

LINEE GUIDA DI COMPORTAMENTO DEL GRUPPO ATM



LINEE GUIDA DI COMPORTAMENTO DEL GRUPPO ATM

Edizione 2023

Questo documento è di proprietà esclusiva del Gruppo ATM, non può essere riprodotto in alcuna sua parte senza il consenso scritto dell'Azienda.
Il Codice è disponibile anche in lingua inglese, ma la versione italiana è da ritenersi la sola ufficiale.

4 Linee guida di comportamento | DIPENDENTI

38 Linee guida di comportamento | FORNITORI

62 Linee guida di comportamento | PARTNER

88 Codice di condotta contro violenza e molestie

118 PRIVACY

125 ALLEGATI

LINEE GUIDA DI COMPORTAMENTO DIPENDENTI

7	CAPITOLO 1	INTRODUZIONE
9	CAPITOLO 2	PRINCIPI DI COMPORTAMENTO
9		Salute e sicurezza
13		Mobbing e molestie
14		Tutela della diversità, dignità e integrità dei lavoratori e pari opportunità
18		Regolamenti e disciplina
21		Correttezza negoziale
24		Anticorruzione
27		Conflitto di interessi
28		Privacy
30		Riservatezza e utilizzo dei beni/strumenti aziendali
31		Rispetto dell'ambiente
33		Correttezza nei rapporti con la clientela
36	CAPITOLO 3	SISTEMA SANZIONATORIO
37	CAPITOLO 4	CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO



CAPITOLO 1

INTRODUZIONE

Il presente Codice di Comportamento (di seguito "Codice") specifica e dettaglia, seppur in modo esemplificativo, i doveri etici minimi ed imprescindibili di diligenza, lealtà, imparzialità e correttezza che qualificano il comportamento nell'ambiente di lavoro e l'adempimento delle prestazioni lavorative nell'ambito di tutte le società del Gruppo facenti capo ad ATM S.p.A.¹ ("ATM" e, congiuntamente alle società

del Gruppo ad essa facente capo, il "Gruppo ATM").

Il presente Codice è stato redatto nel rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e delle previsioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dal Gruppo ATM, delle disposizioni della SA8000 e delle normative internazionali ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001, oltre che delle

¹ Il Gruppo ATM comprende le seguenti Società:

- ATM S.p.A.
- CityLink S.r.l.
- GESAM S.r.l.
- International Metro Service S.r.l.
- Nord Est Trasporti S.r.l.
- Rail Diagnostics S.p.A.

vigenti norme di Legge e di Contratto applicabili al rapporto di lavoro dei soggetti destinatari.

Le società del Gruppo ATM invitano tutti i soggetti destinatari a prenderne visione e a rispettare le prescrizioni in esso contenute.

L'inosservanza delle previsioni contenute nel presente Codice, come meglio precisato nel paragrafo che segue, potrà essere considerata inadempienza rilevante sul piano disciplinare ai sensi delle disposizioni vigenti e potrà, altresì, determinare l'obbligo di risarcire l'eventuale danno arrecato

L'uso, nel presente Codice, del genere maschile per indicare i soggetti, gli incarichi e i ruoli è dovuto ad esigenze di semplicità del testo ed è da intendersi riferito a tutti i generi.

CAPITOLO 2

PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

I valori definiti all'interno del Codice Etico del Gruppo ATM si declinano nei seguenti principi, divieti e obblighi, che disciplinano il rapporto tra il Gruppo ATM e i suoi dipendenti.

SALUTE E SICUREZZA

Tutte le società del Gruppo tutelano la salute dei lavoratori e promuovono un ambiente di lavoro sicuro, dando piena e rigida applicazione della normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché perseguendo l'obiettivo del miglioramento continuo delle condizioni lavorative.

Attraverso, quindi, l'adozione di apposite misure organizzative e preventive, tutte le società del Gruppo garantiscono

la sicurezza e l'igiene dei luoghi di lavoro e la tutela dell'integrità fisica del proprio personale, di altri lavoratori e/o di terzi.

In particolare, tutte le società del Gruppo chiedono ai lavoratori di svolgere la propria attività lavorativa in idonee condizioni fisiche e psichiche, con l'obiettivo di tutelare non solo la loro sicurezza, ma anche quella delle persone con cui interagiscono.

In ragione di ciò è fatto espressamente divieto a tutti i lavoratori, con particolare riferimento a quelli che svolgono le c.d. "mansioni a rischio", l'uso di sostanze alcoliche, stupefacenti o psicotrope sul luogo di lavoro.

Inoltre, tutte le società del Gruppo, al fine di prevenire il verificarsi di incidenti e infortuni sul lavoro, pianificano

ed effettuano gli investimenti tecnologici necessari, analizzano tutti i rischi di mansione, predisponendo le misure atte a prevenirli, organizzano e svolgono l'attività di formazione del personale, al fine di incrementarne consapevolezza e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Ai destinatari del presente Codice è richiesto, quindi, di contribuire al processo di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza a vantaggio di sé stessi, dei colleghi e di terzi, con l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutti.

Come mi devo comportare per garantire il rispetto della salute e sicurezza sul luogo di lavoro?

Si riportano di seguito alcuni esempi di comportamenti da adottare:

- il dipendente deve partecipare alla formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, che includa anche informazioni in merito ai pericoli e ai rischi di violenza e di molestie e alle relative misure di prevenzione e di protezione;
- al dipendente si richiede di indossare e/o utilizzare in modo corretto i Dispositivi di Protezione Individuale (quando previsti per la mansione da svolgere), nonché tutte le attrezzature da lavoro (compresi i mezzi di trasporto, come muletto, etc.);
- il dipendente non deve rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza, di

segnalamento o di controllo;

- il dipendente non deve rimuovere o modificare i dispositivi di protezione collettiva e deve segnalare al proprio Responsabile o Datore di Lavoro se essi sono danneggiati o inutilizzabili;
- al dipendente si richiede di adottare le necessarie precauzioni per l'utilizzo di sostanze pericolose;
- il dipendente deve segnalare eventuali comportamenti a rischio di infortunio;
- il dipendente deve segnalare eventuali situazioni di rischio di violenze e/o molestie sul luogo di lavoro;
- al dipendente è fatto divieto di adottare, di propria iniziativa, operazioni che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori o della clientela;
- il dipendente deve sottoporsi a tutti i controlli sanitari previsti dalla normativa tempo per tempo vigente, nonché a quelli disposti dal Medico Competente e/o dal Direttore di Esercizio;
- ciascun dipendente deve osservare le disposizioni normative tempo per tempo vigenti in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro;
- al dipendente è richiesto di adempiere alle prescrizioni del datore di lavoro per la sicurezza e dei preposti ai fini della protezione individuale e collettiva;
- al dipendente è fatto divieto di presentarsi e/o permanere sul luogo lavoro e/o guidare o, comunque, esercitare le proprie mansioni sotto l'effetto di sostanze alcoliche, stu-

pefacenti e psicotrope e/o dopo aver assunto dette sostanze, anche qualora da tale assunzione non conseguano uno stato di evidente e/o visibile incapacità di intendere o di volere e/o alterazione psico-fisica;

- il dipendente non deve introdurre e/o consumare sostanze alcoliche, stupefacenti o psicotrope sui luoghi di lavoro;
- ciascun dipendente deve adottare nell'esercizio delle proprie mansioni tutte le necessarie cautele ai fini della sicurezza sul lavoro e la prevenzione degli infortuni, rispettando tutte le istruzioni di lavoro;
- al dipendente è fatto obbligo di rispettare il divieto di fumo nei luoghi di lavoro.

Dilemmi etici in materia di salute e sicurezza

DILEMMA ETICO N. 1

Sono responsabile del magazzino, al cui interno è presente un macchinario la cui manutenzione dovrebbe essere effettuata ogni 2 anni.

Alla scadenza del secondo anno, dato che il macchinario sembra essere in perfetto stato e funziona correttamente, posso rinviare la manutenzione all'anno successivo?

No, in quanto la manutenzione dei macchinari deve essere effettuata con regolarità, per scongiurare rischi connessi alla sicurezza e alla salute di chi li utilizza.

DILEMMA ETICO N. 2

Lavoro nell'area manutenzioni e il mio responsabile mi impone di dedicarmi

ad una nuova attività, potenzialmente pericolosa, senza però consentirmi di frequentare i relativi corsi di formazione.

Come mi devo comportare?

Devi segnalare la questione al tuo responsabile e/o alla Direzione Risorse Umane del Gruppo ATM o tramite uno dei canali previsti dalla procedura di whistleblowing. L'incolumità di tutti i dipendenti è da sempre obiettivo prioritario per la Società che cura l'effettività della formazione professionale del proprio personale.

DILEMMA ETICO N. 3

Il Gruppo ATM ha organizzato dei corsi di formazione online riguardanti la sicurezza sul lavoro. Un mio collega mi ha confidato che non ha seguito i corsi di formazione, chiedendo alla moglie di partecipare al suo posto per ottenere l'attestato.

Come mi devo comportare?

Devi segnalare la questione al tuo responsabile e/o alla Direzione Risorse Umane del Gruppo ATM o tramite uno dei canali previsti dalla procedura di whistleblowing. La sicurezza sul lavoro si traduce in un'esigenza collettiva perché implica la tutela della salute di tutti i dipendenti.

Dilemmi etici in materia di abuso di alcool e sostanze stupefacenti

DILEMMA ETICO N. 1

Ho visto un mio collega assumere sostanze stupefacenti sul luogo di lavoro.

Come mi devo comportare?

Devi segnalare l'episodio al tuo responsabile e/o alla Direzione Risorse Umane del Gruppo ATM o tramite uno dei canali previsti dalla procedura di whistleblowing. Il Gruppo ATM contrasta l'assunzione di alcool e/o sostanze stupefacenti o psicotrope sul luogo di lavoro.

DILEMMA ETICO N. 2

Nonostante il Codice di Comportamento del Gruppo ATM vieti di fumare sul luogo di lavoro, è mia consuetudine accendermi una sigaretta durante la pausa caffè, accertandomi sempre di trovarmi da solo e/o a distanza da altri colleghi.

Dato che il mio comportamento non causa danni ad alcuno, può essere ritenuto accettabile?

No, ai dipendenti è fatto divieto di fumare nei luoghi di lavoro, sen-

za eccezione alcuna, pena l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

DILEMMA ETICO N. 3

Un mio collega si è presentato al lavoro in evidente stato di ebbrezza.

Come mi devo comportare?

Devi segnalare il fatto al tuo responsabile e/o alla Direzione Risorse Umane del Gruppo ATM o tramite uno dei canali previsti dalla procedura di whistleblowing. La condizione psico-fisica del tuo collega potrebbe infatti rappresentare un potenziale pericolo per la sicurezza di sé e degli altri dipendenti.

MOBBING E MOLESTIE

Tutte le società del Gruppo contrastano il verificarsi di casi di mobbing sul lavoro, vale a dire qualsiasi forma di molestia morale e/o sessuale posta in essere nell'ambito lavorativo, e si assicurano che, nelle relazioni di lavoro, non venga violata in alcun modo l'integrità fisica e psichica di altri lavoratori e non si crei un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

Per rendere ancora più concreto ed efficace questo impegno, per tutte le società del Gruppo è stato adottato il c.d. Codice di Condotta relativo a molestie e violenza nei luoghi di lavoro, allegato al presente Codice, a cui si fa integrale rinvio.

A titolo esemplificativo, sono, in particolare, da considerare contrari ai principi del predetto Codice, in aggiunta ad ogni fattispecie penalmente rilevante, i comportamenti di seguito indicati:

Sotto il profilo del mobbing:

- critiche immotivate ed atteggiamenti ostili, calunnie, ingiurie e offese personali;
- isolamento logistico del lavoratore in assenza di reali esigenze organizzative;
- sottrazione al lavoratore di mansioni sino a quel momento ricoperte in modo tale da rendere umiliante e dequalificante il prosieguo del lavoro;
- assegnazione immotivata di mansioni inferiori e dequalificanti;
- assegnazione di obiettivi o

carichi di lavoro manifestamente eccessivi e/o irrilevanti o impossibili da raggiungere;

- ostruzionismo per quanto concerne richieste di formazione, di permessi ed altri istituti normativamente e contrattualmente previsti;
- isolamento e/o persecuzione e/o esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative lavorative e/o progetti;
- rimproveri e richiami immotivati;
- esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo.

Sotto il profilo delle molestie:

- riferimenti e/o allusioni a sfondo sessuale che possano risultare offensivi e/o turbare la serenità della persona cui essi siano rivolti e possano influenzare decisioni riguardanti il rapporto di lavoro;
- contatti fisici indesiderati, impropri o sconvenienti;
- pettegolezzi, insulti e/o comportamenti ostili di vario genere;
- l'uso di un linguaggio osceno, offensivo e/o non consono all'ambiente di lavoro;
- minacce, ricatti e/o ritorsioni (anche per motivazioni sessuali) che incidono, direttamente o indirettamente, sulla costituzione del rapporto di lavoro, il suo svolgimento, la progressione di carriera o l'estinzione del rapporto di lavoro;
- esposizione di materiale pornografico o comunque di mate-



riale non appropriato per un luogo di lavoro (immagini di nudità o contenuti sessualmente espliciti).

Dilemmi etici in materia di molestie e mobbing sul luogo di lavoro

DILEMMA ETICO N. 1

Il capo mi chiede di non includere un collega appartenente al mio stesso team di lavoro nella pianificazione delle attività che il team deve svolgere, escludendolo quindi dalla quotidiana operatività del lavoro.

Come mi devo comportare?

Devi segnalare la circostanza alla Direzione Risorse Umane del Gruppo ATM o tramite uno dei canali previsti dalla procedura di whistleblowing. Al personale del Gruppo ATM è fatto divieto di ledere la dignità della persona attraverso demansionamenti o azioni di mobbing.

DILEMMA ETICO N. 2

Ritengo che mi siano state attribuite mansioni dequalificanti rispetto al ruolo e/o all'inquadramento assegnatomi.

Come mi devo comportare?

Puoi rivolgerti al/alla Consigliere/a di Fiducia per segnalare al Gruppo ATM la condotta di cui ti senti vittima, così da consentire l'adozione di tutti gli opportuni provvedimenti.

DILEMMA ETICO N. 3

Il mio capo ha formulato avances verbali o scritte; offerto vantaggi lavorativi in cambio di favori sessuali; proposto appuntamenti o contatti fisici che io non gradisco.

Come mi devo comportare?

In generale, se ti senti vittima di molestia sessuale, puoi segnalare la situazione al/alla Consigliere/a di Fiducia, così da consentire al Gruppo ATM – che vieta strenuamente qualsiasi tipologia di molestia – di adottare tutti gli opportuni provvedimenti nei confronti dei responsabili.

TUTELA DELLA DIVERSITÀ, DIGNITÀ E INTEGRITÀ DEI LAVORATORI E PARI OPPORTUNITÀ

Tutte le società del Gruppo riconoscono la diversità come valore aggiunto e promuovono ambienti di lavoro aperti e inclusivi, nella tutela dei diritti e della libertà dei lavoratori, nonché la pari opportunità tra gli stessi, anche nella fase di selezione.

In particolare, tutte le società del Gruppo ATM offrono a ciascun candidato le medesime opportunità, effettuando procedure di selezione volte a ricercare la corrispondenza dei profili alle esigenze aziendali, (valutandone requisiti professionali e psicoattitudinali) al fine di evitare qualsiasi forma di favoritismo e garantendo imparzialità nonché parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e per il trattamento sul lavoro. Tutte le società del Gruppo riconoscono, altresì, la centralità dei propri lavoratori e ne sviluppano la crescita professionale mediante l'attivazione di un processo di formazione continua (valutando periodicamente l'apprendimento e i progressi delle stesse) e di politiche retributive.

Tutte le società del Gruppo prevengo-

no e contrastano ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e quindi qualsiasi disposizione, atto, prassi o comportamento che discriminino i lavoratori in ragione del genere, dell'appartenenza etnica, della affiliazione sindacale, della religione, dell'orientamento sessuale, delle convinzioni personali o politiche, della disabilità o dell'età, nonché ogni trattamento o modifica delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, pone o può porre i lavoratori in una condizione di sfavore.

Come mi devo comportare per tutelare la diversità e garantire pari opportunità?

Si riportano di seguito alcuni esempi di comportamenti da adottare:

- il dipendente deve mantenere un clima di rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno;
- al dipendente è richiesto di evitare commenti offensivi, battute o immagini denigratorie relative a caratteristiche personali dei colleghi;
- al dipendente è richiesto di non pubblicare e/o diffondere materiale scritto o grafico che mostri ostilità nei confronti di un collega;
- il responsabile diretto e il referente risorse umane non devono impiegare lavoratori stranieri privi di regolare permesso di soggiorno;
- è fatto divieto al responsabile

diretto e al referente risorse umane di impiegare manodopera sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno;

- il responsabile diretto e il referente risorse umane hanno l'obbligo di rispettare la normativa relativa all'orario di lavoro e ai periodi di riposo/ferie;

- al responsabile diretto e al referente risorse umane è fatto divieto di sottoporre i propri dipendenti a condizioni di lavoro degradanti;

- il responsabile diretto e il referente risorse umane devono applicare criteri di trasparenza, oggettività e imparzialità nel processo di selezione dei dipendenti, al fine di evitare favoritismi o discriminazioni;

- al responsabile diretto e al referente risorse umane si richiede di garantire la tracciabilità delle modalità di valutazione del candidato nel processo di selezione del personale;

- il responsabile diretto e il referente risorse umane non devono calunniare, ingiuriare, offendere, infamare, diffamare altri lavoratori e/o il Gruppo ATM, anche attraverso l'uso di mezzi di stampa e/o piattaforme social;

- il responsabile diretto e il referente risorse umane devono evitare un diverso trattamento dei lavoratori in ragione del genere, o dell'appartenenza etnica, o della religione, o dell'orientamento sessuale, della affiliazione sindacale o delle convinzioni personali e/o politiche, o della disabilità o dell'età;

- il responsabile diretto e il referente risorse umane devono ap-



plicare in modo scrupoloso il Regolamento Progressioni di carriera in uso presso il Gruppo ATM nell'ambito delle progressioni di carriera nonché la procedura aziendale "politica retributiva sistema incentivante".

Dilemmi etici in materia di selezione del personale

DILEMMA ETICO N. 1

Il fratello di un mio caro amico si presenta alla selezione per un posto vacante ed io ho un ruolo decisionale nella valutazione dei candidati.

Come mi devo comportare?

Devi segnalare la tua posizione al tuo superiore, affinché egli valuti la pos-

sibilità di estrometterti temporaneamente dall'incarico specifico. In ogni caso, devi trattare tutti i candidati allo stesso modo, basando la tua decisione su criteri predefiniti, trasparenti e oggettivi, pubblicizzati con la procedura selettiva, così da garantire l'equità della procedura ed evitare favoritismi e discriminazioni.

DILEMMA ETICO N. 2

Per errore ho eliminato definitivamente il file in cui ho riportato le valutazioni dei candidati, perdendo dati fondamentali per il processo decisionale.

Come mi devo comportare?

Devi segnalare l'errore al tuo responsabile.

Dilemmi etici in materia di valorizzazione e tutela del personale

DILEMMA ETICO N. 1

Il capo richiede la mia presenza in azienda al di fuori dell'orario di lavoro e mi contatta per questioni lavorative anche nei giorni festivi, senza però autorizzare le ore di lavoro straordinario e/o festivo.

Come mi devo comportare?

Devi segnalare la questione alla Direzione Risorse Umane del Gruppo ATM o tramite uno dei canali previsti dalla procedura di whistleblowing. La Società garantisce a tutti i dipendenti la remunerazione per le ore di lavoro straordinario e/o festivo, ferma restando l'osservanza della relativa normativa.

DILEMMA ETICO N. 2

So che ATM o una società del Gruppo ha organizzato corsi di formazione per sviluppare percorsi di crescita personale e organizzativa, ma il mio capo mi ha negato l'autorizzazione a motivo del carico di lavoro.

Come mi devo comportare?

Nella misura in cui, pur essendo compatibile con il tipo di formazione, non ti è stato proposto un rinvio della sessione formativa, devi segnalare tale rifiuto alla Direzione Risorse Umane del Gruppo ATM o tramite uno dei canali previsti dalla procedura di whistleblowing. Il Gruppo ATM promuove la realizzazione di programmi e progetti formativi e favorisce la partecipazione ad eventi e convegni che assicurano una costante crescita professionale ai propri dipendenti.

DILEMMA ETICO N. 3

Ho visto un collega attribuire ad un suo sottoposto, portatore di handicap fisico, compiti incompatibili con la professionalità che questo può esprimere.

Come mi devo comportare?

Devi segnalare la circostanza al tuo responsabile e/o alla Direzione Risorse Umane del Gruppo ATM o tramite uno dei canali previsti dalla procedura di whistleblowing. Il Gruppo ATM respinge ogni forma di mancata tutela dei propri dipendenti, garantendo il rispetto della professionalità anche in relazione a specifiche attitudini fisiche personali e rimuovendo eventuali ostacoli che si interpongano alla piena espressione della personalità di ogni singolo lavoratore.

DILEMMA ETICO N. 4

Sono venuto a sapere che un dirigente ha suggerito il licenziamento di un suo sottoposto in quanto aveva espresso un orientamento politico diverso dal suo.

Come mi devo comportare?

Devi segnalare la circostanza al tuo responsabile e/o alla Direzione Risorse Umane del Gruppo ATM o tramite uno dei canali previsti dalla procedura di whistleblowing.

Dilemmi etici in materia di diversità e pari opportunità

DILEMMA ETICO N. 1

Un collega ha esplicitato il proprio orientamento sessuale oppure ha espresso il proprio credo religioso, ed è diventato oggetto di battute

derisorie, commenti e allusioni che non possono non reputarsi offensivi secondo il comune sentire.

Come mi devo comportare?

Devi segnalare la questione al tuo responsabile e/o alla Direzione Risorse Umane del Gruppo ATM o tramite uno dei canali previsti dalla procedura di whistleblowing. Il Gruppo ATM si dedica quotidianamente a mantenere un clima di rispetto della dignità umana, quale imprescindibile valore etico e culturale.

DILEMMA ETICO N. 2

Un collega nell'interfacciarsi con me utilizza un linguaggio che offende il mio credo religioso e che comunque appare inappropriato rispetto al luogo di lavoro, pregiudicando la serenità delle dinamiche lavorative tra di noi.

Come mi devo comportare?

Devi segnalare la questione al tuo responsabile e/o alla Direzione Risorse Umane del Gruppo ATM o tramite uno dei canali previsti dalla procedura di whistleblowing. Il Gruppo da sempre adotta tutte le cautele necessarie per tutelare la integrità fisica e la personalità dei propri dipendenti, richiedendo l'assunzione di un contegno consono al contesto aziendale.

DILEMMA ETICO N. 3

Ho notato che alcuni dipendenti emarginano un collega diversamente abile, non permettendogli di prendere parte alle conversazioni, isolandolo e lasciandolo sempre in disparte.

Come mi devo comportare?

Devi segnalare la questione al tuo responsabile e/o alla Direzione Ri-

sorse Umane del Gruppo ATM oppure tramite uno dei canali previsti dalla procedura di whistleblowing. Il Gruppo ATM ritiene che il luogo di lavoro sia uno spazio di condivisione sociale prima ancora che professionale e contrasta qualsiasi condotta che possa risultare escludente e/o discriminatoria.

REGOLAMENTI E DISCIPLINA

Tutti i lavoratori hanno il dovere di astenersi dall'assumere decisioni e dallo svolgere attività contrarie a, o in conflitto con, gli interessi e i principi etici della società per cui svolgono la propria prestazione (e, in ogni caso, del Gruppo ATM), lesivi della reputazione e dell'immagine aziendale e comunque incompatibili con i propri doveri di ufficio.

Rimandando ogni approfondimento ai paragrafi che seguono, si riportano, a titolo esemplificativo, alcuni obblighi di condotta che i destinatari del presente Codice sono tenuti ad osservare:

- il dipendente deve rispettare tutti i Regolamenti e le procedure aziendali, le istruzioni di lavoro, gli Ordini di Servizio ed i Comunicati al Personale;
- al dipendente è richiesto di osservare e fare osservare tutte le disposizioni di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere disposte dalle società del Gruppo;
- il dipendente deve rispettare l'orario di lavoro e adempiere a tutte le formalità prescritte dalle Società



del Gruppo per il controllo delle presenze e la comunicazione delle assenze;

- al dipendente si richiede di svolgere le mansioni affidate con la dovuta diligenza, osservando le disposizioni di legge e di contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori;
- il dipendente non deve allontanarsi dal luogo di lavoro senza giustificato motivo;
- il dipendente non deve restare assente dal lavoro ingiustificatamente;
- al personale di front-line è fatto obbligo di indossare, durante l'attività lavorativa, la divisa messa a disposizione dal datore di lavoro,

mentre al restante personale è fatto obbligo di indossare abbigliamento consono all'ambiente lavorativo e/o adeguato alla propria attività (es. "abiti da lavoro");

- il dipendente deve esporre in modo visibile il proprio badge od altro supporto identificativo messo a disposizione dalle società del Gruppo, salvo diverse disposizioni di servizio;
- il dipendente deve comunicare tempestivamente al datore di lavoro ogni mutamento della propria residenza e domicilio;
- al dipendente si richiede di utilizzare i veicoli aziendali di servizio (ad esclusione delle vetture assegnate ad uso promiscuo) previa

autorizzazione dei superiori gerarchici ed esclusivamente per ragioni inerenti all'attività lavorativa, astenendosi dal trasportare terzi e/o di farne uso per scopi personali, osservando, nella conduzione del veicolo, le disposizioni del Codice della Strada e tutte le cautele volte a prevenire possibili rischi per sé stesso e per gli altri;

- il dipendente deve utilizzare il materiale o le attrezzature di cui dispone ed i servizi telematici e telefonici del datore di lavoro esclusivamente per ragioni di ufficio (fatta eccezione per le assegnazioni ad uso promiscuo);
- al dipendente si richiede di segnalare prontamente guasti/anomalie del mezzo aziendale e/o della strumentazione in uso;
- al dipendente è fatto divieto di utilizzare il telefono cellulare e/o gli auricolari durante la guida dei mezzi aziendali di servizio;
- il dipendente deve comunicare tempestivamente la sospensione e/o la scadenza della propria patente di guida, nei casi in cui suddetto titolo sia indispensabile all'esercizio delle proprie mansioni;
- il dipendente non deve esercitare altra attività lavorativa, in assenza di esplicita e preventiva autorizzazione e, in ogni caso, non deve acquisire altri uffici e nomine in concorrenza con gli interessi aziendali;
- il dipendente deve evitare i diverbi litigiosi (alterchi, ingiurie verbali, etc.), anche al fine di prevenire ogni possibile conseguenza che porti a vie di fatto;

- al dipendente è fatto divieto di rubare e/o danneggiare volontariamente il materiale e/o i macchinari o gli utensili in uso per motivi di lavoro;
- al dipendente è richiesto di non consumare il pasto presso le mense aziendali in giornate nelle quali non è prevista la prestazione lavorativa;
- il dipendente non deve cedere il proprio tesserino di servizio a terzi;
- il dipendente non deve porre in essere condotte extra lavorative non lecite;
- il dipendente deve evitare di incorrere in una condanna penale, per reati mancati o anche solo tentati, anche non attinenti al servizio;
- il dipendente deve evitare di incorrere in una condanna alla pena dell'interdizione dai pubblici uffici;
- il dipendente non deve porre in essere comportamenti in violazione dei Regolamenti di Esercizio che causino pregiudizio alla sicurezza dell'esercizio (anche fuori dai casi previsti dall'art. 450 c.p.), sia metropolitano, sia automobilistico, sia tramviario, nonché danno a persone e/o a cose.

Obblighi di condotta rivolti al solo personale viaggiante:

- il personale viaggiante deve seguire scrupolosamente, durante l'attività di guida, i percorsi di linea senza limitare e/o effettuare deviazioni non autorizzate;
- al personale viaggiante è fatto obbligo di rispettare, durante l'attività di guida, i limiti di velocità, nonché tutte le prescrizioni aziendali

che regolano, in particolare, il transito in corrispondenza degli scambi tranviari e quelli c.d. "a passo d'uomo", come da Ordine di Servizio n. 1S/2010 e sue successive modifiche e/o integrazioni;

- al personale viaggiante si richiede di mantenere, durante la guida di mezzi tranviari, il distanziamento minimo previsto tra i tram eventualmente accodati;
- il personale viaggiante deve spegnere sempre il motore dell'autobus in caso di sosta prolungata al capolinea.

Fermo quanto precede, si ritiene comunque doveroso procedere di seguito a declinare, sempre senza pretesa alcuna di esaustività, gli obblighi e/o divieti che i destinatari sono tenuti a rispettare, suddividendoli secondo i valori e/o gli ambiti che il Gruppo ATM intende perseguire e/o tutelare.

CORRETTEZZA NEGOZIALE

Le società del Gruppo ATM intrattengono relazioni di natura commerciale in coerenza con i valori e i principi contenuti nel Codice Etico, nonché nel rigoroso rispetto delle disposizioni del "Regolamento per l'affidamento dei contratti", delle leggi e delle norme di riferimento nonché dei principi dello sviluppo sostenibile.

Le società del Gruppo ATM operano, quindi, con controparti affidabili, onorabili ed in possesso di una buona reputazione, anche al fine di tutelare l'immagine e la reputazione del Gruppo ATM, prestando attenzione ad evitare, in ogni caso, qualsiasi tipo di

favoritismo.

In ragione di ciò, le società del Gruppo ATM ricercano, nella scelta di partner e fornitori, il miglior equilibrio tra vantaggio economico e qualità della prestazione (tenendo conto, come detto, anche dell'affidabilità, dell'integrità e della capacità tecnica ed economico-finanziaria dei soggetti con cui esse si relazionano), senza precludere ad alcuna società appaltatrice o fornitrice, se in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere per aggiudicarsi la fornitura o l'appalto, mantenendo con le aziende stesse un dialogo aperto e collaborativo, in linea con le buone consuetudini commerciali e garantendo al tempo stesso un rapporto di leale e corretta concorrenza tra i fornitori.

Sia in fase di selezione, sia in fase di gestione dei fornitori e dei partner commerciali, le società del Gruppo ATM adottano criteri di valutazione oggettivi, trasparenti e chiaramente espressi.

Come mi devo comportare per rispettare il principio di correttezza negoziale?

Si riportano di seguito alcuni esempi di comportamenti da adottare:

- il dipendente deve fornire informazioni veritiere e corrette sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria del Gruppo ATM;
- al dipendente si richiede di comunicare con tempestività, correttezza e buona fede alle autorità di

vigilanza tutte le informazioni previste dalla Legge;

- il dipendente deve collaborare all'esercizio delle funzioni di vigilanza della Pubblica Amministrazione;
- il dipendente non deve operare con controparti che non siano state oggetto di analisi di affidabilità ed onorabilità, secondo quanto previsto dalle procedure adottate dal Gruppo ATM;
- al dipendente è fatto divieto di diffondere notizie false o fuorvianti sul Gruppo ATM;
- il dipendente deve assicurare la piena parità di trattamento a parità di condizioni;
- al dipendente incaricato si richiede di elaborare il Documento di Valutazione dei rischi di interferenza e coordinarsi con l'impresa sotto il profilo della sicurezza;
- il dipendente incaricato deve monitorare il corretto accesso del personale delle ditte appaltatrici sui siti aziendali;
- il dipendente incaricato deve farsi rilasciare dal legale rappresentante dell'impresa la dichiarazione concernente l'assicurazione del personale presso gli enti previdenziali antinfortunistici;
- il dipendente incaricato deve applicare in modo corretto la clausola di non gradimento;
- ciascun dipendente deve evitare pratiche illegali, collusive, pagamenti illeciti, tentativi di corruzione e favoritismi, sollecitazioni dirette o attraverso terzi di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri;
- il dipendente non deve offrire,

né ricevere regali, doni o omaggi a vario titolo, eccezion fatta unicamente per particolari circostanze "istituzionali", nelle quali gli omaggi, in quanto simbolici, dovranno sempre essere di valore irrisorio e tali da non poter essere assolutamente interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi;

- al dipendente è fatto divieto di offrire e/o accettare, in nessun caso e per nessun motivo, regali sotto forma di denaro o di beni facilmente convertibili in denaro;
- in caso di ricezione di omaggi, il dipendente deve informare immediatamente i propri superiori, allo scopo di ricevere istruzioni in merito alla destinazione degli stessi.

Dilemmi etici in materia di correttezza negoziale

DILEMMA ETICO N. 1

Un potenziale fornitore partecipa a una gara offrendo un servizio ad un prezzo inferiore rispetto agli altri partecipanti. Sono a conoscenza del fatto che la sua azienda in passato ha avuto problemi legali in materia di riciclaggio/ricettazione.

Come mi devo comportare?

È necessario accertare che la procedura di selezione e accreditamento del fornitore sia stata rispettata. È comunque opportuno segnalare tempestivamente la situazione al tuo responsabile e concordare gli opportuni approfondimenti al fine di evitare il coinvolgimento del Gruppo ATM nella commissione di reati e/o avere



possibili conseguenze negative reputazionali.

DILEMMA ETICO N. 2

Un collega, avendo saputo che il Gruppo ATM ha indetto un bando di gara per l'affidamento di un contratto di un determinato servizio, mi suggerisce di favorire un suo amico, in quanto lo conosce bene e sa che è affidabile.

Come mi devo comportare?

Rispondi al Collega che il fornitore può partecipare alla gara e verrà valutato come tutti gli altri partecipanti, conformemente ai criteri per l'offerta indicati nel bando. Come indicato dal Modello Anticorruzione e trasparenza, infatti, la selezione dei fornitori da parte del Gruppo deve essere effettuata nell'osservanza dei criteri di trasparenza, tracciabilità, pubblicità, libera concorrenza, non discriminazione, parità di trattamento e rota-

zione sulla base di criteri oggettivi legati alla competitività e alla qualità dei prodotti e dei servizi richiesti. Se il collega dovesse insistere, devi segnalare la questione al tuo responsabile e/o alla Direzione Risorse Umane del Gruppo ATM o al Referente Anticorruzione (RAC) di Gruppo tramite uno dei canali previsti dalla procedura di whistleblowing.

DILEMMA ETICO N. 3

Sono venuto a conoscenza del fatto che un mio collega ha diffuso notizie non veritiere e diffamatorie su un fornitore del Gruppo ATM.

Come mi devo comportare?

Devi segnalare la questione al tuo responsabile e/o alla Direzione Risorse Umane del Gruppo ATM o tramite uno dei canali previsti dalla procedura di whistleblowing. Questa situazione, infatti, potrebbe danneggiare l'immagine del fornitore e dei suoi prodotti e

servizi e provocare possibili azioni legali nei confronti del Gruppo ATM con conseguenze negative patrimoniali/reputazionali.

DILEMMA ETICO N. 4

Io dipendente della funzione crediti commerciali ho ricevuto da un cliente di una società del Gruppo ATM la proposta di estinzione del suo debito attraverso il pagamento da parte di un soggetto terzo estraneo all'operazione e privo di collegamenti con la società cliente.

Come mi devo comportare?

Devi segnalare la circostanza al tuo responsabile, in quanto tale operazione potrebbe celare un tentativo di riciclaggio di denaro.

DILEMMA ETICO N. 5

Sono venuto a conoscenza del fatto che la funzione acquisti ha ricevuto richiesta di autorizzazione per l'assegnazione di un incarico di consulenza aziendale che non risulterebbe coerente con l'attività svolta dalla funzione richiedente.

Come mi devo comportare?

Devi segnalare la circostanza al tuo responsabile o tramite uno dei canali previsti dalla procedura di whistleblowing in quanto tale operazione potrebbe celare il rischio di attività di riciclaggio/autoriciclaggio o di creazione di provvista per lo svolgimento di attività corruttive.

DILEMMA ETICO N. 6

Sono venuto a conoscenza del fatto che un fornitore ha ricevuto un significativo finanziamento da parte di un soggetto terzo operante in un settore

differente dal suo. Tale finanziamento è destinato a riequilibrare la situazione finanziaria del fornitore.

Come mi devo comportare?

Devi segnalare la circostanza al tuo responsabile o tramite uno dei canali previsti dalla procedura di whistleblowing in quanto tale operazione potrebbe celare il rischio di attività di riciclaggio.

ANTICORRUZIONE

Consapevole che l'agire secondo criteri di legalità, correttezza e onestà si riflette sul raggiungimento degli obiettivi, sulla buona reputazione del Gruppo e sul perseguimento del successo sostenibile, il Gruppo ATM ripudia i fenomeni corruttivi, in qualsiasi forma e a qualunque livello, e garantisce l'integrità di ciascuna società del Gruppo, rafforzando il sistema di controllo interno.

Le singole società del Gruppo rispettano le regole di condotta e le misure di prevenzione e controllo definite al loro interno, vigilando sulla loro attuazione e osservanza, al fine di evitare qualsiasi abuso, comportamento corruttivo e condotta fraudolenta.

In questo contesto, ogni lavoratore è tenuto a evitare pratiche e comportamenti illegali, tentativi di corruzione, favoritismi e sollecitazioni di vantaggi personali e di carriera contrari alla legge vigente e alle norme definite dal presente Codice di Comportamento, dal Modello 231 e dal Modello Anticorruzione e Trasparenza.

Più in particolare, nel corso di una trattativa d'affari, richiesta o rapporto

commerciale con la Pubblica Amministrazione o con soggetti privati non è permesso esaminare o proporre opportunità d'impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione o del soggetto privato a titolo personale, né promettere o concedere erogazioni in denaro per finalità diverse da quelle istituzionali, o ancora promettere o concedere favoritismi nell'assunzione di personale.

Come mi devo comportare per rispettare il principio di anticorruzione?

Si riportano di seguito alcuni esempi di comportamenti da adottare:

- nell'ambito delle proprie funzioni di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, non si deve promettere denaro o altre utilità ad altri lavoratori affinché violino i propri doveri;
- il dipendente non deve promettere o concedere utilità/vantaggi in denaro e/o qualsiasi altra forma ai rappresentanti della Pubblica Amministrazione e/o a qualsivoglia soggetto privato al fine di influenzarli nelle proprie decisioni o indurli a commettere atti illeciti;
- al dipendente è fatto divieto di appropriarsi indebitamente di denaro o di altri beni altrui;
- il dipendente non deve omettere informazioni/documenti dovuti o fornirli incompleti, falsi o alterati;
- al dipendente è fatto di divieto di omettere o alterare informazioni/documenti dovuti al fine di orientare

a proprio favore le decisioni da parte di controparti pubbliche o private;

- ciascun dipendente deve rispettare le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione;

- il dipendente deve prestare la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnalare al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito in azienda di cui sia venuto a conoscenza;

- il dipendente non deve offrire, né ricevere regali, doni o omaggi a vario titolo, eccezion fatta unicamente per particolari circostanze "istituzionali", nelle quali gli omaggi, in quanto simbolici, dovranno sempre essere di valore irrisorio e tali da non poter essere assolutamente interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi; i lavoratori che ricevano omaggi, doni o trattamenti di favore non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia dovranno informare immediatamente i propri superiori o la propria Direzione Aziendale, allo scopo di ricevere istruzioni in merito alla restituzione o comunque alla destinazione dei regali stessi. Il divieto di offrire e/o ricevere regali si estende anche ai familiari o ai soci (intesi come soggetti che intrattengono in via contrattuale o associativa rapporti di natura imprenditoriale con i lavoratori) o, infine, produrre documenti e/o dati falsi o alterati od omettere informazioni dovute;

- il dipendente non deve offrire né accettare, in nessun caso e per nessun motivo, regali sotto forma di denaro o di beni facilmente convertibili in denaro.

Dilemmi etici in materia di anticorruzione

DILEMMA ETICO N. 1

In ufficio, sulla mia scrivania, c'è un grosso pacco regalo pieno di cioccolatini e prelibatezze costose. Il suo valore potrebbe essere di 250 euro. Assieme al pacco c'è la nota di un consulente: «Nell'attesa di poter iniziare la nostra collaborazione, La ringraziamo per avere scelto la nostra Società di consulenza»

Come mi devo comportare?

Devi informare immediatamente il tuo responsabile e/o la Direzione Risorse Umane del Gruppo ATM o il RAC (Referente Anticorruzione), allo scopo di ricevere istruzioni in merito alla restituzione o comunque alla destinazione dei regali stessi.

DILEMMA ETICO N. 2

Il fornitore Alfa si offre di pagare un weekend presso un luogo di villeggiatura per mia moglie, per ripagarmi del tempo che ho speso durante l'ultimo mese a valutare la sua offerta presentata per ottenere un affidamento diretto di un servizio. Avendo già terminato la valutazione ed essendo risultata l'offerta di Alfa la migliore, potrei accettare, anche considerando che il viaggio è soltanto per mia moglie?

L'offerta non deve essere accettata. Rifletti su come altri potrebbero con-

siderare il fatto che tua moglie fruisca del viaggio. Potrebbero sicuramente considerarlo una ricompensa per aver privilegiato il venditore. Tale offerta è inaccettabile e deve essere rifiutata gentilmente ma con fermezza.

DILEMMA ETICO N. 3

Ho il fondato sospetto che, nell'ambito di una gara di appalto, l'appaltatore sia stato selezionato solamente in quanto amico del responsabile del processo di selezione.

Come mi devo comportare?

Anche se non hai la certezza di quanto avvenuto, devi segnalare immediatamente i tuoi sospetti al tuo responsabile e/o alla Direzione Risorse Umane del Gruppo ATM o al Referente Anticorruzione (RAC) di Gruppo tramite uno dei canali previsti dalla procedura di whistleblowing, in modo che si indaghi su quanto accaduto e si prendano, se necessario, adeguati provvedimenti.

DILEMMA ETICO N. 4

Successivamente all'affidamento di un appalto di fornitura a seguito di gara caratterizzata dal criterio del prezzo più basso, il dipendente dell'Ufficio acquisti del Gruppo ATM, che ha gestito l'affare, riceve da un dipendente della società fornitrice la richiesta di corrispondergli una somma di denaro a titolo di "compenso per servizi di consulenza", versandoli in favore di una società estera, ricordando di aver avuto un ruolo fondamentale nella predisposizione dell'offerta vantaggiosa per il Gruppo ATM. Per tale attività inoltra regolare contratto

di consulenza a giustificazione della transazione da effettuare.

È legittimo accettare la proposta?

No, in quanto è vietato effettuare prestazioni o pagamenti di compensi in favore di consulenti che non trovino giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi e/o in relazione al tipo di incarico da svolgere secondo le prassi vigenti.

DILEMMA ETICO N. 5

Durante il periodo di raccolta delle offerte relativo a una gara indetta per l'affidamento di un appalto di lavori, mi viene chiesto da un dipendente di una società interessata a partecipare alla medesima gara di rivelare, anche parzialmente, i contenuti dell'offerta economica già presentata da parte delle altre imprese partecipanti.

È legittimo divulgare tali informazioni?

No. È vietato violare il principio di riservatezza delle informazioni inerenti a una procedura di gara; il personale conosce la delicatezza dei dati e documenti di cui dispone ed è informato circa l'esigenza di non privilegiare alcuna delle controparti attraverso la divulgazione di contenuti informativi riservati, in violazione del principio di imparzialità e parità di trattamento.

CONFLITTO DI INTERESSI

Tutte le società del Gruppo ATM si impegnano per una trasparente gestione di situazioni di conflitto con gli interessi del Gruppo stesso.

Per conflitto di interessi si intende

l'ipotesi in cui il lavoratore potrebbe, anche solo potenzialmente, trovarsi nella situazione di assumere una decisione e/o compiere e/o omettere uno o più atti in contrasto con la richiesta di imparzialità del proprio operato.

Il Gruppo ATM, dunque, invita tutti i lavoratori a garantire che tutte le loro decisioni siano prese nell'interesse del Gruppo, segnalando tempestivamente e gestendo nel modo più opportuno le situazioni in cui vi possa essere un conflitto di interesse che interferisca con la capacità di assumere decisioni in modo obiettivo e imparziale.

Come mi devo comportare per non essere in conflitto d'interessi?

Si riportano di seguito alcuni esempi di comportamenti da adottare:

- il dipendente deve evitare qualsiasi situazione, anche solo potenziale, di conflitto di interessi nei confronti del Gruppo ATM quali, a titolo puramente esemplificativo:
 - interessi economici finanziari diretti e/o indiretti;
 - incarichi in società o imprese;
 - titolarità, sotto qualsiasi forma, di attività economiche;
 - appartenenza a organizzazioni o associazioni, anche di categoria, che abbiano ambito di rilevanza e/o interesse in relazione alla propria posizione lavorativa/ruolo/mansione/incarico/nomina;
- il dipendente deve segnalare tempestivamente le eventuali situazioni di conflitto di interesse esi-

stenti, con riferimento alle attività dallo stesso svolte. La dichiarazione deve essere redatta per iscritto e inviata al proprio superiore gerarchico e alla Direzione Risorse Umane, al fine di poter gestire adeguatamente la situazione di conflitto di interessi;

- il dipendente deve evitare qualsiasi situazione o attività che coinvolga interessi propri o di terzi con cui vi è un legame stretto di natura familiare (coniuge, unione civile, convivente di fatto, parente entro il secondo grado);

- al dipendente si richiede di segnalare tempestivamente e gestire conformemente alle procedure aziendali qualsiasi situazione o attività che coinvolga interessi propri o di terzi, con cui vi è un legame stretto di natura familiare (coniuge, unione civile, convivente di fatto, parente entro il secondo grado);

- il dipendente non deve assumere decisioni o adottare comportamenti che vadano contro gli interessi del Gruppo.

Dilemmi etici in materia di conflitto d'interessi

DILEMMA ETICO N. 1

La mia compagna/moglie ha assunto una posizione da dirigente in una società concorrente in ambito Trasporto Pubblico Locale (TPL).

Come mi devo comportare?

Esiste un potenziale conflitto di interessi, che richiede un opportuno approfondimento. Devi segnalare tempestivamente la situazione al tuo responsabile.

DILEMMA ETICO N. 2

Sono nominato componente di una Commissione che seleziona candidati per l'assunzione in una Società del Gruppo. Mio nipote partecipa alla selezione.

Come mi devo comportare?

Esiste un potenziale conflitto di interessi, che deve essere segnalato immediatamente alla Commissione e al tuo responsabile. Dovrai astenerti dal partecipare a ogni processo decisionale e attendere le disposizioni che ti saranno fornite.

DILEMMA ETICO N. 3

Mio fratello lavora nella società "Alfa" che vende pneumatici. Posso partecipare all'istruttoria, senza poteri decisionali, per una gara di affidamento di fornitura di pneumatici alla quale partecipa anche la società "Alfa"?

No, perché la tua partecipazione all'istruttoria concretizza comunque un potenziale conflitto di interessi in grado di pregiudicare l'imparzialità della decisione finale. Dovrai segnalare la circostanza al tuo responsabile, astenerti dal partecipare a ogni processo decisionale e attendere le disposizioni che ti saranno fornite.

PRIVACY

Il Gruppo ATM protegge la privacy dei dati trattati, adottando opportune misure e procedure di sicurezza, nonché formando adeguatamente il personale autorizzato al trattamento dei dati.

Tutte le società del Gruppo ATM richiedono ai lavoratori il pieno rispetto delle leggi in materia di protezione dei dati

affinché utilizzino i dati raccolti esclusivamente per scopi legittimi e appropriati.

Per rendere ancora più concreto ed efficace questo impegno, per tutte le società del Gruppo è stato adottato il c.d. Codice di Condotta Privacy, allegato al presente Codice, a cui si fa rinvio.

Come mi devo comportare per garantire il rispetto della privacy?

Si riportano di seguito alcuni esempi di comportamenti da adottare:

- il dipendente deve proteggere i dati personali acquisiti nell'attività lavorativa o nelle relazioni con i terzi, in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
- ciascun dipendente deve documentare il trattamento dei dati;
- al dipendente si richiede di trattare i soli dati necessari rispetto alle finalità per le quali sono richiesti;
- il dipendente deve procedere all'anonimizzazione/cancellazione/trattamento dei dati personali secondo le policy definite dal Gruppo ATM, anche a livello contrattuale;
- al dipendente è richiesto di garantire un elevato livello di sicurezza dei sistemi di information technology a tutela dei dati personali.

Dilemmi etici in materia di privacy

DILEMMA ETICO N. 1

Per errore ho inviato un file contenente

i dati personali di alcuni dipendenti a un fornitore.

Come mi devo comportare?

Devi segnalare la questione al tuo responsabile, in modo che siano presi opportuni provvedimenti.

DILEMMA ETICO N. 2

Mi sono recato con alcuni colleghi in un ristorante per la pausa pranzo. Mi accorgo che i miei colleghi parlano ad alta voce di questioni lavorative e che i presenti potrebbero venire a conoscenza di informazioni riservate.

Come mi devo comportare?

Informa i tuoi colleghi del fatto che altre persone potrebbero sentire ciò di cui stanno parlando e chiedi loro gentilmente di abbassare la voce o rimandare la conversazione ad un luogo consono. Al dipendente è fatto divieto di discutere informazioni sensibili in presenza di soggetti non autorizzati alla conoscenza dei relativi contenuti. Reiterati comportamenti di questo tipo devono essere segnalati al tuo responsabile e/o alla Direzione Risorse Umane del Gruppo ATM o tramite uno dei canali previsti dalla procedura di whistleblowing.

DILEMMA ETICO N. 3

Ho notato che un collega ha raccolto dati relativi allo stato di salute di alcuni utenti dei servizi ATM senza che ve ne fosse la necessità.

Come mi devo comportare?

Devi segnalare la questione al tuo responsabile e/o alla Direzione Risorse Umane del Gruppo ATM o tramite uno dei canali previsti

dalla procedura di whistleblowing. Al dipendente si richiede infatti di trattare i soli dati necessari rispetto alle finalità per le quali sono richiesti.

RISERVATEZZA E UTILIZZO DEI BENI/STRUMENTI AZIENDALI

Tutte le società del Gruppo ATM ritengono che la riservatezza costituisca un principio fondamentale per la tutela del Gruppo, delle sue attività e della sua reputazione.

Tutti i lavoratori del Gruppo sono, pertanto, tenuti a rispettare tale principio e garantire il corretto trattamento di informazioni, documenti e dati acquisiti nel corso del proprio rapporto lavorativo, anche in seguito ad un'eventuale cessazione del medesimo rapporto.

Inoltre, è compito di ogni lavoratore custodire con cura i beni aziendali, i mezzi e gli strumenti, soprattutto di natura informatica, evitando usi impropri dei beni di cui dispone per ragioni d'ufficio, in violazione delle disposizioni ricevute e, in particolare, del "Codice Etico sull'utilizzo degli strumenti informatici".

Non è ammesso, quindi, l'uso difforme dei beni e delle risorse di proprietà della Società del datore di lavoro e fornite in dotazione ai lavoratori in ragione dei propri doveri di ufficio.

Come mi devo comportare per garantire il rispetto della riservatezza?

Si riportano di seguito alcuni esempi di comportamenti da adottare:

- il dipendente deve garantire la riservatezza per quanto concerne informazioni, documenti e dati acquisiti nel corso del proprio rapporto con il Gruppo ATM, nella consapevolezza che gli stessi non possono essere utilizzati, comunicati o diffusi senza autorizzazione;
- al dipendente è fatto divieto di utilizzare strumenti informatici aziendali se non per i fini richiesti dalla prestazione lavorativa assegnata;
- il dipendente deve implementare idonee misure e politiche interne di archiviazione e protezione delle informazioni riservate;
- il dipendente deve evitare di accedere in maniera non autorizzata ai sistemi informatici delle società del Gruppo ATM o di altra controparte al fine di ottenere qualsivoglia informazione riservata;
- al dipendente si richiede di non condividere alcuna informazione riservata che consenta l'accesso a sistemi e dati del Gruppo ATM o di altra controparte che possa recare vantaggio illecito al Gruppo ATM;
- il dipendente non deve discutere di informazioni sensibili in presenza di soggetti non autorizzati alla conoscenza dei relativi contenuti;
- il dipendente deve tenere adeguatamente custoditi i documenti aziendali non pubblici, anche fuori dagli orari di lavoro.

Dilemmi etici in materia di riservatezza e utilizzo dei beni/strumenti aziendali

DILEMMA ETICO N. 1

Misteriosamente appaiono nella mia casella mail aziendale delle informazioni riservate riguardanti una gara a cui il Gruppo ATM vorrebbe partecipare, senza indirizzo del mittente, né altre indicazioni di provenienza.

Che cosa dovrei fare con queste informazioni?

Non devi esaminare il materiale. Devi segnalare la questione al tuo responsabile e/o alla Direzione Risorse Umane del Gruppo ATM o tramite uno dei canali previsti dalla procedura di whistleblowing, in ogni caso anche a fine di ricevere istruzioni su come procedere. Bisogna rispettare le informazioni riservate. Inoltre, trattandosi di informazioni relative ad una gara a cui il Gruppo ATM potrebbe voler partecipare, il Gruppo potrebbe essere esposto a rischi legali.

DILEMMA ETICO N. 2

Sono stato vittima di phishing e penso che chi ha compiuto la frode abbia ottenuto accesso a informazioni riservate del Gruppo ATM.

Come mi devo comportare?

Secondo le specifiche normative interne in materia di Cyber risk a protezione dei dati (Direzione Sistemi Informativi, CISO e DPO), devi segnalare la questione al tuo responsabile e/o alla Direzione Risorse Umane del Gruppo ATM, affinché vengano adottate le misure opportune per risolvere il problema. Si ricorda,

infatti, che bisogna immediatamente segnalare possibili frodi di natura informatica nei confronti delle società del Gruppo ATM.

DILEMMA ETICO N. 3

Sono venuto a conoscenza del fatto che un mio collega ha provato ad accedere senza autorizzazione ai sistemi informatici del Gruppo ATM per ottenere informazioni riservate.

Come mi devo comportare?

Devi segnalare la questione al tuo responsabile e/o alla Direzione Risorse Umane del Gruppo ATM o tramite uno dei canali previsti dalla procedura di whistleblowing. Si ricorda, infatti, che bisogna evitare di accedere in maniera non autorizzata ai sistemi informatici del Gruppo ATM o di altra controparte al fine di ottenere qualsivoglia informazione riservata.

RISPETTO DELL'AMBIENTE

Tutte le Società del Gruppo ATM riconoscono l'importanza di tutelare l'ambiente, risorsa fondamentale per la collettività e le generazioni future. Tutti i lavoratori sono tenuti a mitigare e controllare il proprio impatto sull'ambiente, perseguendo l'obiettivo di gestire al meglio le proprie attività in un'ottica di riduzione degli impatti negativi – in termini di consumi ed emissioni – e di promozione di pratiche rispettose nei confronti dell'ambiente.

Come mi devo comportare per rispettare l'ambiente?



Alcuni esempi di comportamenti da adottare:

- ciascun dipendente deve effettuare una corretta attività di raccolta e smaltimento dei rifiuti;
- il dipendente deve comunicare il verificarsi di eventi inquinanti o potenzialmente inquinanti ai propri superiori;
- il dipendente deve smaltire i rifiuti senza causare pericolo per la salute dell'uomo e senza arrecare danno all'ambiente;
- al dipendente si richiede di prestare attenzione a non determinare rischi per la salute delle persone e per l'ambiente (acqua, aria, suolo, fauna e flora);
- il dipendente deve mettere in atto adeguate procedure per mitigare inconvenienti da rumori o odori (ad esempio: inquinamento acustico, etc.);

- ai dipendenti del Gruppo ATM è fatto divieto di danneggiare il paesaggio e i siti di particolare interesse.

Dilemmi etici in materia di rispetto dell'ambiente

DILEMMA ETICO N. 1

La Società "Alfa Trasporti" stipula con una società del Gruppo ATM un contratto per la fornitura di autobus "green". Nell'ambito dell'esecuzione del contratto di fornitura, la Società "Alfa Trasporti" mette a disposizione mezzi alimentati con combustibili tradizionali che non presentano le caratteristiche convenute e, per dissimulare l'inadempimento, propone di apporre particolari etichette "green" sui singoli autobus.

Come mi devo comportare?

Devi segnalare la questione al tuo responsabile e/o alla Direzione Risorse

Umane del Gruppo ATM o tramite uno dei canali previsti dalla procedura di whistleblowing. Quanto proposto dal fornitore espone la società a rischi di coinvolgimento nella commissione di illeciti di natura ambientale.

DILEMMA ETICO N. 2

Un gruppo di ambientalisti ha mosso critiche alla gestione delle tematiche ambientali del Gruppo ATM. I miei colleghi mi hanno suggerito di ignorarle, affermando che le critiche si dissolveranno spontaneamente.

Come mi devo comportare?

Informa immediatamente il tuo superiore, affinché attivi i responsabili in ambito ambientale e si possa decidere il modo più opportuno per intervenire, anche in considerazione degli impegni espressi dal Gruppo nella propria Dichiarazione Non Finanziaria.

DILEMMA ETICO N. 3

Mi sono accorto che un macchinario da me mantenuto rilascia una sostanza pericolosa per la salute dei lavoratori e per l'ambiente. La segnalazione del problema potrebbe provocare reazioni non positive delle figure responsabili, in quanto il costo per sistemare tale guasto non era stato preventivato.

Come mi devo comportare?

Devi segnalare la questione al tuo responsabile e/o alla Direzione Risorse Umane del Gruppo ATM o tramite uno dei canali previsti dalla procedura di whistleblowing, in modo che vengano avviate le eventuali operazioni di messa in sicurezza. L'intervento deve essere tempestivamente messo in

atto per evitare rischi di danni alla salute.

CORRETTEZZA NEI RAPPORTI CON LA CLIENTELA

Tutte le Società del Gruppo, ed in particolare quelle chiamate a svolgere un servizio pubblico, mettono in atto azioni volte a conoscere e comprendere le esigenze della clientela, verificandone e misurandone periodicamente anche il livello di soddisfazione, e a dare riscontro ai suggerimenti e ai reclami dei cittadini e dei clienti, avvalendosi di strumenti di comunicazione idonei e tempestivi.

Tutti i lavoratori, nel rispetto del ruolo ricoperto, in particolar modo operando in veste di Pubblico Ufficiale o Incaricato di pubblico servizio, devono tenere buoni rapporti con la clientela curandone la qualità, l'affidabilità e l'efficienza, garantendo un'informazione tempestiva, precisa, chiara, facilmente accessibile e veritiera sui servizi e le prestazioni offerte, nonché evitando situazioni di conflitto, sia fisiche sia verbali.

Come mi devo comportare nei confronti della clientela?

Alcuni esempi di comportamenti da adottare:

- ciascun dipendente deve operare con spirito di servizio, correttezza, cortesia, disponibilità e massimo rispetto per il cliente, preservando la reputazione e l'im-

magine aziendale;

- al dipendente si richiede di rispondere alle richieste del cliente, operando nella maniera più completa e accurata possibile;
- il dipendente deve evitare i diverbi litigiosi, sia verbali, sia fisici;
- il dipendente non deve rispondere alle offese e/o agli attacchi fisici e verbali;
- al dipendente è fatto divieto di calunniare, ingiuriare, offendere, infamare, diffamare la clientela;
- il dipendente deve evitare un diverso trattamento dei clienti in ragione del genere, o dell'appartenenza etnica, o della religione, o dell'orientamento sessuale, o delle convinzioni personali e/o politiche, o della disabilità o dell'età.

Dilemmi etici in materia di correttezza nei rapporti con la clientela

DILEMMA ETICO N. 1

Un utente dei servizi ATM, durante l'attività di controllo dei biglietti, tiene un comportamento aggressivo nei miei confronti.

Come mi devo comportare?

Devi evitare di rispondere in maniera aggressiva, segnalando tempestivamente, se necessario, il comportamento alle forze dell'ordine. Si ricorda infatti che il dipendente deve evitare diverbi litigiosi, sia verbali, sia fisici, anche a tutela della propria incolumità.

DILEMMA ETICO N. 2

Ho notato che un mio collega tiene comportamenti discriminatori nei confronti dei clienti di origine straniera, rispondendo in maniera sprezzante alle loro richieste.

Come mi devo comportare?

Devi segnalare la questione al tuo responsabile e/o alla Direzione Risorse Umane del Gruppo ATM, in modo che possa adottare le misure adeguate. Si ricorda infatti che il dipendente deve evitare un diverso trattamento dei clienti in ragione del genere, o dell'appartenenza etnica, o della religione, o dell'orientamento sessuale, o delle convinzioni personali e/o politiche, o della disabilità o dell'età.



CAPITOLO 3

SISTEMA SANZIONATORIO

Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, dà luogo a responsabilità penale e/o civile del lavoratore, essa è anche fonte, al verificarsi di determinati presupposti, di responsabilità disciplinare, accertata all'esito del procedimento disciplinare nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni. Le violazioni possono altresì determinare l'obbligo di risarcire l'eventuale danno arrecato.

Restano comunque e sempre fermi tutti gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità di-

disciplinare previsti da norme di legge e di contratto, applicabili al singolo rapporto di lavoro.

CAPITOLO 4

CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

L'**Allegato A** riporta un elenco, non esaustivo, dei principali riferimenti normativi e di soft law tempo per tempo vigenti.

LINEE GUIDA DI COMPORTAMENTO **FORNITORI**

40	CAPITOLO 1	INTRODUZIONE
42	CAPITOLO 2	PRINCIPI DI COMPORTAMENTO
42		Correttezza negoziale
45		Conflitto d'interessi
46		Antitrust e concorrenza sleale
48		Anticorruzione
50		Rispetto dei diritti umani
52		Salute e sicurezza
54		Privacy
55		Riservatezza
57		Rispetto dell'ambiente
60	CAPITOLO 3	SISTEMA SANZIONATORIO
61	CAPITOLO 4	CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

CAPITOLO 1

INTRODUZIONE

Il presente Codice di Comportamento, parte integrante del Codice Etico del Gruppo ATM, ha lo scopo di informare i fornitori circa i principi di comportamento da seguire e i divieti e gli obblighi da rispettare. Per favorire la comprensione di tali principi, il documento riporta alcune esemplificazioni pratiche di condotte ammissibili e inammissibili ed esempi di “dilemmi etici”.

¹ Il Gruppo ATM comprende le seguenti Società:

- ATM S.p.A.
- CityLink S.r.l.
- GESAM S.r.l.
- International Metro Service S.r.l.
- Nord Est Trasporti S.r.l.
- Rail Diagnostics S.p.A.

Si ricorda che la mission, la vision e i valori fondanti del Gruppo ATM sono definiti nel Codice Etico del Gruppo ATM.

L'uso, nel presente Codice, del genere maschile per indicare i soggetti, gli incarichi e i ruoli è dovuto ad esigenze di semplicità del testo ed è da intendersi riferito a tutti i generi.

Il presente Codice di Comportamento è riferito ai fornitori di tutte le società del gruppo facente capo ad ATM S.p.A.¹ (“ATM” e, congiuntamente alle società del gruppo ad essa facente capo, il “Gruppo ATM”). Nei “fornitori” sono inclusi tutti i soggetti che forniscono beni, servizi o lavori al Gruppo ATM (anche indirettamente, mediante subappalto).



CAPITOLO 2

PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

I valori definiti all'interno del Codice Etico del Gruppo ATM si declinano nei seguenti principi, divieti e obblighi, che disciplinano il rapporto tra il Gruppo ATM e i suoi fornitori.

CORRETTEZZA NEGOZIALE

Le società del Gruppo ATM si relazionano con i propri fornitori in coerenza con i valori e i principi contenuti nel Codice Etico, nel rigoroso rispetto delle leggi e delle norme di riferimento nonché dei principi dello sviluppo sostenibile.

Le società del Gruppo ATM operano solo con fornitori e imprese affidabili, onorabili e in possesso di una buona reputazione, anche al fine

di tutelare l'immagine del Gruppo ATM, prestando attenzione ad evitare qualsiasi tipo di favoritismo. In tale contesto, i dipendenti del Gruppo ATM operano in modo da non danneggiare né l'immagine dei fornitori del Gruppo ATM, né dei prodotti e dei servizi da essi offerti.

Le società del Gruppo ATM rispettano sia la normativa vigente, sia le procedure interne per la selezione e la gestione dei fornitori, adottando criteri di valutazione oggettivi, trasparenti e chiaramente espressi.

Nella scelta del fornitore, il Gruppo ATM ricerca il miglior equilibrio tra vantaggio economico e qualità della prestazione, tenendo conto anche dell'affidabilità, dell'integrità e della capacità tecnica ed economico-

finanziaria del potenziale fornitore.

Il Gruppo ATM, inoltre, non preclude ad alcuna azienda appaltatrice o fornitrice, se in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere per aggiudicarsi la fornitura o l'appalto, mantenendo con le aziende stesse un dialogo aperto e collaborativo, in linea con le buone consuetudini commerciali, e garantendo al tempo stesso un rapporto di leale e corretta concorrenza tra i fornitori.

Il Gruppo ATM chiede ai propri fornitori di adottare comportamenti improntati a senso di responsabilità, correttezza negoziale e collaborazione, nel pieno rispetto del principio di libera concorrenza. Al fornitore si richiede inoltre di contrastare qualsiasi tipo di attività illecita e pratica di mercato ingannevole e di evitare di fornire dichiarazioni inesatte riguardo ai propri prodotti o servizi. Il Gruppo ATM si aspetta inoltre che i propri fornitori garantiscano il pieno rispetto delle normative in materia di correttezza negoziale, inclusa la normativa fiscale, e il tempestivo adempimento dei relativi obblighi.

Come mi devo comportare per rispettare il principio di correttezza negoziale?

Si riportano di seguito alcuni esempi di comportamenti da adottare:

- il fornitore deve fornire informazioni sulla propria situazione economica, patrimoniale e finanziaria in maniera veritiera e trasparente;

- il fornitore deve comunicare con tempestività, correttezza e buona fede alle autorità di vigilanza tutte le informazioni previste dalla legge;

- al fornitore è fatto divieto di diffondere notizie false o fuorvianti sul Gruppo ATM;

- il fornitore non deve ostacolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza da parte di soggetti terzi appartenenti alla Pubblica Amministrazione;

- il fornitore deve fornire informazioni corrette riguardo ai propri servizi.

Il Gruppo ATM ritiene essenziale il rispetto degli obblighi e dei divieti previsti dal presente Codice di Comportamento e, a tal fine, ha adottato anche uno specifico sistema sanzionatorio.

Dilemmi etici in materia di correttezza negoziale

DILEMMA ETICO N. 1

Ho intenzione di partecipare ad una gara indetta da ATM o da una società del Gruppo ATM. In passato, la mia azienda ha avuto problemi legali in materia di riciclaggio.

Come mi devo comportare?

Devi segnalare la situazione al tuo referente presso il Gruppo ATM e/o al Seggio di Gara/Commissione Giudicatrice, affinché siano svolte le opportune verifiche e valutazioni. Si ricorda infatti che le società del Gruppo ATM operano solo con fornitori e imprese affidabili, onorabili e in possesso di una buona reputazione.

DILEMMA ETICO N. 2

Nell'ambito di una gara indetta da ATM o da una società del Gruppo ATM, un dipendente del Gruppo ATM mi suggerisce che, in cambio di una determinata somma di denaro, sarò favorito nel processo di selezione.

Come mi devo comportare?

Devi segnalare immediatamente la situazione al tuo referente presso il Gruppo ATM o tramite uno dei canali previsti dalla procedura di whistleblowing, in modo che siano presi opportuni provvedimenti nei confronti del dipendente. Come indicato dal Modello Anticorruzione e Trasparenza, infatti, la selezione dei fornitori da parte del Gruppo ATM deve essere effettuata nell'osservanza dei criteri di

trasparenza, tracciabilità, pubblicità, libera concorrenza, non discriminazione, parità di trattamento e rotazione sulla base di criteri oggettivi legati alla competitività e alla qualità dei prodotti e dei servizi richiesti. Inoltre, come richiamato dalla sezione generale del Modello 231, il sistema di gestione delle risorse umane deve assicurare che i relativi processi che impattano sul personale (come, ad esempio, selezione, valutazione, retribuzione) vengano svolti nel rispetto dei principi previsti dal Modello 231 nonché dal Decreto 231, oltre a tener conto delle esigenze aziendali e di natura strategica.

DILEMMA ETICO N. 3

Sono venuto a conoscenza del fatto che un dipendente di ATM o di una società del Gruppo ATM ha diffuso notizie non veritiere e diffamatorie sulla mia azienda.

Come mi devo comportare?

Devi segnalare l'accaduto al tuo referente presso il Gruppo ATM o tramite uno dei canali previsti dalla procedura di whistleblowing, in modo che siano presi opportuni provvedimenti. I dipendenti del Gruppo ATM devono operare in modo da non danneggiare l'immagine dei fornitori del Gruppo ATM, né dei prodotti e dei servizi da essi offerti.

DILEMMA ETICO N. 4

Nell'ambito dello svolgimento di una gara o in fase di esecuzione contrattuale, la mia società riceve da un potenziale fornitore non presente in anagrafica un'offerta che le permetterebbe di acquisire un macchinario ad un prezzo particolarmente vantaggioso.

Come mi devo comportare?

Devi attuare le verifiche necessarie per l'accreditamento delle tue controparti previste per il processo di controllo rischi sulla controparte, in quanto potresti trovarti di fronte a un'operazione di vendita di beni di provenienza illecita. Il Gruppo ATM richiede ai fornitori di attivare le necessarie verifiche su tutte le potenziali controparti al fine di evitare il rischio di essere coinvolti in operazioni di ricettazione.

DILEMMA ETICO N. 5

Un potenziale cliente, ad oggi sconosciuto e non sottoposto al processo

di verifica previsto dalla procedura di controllo rischi relativa ai clienti, vorrebbe acquistare un macchinario da me prodotto. Il potenziale cliente, dichiarando la necessità di poter disporre urgentemente di tale macchinario, è disponibile a pagarlo ad un prezzo significativamente superiore a quello di mercato.

Come mi devo comportare?

Seppur l'operazione di vendita risulti apparentemente molto conveniente per la tua società, prima di procedere a tale transazione devi completare tutte le verifiche previste per il processo di controllo rischi sulla controparte. Una transazione particolarmente conveniente potrebbe infatti celare un tentativo di riciclaggio di denaro.

CONFLITTO D'INTERESSI

I contratti con i fornitori devono sempre essere improntati al rispetto del principio della trasparenza. A tal fine, ai fornitori del Gruppo ATM è richiesto di assicurare la massima correttezza e di garantire lo scambio di informazioni veritiere e corrette, in modo da poter correttamente gestire eventuali situazioni di conflitto d'interesse.

Come mi devo comportare per gestire un potenziale conflitto d'interessi?

Si riportano di seguito alcuni esempi di comportamenti da adottare:

- il fornitore deve segnalare tempestivamente al proprio referente interno presso il Gruppo ATM



le situazioni di conflitto di interessi;

- il fornitore non deve assumere decisioni o adottare comportamenti che vadano contro agli interessi del Gruppo ATM;
- il fornitore deve prestare attenzione all'emergere di un potenziale conflitto d'interessi, segnalandolo immediatamente affinché possa essere adeguatamente gestito.

Il Gruppo ATM ritiene essenziale il rispetto degli obblighi e dei divieti previsti dal presente Codice di Comportamento e, a tal fine, ha adottato anche uno specifico sistema sanzionatorio.

Dilemmi etici in materia di conflitto d'interessi

DILEMMA ETICO N. 1

Attualmente, la mia società ha in essere un contratto di fornitura con ATM o una società del Gruppo ATM che andrà presto in scadenza. La mia compagna/moglie ha assunto una posizione di rilievo nell'ufficio procurement del Gruppo ATM.

Come mi devo comportare?

Esiste un potenziale conflitto di interessi, che richiede un opportuno approfondimento. Devi segnalare la situazione al tuo referente presso il Gruppo ATM e/o al Seggio di Gara/Commissione Giudicatrice e attendere istruzioni.

DILEMMA ETICO N. 2

Ho intenzione di partecipare ad una gara indetta da ATM o da una società del Gruppo ATM. Mio zio è nel Seggio

di Gara/Commissione Giudicatrice ATM.

Come mi devo comportare?

Esiste un potenziale conflitto di interessi, che richiede un opportuno approfondimento. Devi segnalare la situazione al tuo referente presso il Gruppo ATM e/o al Seggio di Gara/Commissione Giudicatrice e attendere istruzioni.

DILEMMA ETICO N. 3

La mia società ha in essere un contratto di fornitura con ATM o una società del Gruppo ATM. Sono venuto a conoscenza del fatto che il Gruppo ATM sostiene un'iniziativa di volontariato e vorrei offrirmi per sponsorizzarla, anche al fine di consolidare il nostro rapporto commerciale.

Il mio comportamento è lecito?

Occorre evitare che tale partecipazione all'iniziativa possa essere interpretata come contropartita dell'assegnazione del contratto di fornitura. È quindi opportuno gestire in modo adeguato il potenziale conflitto d'interessi.

ANTITRUST E CONCORRENZA SLEALE

Il rapporto del Gruppo ATM con i propri fornitori è improntato al rispetto delle regole poste a tutela della concorrenza. Il Gruppo ATM diffonde la cultura d'impresa in materia di tutela della concorrenza e adotta sistemi idonei a contrastare qualsiasi violazione delle regole poste a tutela della concorrenza. Il Gruppo ATM chiede quindi a tutti i propri fornitori di evitare condotte

lesive della concorrenza e di agire nel pieno rispetto dei principi dettati dalla normativa applicabile in materia.

Come mi devo comportare per essere conforme alla disciplina a tutela della concorrenza?

Si riportano di seguito alcuni esempi di comportamenti da adottare:

- il fornitore non deve diffondere informazioni false sui propri concorrenti;
- il fornitore non deve pubblicizzare i propri prodotti o servizi in maniera falsa o fuorviante;
- al fornitore è fatto divieto di accordarsi con i concorrenti al fine di influenzare impropriamente il mercato;
- il fornitore non deve accordarsi o scambiare informazioni sensibili con i concorrenti in merito (i) alla propria intenzione di partecipare a gare di ATM o di società del Gruppo ATM o (ii) a offerte da presentare in tale ambito;
- al fornitore è fatto divieto (i) di utilizzare mezzi o strumenti illegali per ottenere informazioni riservate sui concorrenti o (ii) di colludere in maniera illegittima con gli stessi.

Il Gruppo ATM ritiene essenziale il rispetto degli obblighi e dei divieti previsti dal presente Codice di Comportamento e, a tal fine, ha adottato anche uno specifico sistema sanzionatorio.

Dilemmi etici in materia di antitrust e concorrenza sleale

DILEMMA ETICO N. 1

Nell'ambito della partecipazione ad una gara del Gruppo ATM, un mio concorrente ha proposto a me e ad altri player del settore di accordarci per alzare i prezzi del nostro servizio. Come mi devo comportare?

Devi assolutamente rifiutare l'offerta e fare presente al tuo concorrente che quanto proposto è contrario alla normativa antitrust. Si ricorda che al fornitore è fatto divieto di accordarsi con i concorrenti al fine di influenzare impropriamente il mercato.

DILEMMA ETICO N. 2

Un mio concorrente mi ha contattato per scambiarsi informazioni in merito alle rispettive offerte da presentare nell'ambito di una gara indetta da ATM o da una società del Gruppo ATM. Come mi devo comportare?

Devi assolutamente rifiutare l'offerta e fare presente al tuo concorrente che quanto proposto è contrario alla normativa antitrust. Si ricorda infatti che il fornitore non deve parlare con i concorrenti delle condizioni commerciali ed altri elementi di offerta da presentare nel contesto di gare indette da ATM o da altra società del Gruppo ATM.

DILEMMA ETICO N. 3

Sono venuto a conoscenza del fatto che un mio dipendente ha diffuso informazioni false su una società concorrente, al fine di agevolare la mia società in un bando di gara indetto da ATM o da una società del Gruppo ATM.



Come mi devo comportare?

Devi prendere opportuni provvedimenti nei confronti del dipendente e segnalare immediatamente la situazione al tuo referente presso il Gruppo ATM e/o al Seggio di Gara/Commissione Giudicatrice. Questa situazione, infatti, potrebbe danneggiare l'immagine del concorrente e dei suoi prodotti e servizi e provocare possibili azioni legali nei confronti della tua società con conseguenze negative patrimoniali/reputazionali.

ANTICORRUZIONE

Consapevole che l'agire secondo criteri di legalità, correttezza e onestà

si riflette sul raggiungimento degli obiettivi, sulla buona reputazione del Gruppo ATM e sul perseguimento del successo sostenibile, il Gruppo ATM ripudia i comportamenti corruttivi, in qualsiasi forma e a qualunque livello, e garantisce l'integrità di ciascuna società del Gruppo ATM, rafforzando il sistema di controllo interno. Le società del Gruppo ATM agiscono nei confronti dei fornitori rispettando la normativa vigente e diffondono una cultura ispirata ai valori ed ai principi del Gruppo ATM, al fine di sensibilizzare tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con ATM e le società del Gruppo ATM e prevenire comportamenti contrari a tali valori e principi. Le singole società del Gruppo ATM ri-

spettano le regole di condotta e le misure di prevenzione e controllo definite al loro interno, vigilando sulla loro attuazione e osservanza, al fine di evitare qualsiasi abuso, comportamento corruttivo e condotta fraudolenta.

In particolare, il Gruppo ATM intrattiene con i propri fornitori relazioni eque e leali, contrastando pratiche e comportamenti illegali, tentativi di corruzione in qualsiasi forma, favoritismi e sollecitazioni di vantaggi personali e qualsiasi condotta contraria alla legge vigente e alle norme definite dal presente Codice di Comportamento, dal Modello 231 e dal Modello Anticorruzione e Trasparenza.

È vietato offrire e/o ricevere regali, doni o omaggi a vario titolo, a eccezione di particolari circostanze "istituzionali" opportunamente normate in apposite procedure aziendali tempo per tempo vigenti e che individuano limiti e processi autorizzativi e decisionali strutturati. Nessun regalo, dono o omaggio potrà essere tale da poter essere interpretato, da un osservatore imparziale, come finalizzato ad acquisire vantaggi.

I destinatari che ricevano omaggi, doni o trattamenti di favore non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia dovranno informare immediatamente i propri superiori o la propria Direzione Aziendale, allo scopo di ricevere istruzioni in merito alla restituzione o comunque alla destinazione dei regali stessi. Il divieto di offrire e/o ricevere regali si estende anche ai familiari o ai soci (intesi come soggetti che intrattengono in via contrattuale o associativa rapporti di natura imprenditoriale con i destinatari).

Il RAC (Referente Anticorruzione) è a disposizione di tutti i dipendenti per analizzare eventuali dubbi interpretativi.

Come devo agire per evitare comportamenti corruttivi?

Si riportano di seguito alcuni esempi di comportamenti da adottare:

- il fornitore non deve promettere denaro o altre utilità a qualsiasi dipendente/funzionario/amministratore del Gruppo ATM affinché violi i propri doveri;
- il fornitore non deve promettere o concedere utilità/vantaggi in denaro e/o qualsiasi altra forma ai dipendenti/funzionari/amministratori dal Gruppo ATM al fine di influenzarli nelle proprie decisioni;
- il fornitore non deve indurre i funzionari della Pubblica Amministrazione o di altri soggetti pubblici o privati a compiere atti illeciti in favore del Gruppo ATM;
- il fornitore non deve appropriarsi indebitamente di denaro o di altri beni altrui;
- il fornitore non deve omettere informazioni/documenti dovuti, né fornirli incompleti, falsi o alterati;
- il fornitore deve prevenire e affrontare qualsiasi fenomeno di corruzione, in qualsiasi forma.

Il Gruppo ATM ritiene essenziale il rispetto degli obblighi e dei divieti previsti dal presente Codice di Comportamento e, a tal fine, ha adottato anche uno specifico sistema sanzionatorio.

Dilemmi etici in materia di anticorruzione

DILEMMA ETICO N. 1

Mi è stato suggerito di lasciare sulla scrivania di un membro del Seggio di Gara/Commissione Giudicatrice di ATM o di una società del Gruppo ATM un orologio del valore di 2.000 euro, affinché questi agevoli la mia società nella procedura di selezione di una gara di fornitura.

Come mi devo comportare?

Non devi seguire questo suggerimento, in quanto viola la normativa anticorruzione. Si ricorda che il fornitore non deve promettere o concedere utilità/vantaggi in denaro e/o qualsiasi altra forma ai rappresentanti delle società del Gruppo ATM al fine di influenzarli nelle proprie decisioni.

DILEMMA ETICO N. 2

La mia società ha in essere un contratto di fornitura nei confronti di ATM o di una società del Gruppo ATM. Da verifiche interne emerge che il prodotto consegnato non rispetta i requisiti tecnici contrattualmente previsti e ciò può esporre la mia società al rischio di penali. Un mio collaboratore si è offerto di chiedere al responsabile della qualità del Gruppo ATM di non rilevare il gap tecnico per non incorrere in tali penali. In cambio al responsabile qualità verrà offerto un buono viaggio per due persone in una capitale europea.

Come mi devo comportare?

Devi assolutamente rifiutare la proposta del tuo collaboratore e comunicare al Gruppo ATM la presenza di un gap tecnico nel prodotto consegnato. Il

Gruppo ATM ripudia i comportamenti corruttivi, in qualsiasi forma e a qualunque livello.

DILEMMA ETICO N. 3

Dalla lettura del disciplinare di una gara indetta da ATM o da una società del Gruppo ATM emerge che la mia società non rispetta alcuni dei requisiti oggettivi necessari per la partecipazione alla stessa. Il responsabile commerciale conosce personalmente uno dei componenti del Seggio di Gara/Commissione Giudicatrice e propone di contattarlo per chiedergli, in cambio di una cospicua somma di denaro, di non considerare tale disallineamento, in modo che la mia società possa partecipare alla gara.

Come mi devo comportare?

Devi assolutamente rifiutare tale proposta, poiché quanto prefigurato dal responsabile commerciale rappresenta un tentativo di corruzione.

RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

Ai fornitori del Gruppo ATM viene richiesto di rispettare puntualmente le normative in materia giuslavoristica, rispettare le pari opportunità e i diritti umani e contrastare le discriminazioni. Negli appalti di opere e servizi, il Gruppo ATM controlla la corretta applicazione, da parte del fornitore, dei contratti collettivi di lavoro, nonché la rigorosa osservanza della normativa in materia di lavoro minorile, impiego di cittadini di Stati terzi con regolare permesso di soggiorno e assolvimento degli obblighi retributivi e contributivi. Inoltre, il Gruppo ATM si assicura

che il fornitore rispetti la normativa ambientale e in materia di igiene e di sicurezza sul lavoro.

Come mi devo comportare per garantire il rispetto dei diritti umani?

Si riportano di seguito alcuni esempi di comportamenti da adottare:

- il fornitore non deve impiegare lavoratori stranieri privi di regolare permesso di soggiorno;
- è fatto divieto al fornitore di impiegare manodopera sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno;
- il fornitore deve retribuire i dipendenti in modo conforme ai contratti collettivi nazionali o comunque proporzionato alle prestazioni rese dagli stessi;
- il fornitore ha l'obbligo di rispettare la normativa relativa all'orario di lavoro e ai periodi di riposo/ferie;
- il fornitore deve osservare le norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- al fornitore è fatto divieto di sottoporre i propri dipendenti a condizioni di lavoro degradanti.

Il Gruppo ATM ritiene essenziale il rispetto degli obblighi e dei divieti previsti dal presente Codice di Comportamento e, a tal fine, ha adottato anche uno specifico sistema sanzionatorio.

Dilemmi etici in materia di rispetto dei diritti umani

DILEMMA ETICO N. 1

Sono venuto a conoscenza del fatto che un dipendente della mia società non è in possesso di un permesso di soggiorno valido.

Come mi devo comportare?

Devi prendere immediatamente opportuni provvedimenti, perché in via generale è fatto divieto di impiegare lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno valido.

DILEMMA ETICO N. 2

A causa delle difficoltà economiche in cui versa la mia società, ho chiesto ai miei dipendenti di lavorare durante le feste e di svolgere il lavoro straordinario senza riconoscere il relativo pagamento.

Il mio comportamento è lecito?

No, l'ordinamento giuridico dispone il pagamento della remunerazione, con le maggiorazioni previste, per le ore di lavoro straordinario e/o festivo.

DILEMMA ETICO N. 3

È pervenuta alla direzione risorse umane una segnalazione che riferisce di lavoratori impiegati in magazzino sottoposti a condizioni di lavoro che non rispettano i requisiti minimi in materia di salute e sicurezza.

Come mi devo comportare?

Occorre verificare immediatamente che i dipendenti osservino la normativa in materia di salute e sicurezza e attuare ogni provvedimento e misura per rendere più sicuri i luoghi di lavoro. Si ricorda, infatti, che è obbligo del datore di lavoro far svolgere, a tutti coloro che

lavorano, la propria attività lavorativa in sicurezza, senza esporli a rischio di incidenti o malattie professionali.

SALUTE E SICUREZZA

Il Gruppo ATM richiede ai propri fornitori di garantire condizioni di lavoro conformi a quanto definito dalla normativa di riferimento e si aspetta il rispetto dei più alti standard di prevenzione e controllo in materia di salute e sicurezza, al fine di evitare qualsiasi tipo di comportamento colposo o doloso che possa provocare danni a persone e/o cose. Il Gruppo ATM chiede, inoltre, ai fornitori di adottare adeguati strumenti di prevenzione degli infortuni sul lavoro e di formare e sensibilizzare i propri dipendenti all'adozione di comportamenti sicuri e al corretto utilizzo dei dispositivi di protezione.

Come mi devo comportare per garantire il rispetto della salute e sicurezza sul lavoro dei miei dipendenti e dei terzi?

Si riportano di seguito alcuni esempi di comportamenti da adottare:

- il fornitore deve formare ed informare i propri dipendenti sull'adozione di comportamenti che possano evitare rischi per la salute e sicurezza;
- il fornitore ha l'obbligo di fornire ai propri dipendenti i necessari Dispositivi di Protezione Individuale (DPI);
- il fornitore deve monitorare

il corretto utilizzo da parte dei dipendenti dei DPI e dei macchinari aziendali;

- al fornitore è richiesto di adottare un sistema di individuazione e gestione dei rischi e pericoli sul luogo di lavoro;
- il fornitore deve adottare un sistema di segnalazione dei comportamenti a rischio e "quasi infortuni";
- il fornitore ha l'obbligo di fornire ai propri dipendenti macchinari e attrezzature adeguati rispetto alle mansioni da svolgere e conformi alle normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- il fornitore deve prevedere l'esecuzione dei controlli sanitari previsti dalla normativa vigente e/o disposti dal medico competente.

Il Gruppo ATM ritiene essenziale il rispetto degli obblighi e dei divieti previsti dal presente Codice di Comportamento e, a tal fine, ha adottato anche uno specifico sistema sanzionatorio.

Dilemmi etici in materia di salute e sicurezza

DILEMMA ETICO N. 1

Durante una verifica in magazzino, ho notato che alcuni dipendenti della mia società non utilizzano gli adeguati Dispositivi di Protezione Individuale (DPI), sostenendo che siano di scarsa utilità.

Come mi devo comportare?

Considerato che i dipendenti hanno l'obbligo di utilizzare i DPI correttamente, di custodirli, di non

manometterli e di segnalare eventuali irregolarità nel funzionamento degli stessi, ogni differente loro condotta è sanzionabile, per cui puoi avviare un procedimento disciplinare nei loro confronti.

DILEMMA ETICO N. 2

In magazzino è presente un macchinario la cui manutenzione dovrebbe essere effettuata ogni 2 anni.

Alla scadenza del secondo anno il macchinario sembra essere in perfetto stato e funziona correttamente, posso rinviare la manutenzione all'anno successivo?

No, in quanto il datore di lavoro ha l'obbligo di assicurarsi che le attrezzature di lavoro siano oggetto di idonea manutenzione, al fine di garantirne nel tempo la permanenza

dei requisiti di sicurezza richiesti dalla legge.

DILEMMA ETICO N. 3

Sono venuto a conoscenza del fatto che il responsabile dell'area manutenzioni impone a un suo sottoposto di utilizzare strumentazione tecnica potenzialmente pericolosa, senza però consentirgli di frequentare i relativi corsi di formazione.

Come mi devo comportare?

Considerato che il datore di lavoro deve garantire ai lavoratori - incaricati di utilizzare strumentazione potenzialmente pericolosa - di aver ricevuto informazione, formazione ed addestramento adeguati, il descritto comportamento è sanzionabile, per cui puoi avviare un procedimento disciplinare nei confronti del responsabile.



PRIVACY

Il Gruppo ATM osserva e rispetta tutte le norme vigenti e i provvedimenti applicabili in materia di protezione dei dati personali e, in ogni caso, il D. lgs. 196/2003 ("Codice Privacy"), come modificato dal D.lgs. 101/2018, e il Regolamento UE 2016/679 (General Data Protection Regulation o "GDPR") e si impegna costantemente nella tutela dei dati personali di tutti gli interessati con i quali interagisce. Per questo motivo, il Gruppo ATM richiede ai propri fornitori:

- il pieno rispetto della normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali;
- l'utilizzo dei dati personali raccolti esclusivamente per finalità legittime e appropriate.

Il Gruppo ATM chiede, inoltre, che i fornitori adottino idonee procedure per garantire la tutela dei dati personali trattati, implementino adeguate misure di sicurezza, accettino la nomina a responsabile (ove sussistano i requisiti di legge), nominino sub-responsabili del trattamento i propri eventuali subfornitori e provvedano alla nomina e alla formazione del proprio personale autorizzato al trattamento dei dati stessi.

Per rendere ancora più concreto ed efficace questo impegno per tutte le società del Gruppo ATM è stato adottato il c.d. Codice di Condotta Privacy, allegato al presente Codice, a cui si fa rinvio.

Come mi devo comportare per garantire il rispetto della privacy?

Si riportano di seguito alcuni esempi di comportamenti da adottare:

- il fornitore deve sottoscrivere la designazione a responsabile del trattamento;
- il fornitore deve proteggere i dati personali acquisiti in ragione della relazione contrattuale con il Gruppo ATM;
- il fornitore deve trattare i soli dati necessari per le finalità previste dalla relazione contrattuale con il Gruppo ATM;
- al fornitore si chiede una attenta distribuzione delle responsabilità nel trattamento dei dati personali;
- al fornitore si richiede di procedere all'anonimizzazione/cancellazione dei dati personali secondo le policy definite dal Gruppo ATM, anche a livello contrattuale;
- il fornitore deve garantire un elevato livello di sicurezza dei sistemi di information technology a tutela dei dati personali;
- il fornitore deve immediatamente segnalare al Gruppo ATM possibili casi di trattamento illecito di dati personali;
- il fornitore non può accedere senza espressa autorizzazione ai sistemi informatici del Gruppo ATM;
- il fornitore non deve condividere con terze parti i dati personali trattati nel corso della relazione con il Gruppo ATM e le credenziali di accesso ai sistemi informatici del

Gruppo ATM eventualmente ricevuti;

- il fornitore non deve discutere dei dati personali trattati nel corso della relazione con il Gruppo ATM con soggetti non autorizzati al relativo trattamento.

Il Gruppo ATM ritiene essenziale il rispetto degli obblighi e dei divieti previsti dal presente Codice di Comportamento e, a tal fine, ha adottato anche uno specifico sistema sanzionatorio.

Dilemmi etici in materia di privacy

DILEMMA ETICO N. 1

Per errore ho inviato un file contenente i dati riferiti al personale del Gruppo ATM ad un mio cliente.

Come mi devo comportare?

Devi segnalare la questione al tuo referente presso il Gruppo ATM e attendere istruzioni. Si ricorda che il fornitore deve proteggere le informazioni acquisite nelle relazioni d'affari.

DILEMMA ETICO N. 2

Mi sono recato con i miei colleghi in un ristorante per la pausa pranzo. Mi accorgo che parlano ad alta voce di questioni legate al Gruppo ATM e che i presenti potrebbero venire a conoscenza di informazioni riservate.

Come mi devo comportare?

Informa i tuoi colleghi del fatto che altre persone potrebbero sentire ciò di cui stanno parlando e chiedi loro gentilmente di abbassare la voce o rimandare la conversazione ad un luogo consono. Al fornitore è fatto divieto di discutere informazioni

sensibili in presenza di soggetti non autorizzati alla conoscenza dei relativi contenuti. La discussione potrebbe infatti avere ad oggetto sia dati personali sensibili che informazioni commerciali riservate del Gruppo ATM, potenzialmente qualificabili anche come Segreti Commerciali.

DILEMMA ETICO N. 3

La mia società è stata incaricata da ATM o da una società del Gruppo ATM di svolgere un'indagine volta a valutare il servizio offerto. Ho notato che il collega incaricato di condurre le interviste ha raccolto dati relativi allo stato di salute di alcuni utenti dei servizi del Gruppo ATM senza che ve ne fosse la necessità.

Come mi devo comportare?

Devi segnalare la questione al tuo referente presso il Gruppo ATM. Al fornitore si richiede infatti di trattare i soli dati necessari rispetto alle finalità per le quali sono richiesti.

RISERVATEZZA

Il Gruppo ATM, consapevole del fatto che la riservatezza costituisce un principio fondamentale per la tutela del Gruppo ATM e delle sue attività, chiede ai propri fornitori di rispettare tale principio, anche in seguito ad un'eventuale cessazione del rapporto.

In particolare, tutte le informazioni riguardanti il Gruppo ATM, a titolo esemplificativo di natura industriale, commerciale, tecnica, economica e finanziaria, sono da considerare strettamente confidenziali e

riservate, e l'accesso a tali informazioni dev'essere garantito solo ai lavoratori, collaboratori o consulenti del fornitore direttamente coinvolti nei progetti realizzati per il Gruppo ATM. Ai fornitori è proibito divulgare a terze parti le informazioni riguardanti il Gruppo ATM, se non espressamente autorizzati per iscritto da quest'ultimo.

I fornitori sono tenuti a rispettare i diritti di proprietà intellettuale di terzi. I fornitori sono tenuti a proteggere le informazioni riservate, il know-how e i Segreti Commerciali del Gruppo ATM di cui vengano a conoscenza nel corso del rapporto con il Gruppo ATM e a utilizzarli esclusivamente per gli scopi autorizzati dallo stesso.

Come mi devo comportare per garantire il rispetto della riservatezza?

Si riportano di seguito alcuni esempi di comportamenti da adottare:

- il fornitore deve introdurre idonei impegni di confidenzialità dei propri subfornitori o consulenti negli accordi sottoscritti con tali soggetti per quanto concerne rapporti relativi ad attività svolte per il Gruppo ATM;
- il fornitore deve implementare idonee misure e politiche interne di archiviazione e protezione delle informazioni riservate;
- il fornitore deve evitare di accedere in maniera non autorizzata ai sistemi informatici del Gruppo ATM o di altra controparte al fine di

ottenere qualsivoglia informazione riservata;

- il fornitore non deve condividere alcuna informazione riservata che consenta l'accesso a sistemi e dati del Gruppo ATM o di altra controparte che possa recare vantaggio illecito al Gruppo ATM;
- al fornitore è fatto divieto di discutere informazioni sensibili in presenza di soggetti non autorizzati alla conoscenza dei relativi contenuti.

Il Gruppo ATM ritiene essenziale il rispetto degli obblighi e dei divieti previsti dal presente Codice di Comportamento e, a tal fine, ha adottato anche uno specifico sistema sanzionatorio.

Dilemmi etici in materia di riservatezza

DILEMMA ETICO N. 1

Misteriosamente appaiono nella mia casella mail aziendale delle informazioni riservate riguardanti una gara indetta da ATM o da una società del Gruppo ATM, senza indirizzo del mittente, né altre indicazioni di provenienza.

Che cosa dovrei fare con queste informazioni?

Non devi esaminare il materiale né condividere in alcun modo la comunicazione ed eventuali allegati, neppure all'interno della struttura del Gruppo ATM. Devi segnalare la questione al tuo referente presso il Gruppo ATM per avere informazioni su come procedere. Bisogna rispettare le informazioni riservate. Inoltre, trattandosi

di informazioni relative ad una gara a cui potresti voler partecipare, la tua società potrebbe essere esposta a rischi legali.

DILEMMA ETICO N. 2

Sono stato vittima di phishing e mi rendo conto che attraverso tale frode informatica si ha avuto accesso ad informazioni riservate del Gruppo ATM da me gestite.

Come mi devo comportare?

Devi segnalare il fatto al tuo referente presso il Gruppo ATM, affinché vengano adottate le misure opportune per risolvere il problema. Si ricorda, infatti, che bisogna immediatamente segnalare possibili frodi di natura informatica nei confronti del Gruppo ATM, anche al fine di limitare, per quanto possibile mediante una segnalazione tempestiva, la dispersione di informazioni sensibili del Gruppo ATM, che potrebbero anche rivestire la natura di Segreti Commerciali.

DILEMMA ETICO N. 3

Sono venuto a conoscenza del fatto che un mio dipendente ha provato ad accedere senza autorizzazione ai sistemi informatici di ATM o di una società del Gruppo ATM per ottenere informazioni riservate.

Come mi devo comportare?

Devi prendere opportuni provvedimenti nei confronti del dipendente e segnalare la questione al tuo referente presso il Gruppo ATM. Si ricorda, infatti, che bisogna evitare di accedere in maniera non autorizzata ai sistemi informatici del Gruppo ATM o di altra controparte al fine di ottenere qualsivoglia informazione riservata.

RISPETTO DELL'AMBIENTE

Il Gruppo ATM riconosce l'importanza di tutelare l'ambiente, risorsa fondamentale per la collettività e le generazioni future.

Le società del Gruppo ATM mitigano e controllano i propri impatti sull'ambiente, perseguendo l'obiettivo di gestire al meglio le proprie attività in un'ottica di riduzione degli impatti negativi – in termini di consumi ed emissioni – e di promozione di pratiche rispettose nei confronti dell'ambiente. Il Gruppo ATM, inoltre, adotta modelli di gestione responsabile lungo la propria catena di fornitura.

In coerenza con quanto sopra, il Gruppo ATM si aspetta dai propri fornitori il rispetto della normativa ambientale e l'adozione di politiche aziendali volte a contenere l'impatto sull'ambiente, ad esempio tramite l'adozione di pratiche di economia circolare, la riduzione delle emissioni in atmosfera e la corretta gestione dei rifiuti generati. La portata di tali politiche ambientali deve essere adeguata alla natura e ai rischi tipici dell'attività del fornitore.

Come mi devo comportare per rispettare l'ambiente?

Alcuni esempi di comportamenti da adottare:

- ciascun fornitore deve effettuare una corretta attività di raccolta e smaltimento dei rifiuti;
- il fornitore deve comunicare il verificarsi di eventi inquinanti o potenzialmente inquinanti alle Au-

torità competenti;

- al fornitore è fatto divieto di effettuare scarichi di acque nel suolo, sottosuolo e acque sotterranee al di fuori dei casi previsti dalla normativa;
- il fornitore deve smaltire i rifiuti senza causare pericolo per la salute dell'uomo e senza arrecare danno all'ambiente;
- il fornitore deve prestare attenzione a non determinare rischi per la salute delle persone e per l'ambiente (acqua, aria, suolo, fauna e flora);
- il fornitore deve mettere in atto adeguate procedure per mitigare inconvenienti da rumori o odori (ad esempio: inquinamento acustico...);
- ai fornitori del Gruppo ATM è fatto divieto di danneggiare il paesaggio e i siti di particolare interesse.

Il Gruppo ATM ritiene essenziale il rispetto degli obblighi e dei divieti previsti dal presente Codice di Comportamento e, a tal fine, ha adottato anche uno specifico sistema sanzionatorio.

Dilemmi etici in materia di rispetto dell'ambiente

DILEMMA ETICO N. 1

Alcuni residenti si sono lamentati del fatto che il mio cantiere causa eccessivo inquinamento acustico.

Come mi devo comportare?

Non ignorare le istanze sollevate dai residenti. Una volta analizzata la pro-

blematica, devi adottare adeguate procedure per mitigare gli inconvenienti da rumori.

DILEMMA ETICO N. 2

Un gruppo di ambientalisti ha mosso critiche alla gestione da parte della mia società delle tematiche ambientali. I miei colleghi mi hanno suggerito di ignorarle, affermando che le critiche si dissolveranno spontaneamente.

Come mi devo comportare?

Non ignorare le istanze sollevate dal gruppo di ambientalisti e instaura con loro un dialogo volto a definire il modo più opportuno per intervenire. Si ricorda, infatti, che il fornitore deve prestare attenzione a non determinare rischi per la salute delle persone e per l'ambiente.

DILEMMA ETICO N. 3

Durante un'ispezione di routine in magazzino mi sono accorto che un macchinario rilascia una sostanza pericolosa per la salute dei lavoratori e per l'ambiente.

Come mi devo comportare?

Devi immediatamente prendere provvedimenti, avviando le operazioni di messa in sicurezza. L'intervento deve essere messo in atto subito per evitare rischi di danni alla salute e di inquinamento ambientale.



CAPITOLO 3

SISTEMA SANZIONATORIO

In caso di mancato rispetto dei principi, degli obblighi e dei divieti elencati nel presente Codice di Comportamento, si rinvia alla specifica clausola risolutiva espressa contenuta nei contratti in essere con ATM e/o società del Gruppo ATM.

CAPITOLO 4

CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

L'**Allegato B** riporta un elenco, non esaustivo, dei principali riferimenti normativi e di soft law tempo per tempo vigenti.

LINEE GUIDA DI COMPORTAMENTO PARTNER

64	CAPITOLO 1	INTRODUZIONE
66	CAPITOLO 2	PRINCIPI DI COMPORTAMENTO
66		Selezione dei partner
68		Correttezza negoziale
70		Conflitto d'interessi
71		Antitrust e concorrenza sleale
73		Anticorruzione
75		Rispetto dei diritti umani
77		Salute e sicurezza
79		Privacy
81		Riservatezza
83		Rispetto dell'ambiente
86	CAPITOLO 3	SISTEMA SANZIONATORIO
87	CAPITOLO 4	CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

CAPITOLO 1

INTRODUZIONE

Il presente Codice di Comportamento, parte integrante del Codice Etico del Gruppo ATM, ha lo scopo di informare i partner circa i principi di comportamento da seguire e i divieti e gli obblighi da rispettare. Per favorire la comprensione di tali principi, il documento riporta alcune esemplificazioni pratiche di condotte ammissibili e inammissibili ed esempi di "dilemmi etici". Il presente Codice di Comportamento è riferito ai partner di tutte le società del Gruppo facente capo ad ATM S.p.A. ("ATM" e, congiuntamente alle società del gruppo ad essa facente capo, il "Gruppo ATM"). Le partnership includono:

- accordi di collaborazione tra due o più imprese, volti alla realizzazione di progetti comuni;

- accordi con soggetti pubblici e/o privati, forze economiche e/o sociali che, a titolo esemplificativo e non esaustivo, perseguano una o più delle seguenti finalità:

- la realizzazione di interventi finalizzati allo sviluppo economico;
- lo sviluppo del territorio e/o l'integrazione sociale;
- la realizzazione di progetti cofinanziati dall'Unione Europea o comunque con risorse pubbliche;
- la partecipazione a gare in ambito TPL (a livello nazionale o internazionale);
- l'innovazione tecnologica;

- collaborazioni aventi a oggetto il reciproco scambio continuativo di servizi, diversi dalle normali prassi dei rapporti di acquisto e/o

vendita (da intendersi come scambio di beni e/o servizi e/o lavori a fronte del pagamento o incasso di denaro) e dagli accordi di co-marketing/co-branding;

- joint-venture, R.T.I./A.T.I. o compartecipazione in società e/o enti.

Si ricorda che la mission, la vision e i valori fondanti del Gruppo sono definiti nel Codice Etico del Gruppo ATM.

L'uso, nel presente Codice, del genere maschile per indicare i soggetti, gli incarichi e i ruoli è dovuto ad esigenze di semplicità del testo ed è da intendersi riferito a tutti i generi.



CAPITOLO 2

PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

I valori definiti all'interno del Codice Etico del Gruppo ATM si declinano nei seguenti principi, divieti e obblighi, che disciplinano il rapporto tra le società del Gruppo ATM e i loro partner.

SELEZIONE DEI PARTNER

Le società del Gruppo ATM rispettano sia la normativa vigente, sia le procedure interne per la selezione e la gestione dei partner, adottando criteri di valutazione oggettivi, trasparenti e chiaramente espressi.

Il Gruppo ATM, nel selezionare i propri partner, ne verifica l'identità, il profilo reputazionale e l'affidabilità, prestando particolare attenzione all'eventuale esistenza di procedi-

menti o condanne ai sensi del D.Lgs. 231/2001 per reati di corruzione – o per altri reati idonei ad incidere sulla moralità professionale – a carico del partner stesso.

Nelle valutazioni preliminari, il Gruppo ATM tiene in considerazione anche l'eventuale adozione di politiche e procedure anticorruzione da parte dei partner.

Gli accordi con i partner prevedono specifiche clausole contrattuali, che impegnano questi ultimi al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico, nel Modello Anticorruzione e Trasparenza e nel Modello 231.

Come mi devo comportare durante la fase di selezione

da parte di ATM o di una società del Gruppo ATM?

Si riportano di seguito alcuni esempi di comportamenti da adottare:

- durante la fase di selezione, il potenziale partner deve tempestivamente inviare al Gruppo ATM la documentazione e/o i certificati/attestati richiesti;
- laddove richiesto, ad integrazione delle dichiarazioni rilasciate nella fase di selezione, il potenziale partner deve essere in grado di esibire la documentazione comprovante quanto dichiarato;
- al potenziale partner si richiede di fornire al Gruppo ATM informazioni veritiere e corrette per consentire una selezione e valutazione trasparente e oggettiva;
- il partner deve sottoscrivere apposite clausole contrattuali, aventi a oggetto la dichiarazione di conoscenza e obbligo di rispetto del Modello Anticorruzione e Trasparenza, del Codice Etico e del Modello 231.

Il Gruppo ATM ritiene essenziale il rispetto degli obblighi e dei divieti previsti dal presente Codice di Comportamento e, a tal fine, ha adottato anche uno specifico sistema sanzionatorio.

Dilemmi etici in materia di selezione dei partner

DILEMMA ETICO N. 1

Il Gruppo ATM ha indetto un bando volto a selezionare un partner per lo

sviluppo di un progetto di innovazione tecnologica. Poiché la mia società non possiede alcuni requisiti necessari, un mio dipendente mi suggerisce di contattare il responsabile della selezione per chiedergli, in cambio di una cospicua somma di denaro, di non considerare tali carenze.

Come mi devo comportare?

Non devi seguire questo suggerimento, in quanto viola la normativa anticorruzione. Al potenziale partner si richiede di fornire al Gruppo ATM informazioni veritiere e corrette per consentire una selezione e valutazione trasparente e oggettiva.

DILEMMA ETICO N. 2

La mia società partecipa ad un bando indetto dal Gruppo ATM, volto a selezionare un partner per partecipare a una gara internazionale in ambito TPL. Un amministratore della mia società è attualmente sotto processo per un potenziale tentativo di corruzione e un mio collega mi consiglia di omettere questa informazione.

Come mi devo comportare?

Si tratta di un'informazione rilevante, che devi immediatamente comunicare al tuo referente presso il Gruppo ATM. Si ricorda infatti che, nel selezionare i propri partner, le società del Gruppo ATM ne verificano l'identità, il profilo reputazionale e l'affidabilità, prestando particolare attenzione all'eventuale esistenza di procedimenti o condanne per reati di corruzione a carico del partner stesso o dei suoi soggetti rilevanti, tra cui gli amministratori della società.

CORRETTEZZA NEGOZIALE

Le società del Gruppo ATM si relazionano con i propri partner in coerenza con i valori e i principi contenuti nel Codice Etico, nel rigoroso rispetto delle leggi e delle norme di riferimento nonché dei principi dello sviluppo sostenibile.

Le società del Gruppo ATM operano solo con partner e imprese affidabili, onorabili ed in possesso di una buona reputazione, anche al fine di tutelare l'immagine del Gruppo ATM, prestando attenzione ad evitare qualsiasi tipo di favoritismo. In tale contesto, i dipendenti del Gruppo ATM operano in modo da non danneggiare l'immagine dei partner del Gruppo.

Il Gruppo ATM chiede ai propri partner di adottare comportamenti improntati a senso di responsabilità, correttezza negoziale e collaborazione. Al partner si richiede, inoltre, di contrastare qualsiasi tipo di attività illecita e pratica di mercato ingannevole e di evitare di fornire dichiarazioni inesatte riguardo alle proprie attività. Il Gruppo ATM si aspetta, inoltre, che i propri partner garantiscano il pieno rispetto delle normative in materia di correttezza negoziale, inclusa la normativa fiscale, e il tempestivo adempimento dei relativi obblighi.

Come mi devo comportare per rispettare il principio di correttezza negoziale?

Si riportano di seguito alcuni esempi di comportamenti da adottare:

- il partner deve fornire informazioni sulla propria situazione economica, patrimoniale e finanziaria in maniera veritiera e trasparente;
- il partner deve comunicare con tempestività, correttezza e buona fede alle autorità di vigilanza tutte le informazioni previste dalla legge;
- al partner è fatto divieto di diffondere notizie false o fuorvianti sul Gruppo ATM;
- il partner non deve ostacolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza da parte di soggetti terzi appartenenti alla Pubblica Amministrazione;
- il partner deve fornire informazioni corrette riguardo alle proprie attività.

Il Gruppo ATM ritiene essenziale il rispetto degli obblighi e dei divieti previsti dal presente Codice di Comportamento e, a tal fine, ha adottato anche uno specifico sistema sanzionatorio.

Dilemmi etici in materia di correttezza negoziale

DILEMMA ETICO N. 1

La mia società ha intenzione di proporsi per la partecipazione ad una gara in ATI con ATM o con una società del Gruppo ATM. In passato, la mia azienda ha avuto problemi legali in materia di riciclaggio.

Come mi devo comportare?
Devi segnalare la situazione al tuo re-

ferente presso il Gruppo ATM, affinché siano svolte le opportune verifiche e valutazioni. Si ricorda infatti che le società del Gruppo ATM operano solo con partner e imprese affidabili, onorabili ed in possesso di una buona reputazione.

DILEMMA ETICO N. 2

La mia società ha intenzione di partecipare, insieme ad ATM o a una società del Gruppo ATM, a una gara indetta da una società terza. Un dirigente di tale società mi suggerisce che, in cambio di una determinata somma di denaro, saremo favoriti nel processo di selezione.

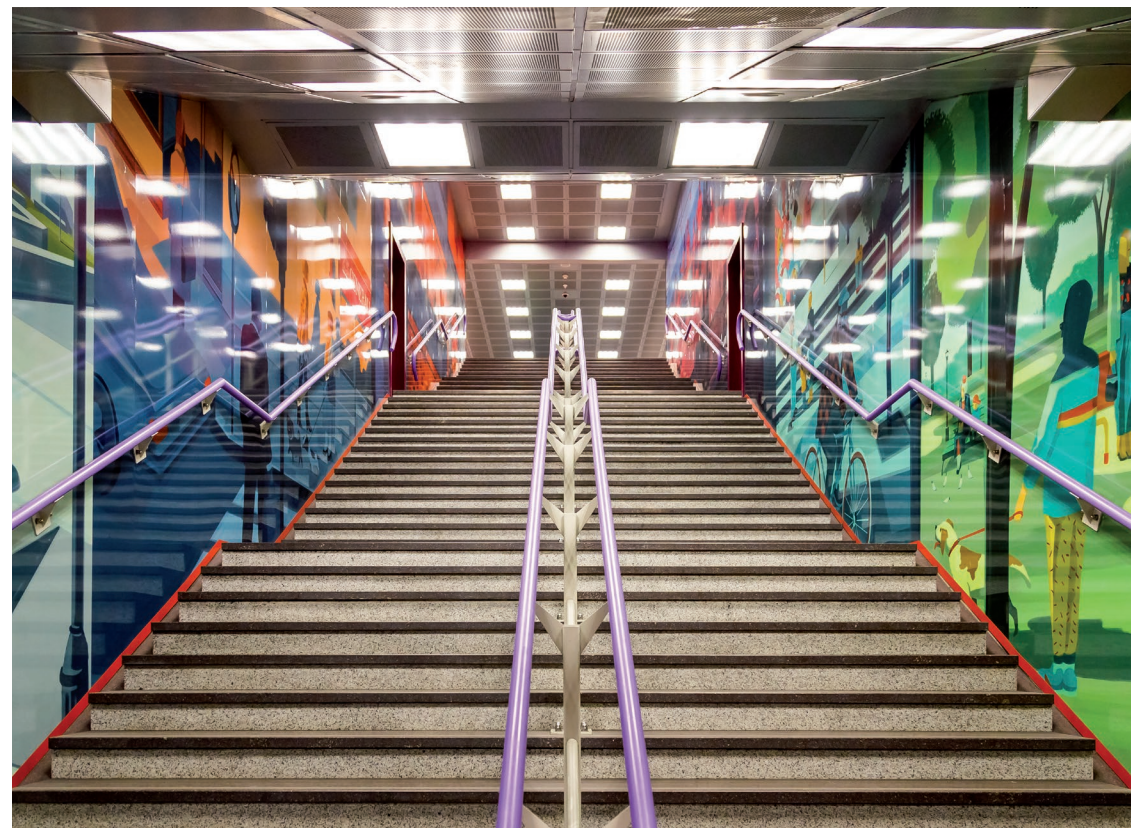
Come mi devo comportare?

Devi segnalare immediatamente la si-

tuazione al referente presso il Gruppo ATM. Si ricorda infatti che il Gruppo ATM intrattiene con i propri partner relazioni eque e leali, contrastando pratiche e comportamenti illegali, tentativi di corruzione, favoritismi e sollecitazioni di vantaggi personali contrari alla legge vigente e alle norme definite dal presente Codice di Comportamento, dal Modello 231 e dal Modello Anticorruzione e Trasparenza.

DILEMMA ETICO N. 3

Nell'ambito di una procedura di gara a cui la mia società intende partecipare con ATM o con una società del Gruppo ATM, sono venuto a sapere che un mio collega ha diffuso notizie non ve-



ritiere e diffamatorie su un potenziale concorrente, nel tentativo di favorire la mia società e la società del Gruppo ATM nel processo di selezione.

Come mi devo comportare?

Devi segnalare l'accaduto al tuo responsabile, in modo che siano presi gli opportuni provvedimenti interni, ed al tuo referente presso il Gruppo ATM. Si ricorda che i partner del Gruppo ATM non devono attuare alcun comportamento volto a turbare il normale svolgimento di una procedura di gara.

DILEMMA ETICO N. 4

Nell'ambito dello svolgimento di un progetto per il Gruppo ATM, la mia società riceve da un potenziale fornitore non presente in anagrafica un'offerta che le permetterebbe di acquisire un macchinario ad un prezzo particolarmente vantaggioso.

Come mi devo comportare?

Devi attuare le verifiche necessarie per l'accreditamento delle tue controparti previste per il processo di controllo rischi sulla controparte, in quanto potresti trovarti di fronte a un'operazione di vendita di beni di provenienza illecita. Il Gruppo ATM richiede ai partner di attivare le necessarie verifiche su tutte le potenziali controparti al fine di evitare il rischio di essere coinvolti in operazioni di ricettazione.

DILEMMA ETICO N. 5

Un potenziale cliente, ad oggi sconosciuto e non sottoposto al processo di verifica previsto dalla procedura di controllo rischi relativa ai clienti, vorrebbe acquistare due macchinari da me prodotti. Il potenziale clien-

te, dichiarando la necessità di poter disporre urgentemente di tali macchinari, è disponibile a pagarli ad un prezzo significativamente superiore a quello di mercato.

Come mi devo comportare?

Seppur l'operazione di vendita risulti apparentemente molto conveniente per la tua società, prima di procedere a tale transazione devi completare tutte le verifiche previste per il processo di controllo rischi sulla controparte. Una transazione particolarmente conveniente potrebbe infatti celare un tentativo di riciclaggio di denaro.

CONFLITTO D'INTERESSI

I contratti con i partner devono sempre essere improntati al rispetto del principio della trasparenza. A tal fine, ai partner del Gruppo è richiesto di assicurare la massima correttezza e di garantire lo scambio di informazioni veritiere e corrette, in modo da poter correttamente gestire eventuali situazioni di conflitto d'interesse.

Come mi devo comportare per gestire un potenziale conflitto d'interessi?

Si riportano di seguito alcuni esempi di comportamenti da adottare:

- il partner deve segnalare tempestivamente al proprio referente interno presso il Gruppo ATM le situazioni di conflitto di interessi;
- il partner non deve assumere decisioni o adottare comportamenti che vadano contro agli interessi del Gruppo ATM;
- il partner deve prestare atten-

zione all'emergere di un potenziale conflitto d'interessi, segnalandolo immediatamente affinché possa essere adeguatamente gestito.

Il Gruppo ATM ritiene essenziale il rispetto degli obblighi e dei divieti previsti dal presente Codice di Comportamento e, a tal fine, ha adottato anche uno specifico sistema sanzionatorio.

Dilemmi etici in materia di conflitto d'interessi

DILEMMA ETICO N. 1

Attualmente, la mia società ha in essere un contratto di fornitura con un terzo soggetto che andrà presto in scadenza. La relativa fornitura è essenziale per poter partecipare a una gara con ATM o una società del Gruppo ATM. In tale ambito, la mia compagna/moglie ha assunto una posizione di rilievo nell'ufficio procurement del soggetto terzo.

Come mi devo comportare?

Esiste un potenziale conflitto di interessi, che richiede un opportuno approfondimento. Devi segnalare la situazione al referente presso il Gruppo ATM e attendere istruzioni.

DILEMMA ETICO N. 2

La mia società ha intenzione di partecipare ad una gara in partnership con ATM o una società del Gruppo ATM. Mio zio è nella commissione di aggiudicazione della gara della società terza.

Come mi devo comportare?

Esiste un potenziale conflitto di interessi, che richiede un opportuno

approfondimento. Devi segnalare la situazione al tuo referente presso il Gruppo ATM e attendere istruzioni.

DILEMMA ETICO N. 3

La mia società ha intenzione di partecipare ad una gara in partnership con ATM o una società del Gruppo ATM. Sono venuto a conoscenza del fatto che l'associazione che ha indetto la gara sostiene un'iniziativa di volontariato e potrei offrirmi di sponsorizzarla.

Il mio comportamento è lecito?

Occorre evitare che tale partecipazione all'iniziativa possa essere interpretata come contropartita per aver privilegiato la tua società nel processo di selezione. È quindi opportuno gestire in modo adeguato il potenziale conflitto d'interessi.

ANTITRUST E CONCORRENZA SLEALE

Il rapporto del Gruppo ATM con i propri partner è improntato al rispetto delle regole poste a tutela della concorrenza. Il Gruppo ATM diffonde la cultura d'impresa in materia di tutela della concorrenza e adotta sistemi idonei a contrastare qualsiasi violazione delle regole poste a tutela della concorrenza. Il Gruppo ATM chiede quindi a tutti i propri partner di evitare condotte lesive della concorrenza e di agire nel pieno rispetto dei principi dettati dalla normativa applicabile in materia.

Come mi devo comportare per essere conforme alla disciplina a tutela della concorrenza?



Si riportano di seguito alcuni esempi di comportamenti da adottare:

- il partner non deve diffondere informazioni false sui propri concorrenti;
- il partner non deve pubblicizzare i propri prodotti o servizi in maniera falsa o fuorviante;
- al partner è fatto divieto di accordarsi con i concorrenti al fine di influenzare impropriamente il mercato;
- il partner non deve accordarsi o scambiare informazioni sensibili con i concorrenti in merito (i) alla propria intenzione di partecipare a gare del Gruppo ATM o (ii) a offerte da presentare in tale ambito;

- al partner è fatto divieto (i) di utilizzare mezzi o strumenti illegali per ottenere informazioni riservate sui concorrenti o (ii) di colludere in maniera illegittima con gli stessi.

Il Gruppo ATM ritiene essenziale il rispetto degli obblighi e dei divieti previsti dal presente Codice di Comportamento e, a tal fine, ha adottato anche uno specifico sistema sanzionatorio.

Dilemmi etici in materia di antitrust e concorrenza sleale

DILEMMA ETICO N. 1

Nell'ambito della partecipazione ad una gara in partnership con ATM o una so-

cietà del Gruppo ATM, un concorrente ha proposto a me e ad altri player del settore di accordarci per alzare i prezzi del nostro servizio.

Come mi devo comportare?

Devi assolutamente rifiutare l'offerta e fare presente al tuo concorrente che quanto proposto è contrario alla normativa antitrust. Si ricorda, infatti, che al partner è fatto divieto di accordarsi con i concorrenti al fine di influenzare impropriamente il mercato.

DILEMMA ETICO N. 2

Un mio concorrente mi ha contattato per scambiarmi informazioni in merito alle rispettive offerte da presentare nell'ambito di una gara indetta da un soggetto terzo, a cui parteciperò in partnership con ATM o una società del Gruppo ATM. Come mi devo comportare?

Devi assolutamente rifiutare l'offerta e fare presente al tuo concorrente che quanto proposto è contrario alla normativa antitrust. Si ricorda, infatti, che al partner è fatto divieto di accordarsi con i concorrenti al fine di influenzare impropriamente il mercato.

DILEMMA ETICO N. 3

Sono venuto a conoscenza del fatto che un mio collega ha diffuso informazioni false su una società concorrente, al fine di agevolare la mia società e ATM o una società del Gruppo ATM in un bando di gara indetto da una società terza.

Come mi devo comportare?

Devi segnalare l'accaduto al tuo responsabile, in modo che siano presi gli opportuni provvedimenti interni, ed al referente presso il Gruppo ATM. Questa situazione, infatti, potrebbe

danneggiare l'immagine del concorrente e dei suoi prodotti e servizi e provocare possibili azioni legali nei confronti della tua società e del Gruppo ATM con conseguenze negative patrimoniali/reputazionali.

ANTICORRUZIONE

Consapevole che l'agire secondo criteri di legalità, correttezza e onestà si riflette sul raggiungimento degli obiettivi, sulla buona reputazione del Gruppo ATM e sul perseguimento del successo sostenibile, il Gruppo ATM ripudia i comportamenti corruttivi, in qualsiasi forma e a qualunque livello, e garantisce l'integrità di ciascuna società del Gruppo ATM, rafforzando il sistema di controllo interno. Le società del Gruppo ATM agiscono nei confronti dei partner rispettando la normativa vigente e diffondono una cultura ispirata ai valori ed ai principi del Gruppo ATM, al fine di sensibilizzare tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con il Gruppo ATM e prevenire comportamenti contrari a tali valori e principi. Le singole società del Gruppo ATM rispettano le regole di condotta e le misure di prevenzione e controllo definite al loro interno, vigilando sulla loro attuazione e osservanza, al fine di evitare qualsiasi abuso, comportamento corruttivo e condotta fraudolenta.

In particolare, il Gruppo ATM intrattiene con i propri partner relazioni eque e leali, contrastando pratiche e comportamenti illegali, tentativi di corruzione in qualsiasi forma, favoritismi e sollecitazioni di vantaggi personali e

qualsiasi condotta contraria alla legge vigente e alle norme definite dal presente Codice di Comportamento, dal Modello 231 e dal Modello Anticorruzione e Trasparenza.

È vietato offrire e/o ricevere regali, doni o omaggi a vario titolo, a eccezione di particolari circostanze "istituzionali" opportunamente normate in apposite procedure aziendali tempo per tempo vigenti e che individuano limiti e processi autorizzativi e decisionali strutturati. Nessun regalo, dono o omaggio potrà essere tale da essere interpretato, da un osservatore imparziale, come finalizzato ad acquisire vantaggi.

I destinatari che ricevano omaggi, doni o trattamenti di favore non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia dovranno informare immediatamente i propri superiori o la propria Direzione Aziendale, allo scopo di ricevere istruzioni in merito alla restituzione o comunque alla destinazione dei regali stessi. Il divieto di offrire e/o ricevere regali si estende anche ai familiari o ai soci (intesi come soggetti che intrattengono in via contrattuale o associativa rapporti di natura imprenditoriale con i destinatari).

Il RAC (Referente Anticorruzione) è a disposizione di tutti i dipendenti per analizzare eventuali dubbi interpretativi.

Come devo agire per evitare comportamenti corruttivi?

Si riportano di seguito alcuni esempi di comportamenti da adottare:

- il partner non deve promettere denaro o altre utilità a qualsiasi

dipendente/funzionario/amministratore del Gruppo ATM affinché violi i propri doveri;

- il partner non deve promettere o concedere utilità/vantaggi in denaro e/o qualsiasi altra forma ai dipendenti/funzionari/amministratori del Gruppo ATM al fine di influenzarli nelle proprie decisioni;
- il partner non deve indurre i funzionari della Pubblica Amministrazione o di altri soggetti pubblici o privati a compiere atti illeciti in favore del Gruppo ATM;
- il partner non deve appropriarsi indebitamente di denaro o di altri beni altrui;
- il partner non deve omettere informazioni/documenti dovuti, né fornirli incompleti, falsi o alterati;
- il partner deve prevenire e affrontare qualsiasi fenomeno di corruzione, in qualsiasi forma.

Il Gruppo ATM ritiene essenziale il rispetto degli obblighi e dei divieti previsti dal presente Codice di Comportamento e, a tal fine, ha adottato anche uno specifico sistema sanzionatorio.

Dilemmi etici in materia di anticorruzione

DILEMMA ETICO N. 1

Nell'ambito della partecipazione ad una gara in partnership con ATM o una società del Gruppo ATM, mi è stato suggerito di lasciare sulla scrivania di un membro della commissione di aggiudicazione della gara un orologio del valore di 2.000 euro, affinché questi agevoli il Gruppo ATM

e la mia società nella procedura di selezione.

Come mi devo comportare?

Non devi seguire questo suggerimento, in quanto viola la normativa anticorruzione. Si ricorda che il partner non deve promettere o concedere utilità/vantaggi in denaro e/o qualsiasi altra forma a soggetti terzi al fine di influenzarli nelle proprie decisioni.

DILEMMA ETICO N. 2

La mia società e ATM o una società del Gruppo ATM hanno stipulato una partnership e hanno in essere un contratto di fornitura nei confronti di un soggetto terzo. Da verifiche interne emerge che il prodotto consegnato non rispetta i requisiti tecnici contrattualmente previsti e ciò può esporre la mia società e il Gruppo ATM al rischio di penali. Un mio collaboratore si è offerto di chiedere al responsabile della qualità della società terza di non rilevare il gap tecnico per non incorrere in tali penali. In cambio al responsabile qualità verrà offerto un buono viaggio per due persone in una capitale europea.

Come mi devo comportare?

Devi assolutamente rifiutare la proposta del tuo collaboratore e comunicare tempestivamente al Gruppo ATM e alla società terza la presenza di un gap tecnico nel prodotto consegnato. Il Gruppo ATM ripudia i comportamenti corruttivi, in qualsiasi forma e a qualunque livello.

DILEMMA ETICO N. 3

Dalla lettura del disciplinare di una gara indetta da un soggetto terzo, a cui parteciperò in partnership con

ATM o una società del Gruppo ATM, emerge che la mia società non rispetta alcuni dei requisiti oggettivi necessari per la partecipazione alla stessa. Il responsabile commerciale conosce personalmente uno dei componenti della commissione di aggiudicazione e propone di contattarlo per chiedergli, in cambio di una cospicua somma di denaro, di non considerare tale disallineamento, in modo che la mia società e ATM o la società del Gruppo ATM possano partecipare alla gara.

Come mi devo comportare?

Devi assolutamente rifiutare tale proposta, poiché quanto prefigurato dal responsabile commerciale rappresenta un tentativo di corruzione.

RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

Ai partner del Gruppo ATM viene richiesto di rispettare puntualmente le normative in materia giuslavoristica, rispettare le pari opportunità e i diritti umani e contrastare le discriminazioni.

Negli appalti di opere e servizi, il Gruppo ATM controlla la corretta applicazione, da parte del partner, dei contratti collettivi di lavoro, nonché la rigorosa osservanza della normativa in materia di lavoro minorile, impiego di cittadini di Stati terzi con regolare permesso di soggiorno e assolvimento degli obblighi retributivi e contributivi. Inoltre, il Gruppo ATM si assicura che il partner rispetti la normativa ambientale e in materia di igiene e di sicurezza sul lavoro.

Come mi devo comportare per garantire il rispetto dei diritti umani?

Si riportano di seguito alcuni esempi di comportamenti da adottare:

- il partner non deve impiegare lavoratori stranieri privi di regolare permesso di soggiorno;
- è fatto divieto al partner di impiegare manodopera sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno;
- il partner deve retribuire i dipendenti in modo conforme ai contratti collettivi nazionali o comunque proporzionato alle prestazioni rese dagli stessi;
- il partner ha l'obbligo di rispettare la normativa relativa all'orario di lavoro e ai periodi di riposo/ferie;
- il partner deve osservare le norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- al partner è fatto divieto di esporre i propri dipendenti a condizioni di lavoro degradanti.

Il Gruppo ATM ritiene essenziale il rispetto degli obblighi e dei divieti previsti dal presente Codice di Comportamento e, a tal fine, ha adottato anche uno specifico sistema sanzionatorio.

Dilemmi etici in materia di rispetto dei diritti umani

DILEMMA ETICO N. 1

Sono venuto a conoscenza del fatto che un dipendente della mia società non è in possesso di un permesso di soggiorno valido.

Come mi devo comportare?

Devi prendere immediatamente opportuni provvedimenti, perché in via generale è fatto divieto di impiegare lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno valido.

DILEMMA ETICO N. 2

A causa delle difficoltà economiche in cui versa la mia società, ho chiesto ai miei dipendenti di lavorare durante le feste e di svolgere il lavoro straordinario senza riconoscere il relativo pagamento.

Il mio comportamento è lecito?

No, l'ordinamento giuridico dispone il pagamento della remunerazione, con le maggiorazioni previste, per le ore di lavoro straordinario e/o festivo.

DILEMMA ETICO N. 3

È pervenuta alla direzione risorse umane una segnalazione che riferisce di lavoratori impiegati in magazzino sottoposti a condizioni di lavoro che non rispettano i requisiti minimi in materia di salute e sicurezza.

Come mi devo comportare?

Occorre verificare immediatamente che i lavoratori osservino la normativa in materia di salute e sicurezza e attuare ogni provvedimento e misura per rendere più sicuri i luoghi di lavoro. Si ricorda, infatti, che è obbligo del datore di lavoro far svolgere, a tutti coloro che lavorano, la propria attività lavorativa in sicurezza, senza esporli a rischio di incidenti o malattie professionali.



SALUTE E SICUREZZA

Il Gruppo ATM richiede ai propri partner di garantire condizioni di lavoro conformi a quanto definito dalla normativa di riferimento e si aspetta il rispetto dei più alti standard di prevenzione e controllo in materia di salute e sicurezza, al fine di evitare qualsiasi tipo di comportamento colposo o doloso che possa provocare danni a persone e/o cose. Il Gruppo ATM chiede, inoltre, ai partner di adottare adeguati strumenti di prevenzione degli infortuni sul lavoro e di formare e sensibilizzare i propri dipendenti all'adozione di comportamenti sicuri e al corretto utilizzo dei

dispositivi di protezione.

Come mi devo comportare per garantire il rispetto della salute e sicurezza sul lavoro dei miei dipendenti e dei terzi?

Si riportano di seguito alcuni esempi di comportamenti da adottare:

- il partner deve formare ed informare i propri dipendenti sull'adozione di comportamenti che possano evitare rischi per la salute e sicurezza;
- il partner ha l'obbligo di fornire ai propri dipendenti i necessari Dispositivi di Protezione Individuale (DPI);

- il partner deve monitorare il corretto utilizzo da parte dei dipendenti dei DPI e dei macchinari aziendali;
- al partner è richiesto di adottare un sistema di individuazione e gestione dei rischi e pericoli sul luogo di lavoro;
- il partner deve adottare un sistema di segnalazione dei comportamenti a rischio e "quasi infortuni";
- il partner ha l'obbligo di fornire ai propri dipendenti macchinari e attrezzature adeguati rispetto alle mansioni da svolgere e conformi alle normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- il partner deve prevedere l'esecuzione dei controlli sanitari previsti dalla normativa vigente e/o disposti dal medico competente.

Il Gruppo ATM ritiene essenziale il rispetto degli obblighi e dei divieti previsti dal presente Codice di Comportamento e, a tal fine, ha adottato anche uno specifico sistema sanzionatorio.

Dilemmi etici in materia di salute e sicurezza

DILEMMA ETICO N. 1

Durante una verifica in magazzino, ho notato che alcuni dipendenti della mia società non utilizzano gli adeguati Dispositivi di Protezione Individuale (DPI), sostenendo che siano di scarsa utilità.

Come mi devo comportare?

Considerato che i dipendenti hanno l'obbligo di utilizzare i DPI correttamente, di custodirli, di non mano-

metterli e di segnalare eventuali irregolarità nel funzionamento degli stessi, ogni differente loro condotta è sanzionabile, per cui puoi avviare un procedimento disciplinare nei loro confronti.

DILEMMA ETICO N. 2

In magazzino è presente un macchinario la cui manutenzione dovrebbe essere effettuata ogni 2 anni.

Alla scadenza del secondo anno il macchinario sembra essere in perfetto stato e funziona correttamente, posso rinviare la manutenzione all'anno successivo?

No, in quanto il datore di lavoro ha l'obbligo di assicurarsi che le attrezzature di lavoro siano oggetto di idonea manutenzione, al fine di garantirne nel tempo la permanenza dei requisiti di sicurezza richiesti dalla legge.

DILEMMA ETICO N. 3

Sono venuto a conoscenza del fatto che il responsabile dell'area manutenzioni impone a un suo sottoposto di utilizzare strumentazione tecnica potenzialmente pericolosa, senza però consentirgli di frequentare i relativi corsi di formazione.

Come mi devo comportare?

Considerato che il datore di lavoro deve garantire ai lavoratori - incaricati di utilizzare strumentazione potenzialmente pericolosa - di aver ricevuto informazione, formazione ed addestramento adeguati, il descritto comportamento è sanzionabile, per cui puoi avviare un procedimento disciplinare nei confronti del responsabile.

PRIVACY

Il Gruppo ATM osserva e rispetta tutte le norme vigenti e i provvedimenti applicabili in materia di protezione dei dati personali e, in ogni caso, il D.lgs. 196/2003 ("Codice Privacy"), come modificato dal D.lgs. 101/2018, e il Regolamento UE 2016/679 (General Data Protection Regulation o "GDPR") e si impegna costantemente nella tutela dei dati personali di tutti gli interessati con i quali interagisce. Per questo motivo, il Gruppo ATM richiede ai propri partner:

- il pieno rispetto della normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali;
- l'utilizzo dei dati personali raccolti esclusivamente per finalità legittime e appropriate.

Il Gruppo ATM chiede, inoltre, che i partner adottino idonee procedure per garantire la tutela dei dati personali trattati, implementino adeguate misure di sicurezza, accettino la nomina a responsabile (ove sussistano i requisiti di legge), nominino sub-responsabili del trattamento i propri eventuali subfornitori e provvedano alla nomina e alla formazione del proprio personale autorizzato al trattamento dei dati stessi.

Per rendere ancora più concreto ed efficace questo impegno per tutte le società del Gruppo ATM è stato adottato il c.d. Codice di Condotta Privacy, allegato al presente Codice, a cui si fa rinvio.

Come mi devo comportare per garantire il rispetto della privacy?

Si riportano di seguito alcuni esempi di comportamenti da adottare:

- il partner deve sottoscrivere la designazione a responsabile del trattamento;
- il partner deve proteggere i dati personali acquisiti in ragione della relazione contrattuale con il Gruppo ATM;
- il partner deve trattare i soli dati necessari per le finalità previste dalla relazione contrattuale con il Gruppo ATM;
- al partner si chiede una attenta distribuzione delle responsabilità nel trattamento dei dati personali;
- al partner si richiede di procedere all'anonimizzazione/cancellazione dei dati personali secondo le policy definite dal Gruppo ATM, anche a livello contrattuale;
- il partner deve garantire un elevato livello di sicurezza dei sistemi di information technology a tutela dei dati personali;
- il partner deve immediatamente segnalare al Gruppo ATM possibili casi di trattamento illecito di dati personali;
- il partner non può accedere senza espressa autorizzazione ai sistemi informatici del Gruppo ATM;
- il partner non deve condividere con terze parti i dati personali trattati nel corso della relazione con il Gruppo ATM e le credenziali di accesso ai sistemi informatici del Gruppo ATM eventualmente ricevuti;



- il partner non deve discutere dei dati personali trattati nel corso della relazione con il Gruppo ATM con soggetti non autorizzati al relativo trattamento.

Il Gruppo ATM ritiene essenziale il rispetto degli obblighi e dei divieti previsti dal presente Codice di Comportamento e, a tal fine, ha adottato anche uno specifico sistema sanzionatorio.

Dilemmi etici in materia di privacy

DILEMMA ETICO N. 1

Per errore ho inviato un file contenente i dati riferiti al personale di ATM o di una società del Gruppo ATM ad un

mio cliente.

Come mi devo comportare?

Devi segnalare la questione al referente presso il Gruppo ATM e attendere istruzioni. Si ricorda che il partner deve proteggere le informazioni acquisite nelle relazioni d'affari.

DILEMMA ETICO N. 2

Mi sono recato con i miei colleghi in un ristorante per la pausa pranzo. Mi accorgo che parlano ad alta voce di questioni legate al Gruppo ATM e che i presenti potrebbero venire a conoscenza di informazioni riservate.

Come mi devo comportare?

Informa i tuoi colleghi del fatto che altre persone potrebbero sentire ciò di cui stanno parlando e chiedi loro

gentilmente di abbassare la voce o rimandare la conversazione ad un luogo consono. Al partner è fatto divieto di discutere informazioni sensibili in presenza di soggetti non autorizzati alla conoscenza dei relativi contenuti. La discussione potrebbe, infatti, avere ad oggetto sia dati personali sensibili che informazioni commerciali riservate del Gruppo ATM, potenzialmente qualificabili anche come Segreti Commerciali.

DILEMMA ETICO N. 3

La mia società e ATM o una società del Gruppo ATM hanno stipulato una partnership per partecipare ad una gara indetta da una società terza, riuscendo ad ottenere l'incarico. Ho notato che, nell'ambito dello svolgimento del progetto, un mio collega ha raccolto dati relativi allo stato di salute di possibili fruitori del servizio offerto senza che ve ne fosse la necessità.

Come mi devo comportare?

Devi segnalare l'accaduto al responsabile privacy della tua società, in modo che siano presi gli opportuni provvedimenti interni, ed al referente presso il Gruppo ATM. Al partner si richiede, infatti, di trattare i soli dati necessari rispetto alle finalità per le quali sono richiesti.

RISERVATEZZA

Il Gruppo ATM, consapevole del fatto che la riservatezza costituisce un principio fondamentale per la tutela del Gruppo ATM e delle sue attività, chiede ai propri partner di rispetta-

re tale principio, anche in seguito ad un'eventuale cessazione del rapporto.

In particolare, tutte le informazioni riguardanti il Gruppo ATM, a titolo esemplificativo di natura industriale, commerciale, tecnica, economica e finanziaria, sono da considerare strettamente confidenziali e riservate, e l'accesso a tali informazioni dev'essere garantito solo ai lavoratori, collaboratori o consulenti del partner direttamente coinvolti nei progetti realizzati per il Gruppo ATM. Ai partner è proibito divulgare a terze parti le informazioni riguardanti il Gruppo ATM, se non espressamente autorizzati per iscritto da quest'ultimo.

I partner sono tenuti a rispettare i diritti di proprietà intellettuale di terzi. I partner sono tenuti a proteggere le informazioni riservate, il know-how e i Segreti Commerciali del Gruppo ATM di cui vengano a conoscenza nel corso del rapporto con il Gruppo ATM e a utilizzarli esclusivamente per gli scopi autorizzati dallo stesso.

Come mi devo comportare per garantire il rispetto della riservatezza?

Si riportano di seguito alcuni esempi di comportamenti da adottare:

- il partner deve introdurre idonei impegni di confidenzialità dei propri subfornitori o consulenti negli accordi sottoscritti con tali soggetti per quanto concerne rapporti relativi ad attività svolte per il Gruppo ATM;

- il partner deve implementare idonee misure e politiche interne di archiviazione e protezione delle informazioni riservate;
- il partner deve evitare di accedere in maniera non autorizzata ai sistemi informatici del Gruppo ATM o di altra controparte al fine di ottenere qualsivoglia informazione riservata;
- il partner non deve condividere alcuna informazione riservata che consenta l'accesso a sistemi e dati del Gruppo ATM o di altra controparte che possa recare vantaggio illecito al Gruppo ATM;
- al partner è fatto divieto di discutere informazioni sensibili in presenza di soggetti non autorizzati

alla conoscenza dei relativi contenuti.

Il Gruppo ATM ritiene essenziale il rispetto degli obblighi e dei divieti previsti dal presente Codice di Comportamento e, a tal fine, ha adottato anche uno specifico sistema sanzionatorio.

Dilemmi etici in materia di riservatezza

DILEMMA ETICO N. 1

Misteriosamente appaiono nella mia casella mail aziendale delle informazioni riservate riguardanti una gara indetta da un soggetto terzo a cui ho intenzione di partecipare in

partnership con ATM o con una società del Gruppo ATM, senza indirizzo del mittente, né altre indicazioni di provenienza.

Che cosa dovrei fare con queste informazioni?

Non devi esaminare il materiale né condividere in alcun modo la comunicazione ed eventuali allegati. Devi segnalare la questione al tuo responsabile e al referente presso il Gruppo ATM per avere informazioni su come procedere. Bisogna rispettare le informazioni riservate. Inoltre, trattandosi di informazioni relative ad una gara a cui potreste voler partecipare, la tua società e il Gruppo ATM potrebbero essere esposte a rischi legali.

DILEMMA ETICO N. 2

Sono stato vittima di phishing e mi rendo conto che attraverso tale frode informatica si ha avuto accesso ad informazioni riservate del Gruppo ATM da me gestite.

Come mi devo comportare?

Devi segnalare il fatto al tuo responsabile e al referente presso il Gruppo ATM, affinché vengano adottate le misure opportune per risolvere il problema. Si ricorda, infatti, che bisogna immediatamente segnalare possibili frodi di natura informatica nei confronti del Gruppo ATM, anche al fine di limitare, per quanto possibile, mediante una segnalazione tempestiva, la dispersione di informazioni sensibili del Gruppo ATM, che potrebbero anche rivestire la natura di Segreti Commerciali.

DILEMMA ETICO N. 3

Nell'ambito della partecipazione in partnership con ATM o una società del Gruppo ATM ad una gara indetta da un soggetto terzo, sono venuto a conoscenza del fatto che un mio collega ha provato ad accedere senza autorizzazione ai sistemi informatici della società terza per ottenere informazioni riservate.

Come mi devo comportare?

Devi segnalare l'accaduto al tuo responsabile, in modo che siano presi gli opportuni provvedimenti interni, ed al tuo referente presso il Gruppo ATM. Si ricorda, infatti, che bisogna evitare di accedere in maniera non autorizzata ai sistemi informatici delle controparti al fine di ottenere qualsivoglia informazione riservata.

RISPETTO DELL'AMBIENTE

Il Gruppo ATM riconosce l'importanza di tutelare l'ambiente, risorsa fondamentale per la collettività e le generazioni future.

Le società del Gruppo ATM mitigano e controllano i propri impatti sull'ambiente, perseguendo l'obiettivo di gestire al meglio le proprie attività in un'ottica di riduzione degli impatti negativi – in termini di consumi ed emissioni – e di promozione di pratiche rispettose nei confronti dell'ambiente.

In coerenza con quanto sopra, il Gruppo ATM si aspetta dai propri partner il rispetto della normativa ambientale e l'adozione di politiche aziendali volte a contenere l'impatto sull'ambiente, ad esempio tramite



l'adozione di pratiche di economia circolare, la riduzione delle emissioni in atmosfera e la corretta gestione dei rifiuti generati. La portata di tali politiche ambientali deve essere adeguata alla natura e ai rischi tipici dell'attività del partner.

Come mi devo comportare per rispettare l'ambiente?

Alcuni esempi di comportamenti da adottare:

- ciascun partner deve effettuare una corretta attività di raccolta e smaltimento dei rifiuti;
- il partner deve comunicare il verificarsi di eventi inquinanti o potenzialmente inquinanti alle Autorità competenti;
- al partner è fatto divieto di effettuare scarichi di acque nel suolo, sottosuolo e acque sotterranee al di fuori dei casi previsti dalla normativa;
- il partner deve smaltire i rifiuti senza causare pericolo per la salute dell'uomo e senza arrecare danno all'ambiente;
- il partner deve prestare attenzione a non determinare rischi per la salute delle persone e per l'ambiente (acqua, aria, suolo, fauna e flora);
- il partner deve mettere in atto adeguate procedure per mitigare inconvenienti da rumori o odori (ad esempio: inquinamento acustico...);
- ai partner del Gruppo ATM è fatto divieto di danneggiare il paesaggio e i siti di particolare interesse.

Il Gruppo ATM ritiene essenziale il rispetto degli obblighi e dei divieti previsti dal presente Codice di Comportamento e, a tal fine, ha adottato anche uno specifico sistema sanzionatorio.

Dilemmi etici in materia di rispetto dell'ambiente

DILEMMA ETICO N. 1

Alcuni residenti si sono lamentati del fatto che il mio cantiere, aperto nell'ambito di un contratto - stipulato in partnership con ATM o con una società del Gruppo ATM - con una società terza, causa eccessivo inquinamento acustico.

Come mi devo comportare?

Non ignorare le istanze sollevate dai residenti. Una volta analizzata la situazione e comunicata la problematica al Gruppo ATM, devi adottare adeguate procedure per mitigare gli inconvenienti da rumori.

DILEMMA ETICO N. 2

Un gruppo di ambientalisti ha rilevato il possibile mancato rispetto della normativa ambientale da parte della mia società. I miei colleghi mi hanno suggerito di ignorare le segnalazioni, affermando che si dissolveranno spontaneamente.

Come mi devo comportare?

Non ignorare le istanze sollevate dal gruppo di ambientalisti e instaura con loro un dialogo volto a definire il modo più opportuno per intervenire. Il Gruppo ATM considera la normativa ambientale una prerogativa e ne chiede il rispetto a tutti i suoi partner.

DILEMMA ETICO N. 3

Durante un'ispezione di routine in magazzino è emerso che alcune attrezzature, per una inadeguata manutenzione, non rispettano i limiti in materia di emissioni in atmosfera. Il responsabile della manutenzione sostiene che non sia necessario intervenire in quanto l'impatto ambientale è molto modesto.

Come mi devo comportare?

Devi intervenire immediatamente affinché siano ripristinati i livelli di emissioni consentiti. Tale intervento deve essere tempestivo per evitare possibili impatti negativi sull'ambiente e danni alla salute.

CAPITOLO 3

SISTEMA SANZIONATORIO

In caso di mancato rispetto dei principi, degli obblighi e dei divieti elencati nel presente Codice di Comportamento, si rinvia alla specifica clausola risolutiva espressa contenuta nei contratti in essere con ATM o società del Gruppo ATM.

CAPITOLO 4

CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

L'**Allegato B** riporta un elenco, non esaustivo, dei principali riferimenti normativi e di soft law tempo per tempo vigenti.



CODICE DI CONDOTTA

CONTRO VIOLENZA E MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO

91	PREMESSA
92	CODICE DI CONDOTTA
93	ART. 1 PRINCIPI E FINALITÀ
94	ART. 2 OBIETTIVI
95	ART. 3 AMBITO DI APPLICAZIONE
96	ART. 4 DISCRIMINAZIONI
98	ART. 5 DEFINIZIONE DI MOLESTIA MORALE O PSICOLOGICA
99	ART. 6 DEFINIZIONE DI MOLESTIE SESSUALI
101	ART. 7 DEFINIZIONE DI MOBBING
103	ART. 8 OBBLIGHI DI COMPORTAMENTO A CARICO DI TUTTO IL PERSONALE
104	ART. 9 CONSIGLIERA/CONSIGLIERE DI FIDUCIA
105	ART. 10 PROCEDURA PER LA PREVENZIONE ED IL TRATTAMENTO DEI CASI
108	ART. 11 ANNULLABILITÀ DEGLI ATTI

109	ART. 12	DENUNCIA DI FATTI INESISTENTI
110	ART. 13	BENESSERE ORGANIZZATIVO
111	ART. 14	OBBLIGHI DI INFORMATIVA
112	ART. 15	RISERVATEZZA E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI
113	ART. 16	INFORMAZIONE E FORMAZIONE
114	ART. 17	NORMA FINALE
115	APPENDICE NORMATIVA	

Premesso che esistono “diritti inviolabili e inalienabili della persona”, che valori fondamentali del vivere civile sono “il rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell’uguaglianza”, valori comuni in una “società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini” (Trattato di Lisbona);

riconoscendo che “la violenza e le molestie nel mondo del lavoro possono costituire un abuso o una violazione dei diritti umani e che la violenza e le molestie rappresentano una minaccia alle pari opportunità e che sono inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso”;

riconoscendo, altresì che “la violenza e le molestie hanno ripercussioni sulla salute psicologica, fisica e sessuale, sulla dignità e sull’ambiente familiare e sociale della persona”;

rilevando come “la violenza e le molestie siano incompatibili con lo sviluppo di imprese sostenibili ed abbiano un impatto negativo sull’organizzazione del lavoro, sui rapporti nei luoghi di lavoro, sulla reputazione delle imprese e sulla produttività” (Convenzione OIL 190/2019);

ritenuto, dunque, che tali principi devono trovare reale applicazione sul luogo di lavoro e ognuno, nell’ambito dell’organizzazione, risponde del proprio operato, in considerazione del ruolo che nella stessa organizzazione esercita,

per promuovere e difendere tali principi ATM adotta il seguente codice.

CODICE DI CONDOTTA

CONTRO VIOLENZA E MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO

ART. 1

PRINCIPI E FINALITÀ

Il gruppo societario Azienda Trasporti Milanesi S.p.A. (di seguito, il “**Gruppo ATM**”), ripudia le molestie e la violenza e, nell’intento di contrastare il fenomeno nei luoghi di lavoro,

ADOTTA

il presente codice di condotta (di seguito, il “**Codice**”) richiamandosi:

- ai principi costituzionalmente sanciti di parità tra uomini e donne, a tutela della persona e del lavoratore;
- alla normativa comunitaria sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro e sulle molestie sessuali;
- alla normativa nazionale vigente in materia;
- al Codice Etico adottato dal gruppo ATM;
- alla contrattazione collettiva vigente (CCNL e accordi secondo livello).

Tutte le persone del Gruppo ATM hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole allo sviluppo delle relazioni interpersonali in cui tutti rispettino reciprocamente la dignità e i diritti della persona, ispirando i propri comportamenti a valori di uguaglianza e correttezza.

Ciascuno ha il dovere di collaborare all’interno del Gruppo ATM al fine di assicurare il raggiungimento di tali finalità.

Ogni comportamento discriminatorio od offensivo che integri molestia morale o sessuale sul lavoro costituisce un’intollerabile violazione della dignità della persona, può compromettere l’integrità psicofisica, la fiducia, il morale e la motivazione al lavoro, incidendo negativamente sulla prestazione lavorativa, sul clima organizzativo e sull’immagine del Gruppo ATM.

La vittima di molestie ha il diritto di ottenere l’interruzione del comportamento molesto e la rimozione delle sue conseguenze.

Con il presente Codice il Gruppo ATM intende dotarsi di un ulteriore strumento volto a prevenire e/o rimuovere comportamenti che configurino comportamenti lesivi (discriminazioni, molestie morali e/o sessuali, atti di mobbing).

ART. 2 OBIETTIVI

Il presente Codice si propone di prevenire eventuali fenomeni di sopruso, discriminazioni, condotte prevaricanti, situazioni di mobbing, molestie o emarginazione sui luoghi di lavoro, al fine di garantire il più assoluto e rigoroso rispetto della dignità personale e delle norme etiche e giuridiche.

Ritenendo necessaria una nuova attenzione alla diversa percezione che ciascuno può avere di uno stesso comportamento, il presente Codice si propone inoltre - in attuazione dei principi enunciati nel Codice Etico - di favorire una convivenza armonica nell'ambiente di lavoro e di contrastare l'instaurarsi di un sistema di rapporti connotato da stereotipi e pregiudizi legati al genere.

Il presente Codice è documento ufficiale adottato dall'azienda a sostegno di chiunque subisca violenza di qualunque tipo sul luogo di lavoro.

ART. 3 AMBITO DI APPLICAZIONE

I principi contenuti nel presente Codice si applicano a tutti coloro i quali, indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro e dall'inquadramento professionale, prestano la propria attività di lavoro nell'ambito delle Società del Gruppo ATM che, a tal fine, sono chiamate a recepire il Codice.

In ragione di ciò, gli obblighi di condotta previsti dal presente Codice si estendono, per quanto compatibili ai componenti degli organi amministrativi e a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico.

Del Codice sarà data ampia diffusione interna mediante affissione in luogo accessibile a tutti e pubblicazione sull'intranet aziendale; esso resterà depositato presso ciascuna Società/Direzione/Segreteria di Direzione che provvederà a dare idonea comunicazione e diffusione di eventuali modifiche ed integrazioni che dovessero in seguito intervenire, nonché a consegnare copia del testo aggiornato agli interessati che ne facessero richiesta.

ART. 4 DISCRIMINAZIONI

ATM intende prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e quindi qualsiasi disposizione, atto, prassi, o comportamento che produca un effetto pregiudizievole in quanto discrimini le persone in ragione del genere, dell'appartenenza etnica, della religione, dell'orientamento sessuale, delle convinzioni personali o politiche, della disabilità o dell'età, nonché ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, pone o può porre la persona in una condizione di sfavore (art. 2 bis L.162/21).

Ai sensi dell'art. 25 del Codice di Pari Opportunità L. 198/2006 così come modificata dalla L. 162/2021,

1. Costituisce la discriminazione diretta, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un'altro lavoratore in situazione analoga.
2. Si ha discriminazione indiretta, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri emettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, a condizione che l'obiettivo sia preparati e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

2 bis. Costituisce discriminazione ogni trattamento o modifica dell'or-

ganizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

- a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
- c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.

ART. 5 DEFINIZIONE DI MOLESTIA MORALE O PSICOLOGICA

Si definisce molestia morale o psicologica ogni comportamento ostile, aggressivo, denigratorio o vessatorio, diretto contro un individuo, fisicamente o psicologicamente, suscettibile di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona.

Si configura come molestia morale o psicologica anche la condotta che possa causare danni all'immagine personale e/o professionale dell'individuo.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, rientrano nella tipologia della molestia psicologica, quando suscettibili di generare il turbamento di cui alla definizione normativa di cui sopra, comportamenti quali:

- commenti offensivi, battute o immagini relative a caratteristiche personali
- diffusione di pettegolezzi o dicerie malevoli uso di linguaggio osceno e/o offensivo
- materiale scritto o grafico pubblicato e/o diffuso all'interno che mostra ostilità nei confronti di una persona
- isolamento sociale o fisico
- apprezzamenti e/o commenti relativi a caratteristiche personali che esulano dalla prestazione lavorativa

ART. 6 DEFINIZIONE DI MOLESTIE SESSUALI

La molestia sessuale è un atto di discriminazione ai sensi dell'art. 26, comma 1 e 2, del d.lgs. 198/2006 pertanto viola il principio della parità di trattamento tra uomini e donne.

Consiste in ogni comportamento a connotazione sessuale espresso in forma fisica, verbale o non verbale, che sia indesiderato o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso che offenda la dignità degli uomini o delle donne nell'ambiente di lavoro, 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, non ripetuto, costituisce molestia sessuale. La molestia sessuale si configura anche laddove il comportamento dell'autore non sia accompagnato da ricatto o minacce ma sia egualmente offensivo e indesiderato per chi lo subisce.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono da considerare molestie sessuali:

- espliciti o impliciti riferimenti o allusioni a sfondo sessuale, che possono risultare offensivi o turbare la serenità del destinatario;
- contatti fisici indesiderati, impropri o sconvenienti e/o utilizzo di gestualità allusive e provocatorie;
- utilizzo esplicito di frasi o di comunicazioni scritte a sfondo sessuale che risultino indesiderate ed offensive, apprezzamenti di tipo fisico inopportuni, offensivi o comunque indesiderati;
- ricorso a gesti e comportamenti a chiaro riferimento sessuale o di apprezzamento sul corpo o sulla sessualità, anche non verbali, tali da ledere la dignità del destinatario;

- richieste di prestazioni sessuali dietro promesse di vantaggi professionali ed economici;
- minacce, ricatti e ritorsioni subìti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidono, direttamente o indirettamente, sulla costituzione del rapporto di lavoro, il suo svolgimento, la progressione di carriera o l'estinzione del rapporto di lavoro.
- esposizione nel luogo di lavoro di materiale pornografico o non appropriato per un luogo di lavoro (immagini di nudità o contenuti sessualmente espliciti).

ART. 7 DEFINIZIONE DI MOBBING

Per mobbing si intende una qualsiasi forma di violenza morale o psichica posta in essere nei confronti di un/una lavoratore/lavoratrice da parte di componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito/a o dal superiore gerarchico.

Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti vessatori ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale aventi connotazioni aggressive, denigratorie o lesive, tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute psicofisica e/o la professionalità e la dignità della lavoratrice/lavoratore sul luogo di lavoro e, nei casi più gravi, fino all'ipotesi di escluderla/o dallo stesso contesto di lavoro.

A titolo esemplificativo, sono comportamenti ascrivibili a mobbing e censurabili in ambito lavorativo:

- critiche immotivate ed atteggiamenti ostili, calunnie o diffamazioni sistematiche, ingiurie od offese personali;
- minacce od atteggiamenti miranti ad intimorire ingiustamente od avilire anche in forma velata ed indiretta;
- delegittimazione dell'immagine e del ruolo professionale anche di fronte a colleghi e a soggetti estranei;
- esclusione od immotivata marginalizzazione dall'attività lavorativa ovvero svuotamento delle mansioni;
- attribuzione di compiti esorbitanti od eccessivi, e comunque idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni psicologiche del lavoratore;
- attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto;
- impedimento sistematico ed immotivato all'accesso a notizie ed informazioni inerenti all'ordinaria attività di lavoro;

- marginalizzazione immotivata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale;
- esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo nei confronti del lavoratore, idonee a produrre danni o seri disagi;
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore, consistenti in discriminazioni sessuali, di etnia, di lingua o di religione.

ART. 8 OBBLIGHI DI COMPORTAMENTO A CARICO DI TUTTO IL PERSONALE

È fatto espresso divieto a tutto il personale aziendale di comportamenti non conformi che possano rientrare o essere considerati ascrivibili alle condotte di cui ai punti 4. 5. 6. e 7.

Tutti coloro a cui si applica il presente Codice hanno il diritto/dovere di contribuire e ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone, informando eventualmente la/il Consigliera/e di Fiducia di cui all'art.9.

I responsabili delle unità organizzative:

1. hanno il dovere di favorire la prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro ove esercitano le loro funzioni;
2. sono tenuti ad assicurare il rispetto del presente Codice e a promuoverne la diffusione del contenuto;
3. nel caso in cui si verificano comportamenti che configurino i comportamenti di cui agli artt. 4, 5, 6 e 7 ai sensi del presente Codice, sono invitati ad informare tempestivamente la/il Consigliera/e di Fiducia di cui all'art.9, avendo particolare attenzione al ripristino di un ambiente di lavoro favorevole alle corrette relazioni interpersonali.

La Direzione è direttamente responsabile della diffusione e del rispetto del Codice di Condotta e si impegna a sostenere la persona che vuole reagire ad una delle molestie o discriminazioni sopracitate, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire.

ART. 9 CONSIGLIERA/ CONSIGLIERE DI FIDUCIA

Al fine di assicurare l'efficace applicazione del presente Codice si istituisce la figura della/del Consigliera/e di Fiducia (di seguito, "Consigliera/e di Fiducia" o "CdF") cui possono rivolgersi gratuitamente le/i lavoratrici/lavoratori presunte vittime di molestie sessuali, per essere consigliate/i e/o assistite/i.

La Consigliera di Fiducia è nominata dal Direttore Generale del Gruppo ATM, sulla base di comprovate qualità morali, esperienza e competenza professionale atte a svolgere il compito previsto in piena autonomia.

La Consigliera di Fiducia, di provenienza esterna all'azienda, nello svolgimento della propria funzione, agisce in piena autonomia, con correttezza, imparzialità ed assoluta riservatezza nello svolgimento dei propri compiti, che consistono in:

- formulazione di pareri in relazione alle problematiche in campo relazionale, conosciute nell'esercizio della propria funzione;
- capillare ed effettiva divulgazione del codice etico e del presente Codice di Condotta per diffondere i valori in cui l'Organizzazione si riconosce e per creare una cultura antidiscriminatoria, inclusiva e basata sul rispetto delle diversità (in primis quella di genere);
- sensibilizzazione e formazione continuativa sul contrasto agli stereotipi di genere e sul tema della violenza in generale (molestie, discriminazioni, mobbing, comunicazione ostile, ecc);
- definizione di regole e procedure – formali ed informali - chiare e accessibili a tutti, che garantiscano riservatezza, imparzialità, sicurezza e tempestività di intervento;
- predisposizione di eventuale attività di mediazione dei conflitti.

ART. 10 PROCEDURA PER LA PREVENZIONE E IL TRATTAMENTO DEI CASI

Chiunque si ritenga vittima di discriminazioni, molestie o mobbing, secondo gli artt. 4, 5, 6 e 7, può:

- 1) rivolgersi riservatamente alla CdF che procederà, nell'ambito della sua funzione, con le modalità di seguito dettagliate;

La persona interessata può, in aggiunta, segnalare l'episodio anche all'Azienda – di norma per il tramite della linea gerarchica (si precisa che in tal caso l'Azienda è tenuta a prendere gli opportuni provvedimenti fatte le valutazioni del caso).

- 2) rivolgersi alla Società (responsabile gerarchico e/o gestore del personale) la quale inviterà l'interessato a rivolgersi alla CdF.

In particolare, la CdF può essere coinvolta da chiunque abbia interesse attraverso una richiesta effettuata tramite un canale dedicato, il cui accesso è riservato esclusivamente alla Consigliera/e di Fiducia, (mail: segnalazioniCDF@atm.it, cell. disponibile su intranet) a seguito della quale verrà fissato il primo incontro conoscitivo che potrà svolgersi in presenza o a distanza con modalità on line.

Si precisa che con l'espressione "chiunque abbia interesse" si intende:

- chiunque ritenga di aver subito o sia accusato di un comportamento illecito ai sensi degli artt. 4, 5, 6 e 7 del presente Codice (soggetti direttamente coinvolti);
- chiunque abbia assistito a tali comportamenti o ne sia venuto comunque a conoscenza (testimoni);
- chiunque abbia la responsabilità dell'unità o del settore operativo (come meglio specificato nell'art.89).

Nell'ambito della sua funzione la C.d.F può:

- ascoltare l'interessata/o in uno o più colloqui, dedicandole/gli l'attenzione necessaria ad inquadrare adeguatamente il problema e fornire una consulenza rendendo edotta la persona sui percorsi da intraprendere;
- attivare consulenze specialistiche (es. legali o psicologiche) interne all'azienda o presso specialisti privati, eventualmente necessarie per la soluzione del caso; suggerire l'invio a centri antiviolenza o a centri per il supporto psicologico e/o percorsi di mediazione strutturati;
- acquisire eventuali testimonianze ed accedere a documenti o atti amministrativi relativi al caso in esame;
- invitare e sentire a colloquio la persona che si ritiene sia responsabile dei comportamenti lesivi o discriminatori;
- proporre incontri di mediazione tra chi si assume persona offesa e chi viene indicato come l'autore delle lamentate molestie o discriminazioni;
- svolgere un'effettiva mediazione tra le parti;
- proporre alle parti interessate e/o ai responsabili di direzione, dell'unità o del settore operativo soluzioni atte a far cessare il comportamento denunciato, a rimuoverne gli effetti e ad impedirne il ripetersi.
- qualora l'interessata/o racconti situazione di violenza in ambito privato, ascoltare e fornire consulenza, eventualmente attivare consulenze specialistiche (es. legali o psicologiche) presso specialisti privati, suggerire l'invio a centri antiviolenza o a centri per il supporto psicologico, come indicato dall'art. 10 della Convenzione OIL 190/2019.

L'azione della CdF avverrà in tempi brevi rispetto alla segnalazione e, salvo impedimenti, verrà chiusa non oltre trenta giorni dalla data di presentazione della segnalazione. Se l'esito è positivo, le parti coinvolte nella procedura pongono in essere gli atti e i comportamenti che possono portare a una soluzione soddisfacente del caso, secondo quanto concordato con la Consigliera/e di Fiducia. Salvo i casi sotto specificati, la Consigliera/e di Fiducia non può adottare alcuna iniziativa, compresa la comunicazione all'azienda dell'esistenza di una situazione pregiudizievole, qualora non già a conoscenza dell'Azienda, senza il preventivo consenso espresso della persona che ritenga di essere vittima di discriminazioni o molestie.

Nei casi che la CdF riterrà di rilevanza e/o gravità, la stessa si riserva di comunicare all'Azienda, anche prima della chiusura di competenza della CdF, le informazioni relative al caso in gestione avendo particolare riguardo e attenzione alla riservatezza del/della segnalante.

Al termine della fase di competenza della CdF, la persona interessata, anche in esito al confronto avvenuto con la CdF, potrà informare l'azienda, qualora non avesse ritenuto di farlo ab origine.

Nel caso in cui la fase di competenza della CdF non sia risolutiva, la stessa darà informativa corredata da eventuale documentazione raccolta a supporto al Comitato Diversity e Inclusion (di seguito D&I), Comitato composto dal Direttore Risorse Umane che ne è presidente, dalla CDF, dal Diversity Manager, dai responsabili (o loro delegati) di Welfare Diversity e Inclusion (DRU), Affari Legali e Societari (DALs) e Gestione del Personale (DGP).

Il Comitato valuterà le ricadute organizzative e pianificherà le azioni conseguenti volte a prevenire o ad eliminare i comportamenti che configurino atti illeciti quali discriminazioni, molestie e atti di mobbing ed eventualmente di avviare il procedimento disciplinare, ai sensi e per gli effetti dei Regolamenti Disciplinari vigenti e applicabili al personale in ambito.

La persona che si ritiene vittima di discriminazioni o molestie, indipendentemente dall'avvio di una procedura, può in ogni caso rivolgersi all'Autorità Giudiziaria competente al fine di instaurare un procedimento giudiziario.

L'operatività della Consigliera e del Comitato sono definiti dettagliatamente nell'ambito della procedura n. 33 "discriminazioni, stalking ecc.", a cui si rimanda.

ART. 11 ANNULLABILITÀ DEGLI ATTI

1. Gli atti commessi in violazione dei comportamenti o a essi direttamente collegati di cui agli artt. 4, 5, 6 e 7, sono soggetti ad annullamento su istanza dei soggetti legittimati.
2. Sono parimenti annullabili su istanza dei soggetti legittimati gli atti adottati entro il termine di un anno dalla denuncia che si presumono posti in essere a titolo di ritorsione contro il/la lavoratore/lavoratrice che ha denunciato il comportamento mobbizzante e/o molesto o contro i testimoni che hanno disposto in senso conforme alla denuncia.
3. Ogni caso di ritorsione diretta o indiretta è valutabile anche sotto il profilo disciplinare.

ART. 12 DENUNCIA DI FATTI INESISTENTI

Costituisce illecito disciplinare, l'ipotesi di denuncia di fatti inesistenti, compiuta al solo scopo di denigrazione o comunque per conseguire vantaggi sul lavoro.

Ove emerga l'infondatezza della denuncia il Comitato D&I valuterà pertanto eventuali azioni disciplinari nei confronti del denunciante nonché provvederà all'adozione di opportune iniziative a tutela della persona in-fondatamente denunciata.

ART. 13 BENESSERE ORGANIZZATIVO

I casi non ricadenti strettamente nella definizione degli articoli 4, 5, 6 e 7 sono comunque presi in seria considerazione dalla Consigliera di Fiducia qualora ne risulti un danno o un ragionevole rischio di pregiudizio del benessere di uno/una o più lavoratori/lavoratrici. In tali ipotesi può essere coinvolto il Comitato D&I al fine di individuare gli interventi organizzativi più opportuni al fine di risolvere o ridurre il disagio.

ART. 14 OBBLIGHI DI INFORMATIVA

La Consigliera di Fiducia, annualmente entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, invia al Consiglio di Amministrazione per il tramite del Direttore Generale, una relazione sul proprio operato, nella quale sia data evidenza della casistica affrontata.

Analogamente, la Gestione del Personale del gruppo ATM periodicamente invia all'Organismo di Vigilanza), un report riepilogante i procedimenti disciplinari attuati, evidenziando quelli relativi a casi di discriminazioni molestie e stalking.

ART. 15 RISERVATEZZA E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

In conformità alle disposizioni previste dal Reg. UE 679/2016, i dati personali della/del segnalante e le informazioni da essa/o fornite saranno trattati esclusivamente per le attività legate alla trattazione dei casi di molestie di cui al presente Codice di condotta dai referenti individuati in detta trattazione.

Tutti i soggetti che, operando nelle Strutture di Personale e Organizzazione o in relazione alle funzioni svolte, verranno a conoscenza, a qualsiasi titolo, di segnalazioni o della trattazione di casi di discriminazioni, molestie o atti di mobbing 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 soggetti terzi non autorizzati di venire a conoscenza delle informazioni trattate.

Gli stessi soggetti si impegnano, altresì, a limitare l'utilizzo dei dati personali e di quelli identificativi in modo da escluderne il loro trattamento quando non necessario.

Dovrà essere garantito il diritto di accesso ai propri dati ai segnalanti e agli eventuali terzi (quali, ad esempio, testimoni) ai sensi dell'art. 15, Reg. UE 679/2016, inoltrando richiesta alla casella email: protezionedatipersonali@atm.it

ART. 16 INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Il Gruppo ATM si impegna a:

- dare massima diffusione al presente Codice utilizzando i canali di informazione più opportuni;
- consegnare, al fine di assicurarne la conoscenza, il presente Codice al personale di nuova assunzione;
- promuovere iniziative di formazione finalizzate alla sensibilizzazione ed alla prevenzione dei comportamenti configurabili come illeciti (art. 4, 5, 6 e 7) nei luoghi di lavoro;
- comunicare e divulgare a tutto il personale le modalità di presa contatto con la/il Consigliera/e di Fiducia

ART. 17 NORMA FINALE

A seguito della nomina della Consigliera/e di Fiducia, il Gruppo ATM provvederà tempestivamente a porre in essere le azioni necessarie per garantirne l'operatività.

Annualmente, dall'adozione del presente Codice, sarà cura del Gruppo ATM promuovere un'azione di monitoraggio e reportistica dell'attività svolta al fine di valutare l'efficacia delle disposizioni e, sulla base degli esiti ottenuti, apportare le eventuali modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

Eventuali modifiche e/o integrazioni al Codice, originate da possibili evoluzioni normative nazionali e comunitarie in materia di prevenzione delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro, saranno inserite nel testo del Codice, in modo da garantire la loro diretta applicabilità, divenendone parte integrante e contribuendo altresì ad arricchirne il contenuto.

APPENDICE NORMATIVA

A. NORMATIVA ANTIDISCRIMINATORIA EUROPEA

Convenzione OIL del 22/06/1981 n.155 sulla salute e sicurezza dei lavoratori;

Raccomandazione 92/131/CEE su mobbing e molestie sul luogo di lavoro;

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (o Carta di Nizza) 20/12/2000;

Direttiva 2000/43/EU per il contrasto alle discriminazioni su base razziale o etnica;

Direttiva 2000/78/EU per il contrasto alle discriminazioni;

Direttiva 2002/73/EU e Direttiva 2006/54/EU entrambe in tema di parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

Accordo Quadro Europeo sullo stress nei luoghi di lavoro 08/10/2004;

Convenzione OIL 15/06/2006 n. 187 su salute e sicurezza sul lavoro;

Accordo Quadro Europeo 26/04/2007 sulle molestie e violenza sul luogo di lavoro;

Trattato di Lisbona 13/12/2007 Carta dei Diritti fondamentali;

Convenzione del Consiglio d'Europa di Istanbul dell'11/05/2011 su prevenzione contro la violenza sulle donne;

Convenzione OIL del 21/06/2019 n. 190 e Raccomandazione dell'OIL del 21/06/2019 n. 206

B. QUADRO NORMATIVO NAZIONALE DI RECEPIMENTO FONTI EUROPEE

Decreto Legislativo 215/2003: recepisce la Direttiva 2000/43/EU per il contrasto delle discriminazioni su base razziale o etnica.

Decreto Legislativo 216/2003: recepisce la Direttiva 2000/78/EU per il contrasto alle discriminazioni fondate su religione o credo, età, orientamento sessuale e disabilità.

Decreto Legislativo 145/2005: recepisce la Direttiva 2002/73/EU.

Decreto Legislativo 198/2006: (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna).

Decreto Legislativo 5/2010: recepisce (insieme alla precedente) la Direttiva 2006/54/EU.

Legge 77/2013: di ratifica della Convenzione di Istanbul 2011.

Legge 4/2021: di ratifica della Convenzione OIL 190/2019.

C. FONTI NORMATIVE NAZIONALI

Costituzione: artt. 3, 32, 37, 51 e 117

Codice Civile: artt. 2043, 2049 e 2087

Regio Decreto n. 148/1931

Statuto Lavoratori (L. 300/1970): artt. 1 e 15

D.Lgs. 231/2001: art. 25 septies

D.Lgs. 198/2006: artt. 1 e 26 comma 3 bis e 3 ter

Legge 162/21 di modifica al Decreto Legislativo 198/2006: (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) e altre disposizioni.

D.Lgs. 81/2008: artt. 28 e 30

L. 205/2017: di modifica art. 26 Dlgs 198/2006 (legge di bilancio 2018)

Accordo quadro 2016: art. 4 confindustria e OOSS

Contrattazione collettiva: CCNL di categoria

Codice Etico

Codice di Condotta dei Dipendenti

Procedure interne adottate

PRIVACY

- 90 TUTELA DELLA PRIVACY
- 92 PROPRIETÀ INTELLETTUALE E INFORMAZIONI RISERVATE
- 93 NORMATIVA DI RIFERIMENTO

CAPITOLO 1

TUTELA DELLA PRIVACY

Le Società del Gruppo ATM acquisiscono dati personali, ciascuna nell'ambito della propria attività, nel rispetto delle normative vigenti (di fonte sia nazionale che europea) in materia di protezione e trattamento dei dati personali.

I dati delle persone fisiche (c.d. "Interessati"), in primis Clienti e Dipendenti del Gruppo, vengono gestiti, trattati ed utilizzati solo per le finalità connesse all'oggetto sociale di ciascuna impresa del Gruppo. Conseguentemente, il rispetto delle norme qui citate viene richiesto ai propri Dipendenti, ai Collaboratori, ai Fornitori, agli Appaltatori, ai Consulenti, ed ai Partner.

Mediante atti di designazione e nomine vengono date le adeguate istruzioni a tutti i soggetti coinvolti nel trat-

tamento, sugli obblighi che devono rispettare per tutelare la corretta circolazione dei dati personali all'interno ed all'esterno del Gruppo ATM.

Le Società del Gruppo adottano misure tecniche ed organizzative atte ad evitare l'utilizzo improprio o illecito dei dati. Altresì adottano procedure finalizzate all'adeguata tutela degli interessati, rendendo loro un'informativa completa e trasparente, richiedendo il consenso, ove necessario, esclusivamente per le finalità espresse.

Il Gruppo ATM garantisce un sempre crescente livello di sicurezza nella scelta ed implementazione dei propri sistemi di information technology.

Di seguito, alcuni principi privacy cui si ispira il Gruppo nello svolgimento della sua attività.

- **Principi di privacy by design e by default:** prima di progettare o comprare un servizio, un prodotto, un processo è indispensabile compiere un assessment sul trattamento dei dati personali necessari;
- **Principio di minimizzazione dei dati:** trattare i soli dati necessari rispetto alle finalità per le quali sono richiesti;
- **Principio di Accountability:** è

necessario mettere in atto misure tecniche ed organizzative adeguate a garantire ed essere in grado di dimostrare che i trattamenti sono effettuati conformemente alle normative vigenti, incluso un sistema di deleghe e nomine scritte.



Tratta meno dati che puoi



Distribuisci le responsabilità



Documenta i trattamenti



Favorisci l'anonimizzazione

CAPITOLO 2

PROPRIETÀ INTELLETTUALE E INFORMAZIONI RISERVATE

Le attività del Gruppo ATM comportano l'acquisizione ed il trattamento di notizie, documenti ed altri dati attinenti a contratti e trattative precontrattuali, operazioni finanziarie, know-how (le **"Informazioni"**).

Le Società del Gruppo proteggono le Informazioni, generate o acquisite nelle relazioni d'affari, ed evitano ogni uso improprio imponendo anche a tutti i destinatari delle stesse di garantirne la riservatezza.

È obbligo di ogni "destinatario" assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna Informazione.

CAPITOLO 3

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

"GDPR" - Regolamento (UE) 2016/679

"Codice Privacy" - D. Lgs. 196/2003 come modificato dal D. Lgs. 101/2018



ALLEGATI

ALLEGATO A

RAPPORTI CON I DIPENDENTI E COLLABORATORI

- Dichiarazione universale dei Diritti Umani;
- Convenzioni, protocolli e raccomandazioni ILO (International Labour Organization), tra cui Convenzione n. 190/2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, Risoluzioni e codici di condotta ILO su salute e sicurezza;
- Codice civile, codice di procedura civile, codice penale e codice di procedura penale;
- Legge n. 300/1970, Statuto dei lavoratori;
- Legge n. 125/2001, Legge quadro in materia di alcol e di problemi alcolcorrelati;
- D. Lgs. N. 198/2006, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna;
- D. Lgs. N. 81/2008, Testo unico sicurezza sul lavoro;
- Regio Decreto n. 148/1931, Allegato A, Regolamento sullo stato giuridico del personale autoferrotranviario;
- D. Lgs. N. 254/2016, Attuazione della direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014, recante modifica alla direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informa-

zioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni;

- L. n. 604/1966 (norme sui licenziamenti individuali);
- L. n. 223/1991 (Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro);
- L. n. 104/92 norme per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate;
- DM 88/1999 Idoneità fisica e psico-attitudinale del personale addetto ai pubblici servizi di trasporto;
- L. n. 68/99 norme per il diritto al lavoro dei disabili;
- D. Lgs. N. 151/2001 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53;
- D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 – «Modello di Organizzazione e Gestione e Responsabilità d'Impresa» e successivi aggiornamenti ecc;
- D. Lgs. N. 66/2003 Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'orga-

nizzazione dell'orario di lavoro;

- L. n. 92/2012 Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita;
- D. Lgs. N. 81/2015 Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa;
- D. Lgs. N. 151/2015 Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure;
- L. n. 81/2017 Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato;
- Certificazione SA 8000 Responsabilità Sociale;
- Policy e procedure aziendali e ILO (Istruzioni di Lavoro);
- Codice Etico del Gruppo ATM;
- Codice Etico informatico del Gruppo ATM;
- Contrattazione di secondo livello;
- Regolamento Aziendale per le Progressioni di carriera che ATM S.p.A. ha redatto ai sensi delle normative classificatorie e dei percorsi professionali stabiliti dal CCNL 27/11/2000;
- CCNL – «Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro autoferrotranvieri – internavigatori – Mobilità – TPL»;
- CCNL – «Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del terziario, della distribu-

zione e dei servizi»;

- CCNL – «Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle imprese edili e affini»;
- CCNL – «Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi».

DOVERI DI COMPORTAMENTO DEI PROPRI DIPENDENTI PER CONTRASTARE FENOMENI CORRUTTIVI AI SENSI DELLA L. 190/2012

- Tutela della riservatezza delle informazioni inerenti a una procedura di gara, per evitare indebite pressioni che possano condizionare la relativa attività;
- Prevenzione di ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni;
- Doveri di comportamento del Referente Anticorruzione e dei componenti del GdL AC e degli altri soggetti coinvolti dal «Modello Anticorruzione e Trasparenza Del Gruppo ATM»;
- Previsione di specifici doveri di comportamento a presidio dal «Modello Anticorruzione e Trasparenza Del Gruppo ATM»;

- Inserimento di specifici doveri di comportamento contenuti nel d.p.r. 62/2013 e non già previsti per altri ambiti di compliance, in quanto compatibili;
- Adeguamento, per quanto applicabili, alle «Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche» Approvate da ANAC con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020.

RAPPORTI CON I CLIENTI/UTENTI, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AI CONSUMATORI E ALLE ASSOCIAZIONI DEI CONSUMATORI

- Decreto legislativo 6 settembre 2005 n. 206 – Codice del Consumo: relativamente alla protezione contrattuale del consumatore (per es. nullità delle clausole vessatorie, applicazione del Foro esclusivo del consumatore, specifiche condizioni di garanzia sui prodotti/servizi etc.), sanzioni contro le c.d. pratiche commerciali scorrette;
- Regolamento (CE) n. 1371/2007 relativo ai diritti ed obblighi dei passeggeri nel trasporto ferroviario;
- Regolamento (UE) n. 181/2011 re-

lativo ai diritti dei passeggeri nel trasporto effettuato con autobus.

RAPPORTI CON I CONCORRENTI

- Norme relative alla concorrenza sleale: art. 2598 e ss. C.c.;
- Norme antitrust: Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea – TFUE, legge n. 10 ottobre 1990, n. 287 – Norme per la tutela della concorrenza e del mercato (legge antitrust) [esistono molte normative di settore: per es. norme in materia di esenzione per intese vetrificali – integra gruppo antitrust];
- Provvedimenti e orientamenti delle autorità regolatorie (in particolare: AGCM, Commissione Europea).

RAPPORTI CON I MEDIA/SOCIAL MEDIA

- Norme in materia di pubblicità, leale e trasparente comunicazione commerciale: Decreto Legislativo 2 agosto 2007, n. 145 – Pubblicità ingannevole; Decreto legislativo 6 settembre 2005 n. 206 – Codice del Consumo;
- Provvedimenti e orientamenti delle autorità regolatorie (AGCOM);
- Best practice e linee guida dell'I-

stituto di Autodisciplina Pubblicitaria – IAP (per es. Digital Chart).

ALLEGATO B

Di seguito si riporta un elenco, non esaustivo, dei principali riferimenti normativi e di soft law tempo per tempo vigenti.

RAPPORTI CON I FORNITORI E I PARTNER COMMERCIALI

- Norme civilistiche in materia di appalto (privato): per es. art. 1655 e ss. c.c.; altri contratti tipici in materia di fornitura e godimento di beni (per es. vendita, art. 1470 e ss. c.c.); somministrazione, art. 1559 e ss. c.c.; locazione, art. 1571 e ss. c.c., Legge 17 luglio 1978 n. 378 rispetto alle locazioni di immobili ad uso non abitativo;
- Norme a tutela della proprietà intellettuale e delle informazioni confidenziali (nel duplice contesto/senso di garantire il rispetto della Proprietà Intellettuale dei fornitori e di richiedere ai fornitori di non violare la Proprietà Intellettuale di ATM): D. Lgs. 10 febbraio 2005, n. 30 – Codice della Proprietà Industriale, norme correlate e di implementazione;
- Norme volte a prevenire e sanzionare l'abuso di dipendenza economica del fornitore: Legge 18

giugno 1998, n. 192 - Disciplina della subfornitura nelle attività produttive (cfr. art. 9);

- Norme a tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro: D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
- Legge 190/2012 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione);
- art. 314, comma 1 c.p. (Peculato), art. 316 c.p. (Peculato mediante profitto dell'errore altrui), art. 317 c.p. (Concussione), art. 318 c.p. (Corruzione per l'esercizio della funzione), art. 319 c.p. (Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio), art. 319-bis c.p. (Circostanze aggravanti), art. 319-ter c.p. (Corruzione in atti giudiziari), art. 319-quater c.p. (Induzione indebita a dare o promettere utilità), art. 320 c.p. (Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio), art. 321 c.p. (Pene per il corruttore), art. 322 c.p. (Istigazione alla corruzione), art. 322-bis c.p. (Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di

funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri), art. 323 c.p. (Abuso d'ufficio), art. 346-bis c.p. (Traffico di influenze illecite);

- art. 416 c.p. (Associazione per delinquere);
- art. 473 c.p. (Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni);
- art. 493-ter c.p. (Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti);
- art. 493-quater c.p. (Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti);
- art. 517-ter c.p. (Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale);
- art. 518-duodecies c.p. (Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici);
- art. 518-terdecies c.p. (Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici);
- art. 603-bis c.p. (Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro);
- art. 640-ter c.p. (Frode informatica aggravata dalla realizzazio-

ne di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale);

- art. 648 c.p. (Ricettazione);
- D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 ("Norme in materia ambientale") con particolare riguardo alle fattispecie relative ai rifiuti e alle emissioni in atmosfera;
- D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 ("Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", cd. Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro), con particolare riguardo all'art. 26 e al Titolo IV;
- artt. 2635 c.c. (Corruzione tra privati) e 2635-bis c.c. (Istigazione alla corruzione tra privati);
- art. 22 D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286 ("Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero");
- art. 2 (Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti), art. 3 (Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici) e art. 4 (Dichiarazione infedele) D. Lgs. 10 marzo 2000, n. 74 ("Nuova disciplina dei reati in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto, a

norma dell'articolo 9 della legge 25 giugno 1999, n. 205”);

- D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”);
- D.Lgs. n. 254/2016, Attuazione della direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014, recante modifica alla direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni;
- “Linee guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231” di Confindustria;
- U.I.F. Provvedimento 23 aprile 2018 “Istruzioni sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli uffici delle pubbliche amministrazioni”;
- U.I.F. Comunicazione 11 aprile 2022 “Prevenzione di fenomeni di criminalità finanziaria connessi al COVID-19 e al PNRR”;

- UNI EN ISO 14001:2015 (Sistemi di gestione ambientale);
- UNI ISO 37001:2016 (Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione);
- UNI ISO 45001:2018 (Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro);
- Certificazione SA 8000 Responsabilità Sociale;
- Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana;
- Codice Antimafia (D.Lgs. 6 settembre 2011, n. 159);
- Policy e procedure aziendali.

ANTITRUST

Intese:

- Art. 101, Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea (“TFUE”);
- Art. 2 della Legge n. 287/1990 e norme attuative.

Abuso di posizione dominante:

- Art. 102 Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea (“TFUE”);
- Art. 3 della Legge n. 287/1990 e norme attuative.

Concentrazioni (obbligo di notifica preventiva delle operazioni di concentrazione):

- Regolamento (CE) n. 139/2004;
- Artt. 5,6, 16 della Legge n. 287/1990 e norme attuative.

ABUSO DI DIPENDENZA ECONOMICA

- Art. 9, Legge n. 192/98.

CONCORRENZA SLEALE

- Artt. 2598, 2599, 2600 e 2601 Codice civile.

PRATICHE COMMERCIALI SCORRETTE

- D. Lgs. n. 206/05 – Codice del consumo.

