato compresi coloro i quali svolgono attività sulla base di rapporti contrattuali di consulenza, di appalto ovvero di collaborazione a qualsiasi titolo.
2. Ai sensi delle normative nazionali italiana e francese, 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 sesso, convinzioni religiose o filosofiche, condizioni di salute, età ovvero orientamento sessuale, una persona è trattata diversamente rispetto a 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, le persone diversamente abili, le persone di una particolare età, orientamento sessuali ovvero appartenenti al genere maschile o femminile in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre³.
3. Tutto il personale del TMB-GEIE viene gestito e valutato esclusivamente in base alle capacità e competenze professionali; è proibita ogni forma di discriminazione.

Molestie

1. Sul luogo di lavoro si considerano discriminazioni anche le molestie, siano queste **morali** o **sessuali**.
2. Si definiscono **molestie morali** le condotte ostili, reiterate e persistenti tenute con finalità persecutorie, suscettibili di ledere i diritti e violare la dignità della persona, di alterarne la salute psichica o di comprometterne l'avvenire professionale nonché di creare un clima intimidatorio, degra-

³ Ai sensi dell'art. 26, comma 2 del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246", degli articoli da L1132-1 a L1132-4 del Code du Travail nonché della Raccomandazione 92/131/CEE del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

dante, umiliante, ostile od offensivo⁴. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo costituiscono esempi di molestie morali:

- offese, intimidazioni, calunnie e insulti, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona e ogni altra azione di discredito tale da esporre il soggetto destinatario delle medesime a critiche infondate, nonché lesive dell'autostima;
 - molteplici comportamenti lesivi della dignità e della professionalità, quali ripetuti rimproveri non motivati, offese, minacce di ritorsione e maldicenze, prolungato demansionamento non giustificato, eccessivo e prolungato sovraccarico di lavoro - non giustificato da esigenze aziendali - tale da ingenerare uno stato di stress nel dipendente interessato;
 - tentativi di emarginazione e isolamento, quali ripetute limitazioni della facoltà di espressione, ripetuta esclusione dalle comunicazioni istituzionali, eccessi di controllo non motivati.
3. Sono considerate circostanze aggravanti la reiterazione delle molestie, la loro provenienza da un superiore gerarchico, la loro commissione in ragione del sesso o dell'orientamento sessuale (ove non qualificabile come molestia sessuale), dell'origine etnica,

⁴ Secondo le definizioni di cui all'art. 26, comma 2 del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246" ed agli artt. L 122-49 del Code du travail e 222-33 -2 del Code Pénal.

della religione, delle convinzioni personali o politiche, della diversa abilità e dell'età.

a) Per **molestia sessuale** si intende ogni atto o comportamento indesiderato, a connotazione sessuale, espresso in forma fisica - verbale o non verbale - in ambito lavorativo che arrechi offesa alla dignità ed alla libertà della persona che lo subisce⁵. A mero titolo esemplificativo, ma non esaustivo, sono considerate molestie sessuali:

- 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;
- qualsiasi forma di grave pressione per ottenere un atto di natura sessuale a vantaggio proprio o di un terzo;
- apprezzamenti verbali a sfondo sessuale sul corpo o l'orientamento sessuale offensivi ed inopportuni;
- ripetute osservazioni ovvero comportamenti a connotazione sessuale o sessista tali da creare una situazione intimidatoria, ostile o da

risultare offensivi per la dignità del destinatario a causa del loro carattere degradante o umiliante;

- 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;
 - promesse - esplicite o implicite - di agevolazioni e privilegi o avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
 - minacce o ritorsioni a seguito del rifiuto di prestazioni sessuali.
- b) Rappresenta circostanza aggravante della molestia sessuale l'esistenza di una posizione di svantaggio, asimmetria o subordinazione gerarchica tra la persona vittima di molestie ed il presunto autore o la presunta autrice.
- c) Si considerano molestie anche tutte le forme di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti o li respinga opponendosi nonché contro chiunque ne sia testimone.

⁵ Secondo le definizioni di cui all'art. 26, comma 2 del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246" ed agli artt. L.122-46 del Code du travail e punite dall' articolo 222-33 del Code Pénal.



Luoghi di lavoro

Ai fini del presente Codice, si intendono luoghi di lavoro sia quelli ove si compie l'attività lavorativa abituale sia i luoghi frequentati in occasione dello svolgimento di attività lavorative ovvero connesse al rapporto di lavoro (ad esempio i luoghi frequentati in occasione di conferenze, viaggi di lavoro, attività sociali connesse all'ambito lavorativo, quelli destinati alle pause compresa la pausa pranzo, gli spogliatoi, i mezzi messi a disposizione dal TMB-GEIE per raggiungere i luoghi di lavoro e per il rientro dagli stessi, ecc).



Responsabilità

1. Ogni **lavoratore impiegato presso il TMB-GEIE** è tenuto ad assicurare:
 - il mantenimento di un ambiente di lavoro libero da comportamenti intimidatori, ostili e umilianti che possano incidere negativamente, oltre che sul rapporto con i colleghi e la qualità del lavoro, sull'organizzazione e sull'immagine del TMB-GEIE;
 - il rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico adottato dal TMB-GEIE e nel presente Codice di Comportamento;
 - lo sviluppo di un ambiente di lavoro sicuro, ispirato a principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti interpersonali ed in cui donne e uomini rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona;
 - la tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza 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 in violazione del presente Codice di Comportamento ovvero del Codice Etico.
2. Il **Comitato di Direzione** ed i **Responsabili di Dipartimento** assicurano:
 - il rispetto del presente Codice di Comportamento;
 - la promozione e la diffusione dei principi in esso contenuti tra i lavoratori impiegati presso il TMB-GEIE;
 - la prevenzione di ogni comportamento discriminatorio nel contesto lavorativo;

- nel caso in cui si verificano comportamenti discriminatori e/o molestie, l'assunzione delle misure ritenute più idonee sotto il profilo organizzativo e gestionale a tutela della 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.

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

1. I lavoratori impiegati presso il TMB-GEIE possono inviare segnalazioni relative a possibili violazioni ovvero a comportamenti o pratiche non conformi rispetto a quanto stabilito nel presente Codice di Comportamento ovvero nel Codice Etico adottato dal TMB-GEIE.

La segnalazione può essere inviata all'Organismo di Vigilanza del TMB-GEIE sia a mezzo mail all'indirizzo:

geietmb.odv@tunnelmb.com

che tramite il canale di segnalazione fondato sulla piattaforma "segnalazioni.net" (messa a disposizione da un fornitore esterno al TMB-GEIE) mediante il seguente link:

<https://tunnelmb.segnalazioni.net>.

In quest'ultimo caso il Segnalante potrà:

- inviare una segnalazione senza registrazione ed identificazione;
- inserire le proprie segnalazioni tramite una procedura intuitiva e di facile compilazione;
- seguire la segnalazione e visualizzarne lo stato di lavorazione (al momento dell'invio viene comunicato un codice abbinato alla segnalazione);
- scambiare dei messaggi con il Responsabile (consultabili esclusivamente dal Responsabile e dal Segnalante);
- rispondere ad eventuali richieste ed integrare la segnalazione se necessario.

Il sistema prevede:

- alla cifratura ed alla memorizzazione della segnalazione, separandola dall'identità del Segnalante;
- ad inviare una mail di notifica alla casella **geietmb.odv@tunnelmb.com** accessibile ai soli componenti l'Organismo di Vigilanza. **La notifica non contiene nessun elemento della segnalazione né del Segnalante.**

Accedendo alla piattaforma solo il Coordinatore dell'Organismo di Vigilanza, esterno al TMB-GEIE, è abilitato a prendere visione del contenuto della segnalazione. Soltanto nell'ipotesi in cui egli non ravvisi conflitti di interesse può autorizzare anche gli altri componenti l'Organismo a visionare il contenuto della segnalazione. Le limitazioni sopra indicate derivano dalla configurazione del programma e possono essere modificate soltanto dal Coordinatore dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto ad analizzare tutte le segnalazioni ricevute purché le stesse risultino circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. Non sono ammesse né verranno prese in considerazione segnalazioni generiche ovvero fondate su circostanze riferite da terzi o basate su voci correnti.

L'Organismo di Vigilanza può procedere con gli accertamenti ritenuti opportuni (collegialmente o in persona del solo Coordinatore nel caso in cui questi abbia ritenuto la sussistenza di possibili conflitti di interesse nei membri interni) ovvero, quando la segnalazione non sia attinente rispetto alle funzioni dello stesso, può inoltrarne i contenuti ai competenti Uffici del TMB-GEIE o delle Società Concessionarie a seconda delle circostanze specifiche.

2. Chiunque ritenga di essere destinatario di atti discriminatori o molesti è invitato a interessare senza alcun indugio il Servizio Risorse Umane del TMB-GEIE e/o a segnalare l'accaduto all'Organismo di Vigilanza che procederà secondo quanto indicato nel comma che precede.
3. Coloro i quali abbiano assistito ad un comportamento discriminatorio e/o configurabile quale molestia devono immediatamente segnalarlo ai medesimi canali.
4. Con riferimento a i comportamenti che assumono, ovvero che si ritiene possano assumere, rilievo penale, il TMB-GEIE sollecita chiunque se ne consideri vittima a rivolgersi senza indugio alle competenti Autorità.
5. È fatta naturalmente sempre salva ogni altra forma di tutela giurisdizionale nonché la facoltà di rivolgersi ad altre strutture di tutela.



Responsabilità disciplinare

1. La violazione delle disposizioni di cui al presente Codice ed il compimento di atti discriminatori ovvero che integrano molestie sul luogo di lavoro secondo le definizioni di cui agli articoli che precedono costituiscono illecito disciplinare ed in determinati casi possono integrare fattispecie di reato.
2. Allo stesso modo, costituisce illecito disciplinare il compimento di atti di ritorsione nei confronti di chi denunci una discriminazione e/o una molestia ovvero intenda rendere o abbia reso testimonianza riguardo atti discriminatori o molesti cui abbia assistito.
3. Le sanzioni nei confronti del personale verranno comminate dai competenti organi della Società Concessionaria da cui dipende il lavoratore interessato in proporzione alla gravità dell'atto ed in funzione della tutela della vittima a prescindere dalla posizione ricoperta dalla persona coinvolta.
4. Il Comitato di Direzione del TMB-GEIE e l'Organismo di Vigilanza del TMB-GEIE possono proporre agli organi di cui al comma che precede l'irrogazione di sanzioni disciplinari.
5. Il procedimento disciplinare, relativo a fatti, atti e/o circostanze previsti dal presente Codice quali atti di discriminazione e molestie, è condotto ai sensi di quanto previsto dai Contratti di lavoro di riferimento.
6. La violazione delle disposizioni da parte di persone che svolgono la loro attività lavorativa per conto del TMB-GEIE in forza di rapporti contrattuali

di consulenza, di appalto ovvero di collaborazione a qualsiasi titolo potrà determinare, in applicazione delle specifiche clausole inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale e/o il pagamento di penali, commisurate alla violazione o al danno arrecato al TMB-GEIE.

Informazione e formazione

1. Il TMB-GEIE si impegna a dare massima diffusione al presente Codice, anche mediante la pubblicazione sulla *intranet* aziendale e sul proprio sito *internet*.
2. Copia del Codice viene consegnato a ciascun lavoratore impiegato presso il TMB-GEIE, ad ogni nuovo assunto o distaccato presso il TMB-GEIE da parte delle Società Concessionarie all'avvio dello svolgimento delle proprie mansioni presso il Traforo ed alle persone che svolgono la loro attività lavorativa per conto del TMB-GEIE in forza di rapporti contrattuali di consulenza, di appalto ovvero di collaborazione a qualsiasi titolo.
3. Ogni destinatario sottoscrive per accettazione le disposizioni previste dal Codice.
4. Il TMB-GEIE si impegna altresì ad attuare corsi di formazione ed 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 ed ispirato a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.

In sintesi

Cosa è lecito?

- Complimenti occasionali che siano accettabili ed 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'etnia, sulla condizione sociale, sulle opinioni politiche, sulle convinzioni religiose, sul genere, sull'orientamento sessuale, su eventuali disabilità ovvero ogni altra

condizione che possa generare disparità;

- Richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite o ritenute offensive dal destinatario.
- 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 adottati dal TMB-GEIE?
- Quello che sto facendo è legale e sono autorizzato a farlo?



