

# Linee guida Diversità, Uguaglianza e Inclusione

## Generalità e obiettivo

La presente linea guida sulla Diversità, Uguaglianza ed Inclusione (DE&I) ha la finalità di:

- Favorire e promuovere una cultura della diversità, valore fondativo del concetto di uguaglianza ed inclusione, che Atlantia sostiene nel proprio modello di fare impresa.
- Garantire a ciascun dipendente uguali condizioni ed opportunità, senza distinzioni di età, sesso/genere e identità di genere, orientamento sessuale, etnia/cultura, religione, condizione fisica e disabilità, condizione economica, opinione politico-sindacale e altro.
- Informare tutti i lavoratori sui diritti e sui doveri per la prevenzione e la rimozione di ogni comportamento discriminatorio, per la promozione di un clima di lavoro che assicuri il rispetto della dignità di ciascuno.

Per onorare e rispettare questi impegni, l'azienda, a partire dal Top Management, si è dotata di obiettivi sul tema, di un presidio organizzativo, di meccanismi di partecipazione attiva e di strumenti di monitoraggio e controllo. In particolare:



- **Istituire un Organismo di Steering** per sostenere e guidare le sfide DE&I, i cui rappresentanti siano interni ed esterni, e che con cadenza trimestrale monitori trend, progetti e metriche rispetto agli Obiettivi definiti;
- **Creare una cultura DE&I, come elemento integrato** a tutti i processi aziendali (selezione, formazione, strumenti di performance e sviluppo, ridisegno organizzativo, compensation, innovazione, sostenibilità, people care & welfare);
- **Definire gli obiettivi annuali e triennali** in materia DE&I armonizzandoli nella più ampia agenda di sostenibilità per indirizzare i temi trattati;
- **Misurare i progressi** attraverso la creazione e il continuo monitoraggio di un cruscotto, che sintetizzi i KPI, rinominati KHI (**Key Human Indicators**);
- **Condividere** un documento che definisca **“L’Impegno minimo”** di tutti i lavoratori di Atlantia ad accettare e promuovere i principi di diversità, uguaglianza ed inclusione.

## Campo di applicazione

La presente linea guida è redatta da Atlantia S.p.A., distribuita a tutto il personale e consegnata ai neo-assunti, e disponibile sul sito internet aziendale a tutti gli stakeholder, compresi collaboratori, fornitori e partner.

Atlantia definisce la presente linea guida, in quanto aderente al Global Compact e richiamando i principi costituzionalmente sanciti di parità tra uomini e donne sulle Pari Opportunità, l’agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, e il Codice etico di Atlantia<sup>2</sup>.

1: Atlantia ha aderito al Global Compact nel giugno 2015.

2: - D. Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246”;  
 - Direttiva 2006/54/CE, riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego  
 - Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile (SDGs – Sustainable Development Goals)  
 - Women’s Empowerment Principles  
 - Convenzioni ILO

## Contenuto

Atlantia, così come previsto nel Codice Etico di Gruppo, intende favorire al proprio interno le migliori condizioni di benessere. Il rispetto dei diritti umani è l'elemento fondativo di questo impegno, per garantire a tutti i dipendenti il diritto ad essere trattati con pari dignità e rispetto, includendo ogni forma di diversità.

L'inclusione è radicata nella storia dell'azienda ed è espressa nei Valori scelti, uniti tra loro da una congiunzione inclusiva, a connetterne le diversità:

- Sviluppo e Sostenibilità
- Innovazione e Continuità operativa
- Valore e Progresso
- Diversità e Inclusione
- Comunità e Individuo

Atlantia onora il rispetto per l'uguaglianza, valorizzando l'unicità di ogni essere umano, riconoscendo la soggettività di emozioni, idee, convinzioni, abilità e possibilità e creando un ambiente di lavoro ispirato a principi di Uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della Persona.

L'impegno di Atlantia si fonda su questa proporzione:

**Il Rispetto dei Diritti Umani: all'Uguaglianza = Il Rispetto per gli Individui: alla Diversità**

Se i diritti umani sanciscono il **rispetto di uguaglianza verso tutti**, il modo con cui onorare questo principio, risiede nel **riconoscimento e valorizzazione dell'unicità di ogni essere umano**.

Ad ogni persona che lavora nella nostra azienda è riconosciuto l'inalienabile diritto di essere rispettata per la scelta che opera ogni giorno nel vivere la propria vita, attraverso le proprie emozioni, idee, convinzioni, abilità e possibilità e nel **rispetto della comunità a cui appartiene**.

La linea guida rappresenta la Roadmap con cui Atlantia garantisce il rispetto dei diritti fondamentali nell'ambiente di lavoro all'insegna dell'inclusione:

Diritto	Rispetto
 <b>Diritto all'Uguaglianza</b>	<b>Rispetto per la Diversità</b>
 <b>Diritto alla libertà di espressione</b>	<b>Rispetto per la prospettiva dell'Altro</b>
 <b>Diritto al tempo di qualità</b>	<b>Rispetto dell'equilibrio tra lavoro e vita privata</b>
 <b>Diritto all'istruzione</b>	<b>Rispetto per lo Sviluppo personale: <i>Life-Long Education</i></b>
 <b>Diritto alla sicurezza personale e professionale</b>	<b>Rispetto per la sicurezza personale, sociale e assistenza</b>
 <b>Diritto all'occupabilità</b>	<b>Rispetto per le condizioni di lavoro</b>



## Diritto all'Uguaglianza – Rispetto per la Diversità

Così come definito nel Codice Etico, Atlantia garantisce pari opportunità, eguale dignità e imparzialità di trattamento a tutte le sue persone e non tollera alcuna forma di discriminazione e/o di molestia.

Tutti i lavoratori devono essere trattati esclusivamente in base alle loro capacità e competenze professionali, ed è **proibita ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta**:

- a) **discriminazione diretta** quando, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga. La differenza in questo caso non è riferita ad aspetti legati al merito e/o al risultato, quali elementi caratterizzanti il lavoro svolto, ma a distinzioni di età, sesso/genere e identità di genere, orientamento sessuale, etnia/cultura, religione, condizione fisica e disabilità, condizione economica, opinione politico-sindacale e altro.
- b) **discriminazione indiretta** quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone di una particolare età, sesso/genere e identità di genere, orientamento sessuale, etnia/cultura, religione, condizione fisica e disabilità, condizione economica, opinione politico-sindacale e altro, in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone<sup>3</sup>.
- c) **molestia**: intesa come reiterata e persistente condotta ostile, con finalità persecutorie, suscettibile di violare la dignità della persona e di creare un clima intimidatorio, degradante, umiliante, ostile od offensivo.

In Atlantia c'è un impegno a superare tutte le barriere che indeboliscono la libera espressione di ciascuno, valorizzando invece le migliaia di sfumature, connotazioni, tratti e sfaccettature che ogni persona può esprimere.

A titolo esemplificativo uno dei sondaggi proposti invita i dipendenti a valutare se:

- ***“In Azienda si respira un'atmosfera di inclusione reciproca: Posso essere me stess\* nel contesto lavorativo”.***

Si coltiva quotidianamente la capacità di potersi meravigliare di ogni sfaccettatura della diversità, poiché la differenza di prospettive anticipa e riflette i bisogni e le aspettative di tutti i nostri stakeholder. Per questo si investe nel far diventare questa competenza una leva con cui operare e con cui generare valore di business.

L'elemento che abilita la garanzia del diritto all' Uguaglianza, è la creazione di un Organo di Controllo, che monitori il rispetto del percorso da compiere verso gli obiettivi di inclusione e diversità.

3 : Ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. 216/2003 "Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro".

## Diritto alla libertà di espressione - Rispetto per la prospettiva dell'Altro

In un ambiente di lavoro in cui ciascuno è a proprio agio nell'esprimere sé stesso si possono davvero garantire uguali diritti. Nessuno dovrebbe sentirsi intimorito nel rappresentare il proprio punto di vista.

La cultura su cui fonda questo impegno costruisce ogni giorno una **Self Governing Organization**, un'organizzazione definita dalla partnership e dalla collaborazione, dove poter fondare il proprio impegno sulla maturità professionale, senza bisogno di essere o sentirsi etero-diretti.

La relazione capo-collaboratore è allentata nelle maglie gerarchiche e nutrita dal confronto e feedback costanti, stimolata da sistemi e strumenti che promuovano il dialogo aperto, per costruire una relazione in cui il rispetto e l'apertura all'altrui prospettiva fa parte di un'agenda concreta di comportamenti misurabili.

Il coraggio di sperimentare è un tratto del sapersi aprire a ciò che è nuovo per uscire dalla propria area di comfort e gli errori nel percorso professionale sono considerati come occasione di apprendimento e crescita.

La capacità di saper sostenere il confronto ed il dibattito in modo costruttivo nella proposizione delle proprie idee è sintomo di maturità personale e professionale agite in una cultura aziendale che promuove e invita al confronto e scambio continui.

La capacità di costante apprendimento, che in Atlantia è definita come "Learning agility" è la leva con cui assicurare la trasformazione, il progresso, la capacità di accompagnare i cambiamenti, elementi su cui si fondano la nostra cultura e il nostro modo di fare impresa.

Per rinforzare la cultura della più ampia libertà di espressione Atlantia prevede iniziative e processi in grado di raccogliere periodicamente il feedback di tutte le proprie persone (sondaggi lampo, indagini di clima e reputazionali, contest di ascolto, focus group, etc).

A titolo esemplificativo si fa riferimento all'istituzione dell'Indice che misura la possibilità di manifestare il proprio dissenso "**Dissent perception index**"(DPI):

- ***"Quanto ti senti liber\* e a tuo agio nel poter esprimere il tuo dissenso in questo momento?"***

## Diritto al tempo di qualità - Rispetto dell'equilibrio tra la lavoro e vita privata

L'ambiente di lavoro vuole sostenere la possibilità per le persone di non dover cambiare la propria identità uscendo dalla vita personale per vestire quella professionale. Credere nel benessere organizzativo significa promuovere l'equilibrio tra le due identità che caratterizzano il tempo personale e quello professionale.

In Atlantia le persone meritano di vivere un'esperienza di lavoro qualitativamente soddisfacente, attraverso la semplificazione, l'essenzialità, la capacità di rendere comprensibile la complessità, e attraverso un'organizzazione del lavoro articolata per obiettivi, per garantire momenti di disconnessione da dedicare alla propria agenda personale.

A sostegno di questa cultura Atlantia ha introdotto un monitoraggio periodico del Benessere del dipendente (l'andamento dei tratti di autoconsapevolezza, di stabilità emotiva, di equilibrio personale e professionale), perché così come i Key Performance Indicators (KPI) guardano ai processi i Key Human Indicators (KHI) guardano alle persone che guidano le azioni della nostra azienda.

A titolo esemplificativo si fa riferimento a sondaggi lampo che pongono queste domande:

- ***In che misura l'agenda di impegni professionali ti permette di vivere un bilanciamento sostenibile anche a favore del tempo libero?***
- ***Qual è il tuo livello di energia in questo momento dell'anno?***

## Diritto all'istruzione – Rispetto per lo Sviluppo personale: *Life-Long Education*

L'istruzione è il modo in cui l'azienda abilita lo sviluppo dei propri dipendenti quale leva per il miglioramento dell'intera comunità professionale.

Atlantia crede che il primo sponsor dello sviluppo sia la persona stessa e quindi sostiene un'organizzazione in cui il singolo possa identificare le proprie leve di auto sviluppo e learning agility.

L'Azienda investe nel potenziale che ciascuno può raggiungere, sostenendo le competenze delle proprie persone per promuoverne l'impiegabilità e migliorare il livello dei contributi che possono offrire alla collettività e allo sviluppo economico e sociale.

I Responsabili sono i primi a poter costruire e guidare con il proprio esempio, incoraggiando lo scambio tra culture, esperienze lavorative, conoscenze, capacità dei propri collaboratori. I team con il livello più alto di integrazione trasversale sono quelli con maggiori differenze, perché l'intero gruppo ha la possibilità di beneficiare dallo scambio di prospettive.

Questi sono i tratti di leadership che vogliamo costruire in Atlantia per le nostre persone, sostenuti da iniziative quali:

- Eventi e partnership con scuole ed università;
- Strumenti e processi di individual performance, con valutazione a 360° affinché ogni sfumatura possa essere colta ed accolta;
- Strumenti e processi di sviluppo delle carriere per bilanciare le aspirazioni individuali con la prontezza a poter cogliere opportunità di crescita professionale;
- Creazione di una **Leadership Factory**, per alimentare la crescita di talenti dall'interno che possano rispondere agli emergenti bisogni organizzativi tra holding e società controllate.

Avere cura delle persone significa investire nella loro formazione, nella loro crescita professionale e personale. E così facendo l'azienda ha il privilegio di **diventare un osservatorio per lo sviluppo del proprio capitale umano**.

## Diritto alla sicurezza personale e professionale - Rispetto per la sicurezza personale, sociale e assistenza

Il luogo in cui ogni essere umano cerca sicurezza è la propria casa, dove potersi sentire protetti e poter essere nel pieno controllo delle proprie azioni. Atlantia cerca quotidianamente di ricreare questa stabilità sul luogo di lavoro attraverso politiche di salute e sicurezza per il benessere di tutti i dipendenti e partner che vivono in Casa Atlantia.

Rappresentare la diversità e cogliere le differenze significa anche poter riconoscere i diversi momenti di vita che fanno cambiare le nostre emozioni ed i nostri bisogni nel tempo. L'essere umano non è sempre uguale a sé stesso, ed è qui che il concetto di Life-Personas aiuta la lettura delle situazioni di welfare, comprendendo quali protezioni e supporti possano sostenere i colleghi nei diversi momenti di vita: la convivenza, il matrimonio, la maternità e la paternità, il sorgere di una malattia/disabilità (temporanea o permanente), la partecipazione ad attività di formazione, l'assistenza familiare (figli, genitori anziani, etc), il sostegno alla mobilità personale, etc.

## Diritto all'occupabilità - Rispetto per le condizioni di lavoro

Atlantia monitora l'impiegabilità delle proprie risorse, costruendo un ambiente di lavoro in cui l'individuo senta di poter appartenere e poter contribuire con il proprio lavoro.

La crescita occupazionale rappresenta il punto d'incontro della generazione di valore, inteso come sintesi tra il contributo dell'azienda e quello dei singoli dipendenti.

## Monitoraggio e reporting

Atlantia verifica l'effettivo rispetto della linea guida attraverso strumenti dedicati di indirizzo e monitoraggio, quali:

- Identificazione e valutazione periodica dei rischi all'interno e all'esterno su temi DE&I;
- Un sistema di segnalazione delle violazioni e un sistema sanzionatorio previsti nel Codice Etico;
- Attività di dialogo con gli stakeholder;
- Le attività dello Steering Committee;
- Cruscotto di monitoraggio di KHI.

Il management assicura, nell'ambito delle proprie dirette responsabilità, la realizzazione delle attività e obiettivi promuovendo una cultura gestionale inclusiva.

La Direzione Human Capital & Organization ha l'obiettivo di sviluppare la strategia aziendale in materia di Diversità, Uguaglianza e Inclusione, di progettare il portafoglio di iniziative e di effettuare le relative analisi di benchmarking, monitoraggio e reporting, nonché di indicare le responsabilità del management su questi temi.

I programmi sono monitorati dallo Steering DE&I.

## Inosservanza della linea guida

Così come previsto nella procedura Gestione Segnalazioni di Atlantia, è possibile inviare segnalazioni di possibili violazioni, comportamenti, pratiche non conformi a quanto stabilito nel Codice Etico.

I lavoratori che si sentano oggetto di molestie o discriminazioni sono invitati a interessare senza alcun indugio la competente struttura di Risorse Umane, Human Capital & Organization - HCO.

Eventuali violazioni della presente linea guida possono comportare, nei confronti dei soggetti inadempienti, l'applicazione di provvedimenti disciplinari, in conformità alle disposizioni di legge e del CCNL applicabile.