



CODICE ETICO

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione il 24 febbraio 2021
Versione aggiornata il 29 aprile 2025

INDICE

1.	OGGETTO, SFERA DI APPLICAZIONE E VALORE GIURIDICO	3
1.1.	Oggetto	
1.2.	Sfera di applicazione	
1.3.	Valore giuridico per i membri degli organi statutari di TELT	
1.4.	Valore giuridico contrattuale per il personale di TELT	4
1.5.	Valore giuridico contrattuale per i terzi	
2.	PRINCIPI ETICI	5
2.1.	La dignità delle persone	
2.2.	La probità e l'onestà	
2.2.1.	Comportamento disinteressato ed integerrimo	
2.2.2.	Rispetto della verità e prevenzione dei falsi	
2.2.3.	Tutela, utilizzazione e tenuta del patrimonio e delle informazioni aziendali	
2.3.	L'imparzialità	
2.3.1.	I conflitti d'interesse	
2.4.	Il rispetto dell'ambiente	
2.5.	La sicurezza sul lavoro e la salute	
3.	REGOLE DI CONDOTTA	13
3.1.	Regole generali	
3.2.	L'obbligo di riservatezza e di discrezione	
3.3.	Rapporti con il personale	
3.4.	Rapporti con le amministrazioni pubbliche europee, nazionali e locali	
3.5.	Rapporti con i media	
3.6.	Rapporti con gli enti privati	
3.6.1.	Organizzazioni politiche e sindacali	
3.6.2.	Organizzazioni che agiscono a fini illeciti	
3.7.	Rapporti con gli organi esterni di sorveglianza e di controllo	
3.8.	Regole specifiche per l'aggiudicazione e l'esecuzione dei contratti	
3.8.1.	Divieto di favoritismo	
3.8.2.	Lotta contro i patti occulti	
4.	DISPOSITIVI DI APPLICAZIONE E DI CONTROLLO	19
4.1.	I dispositivi di controllo di TELT	
4.2.	Controllo dell'applicazione del codice etico	
4.2.1.	Responsabilità	
4.2.2.	Controllo gerarchico	
4.3.	Il Comitato etico	
4.4.	Il referente etico	
4.5.	Il dispositivo di whistleblowing	
4.6.	Consultazione del Comitato etico	
4.7.	Pubblicazione del Codice etico	
ALLEGATO 1		25
ALLEGATO 1A		33
ALLEGATO 1B		35
ALLEGATO 2		38

PREMESSA

In applicazione dell'accordo intergovernativo concluso il 30 gennaio 2012 tra la Francia e l'Italia, la società Tunnel Euralpin Lyon Turin SAS (di seguito "TELT" o la "Società") è stata incaricata della progettazione, della realizzazione e della gestione della sezione transfrontaliera della nuova linea ferroviaria tra Torino e Lione, importante progetto europeo finanziato dagli stati italiano e francese, nonché dall'Unione Europea.

TELT, cosciente della missione di interesse generale e del carattere pubblico delle risorse poste a sua disposizione e, pertanto, del dovere di irrepreensibilità che le incombe in termini di probità, di imparzialità e di efficacia, ha deciso di dotarsi del presente codice etico, documento di riferimento dei valori della società che guida l'azione, ispira le scelte e declina i principi etici nelle regole di condotta di ciascuno (di seguito, il "Codice etico").

Il Codice etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione, ed allegato al regolamento interno della Società, è costituito da quattro parti:

- Oggetto, sfera di applicazione e valore giuridico del Codice etico
- Principi etici
- Regole di condotta
- Attuazione del Codice etico e controllo della sua applicazione.

1. OGGETTO, SFERA DI APPLICAZIONE E VALORE GIURIDICO

1.1. Oggetto

L'etica di TELT si fonda sui principi fondamentali della dignità, dell'onestà e dell'imparzialità, nonché sui principi promulgati sotto l'egida delle Nazioni Unite nell'ambito dell'iniziativa del "Global Compact" - in particolare in materia di rispetto dell'ambiente - di cui TELT è membro dal novembre 2015¹.

Il Codice etico non si sostituisce ai trattati internazionali ed alle leggi e regolamenti applicabili a TELT. Non si sostituisce nemmeno ai diversi regolamenti interni alla società, ai regolamenti interni dei suoi organi statutari (Consiglio di Amministrazione, commissione dei contratti, servizio permanente di controllo) ed al Regolamento dei contratti.

Esso precisa le implicazioni concrete dei principi etici fondamentali ai quali la società aderisce e mira a guidare la decisione ed il comportamento del proprio personale e dei dirigenti. I principi etici fondamentali costituiscono nel loro insieme i valori collettivi della società.

Considerato il progetto di interesse pubblico affidato a TELT e l'obbligo che ne consegue, per la società, di garantire il corretto impiego dei fondi pubblici, l'osservanza rigorosa dei principi etici, in particolare in materia di aggiudicazione di appalti pubblici, è un dovere nell'interesse comune. Infatti, ogni violazione di tali regole arrecherebbe non solo danni morali e materiali alle persone/istituzioni che compongono la parte lesa, ma diverrebbe un motivo di discredito per l'intera società TELT.

1.2. Sfera di applicazione

Il Codice etico si applica al personale di TELT (direttori e dipendenti, permanenti e temporanei) nonché ai terzi che sono in rapporto con TELT (qui di seguito "collaboratori esterni").

1.3. Valore giuridico per i membri degli organi statutari di TELT

I membri degli organi statutari della società devono conoscere le disposizioni del Codice etico. Essi integrano nei propri rispettivi regolamenti i principi generali di etica contenuti nel Codice stesso, ai quali aderiscono.

¹ Il Patto mondiale, annunciato dal Segretario generale dell'Organizzazione delle Nazioni Unite, Kofi Annan, durante il Forum economico mondiale che ha avuto luogo nel gennaio 1999 a Davos (Svizzera) ed ufficialmente avviato alla sede dell'ONU nel luglio 2000, invita le società e gli organismi pubblici ad adottare dieci principi universali, sui diritti dell'uomo, le norme del lavoro e l'ambiente, nonché sulla lotta alla corruzione, nello spirito di uno "sviluppo responsabile e sostenibile".

1.4. Valore giuridico contrattuale per il personale di TELT

Ciascun membro del personale di TELT ha il dovere di conoscere e di rispettare le disposizioni del Codice etico, che si iscrive nel rapporto di lavoro tra datore e dipendenti. La continuità del rapporto di fiducia di TELT nei confronti del suo personale dipende dal rispetto dei principi e delle regole di condotta del Codice etico.

TELT non tollera alcuna violazione dei principi e delle regole enunciate nel Codice etico. Ogni mancato rispetto di tali regole da parte di un collaboratore costituirebbe una colpa e, come tale, potrebbe essere oggetto di sanzioni e di azioni disciplinari e legali appropriate, conformi al diritto applicabile al collaboratore interessato.

Tali sanzioni potrebbero, in particolare, nel rispetto del diritto applicabile, assumere la forma di un licenziamento per colpa grave e di richieste di risarcimento danni.

1.5. Valore giuridico contrattuale per i terzi

Il dovere di conoscere e di rispettare le disposizioni del Codice etico incombe anche ai terzi che intrattengono o desiderano intrattenere rapporti con TELT.

I contratti conclusi da TELT a partire dall'adozione del presente Codice etico contengono una clausola secondo la quale la controparte afferma di conoscere il contenuto del presente Codice etico e si impegna a rispettarlo ed a farlo rispettare dai suoi dipendenti e subappaltatori, nell'esecuzione del contratto e, più generalmente, nelle sue relazioni con TELT. Questa clausola prevede l'applicazione di sanzioni in caso di violazione delle regole del Codice etico ed, in particolare, la possibilità di rescindere il contratto in caso di grave inosservanza, nonché il versamento del risarcimento dei danni arrecati, nei casi in cui TELT dovesse aver subito un pregiudizio.

I candidati all'affidamento di contratti con la Società sono informati dell'obbligo di ottemperanza al Codice etico attraverso un'apposita menzione inserita nel bando di gara o nel fascicolo di consultazione delle imprese.

TELT fonda la sua etica sui principi di dignità delle persone, di probità, di onestà, di imparzialità, di sviluppo sostenibile e di rispetto dell'ambiente.

Peraltro TELT si è impegnata, in qualità di membro del "Patto mondiale" delle Nazioni Unite, a rispettare ed a fare rispettare dal proprio personale e dai terzi che intrattengono o desiderano intrattenere rapporti con la suddetta, dieci principi relativi ai diritti dell'uomo, alle norme di lavoro, all'ambiente e alla lotta alla corruzione, enunciati come segue:

Diritti dell'uomo

Principio n°1: Promuovere e rispettare la protezione del diritto internazionale relativo ai diritti dell'uomo;

Principio n°2: Provvedere a non rendersi complici di violazioni dei diritti dell'uomo.

Norme di lavoro

Principio n°3: Rispettare la libertà associativa e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva;

Principio n°4: Rifiutare qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligatorio;

Principio n°5: Rifiutare il lavoro minorile;

Principio n°6: Eliminare le discriminazioni in ambito lavorativo e professionale.

Ambiente

Principio n°7: Adottare il principio cautelativo a fronte di problemi relativi all'ambiente;

Principio n°8: Promuovere una maggiore responsabilità in materia ambientale;

Principio n°9: Favorire lo sviluppo e la diffusione di tecnologie rispettose dell'ambiente.

Lotta alla corruzione

Principio n°10: Contrastare la corruzione sotto ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.

2.1. La dignità delle persone

Ciascuno deve, nelle proprie azioni e nei propri comportamenti, dar prova di educazione, di buon senso e di rispetto delle persone. Si tratta della condizione necessaria all'instaurazione ed allo sviluppo di rapporti costruttivi, all'interno di TELT e nei confronti degli interlocutori esterni.

Ognuno si impegna, all'interno di TELT, ad impedire e prevenire qualsiasi atto di molestia, morale o fisica. Costituisce una molestia qualsiasi azione che abbia per oggetto o per effetto di condurre ad una degradazione delle condizioni di lavoro di colui che la subisce e che sia tale da minacciare i diritti della persona o la sua dignità, da alterare la sua salute fisica o mentale o da compromettere il suo avvenire professionale.

La Società vieta di prestare servizio sotto l'effetto di bevande alcoliche, sostanze stupefacenti o analoghe.

Nel contesto del rispetto dei principi di equità e di uguaglianza tra le persone, è vietata qualsiasi forma di discriminazione, in base all'età, al sesso, alla salute, all'handicap, alla condizione fisica, alla razza o alla nazionalità, alle opinioni politiche, agli orientamenti sessuali ed alle confessioni religiose.

Il principio etico di dignità delle persone si declina nei principi n°1 e n°2 del Global Compact delle Nazioni Unite.

2.2. La probità e l'onestà

Ognuno deve adempiere ai propri obblighi professionali con probità, integrità, rettitudine e onestà. Il rispetto di tali esigenze implica, in particolare, l'attenzione al rispetto della verità, nonché l'impegno nel vertere a un'utilizzazione adeguata dei beni e delle risorse della Società.

2.2.1. Comportamento disinteressato e integerrimo

La società si è impegnata, con l'ingresso nel Global Compact delle Nazioni Unite, a porre la massima attenzione al tema della lotta alla corruzione e dell'imparzialità nell'esercizio della sua missione.

Il personale ed i terzi ("collaboratori esterni") non possono - direttamente o indirettamente - ricercare o accettare da soggetti pubblici o privati, né corrispondere o promettere a soggetti pubblici o privati, alcun tipo di vantaggio (somma di denaro, inviti, impieghi, promesse, raccomandazioni, favori, ecc.), per sé stessi o per altri, qualsiasi sia il relativo valore, come contropartita di un'azione o di un'astensione che rientri, direttamente o indirettamente, nell'ambito delle loro competenze o dell'impiego della loro influenza, reale o supposta, su un processo decisionale della Società.

I cosiddetti "regali d'uso" sono eccezionalmente autorizzati, esclusivamente se provenienti da persone o entità con i quali non intercorra alcuna relazione contrattuale neanche potenziale, e qualora siano di modico valore, ed effettuati occasionalmente nell'ambito delle relazioni di cortesia e delle consuetudini internazionali. Inoltre, devono rispettare le seguenti condizioni:

- **Essere autorizzati dalla legislazione applicabile;**
- **Non essere sollecitati dal beneficiario;**
- **Essere occasionali;**
- **Non suscitare un sentimento di disagio qualora fossero rivelati pubblicamente;**
- **Essere effettuati in un ambito strettamente professionale;**
- **Qualora la sua natura lo permetta, un regalo ricevuto deve essere condiviso all'interno della Società;**

Ai fini del presente articolo per regali da ricevere e altri vantaggi di modico valore si intendono, in via orientativa, quelli di valore non superiore ad € 100, anche cumulativamente su base annuale. Essi sono dichiarati al superiore gerarchico. La loro ricezione presso il domicilio è vietata.

Ogni altra forma di regalo o di vantaggio è vietata e deve essere rifiutata. Nei casi di dubbia interpretazione dovrà essere consultato il Comitato Etico.

Tutti i fornitori e i prestatori di TELT saranno posti a conoscenza della politica della Società in materia di prevenzione della corruzione.

Tutti i regali devono essere comunicati al referente etico.

2.2.2. Rispetto della verità e prevenzione dei falsi

Il personale ed i terzi ("collaboratori esterni") si astengono da qualsiasi alterazione della verità, sotto qualsiasi forma. In particolare, è vietato antidatare documenti (contratti, fatture, buoni d'ordine, ecc.) e più in generale apportarvi menzioni errate.

2.2.3. Tutela, utilizzo e tenuta del patrimonio e delle informazioni aziendali

Al personale ed ai terzi ("collaboratori esterni") incombe il dovere di proteggere e conservare i beni e le risorse della Società, materiali ed immateriali, nonché di utilizzare tali beni e risorse, compresi i dati informatici e le informazioni sia di natura contabile sia di natura extra-contabile, in modo appropriato ed esclusivamente ai fini dell'esecuzione della missione di cui TELT li ha incaricati. È vietato utilizzare i beni e le risorse di TELT a fini incompatibili con l'interesse sociale.

In particolare, costituiscono un utilizzo a fini incompatibili con l'interesse sociale l'autorizzazione di spesa o l'utilizzo dei beni e delle risorse della società:

- a fini di interesse personale;
- a fini contrari alla legge (quali, ad esempio, la corruzione, il traffico di influenza, i falsi e le falsificazioni, la partecipazione a qualsiasi tipo di organizzazione criminale);
- a fini estranei all'oggetto o all'interesse della Società (quali, ad esempio: il pagamento di una remunerazione sproporzionata rispetto alle mansioni svolte nella Società o ai servizi resi alla Società, l'impegno o la realizzazione di esborsi o spese stravaganti o sproporzionate).

Qualsiasi spesa o utilizzo dei beni e delle risorse della Società deve essere tracciata, documentata e giustificata.

Costituisce, altresì, utilizzo incompatibile con l'interesse sociale la omissione, falsificazione e/o trascuratezza nell'elaborazione delle informazioni - sia di natura contabile sia di natura extra-contabile - che confluiscono nei report e nei documenti prodotti dalla Società, siano essi a rilevanza interna che a rilevanza esterna.

In generale, pertanto, chiunque sia impegnato nei processi di produzione dei dati e delle informazioni deve attenersi scrupolosamente a principi di completezza, correttezza, trasparenza e accuratezza.

2.3. L'imparzialità

Le decisioni prese dal personale della società nell'esercizio delle proprie funzioni devono fondarsi su motivazioni oggettive, coerenti con l'interesse di TELT e appropriate agli scopi perseguiti dalla Società.

In particolare, l'affidamento di contratti da parte della Società rispetterà i principi dell'imparzialità delle procedure di aggiudicazione e della parità di trattamento dei candidati.

Ogni decisione assunta deve essere debitamente tracciata, in modo che in qualsiasi momento sia possibile verificarne tanto il processo di elaborazione quanto il processo autorizzativo.

2.3.1. I conflitti d'interesse

Per qualsiasi decisione o presa di posizione di TELT, il personale della società ed i collaboratori esterni sono tenuti a prevenire, o a far cessare immediatamente, non appena ne siano venuti a conoscenza, le situazioni di conflitto di interesse nelle quali si trovano o potrebbero trovarsi.

Costituisce una situazione di conflitto di interesse, ai sensi del presente Codice, qualsiasi situazione di interferenza, anche potenziale, tra la missione affidata da TELT a uno dei soggetti sopra indicati e l'interesse privato del medesimo soggetto, qualora tale situazione sia di natura tale da influenzare o da avere l'apparenza di influenzare l'esercizio indipendente, imparziale e oggettivo delle sue funzioni.

L'interesse privato è, in particolare, caratterizzato, ai sensi del paragrafo precedente, dall'esistenza di nessi di parentela o affettivi, di un interesse morale, economico, o di qualsiasi altro interesse personale, eventualmente correlato all'esercizio di altre funzioni o cariche pubbliche o private.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono conflitti di interesse le seguenti situazioni:

- interessi economici e finanziari del personale, o di persone in nesso di parentela o affettivo con esso, in attività di fornitori, clienti e concorrenti;
- utilizzo della propria posizione nel Società o delle informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo che si possa creare conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi aziendali;
- svolgimento di attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso clienti, fornitori, concorrenti.

Sempre a titolo esemplificativo, nessun componente del personale e dei terzi (“collaboratori esterni”) deve partecipare a un processo di istruzione o di decisione quando un membro della sua famiglia o un suo intimo esercita una funzione nell'entità sui diritti della quale l'istruttoria o la decisione di TELT potrebbero avere un'influenza.

Chiunque di tali soggetti ritenga di trovarsi, o di potersi trovare in una situazione di conflitto di interessi deve, in particolare:

- nel caso in cui occupi una posizione gerarchica, rivolgersi al proprio superiore gerarchico, il quale, consultato, oppure su iniziativa personale, valuterà l'opportunità di affidare il fascicolo, la predisposizione o l'elaborazione della decisione ad un'altra persona posta sotto la propria autorità.
- nel caso in cui abbia ricevuto una delega di firma, astenersi dall'usarla;
- nel caso in cui appartenga ad un organo collegiale, astenersi dal parteciparvi e dal deliberare;
- nel caso in cui eserciti delle competenze che gli sono state attribuite in proprio, farsi sostituire da un delegato, al quale egli si asterrà dall'impartire istruzioni e sul quale non dovrà esercitare alcuna influenza.

In caso di dubbio sui provvedimenti da attuare per prevenire o far cessare un eventuale conflitto di interessi, potrà essere, in qualsiasi momento, consultato il Comitato etico per ottenere il relativo parere, preferibilmente attraverso il referente etico.

Ogni discostamento grave da questi principi è suscettibile di dare luogo ad azioni disciplinari e legali da parte della Società.

In ogni caso, ogni collaborazione remunerata, autonoma o subordinata, del personale di TELT con terzi deve essere preventivamente autorizzata dal Responsabile della Direzione del Personale.

2.4. Il rispetto dell'ambiente

L'ambiente è un patrimonio comune collettivo. Qualsiasi azione o comportamento - in violazione delle norme legislative, normative e procedurali - che comporti il rischio di compromettere l'ambiente e le sue risorse, è vietato e passibile di azioni disciplinari e legali.

TELT si impegna a promuovere all'interno della Società e presso i propri fornitori esterni una cultura nella quale la tutela ambientale sia prevista quale elemento centrale delle proprie attività.

TELT si impegna a chiedere ai firmatari, per l'intera durata dei lavori di realizzazione dell'infrastruttura, il pieno rispetto della normativa in materia ambientale e la piena ottemperanza alle prescrizioni impartite dagli Enti di tutela in materia ambientale, in fase di approvazione del progetto o in corso d'opera, nonché il ripristino delle aree di cantiere (fisse, mobili, temporanee..) a fine lavori, in modo da riqualificare il territorio e riportare l'ambiente il più vicino possibile alle condizioni iniziali, nel rispetto del principio europeo di "evitare, ridurre o compensare" ogni impatto ambientale.

La Società si impegna inoltre a procedere alla supervisione e ad effettuare controlli ed audit ambientali al fine di verificare l'attuazione di quanto sopra da parte degli appaltatori.

TELT, in tutti gli ambiti di attività, si impegna infine a:

- utilizzare processi, tecnologie e materiali che consentano di ridurre i consumi delle risorse naturali e che comportino il minor impatto ambientale;
- limitare la produzione di rifiuti attraverso, ove possibile, il loro riutilizzo;
- coinvolgere e motivare tutto il personale, sia interno, sia dei contrattisti esterni, attraverso azioni di formazione ed informazione, sulle tematiche ambientali.

2.5. La sicurezza sul lavoro e la salute

TELT si impegna alla scrupolosa osservanza delle normative vigenti e ad attuare un continuo miglioramento della sicurezza e della salute mediante specifiche procedure e controlli sulla loro implementazione. In applicazione dell'articolo 1.5 del presente Codice, TELT attira l'attenzione su questo aspetto nei confronti delle imprese e dei consulenti a cui fa ricorso.

La tutela della salute del personale e la cura delle condizioni di lavoro sono valori di TELT, che persegue questi obiettivi, nella piena tutela della privacy, tramite la prevenzione, la sorveglianza sanitaria, il rispetto delle norme igieniche.

Viene richiamato, ai fini della sicurezza sul lavoro e della salute, il paragrafo relativo al consumo di alcool e droghe di cui al punto 2.1.

Tutto il personale, ciascuno per il proprio ruolo e responsabilità, partecipa alla gestione della sicurezza e alla tutela della salute di sé stessi, dei colleghi, dei collaboratori e dei terzi.

3. REGOLE DI CONDOTTA

In ogni circostanza, il personale ed i terzi ("collaboratori esterni") devono osservare le normative internazionali, nazionali, locali, nonché le regole deontologiche professionali ed il regolamento interno di TELT, relativi alle loro attività.

3.1. Regole generali

I soggetti sopra citati si impegnano a svolgere, in seno alla Società, i compiti che incombono loro, utilizzando le competenze derivanti dal loro percorso professionale e ad assumersi le responsabilità inerenti alla carica occupata cercando, in ogni loro decisione o azione, di servire l'interesse di TELT nel rispetto delle disposizioni legali, delle procedure interne, del Codice etico e degli obblighi contrattuali.

Spetta in primo luogo ai dirigenti e ai dipendenti di TELT con funzioni manageriali di concretizzare, nell'ambito delle loro funzioni, i principi e le regole del Codice etico ed in particolare:

- adottare una condotta esemplare e rigorosamente conforme alle disposizioni del Codice etico;
- sviluppare la conoscenza del Codice etico orientando i collaboratori ed i consulenti verso il rispetto quotidiano dei relativi principi e delle relative regole;
- fare in modo che i collaboratori ed i consulenti considerino il Codice etico come parte integrante della loro professionalità e della qualità del lavoro richiesto ed atteso.
- fornire chiarimenti qualora emergessero incertezze inerenti all'interpretazione e all'applicazione della legge, delle procedure interne e del Codice etico;
- fare in modo che i soggetti cui il Codice si applica non mettano e non siano messi in situazioni che li esponano (o possano esporli) ad un rischio di condotta illegale o in ogni caso non etica;
- informare senza indugio il proprio superiore della segnalazione di violazioni (tentativi di violazione o violazioni effettive) delle norme giuridiche, procedurali ed etiche da parte dei collaboratori e consulenti (sia interni che esterni);
- incoraggiare e/o applicare misure correttive qualora la situazione lo richieda;
- impedire ogni misura di ritorsione verso qualsiasi collaboratore o consulente che procedesse a segnalare, senza intenzioni diffamatorie, dei comportamenti o atti illegali e/o non etici.

Ciascun collaboratore o consulente si impegna a:

- adottare una condotta esemplare nell'esercizio delle proprie funzioni relativamente alla missione della società;
- conoscere e rispettare i principi e le regole di condotta del Codice etico, nonché le procedure interne che disciplinano l'esecuzione delle attività della Società;
- rivolgersi ai responsabili in caso di incertezza riguardo al contenuto e all'applicazione della legge, delle procedure interne e del Codice etico;
- considerare il Codice etico come parte integrante della loro professionalità e della qualità del lavoro effettuato;
- non sottoporre i colleghi a situazioni che li esponano (o che potrebbero esporli) ad un rischio di comportamento illegale o non etico.

3.2. L'obbligo di riservatezza e di discrezione

TELT considera la riservatezza e la discrezione quali condizioni essenziali alla conduzione della sua missione.

Nel rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili, TELT si impegna a proteggere le informazioni che riguardano il personale ed i terzi ("collaboratori esterni"), prodotte ed ottenute nell'ambito dei rapporti d'affari, ad evitarne qualsiasi utilizzo improprio e a garantire la vita privata degli interessati.

Reciprocamente, e salvo diverso accordo esplicito della Società, ognuno dei soggetti sopra indicati è tenuto a non divulgare le informazioni, i documenti e i dati di carattere riservato ottenuti nell'esercizio nelle proprie funzioni o che presentino un legame con esse. L'obbligo di tutela della riservatezza, di salvaguardia diligente e di monitoraggio delle informazioni, dei documenti e dei dati attualmente o precedentemente detenuti da ciascuno nell'ambito del proprio lavoro, costituisce un dovere professionale al quale è obbligatorio ottemperare sia durante il rapporto contrattuale che dopo la cessazione di tale rapporto. Di conseguenza, è vietato ai soggetti sopra indicati divulgare o portare informazioni, documenti o dati di carattere riservato, al di fuori dal proprio luogo di lavoro, tranne per ragioni strettamente legate alle missioni da realizzare per la Società, e nel limite di queste ultime.

L'obbligo di riservatezza può essere formalizzato, oppure specificato da clausole contrattuali specifiche o dalla conclusione di accordi di riservatezza.

3.3. Rapporti con il personale

TELT riconosce la centralità delle risorse umane nella convinzione che il principale fattore di successo di ogni impresa sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano, in un quadro di lealtà e fiducia reciproca. TELT si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del proprio personale, perseguendo una politica fondata sulle pari opportunità e sui meriti, considerando la professionalità una garanzia per l'intera collettività ed una condizione determinante per raggiungere i propri obiettivi. Pertanto, ricerca del personale, selezione, assunzione e sviluppo di carriera rispondono a valutazioni oggettive della qualità lavorativa, senza discriminazione alcuna.

Nella gestione del personale, TELT assicura a tutti le medesime opportunità, garantendo un trattamento equo basato su criteri di merito, senza discriminazione alcuna. Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

TELT si impegna inoltre a tutelare l'integrità morale del personale, evitando che questo subisca illeciti condizionamenti o indebiti disagi. Per questo motivo, la Società si adopera per prevenire e contrastare qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

3.4. Rapporti con le amministrazioni pubbliche europee, nazionali e locali

Nei rapporti con le suddette amministrazioni pubbliche, il personale ed i terzi ("collaboratori esterni") devono eseguire le loro missioni nel rispetto dei principi di probità, di integrità e di imparzialità definiti dall'articolo 2 del Codice etico.

In particolare, l'esecuzione delle loro missioni non dà luogo alla concessione di alcun vantaggio, favore o dono di qualsiasi natura, se non autorizzato dai rappresentanti competenti della Società e rigorosamente conforme all'oggetto ed all'interesse della suddetta.

Tali rapporti con le amministrazioni pubbliche devono dare luogo a resoconti scritti regolari inoltrati all'autorità gerarchica.

È nell'interesse generale e nell'interesse della verità assicurare una piena ed intera cooperazione con le autorità giudiziarie. Ad alcuni soggetti della società incombe la responsabilità di garantire i rapporti con l'autorità giudiziaria. Qualsiasi richiesta di informazioni e di documentazione emanante dall'autorità giudiziaria dovrà essere trasmessa senza indugio ai suddetti Collaboratori.

3.5. Rapporti con i media

I rapporti con i media sono intrattenuti dalle persone preposte a tale incarico. Qualsiasi richiesta di informazioni e di documentazione da parte dei media dovrà essere trasmessa alle persone incaricate di tali rapporti.

È vietato al personale ed ai terzi ("collaboratori esterni") fare dichiarazioni o comunicare dati in assenza di una preliminare autorizzazione esplicita da parte della Società.

Nell'interesse generale ed in quello di TELT, occorre contribuire alla correttezza ed alla completezza dell'informazione del pubblico ed, in tal modo, apportare chiarezza al dibattito pubblico.

3.6. Rapporti con gli enti privati

3.6.1. Organizzazioni politiche e sindacali

TELT rispetta gli impegni dei propri dirigenti e dipendenti che partecipano alla vita pubblica in qualità di cittadini. Tuttavia, la Società intende conservare un atteggiamento di neutralità politica. Il personale di TELT deve, dunque:

- Esercitare la propria libertà di opinione e di attività politica all'infuori del proprio contratto di lavoro, a proprie spese e a titolo esclusivamente personale;
- Astenersi dal vincolare moralmente la Società in suddette attività.

I rapporti instaurati a nome e per conto della Società con i partiti, i movimenti, i comitati e ogni altra organizzazione politica e sindacale, sono esclusivamente intrattenuti dal personale preposto a tale incarico, che deve agire, in ogni circostanza, conformemente ai principi di probità, d'integrità e d'imparzialità, come definiti dall'articolo 2 del Codice etico.

Senza pregiudizio del rispetto di eventuali obblighi legali, il personale ed i terzi ("collaboratori esterni") non raccomandano né decidono il versamento di alcun contributo della Società, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, ai loro rappresentanti e candidati.

3.6.2. Organizzazioni che agiscono a fini illeciti

TELT, il personale ed i terzi ("collaboratori esterni") non decidono né caldeggiano la concessione di alcuna forma di finanziamento o di remunerazione diretta o indiretta, emanante dalla Società, e non favoriscono in nessun modo gruppi, associazioni od individui che agiscono a fini illeciti.

3.7. Rapporti con gli organi esterni di sorveglianza e di controllo

TELT, il personale ed i terzi (“collaboratori esterni”) si impegnano ad una perfetta trasparenza nei confronti degli organi esterni di sorveglianza e di controllo. Facilitano il corretto svolgimento delle loro missioni. Non dissimulano, né trattengono in modo indebito informazioni o documenti dei quali gli organi esterni di sorveglianza e di controllo richiedono la comunicazione nell'ambito delle loro competenze legali.

3.8. Regole specifiche per l'aggiudicazione e l'esecuzione dei contratti

Ai fini del corretto impiego dei fondi pubblici, e considerato l'interesse pubblico inerente alla propria missione, TELT è attenta al rispetto dei principi d'imparzialità e di trasparenza delle procedure di aggiudicazione dei suoi contratti, di parità di trattamento dei candidati e di libertà di accesso alla commessa pubblica. In merito, TELT osserva le procedure promulgate dalle direttive comunitarie, dal diritto nazionale e dai regolamenti propri applicabili a TELT.

3.8.1. Divieto di favoritismo

Oltre al rispetto delle regole di aggiudicazione dei contratti, il personale ed i terzi (“collaboratori esterni”) si astengono da ogni comportamento, azione o astensione che potrebbe favorire, direttamente o indirettamente, un candidato nell'ambito di una procedura di aggiudicazione.

È vietato, in particolare:

- avvertire solo alcune imprese dell'intenzione della Società di indire prossimamente una procedura di gara o dell'imminenza dei provvedimenti di pubblicità del bando relative ad una procedura di gara;
- comunicare informazioni riservate relative all'aggiudicazione di un contratto o, più in generale, ai fabbisogni, presenti o futuri, di TELT;
- definire con l'unico scopo di sottrarsi alle regole di aggiudicazione applicabili una stima irregolare o riduttiva del fabbisogno di TELT o un frazionamento irregolare di tale fabbisogno;
- prevedere dei criteri di selezione delle candidature o delle offerte il cui effetto sia quello di eliminare alcuni candidati o di favorirne altri, senza che ciò risulti oggettivamente giustificato per soddisfare il fabbisogno della Società;
- dialogare con un'azienda in merito alla procedura di aggiudicazione di un contratto, al di fuori del quadro rigorosamente definito dalle normative che disciplinano l'aggiudicazione dei contratti da parte di TELT (dialogo competitivo, negoziazione, ...) e dalle modalità specificate nel fascicolo di consultazione delle aziende;

- mantenere in una procedura di gara, obbligatoria o facoltativa, formalizzata o meno, delle candidature o delle offerte che dovrebbero essere escluse, in attuazione delle regole applicabili;
- concludere clausole che avrebbero dovuto essere oggetto di un nuovo contratto, concluso previa attuazione di una procedura di pubblicità del bando e di indizione di gara, in virtù delle regole applicabili.

Tutti i soggetti di TELT coinvolti nelle procedure di aggiudicazione dei contratti devono procedere con diligenza, imparzialità e oggettività, senza cercare di avvantaggiare o svantaggiare un candidato.

3.8.2. Lotta contro i patti occulti

Nell'ambito delle mansioni che competono loro, il personale ed i terzi ("collaboratori esterni") di TELT ed, in particolare, coloro che intervengono nel contesto della aggiudicazione dei Contratti, devono agire con diligenza per rivelare le eventuali intese tra operatori economici, in relazione con l'affidamento dei contratti di TELT. La nozione di intesa copre qualsiasi accordo tra aziende, qualsiasi decisione di associazione di aziende e qualsiasi pratica concordata, il cui oggetto o il cui effetto sia di impedire, di restringere o di falsare il gioco della concorrenza.

I soggetti sopra indicati devono riferire al personale di riferimento per la corretta esecuzione delle procedure di aggiudicazione dei contratti e, se necessario, al Comitato etico, preferibilmente attraverso il referente etico, ogni comportamento sospetto in merito e in particolare:

- gli operatori economici presenti a più titoli nella stessa procedura di aggiudicazione (subappalto multiplo, co-appalto, ...);
- le similitudini sospette tra offerte;
- la prova di scambi di informazioni o di incontri tra candidati durante una procedura di aggiudicazione.

Quando i sospetti sono sufficientemente consolidati, i rappresentanti legali dovranno rivolgersi alle autorità statali competenti, ferma restando la facoltà, per TELT, di intentare azioni legali per ottenere dei risarcimenti.

Le persone incaricate dell'aggiudicazione dell'appalto devono inoltre esaminare la possibilità, nel rispetto delle regole applicabili, di escludere dalla procedura di aggiudicazione i candidati per i quali si abbia il fondato sospetto della partecipazione ad un patto occulto.

4.1. I dispositivi di controllo di TELT

TELT dispone di un dispositivo di controllo atto a garantirne l'efficacia e l'efficienza della sua gestione ed a prevenire le manovre illegali o contrarie ai principi dell'etica. Tale dispositivo è istituito già a livello statutario con la previsione, in applicazione dell'accordo italo-francese del 30 gennaio 2012, oltre al Consiglio di Amministrazione della Società, della Commissione dei contratti e del Servizio permanente di controllo, quali organi di controllo interno della Società, ai quali si aggiungono il Comitato di Audit e il Comitato etico. La Direzione Generale di TELT ha inoltre adottato un modello di organizzazione in grado di assicurare una adeguata gestione e controllo dei rischi collegati ai processi/attività necessari per l'espletamento della sua missione. Più in generale, TELT sviluppa, ad ogni livello, con delle iniziative di sensibilizzazione e delle azioni formative, una cultura della responsabilità collettiva e individuale basata sul rispetto della legge e dell'etica, incoraggia un atteggiamento positivo ed una forte sensibilizzazione al controllo. Tutto il personale, ciascuno nell'ambito delle proprie mansioni, a partire dai Manager e dai Responsabili dei processi/attività (Process owner), è sia parte, sia responsabile della definizione e del buon funzionamento del sistema di controllo interno.

4.2. Controllo dell'applicazione del codice etico

4.2.1. Responsabilità

Il personale ed i terzi ("Collaboratori esterni") sono tenuti a rispettare le disposizioni del Codice etico, ad adottare in ogni circostanza della loro vita professionale un comportamento conforme alla legalità, a verificare l'adeguatezza delle loro decisioni, azioni, astensioni e raccomandazioni, rispetto alle leggi ed ai regolamenti applicabili, nonché alle regole di TELT, ed in particolare quelle previste dal Codice etico.

Per ottenere assistenza nei casi legati all'etica o al Codice etico, i soggetti indicati sopra devono rivolgersi al CSE/RPI, al referente etico o al Comitato etico.

I soggetti indicati sopra, informati di manovre illegali o di violazioni delle regole del Codice etico commesse da un altro soggetto diverso da quelli indicati sopra, sono tenuti ad informarne il proprio superiore gerarchico diretto o indiretto, il rappresentante delle risorse umane di TELT, il referente etico o il Comitato etico, tempestivamente per permettere a questi ultimi di fornire un consiglio pertinente o di adottare la decisione appropriata. La riservatezza in merito all'identità del dichiarante è garantita, senza pregiudizio degli obblighi legali.

4.2.2. Controllo gerarchico

I Manager di TELT devono fare in modo che le leggi e i regolamenti applicabili, nonché le regole interne di TELT - ed in particolare, il Codice etico - siano applicati dai servizi posti sotto la loro autorità, fornendo loro assistenza e consigli in materia.

Oltre ai casi in cui il parere del Comitato etico viene richiesto in applicazione del Codice etico ed in particolare, del relativo articolo 2.3.1, chiunque detenga un'autorità gerarchica ha la facoltà di consultare il Comitato etico per ottenere il suo parere, in merito a qualunque difficoltà incontrata nell'esercizio delle proprie incombenze, preferibilmente attraverso il referente etico.

4.3. Il Comitato etico

La composizione del Comitato etico è specificata nel suo regolamento interno; è composto da almeno quattro membri del Consiglio di Amministrazione, di cui due nominati dalla parte francese ed altri due dalla parte italiana. Indipendenti nell'esercizio delle loro missioni, i membri del Comitato etico non possono ricevere istruzioni da parte della Direzione generale.

Il Direttore dell'Audit interno è il referente etico della Società, con il compito di affiancare il Comitato etico nell'esercizio delle sue missioni e di assisterlo nelle relazioni con i servizi di TELT. I membri del Consiglio di Amministrazione, il Presidente della Commissione dei Contratti, il Presidente del Servizio Permanente di Controllo ed il Comitato etico sono informati della sua nomina.

Le missioni del Comitato etico sono le seguenti:

- fornire, mediante pareri consultivi, dei chiarimenti sul contenuto e l'applicazione del Codice etico;
- convalidare le modalità operative per mezzo delle quali sia possibile, per ciascuno, comunicare informazioni in merito alle eventuali violazioni del Codice etico;
- esaminare le informazioni ricevute attraverso l'esecuzione delle verifiche necessarie per l'adozione di misure appropriate;
- tutelare le persone che segnalano dei comportamenti scorretti da eventuali ritorsioni o rappresaglie;
- proporre i programmi di comunicazione e di formazione del personale destinati a migliorare la conoscenza degli obiettivi e del contenuto del Codice etico;

- suggerire aggiornamenti e miglioramenti del Codice etico, in funzione dell'evoluzione delle esigenze di TELT e del quadro normativo applicabile alle sue missioni ed ai rischi che deve fronteggiare;
- convalidare gli aggiornamenti del Codice etico, proposti all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- raccomandare ogni azione o miglioramento in materia di etica presso TELT o nei confronti dei terzi;
- informare annualmente il Consiglio di Amministrazione della propria attività, compreso per quanto riguarda i riscontri fatti agli autori delle segnalazioni, senza pregiudizio degli obblighi legali;
- chiudere ed archiviare i fascicoli relativi alle segnalazioni attraverso il referente etico di TELT.

Nell'esercizio delle proprie funzioni, il Comitato etico interpreta il Codice etico tenendo conto del quadro giuridico normativo e sociale francese ed italiano e del contesto particolare in cui opera la Società.

Il Comitato etico è investito di tutta l'autorità necessaria all'esercizio delle sue funzioni, e dispone, su richiesta, del sostegno operativo dei servizi di TELT (contattare direttamente i dipendenti, accedere alla documentazione necessaria, recarsi su uno dei siti della Società, consultare i revisori dei conti ed ogni terzo, avviare un audit per mezzo dell'Audit interno, ricorrere ai servizi di esperti esterni, ...).

Qualora venga adito riguardo dei dubbi circa l'attività di TELT legata ai contratti e alle operazioni contabili ed extracontabili, il Comitato etico invita il Presidente della Commissione dei contratti e il Presidente del Servizio Permanente di Controllo a partecipare, a titolo consultivo, alla discussione o a farvisi rappresentare.

4.4. Il referente etico

La Società dispone di un "referente etico", che è l'interlocutore per l'insieme della Società in materia di etica. La sua nomina è approvata dal Comitato etico e portata a conoscenza di tutta la Società e degli organi di controllo. Egli dispone delle competenze e dell'indipendenza necessarie per contribuire all'attuazione e al rispetto delle disposizioni del Codice etico, assistere il Comitato etico nell'esercizio della sua missione, raccogliere qualsiasi richiesta o informazione proveniente dal personale e apportare alla Direzione qualsiasi contributo o segnalazione utili nel campo dell'etica.

4.5 Il dispositivo di whistleblowing

Un dispositivo di whistleblowing è messo a disposizione dei dipendenti all'interno di TELT al fine di segnalare, in maniera disinteressata ed in buona fede, i fatti di cui siano venuti personalmente a conoscenza e che entrino nel campo applicativo del presente codice. Tale dispositivo è destinato ai casi in cui l'informazione di cui all'articolo 4.2.1 del presente Codice etico, trasmessa da un dipendente al suo superiore gerarchico, presenti delle difficoltà o non sembri dare luogo ad alcun esito. In tal caso, il dipendente può rivolgersi direttamente per iscritto in via preferenziale al referente etico, o altrimenti al Comitato etico. La riservatezza sull'identità del whistleblower è garantita, senza pregiudicare gli obblighi legali.

L'impiego del dispositivo di whistleblowing nell'Allegato 1A, è messo a disposizione anche dei destinatari specificati e deve essere avviato nel rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili. TELT si impegna affinché nessun collaboratore subisca discriminazioni sotto qualsiasi forma a seguito dell'esercizio del diritto di allerta. L'impiego conforme di tale dispositivo, anche nel caso in cui i fatti addotti si rilevino inesatti o non diano alcun esito, non esporrà l'autore ad alcuna sanzione disciplinare; al contrario, l'impiego improprio del medesimo dispositivo espone l'autore a delle sanzioni disciplinari, od anche ad azioni legali.

4.6 Consultazione del Comitato etico

Ciascun componente del personale o dei terzi ("collaboratori esterni") che nutra incertezze in merito all'applicazione degli articoli del Codice etico alla propria situazione ed alla condotta da adottare in caso di difficoltà inerenti alle relative disposizioni, può consultare il Comitato etico, preferibilmente attraverso il referente etico. Tutte le allerte vengono trattate dal Comitato etico a seguito di indagini proprie o condotte dal referente etico.

4.7 Pubblicazione del Codice etico

Il Codice etico è portato a conoscenza del pubblico, in particolare attraverso la pubblicazione sul sito internet di TELT. Esso figura tra i documenti consegnati a ciascun componente del personale o dei terzi ("collaboratori esterni"), così come ai membri degli organi societari.



ALLEGATI



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING)

Finalità della procedura

Con la presente procedura, Tunnel Euralpin Lyon Turin SAS (di seguito anche TELT SAS o la “Società”) intende disciplinare le modalità di effettuazione e gestione delle segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima, riguardanti presunte irregolarità o illeciti di cui si sia venuti a conoscenza.

Più in dettaglio, obiettivo della presente procedura è, da un lato, quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione di presunte irregolarità o illeciti, fornendo al segnalante (cd. whistleblower) chiare indicazioni operative circa l’oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela predisposte dalla Società in conformità alle disposizioni normative nazionali; dall’altro, quello di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni al fine di intraprendere, se del caso, le opportune azioni correttive e disciplinari.

Fonti normative in materia di cd. whistleblowing

- a) Le previsioni normative francesi sono contenute nella:
 - loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite Sapin 2, articles 6 à 16;
 - Décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de signalements émis par les lanceurs d’alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l’État;
 - Circulaire du 31 janvier 2018 du Ministère de la Justice relative à la présentation et la mise en œuvre des dispositions pénales prévues par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique.
- b) Mentre la principale previsione normativa italiana in materia di whistleblowing applicabile alla realtà di TELT SAS è contenuta nella Legge 30 novembre 2017, n. 179, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”
- c) Direttiva UE 2019/1937 del 23 ottobre 2019 che dovrà essere recepita dagli stati membri entro il 31 dicembre 2021.

Destinatari della procedura

I "Destinatari" della presente procedura sono:

- a) i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali di TELT SAS;
- b) i dipendenti di TELT SAS;
- c) i partner, i fornitori e i prestatori, i consulenti, i collaboratori esterni.

I destinatari, a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di segnalazione, sono invitati ad effettuare le segnalazioni con tempestività mediante le modalità di seguito descritte astenendosi dall'intraprendere iniziative autonome di analisi e/o approfondimento.

La segnalazione/whistleblowing

Per "whistleblowing" si intende qualsiasi segnalazione, presentata a tutela dell'integrità della Società, di reati, condotte illecite o di violazioni del Codice Etico, delle procedure interne adottate dalla Società o della disciplina esterna comunque applicabile alla Società, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Ammissibilità e contenuto delle segnalazioni

- Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede ed in maniera disinteressata, l'allerta non dà luogo ad alcuna remunerazione o gratificazione;
- Il whistleblower deve essere venuto personalmente a conoscenza dei fatti o degli atti segnalati;
- Anche se le segnalazioni sono inviate in forma anonima, devono risultare chiare le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto delle stesse, la descrizione del fatto, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di soggetti che possano contribuire a circostanziare il più possibile quanto segnalato;
- Le segnalazioni devono essere fatte con spirito di responsabilità, avere carattere di interesse per il bene comune, rientrare nelle tipologie di non conformità per cui il sistema è stato implementato;
- Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci o contenenti informazioni che il segnalante sa essere false;
- Le segnalazioni anonime, prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, se recapitate tramite le modalità descritte nel paragrafo successivo, verranno prese in considerazione solo ove presentino elementi adeguatamente circostanziati, relativi a fatti di particolare gravità.

Modalità di segnalazione

Le segnalazioni - anonime e non anonime - devono essere indirizzate al referente etico, nominato all'interno della Società e/o al Comitato etico. Le condizioni sono le seguenti:

- i. utilizzando la piattaforma indipendente dedicata ospitata da EQS URL del sistema di allerta: **<https://telt.integrityline.com>**
- ii. utilizzando il modello allegato, consegna brevi manu della segnalazione o per posta ordinaria, preferibilmente sotto forma di raccomandata A/R con ricevuta di ritorno, al seguente indirizzo

Per il referente etico o il Comitato etico

WOJO - TELT SAS

A l'attention du référent éthique de TELT, Delphine CROIZER
16 rue Washington - F-75008 PARIS

Per poter usufruire della garanzia della riservatezza ed in vista della protocollazione riservata della comunicazione a cura del referente etico, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Riservata al referente etico".

- iii. incontrando il referente o contattandolo telefonicamente (+33614373873)

Avviso di ricevimento

Una volta ricevuta la segnalazione, il referente etico notifica al whistleblower:

- Entro sette giorni a decorrere dal ricevimento dal Referente etico, la ricezione della segnalazione;
- Se del caso, gli ulteriori elementi che sia necessario fornire per procedere al trattamento dell'allerta;
- Le modalità secondo le quali il whistleblower sarà informato degli esiti della segnalazione, compreso il termine previsto per il trattamento dell'allerta, che dovrà essere superiore a tre mesi dal ricevimento della segnalazione.

Gestione riservata delle segnalazioni

La gestione e la preliminare verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al referente etico che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. Il referente etico è tenuto ad astenersi da ogni valutazione in caso di eventuali conflitti di interessi; in tal caso, egli si astiene dal trattare l'affare ed è tenuto a devolverlo al Comitato etico.

Segnatamente nell'ambito dell'esame preliminare, il referente etico si assicurerà che il whistleblower abbia agito secondo le condizioni poste dalla regolamentazione in vigore e nel rispetto della procedura di TELT. In caso contrario, il whistleblower ne è informato tempestivamente.

- In tal caso, il referente etico può richiedere al whistleblower di fornire elementi complementari prima di procedere all'esame della segnalazione. Le formule impiegate per descrivere la natura dei fatti segnalati durante il trattamento dell'allerta ne fanno apparire il carattere fondato adducendo prove e testimoniando fatti e non sulla base di sospetti o ipotesi.
- Nell'ambito del trattamento dell'allerta, il referente etico potrà procedere a tutte le indagini che riterrà necessarie al fine di verificare il carattere fondato o meno della segnalazione. Il referente etico può coinvolgere - nel rigoroso rispetto degli obblighi di riservatezza - qualsiasi collaboratore o superiore gerarchico del quale sia necessario l'intervento nel quadro della verifica o del trattamento dell'allerta.
- Allorché il referente etico ritenga che sia necessario un termine più lungo rispetto a quello previsto annunciato, ne informa il whistleblower indicandogli lo stato attuale del trattamento dell'allerta.
- Durante tutto il corso della procedura, il trattamento dell'allerta sarà effettuato in conformità alle normative di settore vigenti in Italia e Francia. Il referente etico può sottoporre determinate allerte al Comitato etico per ottenere un parere.

Conclusione della procedura

Laddove, a seguito delle analisi preliminari emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per valutare fondata la segnalazione, verrà avviata la successiva fase degli approfondimenti specifici, ossia:

- a) avviare le analisi specifiche avvalendosi, se ritenuto opportuno, delle strutture competenti della Società o di esperti e periti esterni;
- b) concordare con il management responsabile della SO interessata dalla segnalazione, l'eventuale "action plan" necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate;
- c) concordare con la Direzione Giuridica eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. azioni giudiziarie o disciplinari, ovvero coinvolgere se del caso organi amministrativi o autorità indipendenti investite di funzioni di vigilanza e controllo);
- d) richiedere, se possibile, l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa segnalazione.

Qualora non vi sia alcun esito, gli elementi - qualunque ne sia il supporto - che permettano di identificare il whistleblower e le persone coinvolte vengono cancellati in un termine di due mesi.

Per le altre segnalazioni, al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle stesse e delle relative attività, il referente etico cura l'archiviazione di tutta la documentazione di supporto della segnalazione per un periodo di 2 anni dalla chiusura della segnalazione.

Gli eventuali dati personali e sensibili contenuti nella segnalazione, incluse quelle relative alla identità del segnalante o di altri individui, verranno trattate nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali e della relativa politica adottata dalla Società.

Il whistleblower e le persone coinvolte vengono informati della conclusione della procedura, e se del caso, degli esiti della stessa.

Il referente etico informa regolarmente, perlomeno nell'ambito del suo rapporto annuale, il Comitato etico di TELT delle segnalazioni ricevute e dei trattamenti ad esse riservati, nel rispetto delle regole di riservatezza.

Riservatezza e divieto di ritorsione e/o di misure discriminatorie

TELT SAS assicura la presa in carico, nei modi sopra descritti, di tutte le segnalazioni aventi le caratteristiche sopra evidenziate ancorché, come detto, le stesse siano rese in forma anonima.

Al segnalante è riconosciuta la tutela della riservatezza della propria identità, riferita non solo al nominativo, ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante. Il trattamento di tali elementi va quindi improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati qualora per ragioni istruttorie altri soggetti ne debbano essere messi a conoscenza.

È compito del referente etico o del Comitato etico garantire la riservatezza del segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche al fine di evitare il rischio di ritorsioni e/o discriminazioni ai danni di chi effettui la Segnalazione. Il referente etico o il Comitato etico (chi dei due ha ricevuto l'allerta dal whistleblower) sono tenuti ad un impegno di riservatezza rinforzato e formalizzato rispetto all'identità del segnalante e del segnalato.

Fermi restando i diritti riconoscibili in capo segnalante ai sensi degli artt. 15 e ss. del Regolamento (UE) 2016/679, la segnalazione e la documentazione allegata non possono essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di eventuali richiedenti.

Ad eccezione dei casi in cui si configuri una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni della legge penale o del codice civile, nonché delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (come, per esempio, indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del segnalante è comunque protetta in ogni fase successiva alla segnalazione; pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari e/o all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- ovvero la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata unicamente sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, come da quest'ultimo richiesto e motivato per iscritto. In tale circostanza, spetta al responsabile della SO aziendale titolare dei procedimenti disciplinari valutare la richiesta dell'interessato e se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa. Qualora la ritenga fondata, il responsabile della SO dovrà avanzare richiesta motivata al referente etico, contenente un'esposizione chiara e precisa delle ragioni per le quali risulti indispensabile la conoscenza dell'identità del segnalante.

In ogni caso, il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni effettuate ai sensi della presente procedura avrà luogo, in quanto compatibili, in conformità alla normativa vigente ed alle procedure aziendali in materia di tutela dei dati personali.

TELT SAS non consente né tollera nei confronti del segnalante atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Per misure ritorsive e/o discriminatorie si intendono tutte le azioni disciplinari ingiustificate ed ogni altra forma di ritorsione che determini un downgrade delle condizioni di lavoro.

La violazione dell'obbligo di riservatezza ovvero il compimento di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

È altresì vietata ogni forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro di chi collabora alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo circostanziato, il referente etico che, nel caso di riscontro positivo, segnala l'ipotesi di discriminazione alle strutture, funzioni o organi competenti.

Fermo restando quanto sopra, sono comunque fonte di responsabilità, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni, che si rivelano infondate, manifestamente opportunistiche e/o effettuate con dolo o colpa grave (cd "Segnalazioni in malafede").

Tutela del segnalato

Al segnalato è riconosciuta la tutela della riservatezza della propria identità, al fine di evitare conseguenze pregiudiziali, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il soggetto segnalato è inserito.

La segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato.

Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti a riguardo della segnalazione, si decida di procedere con l'attività istruttoria, il segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento e di poter esprimere le sue opinioni sulla veridicità reale o presunta dei fatti; può accedere a tali dati e richiederne la modifica o la cancellazione qualora risultino inesatti. Egli non può, in alcun caso, ottenere dalla Società la comunicazione dell'identità del whistleblower.

La tutela del segnalato si applica fatte salve le previsioni di legge che impongono l'obbligo di comunicare il nominativo del soggetto segnalato sospettato di essere responsabile della violazione (ad esempio richieste dell'Autorità giudiziaria).

I diritti delle persone coinvolte in un'allerta

Chiunque sia coinvolto in un'allerta viene informato ex art. 14 Reg UE 2016/679 (GDPR) dal referente etico della registrazione dei dati che lo riguardano e dei fatti che gli vengono contestati, eventualmente in seguito all'adozione di misure cautelari. A mente dell'articolo 14 Reg UE 2016/679 (GDPR), l'interessato dovrebbe essere informato del trattamento "entro un termine ragionevole dall'ottenimento dei dati personali, ma al più tardi entro un mese". Considerato però, che in alcuni casi informare la persona contro la quale è stata presentata una segnalazione in una fase precoce può pregiudicare il corretto svolgimento della procedura, tale informazione sarà opportunamente limitata e/o rinviata in conformità all'articolo 14, comma 5, b), GDPR che dispone un'eccezione all'obbligo di informazione nella misura in cui esso rischi di rendere impossibile o di pregiudicare gravemente il conseguimento delle finalità del trattamento.

Pubblicazione

La presente procedura è portata a conoscenza di tutto il personale mediante posta elettronica.

La presente comunicazione e il "modulo per la segnalazione di condotte illecite" (allegato a), nonché le informazioni rese ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 ad integrazione delle presenti istruzioni (allegato b) sono pubblicati nella rete Intranet e sul sito web della Società.

MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE

Al Referente etico di TELT SAS

Al Comitato etico di TELT SAS

In conformità alla Procedura Whistleblowing della Società La informiamo che le segnalazioni anonime saranno prese in considerazione solo se circostanziate e purché fatte responsabilmente e in buona fede.
La compilazione di questa parte della segnalazione NON è obbligatoria.

Inserire i dati di contatto:

SI **NO**

Dati del Soggetto segnalante	
(I dati inseriti saranno trattati tutelando la riservatezza dell'identità del segnalante per tutto il procedimento di competenza di TELT SAS)	
Nome	
Cognome	
Qual è il suo rapporto con la Società (Dipendente, Fornitore/Prestatario, Consulente, Collaboratore esterno, Altro)	
Struttura Organizzativa e Sede di lavoro attuale	
Telefono	
Email	
Altri recapiti	

Se la segnalazione è già stata effettuata ad altri soggetti (superiore gerarchico, datore di lavoro, ...) compilare la seguente tabella:

Soggetto	Data della segnalazione	Esito della segnalazione
	gg/mm/aaaa	
	gg/mm/aaaa	
	gg/mm/aaaa	
Se no, specificare i motivi per cui la segnalazione non è stata rivolta ad altri soggetti:		

Hai già effettuato la segnalazione attraverso un canale differente da questo?

SI NO

Se Sì quale?

Dati e informazioni della Segnalazione di Condotta Illecita

Che tipo di non conformità/ violazione vorrebbe segnalare	
In quale Struttura Organizzativa si è verificato il fatto	
Come è venuto a conoscenza dell'accaduto	
Quale è il suo livello di coinvolgimento nell'accaduto	
Data/Periodo in cui si è verificato il fatto	
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto	
Crede che il fatto o i suoi effetti siano terminati o continuano tuttora	
Soggetto che ha commesso il fatto: Nome, cognome, qualifica (possono essere inseriti più nomi)	
Eventuali altri soggetti coinvolti	
Eventuali imprese coinvolte	
Indicare chi ha tratto beneficio dal fatto	
Chi è stato danneggiato dal fatto	
A suo avviso possiamo contattare il soggetto che lei ritiene sia stato danneggiato dal fatto per chiedergli ulteriori informazioni	
Contatti del danneggiato	
Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto (Nome, cognome, qualifica, recapiti)	
Potrebbe stimare la dimensione economica dell'operazione connessa al fatto	
Ha già avuto modo di raccontare ad altri il fatto che ha segnalato	
Potrebbe fornire documenti a supporto della segnalazione	

Descrizione circostanziata del fatto

Allegare alla segnalazione (oltre al presente modulo) l'eventuale documentazione a corredo della denuncia.

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi.

Confermo di aver letto l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art.13 del Regolamento (UE) 2016/679 - GDPR.

(luogo) _____, (data) _____

Firma

INFORMATIVA RELATIVA ALLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING) ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) n. 2016/679

PERCHÉ QUESTE INFORMAZIONI

Ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 (di seguito "Regolamento"), questa informativa descrive le modalità e tutte le informazioni relative al trattamento dei dati personali dei soggetti interessati nella gestione del dispositivo per la segnalazione degli illeciti.

TITOLARE DEL TRATTAMENTO

Il Titolare del trattamento dei dati è Tunnel Euralpin Lyon Turin SAS (in seguito TELT SAS), con sede legale in 455 chemin de la Cassine - CS 20803 73008 CHAMBERY CEDEX e sede operativa e della Direzione Generale a Torino (Italia) Via Nizza 40, 10125 Torino - Tel. 011 5579221, e-mail segreteria@telt-sas.com, pec: telt-sas@pec.it.

CATEGORIA DI DATI PERSONALI

Ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali (di seguito anche "GDPR"), La informiamo che i dati personali trattati dalla nostra titolarità in base alla "Procedura Gestione delle segnalazioni (whistleblowing)" saranno, ove conferiti, i Suoi dati identificativi/anagrafici, indirizzo di posta elettronica/telefono strettamente necessari per verificare la fondatezza della Segnalazione e per consentirne la relativa gestione.

FINALITÀ DEL TRATTAMENTO

I Suoi dati personali saranno trattati per le finalità connesse alla gestione delle segnalazioni riguardanti presunte irregolarità o illeciti di cui si sia venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro in conformità alle previsioni contenute nella "Procedura Gestione delle segnalazioni (whistleblowing)".

BASE GIURIDICA DEL TRATTAMENTO

La base giuridica del trattamento dei Suoi dati personali conferiti in occasione di segnalazioni riguardanti presunte irregolarità o illeciti di cui si sia venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, in base alla "Procedura Gestione delle segnalazioni (whistleblowing)" è -per gli interessati residenti nel territorio italiano- il legittimo interesse del titolare ad acquisire informazioni rilevanti circa eventuali illeciti compiuti ed incidenti su diversi profili della Società (ex art. 6 lett. f) GDPR). Per gli interessati residenti nel territorio francese -l'adempimento di un obbligo legale al quale è soggetto il titolare del trattamento (ex art.6 lett. c) in relazione alle previsioni normative della Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 e del Décret n° 2017-564 du 19 avril 2017.

Con riferimento ai dati "particolari" di cui all'art. 9 del GDPR deve ritenersi che la base giuridica sia quella prevista dall'art. 9, par. 2 lett. f) ossia l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria fermo restando che, per alcuni aspetti legati al rapporto lavorativo, la base giuridica può essere rinvenuta nella lett. b) della medesima disposizione.

Il conferimento dei Suoi dati personali non ha natura obbligatoria, ma l'eventuale rifiuto potrebbe rendere impossibile o estremamente difficoltoso l'accertamento circa la fondatezza della Segnalazione effettuata, laddove quest'ultima non sia circostanziata, fondata su elementi precisi e concordanti, non abbia ad oggetto fatti riscontrabili e/o non contenga tutti gli elementi utili per effettuare il predetto accertamento.

COME TRATTIAMO E MANTENIAMO SICURI I SUOI DATI

Il trattamento dei Suoi Dati sarà improntato ai principi di correttezza, liceità e trasparenza e potrà essere effettuato anche attraverso modalità automatizzate atte a memorizzarli, gestirli e trasmetterli. Il trattamento avverrà mediante strumenti idonei e garantire la sicurezza e la riservatezza mediante l'utilizzo di procedure idonee ad evitare il rischio di perdita, accesso non autorizzato, uso illecito e diffusione.

AUTORIZZAZIONI AL TRATTAMENTO

I dati da Lei forniti sono oggetto di trattamento da parte degli "Incaricati al Trattamento dei dati personali" di TELT SAS nel rispetto delle modalità stabilite dal "Titolare del Trattamento" ed in ottemperanza alla normativa vigente [Regolamento (UE) n. 20016/679], con garanzia dei principi di liceità, correttezza e pertinenza.

Le autorizzazioni al trattamento sono monitorate dal "Responsabile della Protezione dei Dati" (RPD), altrimenti detto "Data Protection Officer" (DPO), raggiungibile al seguente indirizzo: Tunnel Euralpin Lyon Turin SAS - Responsabile della Protezione dei dati personali, Via Nizza 40, 10125 Torino, Tel. 011 5579221, int. 228 e-mail: dpo@telt-sas.com.

DESTINATARI/CATEGORIE DI DESTINATARI DEI DATI PERSONALI

Destinatario dei Suoi dati personali è il referente etico che, in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa in materia e dalla "Procedura Gestione delle segnalazioni (whistleblowing)" adottata dalla Società, è tenuto a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante.

Nella fase di accertamento della fondatezza della segnalazione, ove si renda necessario per lo svolgimento delle attività istruttorie in ragione delle caratteristiche delle indagini da svolgere, i Suoi dati personali potranno essere inoltrati al Comitato etico della Società. In una tale ipotesi, su chi sia stato coinvolto a supporto dal referente etico gravano i medesimi doveri di comportamento volti ad assicurare la riservatezza dell'identità del Segnalante.

I Suoi dati personali possono essere rivelati al responsabile della SO macro aziendale titolare dei procedimenti disciplinari e/o all'incolpato esclusivamente nei casi in cui:

- vi sia il Suo consenso espresso;
- ovvero la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata unicamente sulla Sua Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato.

Sussistendone gli estremi, i Suoi dati personali potranno essere comunicati altresì a soggetti terzi (ad es. Autorità giudiziarie, organi investigativi, ecc.).

In ogni caso, i Suoi dati personali non saranno oggetto di diffusione.

TRASFERIMENTO DEI DATI IN PAESI EXTRA-UE

Non è previsto alcun trasferimento dei dati personali raccolti in paesi Extra-Ue.

PERIODO DI CONSERVAZIONE DEI DATI RACCOLTI

I dati personali raccolti per le finalità sopra esposte saranno conservati presso la nostra titolarità per il tempo necessario all'accertamento della fondatezza della Segnalazione e, se del caso, all'adozione dei provvedimenti disciplinari conseguenti e/o all'esaurirsi di eventuali contenziosi avviati a seguito della Segnalazione.

Successivamente tali dati saranno distrutti (diritto all'oblio) o resi in forma anonima (pseudonimizzazione) se necessari per finalità statistiche o di storicizzazione.

DIRITTI DELL'INTERESSATO

In relazione al predetto trattamento, Lei, in qualità di Segnalante, ha il diritto di ottenere da TELT SAS, nei casi previsti, l'accesso ai propri dati personali e la rettifica o la cancellazione degli stessi o la limitazione del trattamento che li riguarda o di opporsi al trattamento (artt. 15 e ss. del Regolamento (UE) 2016/679). L'apposita istanza sull'esercizio dei suoi diritti, nei limiti della loro compatibilità con la normativa in materia di whistleblowing, è presentata al Responsabile della protezione dati o direttamente al Titolare inviando un'email all'indirizzo dpo@telt-sas.com o tramite posta all'indirizzo della sede legale dell'azienda.

TUNNEL EURALPIN LYON TURIN SAS



ALLEGATO 2

PATTO DI SOSTENIBILITÀ
E INTEGRITÀ DELLE AZIENDE
DELLA TORINO-LIONE



PATTO DI SOSTENIBILITÀ E INTEGRITÀ DELLE AZIENDE DELLA TORINO-LIONE

INTRODUZIONE

La Torino-Lione è un'opera unica, non solo per la sua complessità tecnologica ma anche e soprattutto per la portata economica, politica, simbolica. TELT, consapevole della rilevanza della sua missione, si è impegnata a sostenere i più elevati standard etici e professionali che corrispondono ai suoi valori fondamentali, al Sistema Qualità, al codice etico e ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite al quale aderisce dal 2015.

Le "aziende della Torino-Lione" costruiscono con questo Patto un'identità solida, improntata ai principi dello sviluppo sostenibile e condividono con TELT la consapevolezza dell'importante missione che gli è stata affidata. Il presente "Patto", integrato nel codice etico, racchiude infatti i principi pratici di questo impegno che risiede non solo nei termini contrattuali ma anzitutto nel proprio orgoglio di partecipare alla creazione di un circolo virtuoso, senza precedenti, da imitare e diffondere per altre opere e in altri contesti.

TELT ringrazia ogni anello della sua catena di fornitori per la collaborazione ed è disponibile a rispondere a tutte le domande in merito che preghiamo di trasmettere a info@telt-sas.com.

DA TELT ALLE AZIENDE DELLA TORINO-LIONE: UN'UNICA IDENTITÀ

L'adesione al Global Compact è una parte fondamentale del Sistema di Gestione Integrato di Qualità (per cui TELT è certificata per ISO 9001 Qualità, ISO 27001 Sicurezza delle informazioni, ISO 14001 Ambiente e ISO 45001 Sicurezza dei lavoratori) che a sua volta si riflette nelle politiche di TELT.

Il "Patto di sostenibilità delle aziende della Torino-Lione" nasce nell'ambito di questo sistema e nel contesto dei principali settori di intervento della sostenibilità in TELT: **Ambiente, Persone, Creazione di Valore, Anticorruzione e Integrità**. I valori fondamentali di TELT si riflettono a cascata su tutte le aziende che partecipano a quest'opera e ispirano processi, decisioni e buone pratiche. Ogni valore fondamentale è supportato da dichiarazioni su come agire e da comportamenti specifici che accomunano TELT e le aziende della Torino-Lione in un'unica corporate identity.

1 Ambiente

Proattività

Qualità, innovazione ed eco-sostenibilità

Consapevolezza nell'utilizzo delle Risorse

2 Persone

Diritti Universali sempre garantiti

Rispetto e valorizzazione delle Risorse Umane

Obiettivo Safety First

La privacy come diritto

3 Creazione di valore

Qualità e accuratezza delle relazioni con TELT

Rapporto con il Territorio

4 Anticorruzione e Integrità

Un percorso sempre inquadrato nella legge

Comportamento esemplare

Cultura dell'anticorruzione

Whistleblowing

TELT si riserva il diritto di aggiornare le presenti linee guida di volta in volta per riflettere al meglio i cambiamenti del contesto normativo o aziendale.

1 Ambiente

Le aziende della Torino-Lione sono consapevoli del loro effetto sull'ambiente e si impegnano a preservare le risorse naturali per le generazioni future. Si impegnano ad agire con maggiore attenzione per le specie viventi e, oltre a rispettare la politica ambientale di TELT, a mettere in campo tutti i possibili strumenti per essere conformi ai principi dell'Agenda 2030.

1.1 Proattività

Soprattutto in campo ambientale, la realizzazione di un'opera complessa come la Torino-Lione richiede ai suoi realizzatori un impegno che non può essere esaurito nella mera compliance.

Le aziende della Torino-Lione hanno infatti un atteggiamento proattivo per introdurre nella loro attività comportamenti che possono contribuire alla riduzione delle emissioni e del consumo di risorse naturali.

Attraverso questo patto si impegnano inoltre per:

- lo sviluppo e l'utilizzo di tecnologie e pratiche che possano ottimizzare i processi diminuendo il dispendio di energia e di risorse idriche
- l'attivazione, sia presso la propria azienda sia nella filiera dei subappaltatori, di tutte le possibili soluzioni per impiegare energie "pulite" e rinnovabili
- la partecipazione al processo di monitoraggio del Life Cycling Cost di TELT, fornendo dati di misurazione anche oltre le linee guida di legge del monitoraggio ambientale, secondo le indicazioni fornite dal responsabile del contratto.

TELT si impegna a sua volta a fornire alle aziende della Torino-Lione strumenti adeguati di informazione e sensibilizzazione dei propri dipendenti e delle aziende appaltatrici.

1.2 Qualità, innovazione ed eco-sostenibilità

Qualità, sicurezza dei lavori/prodotti/servizi e progettazione ecosostenibile: TELT ha concretizzato la ricerca dei più elevati standard di qualità e sicurezza attuando e mantenendo un Sistema di Gestione Integrato per la Qualità in base alla norma internazionale ISO 9001. Le aziende della Torino-Lione condividono e si allineano a questo approccio, accettandone principi e impegni, con l'obiettivo comune di massimizzare la qualità e garantire elevati livelli di innovazione. In questo senso la ricerca dello sviluppo tecnologico deve essere continua e avvenire in collaborazione con le comunità locali in cui si opera, esaltando il paradigma dell'open innovation che punta a creare network estesi di ricerca nello sforzo comune di fare sistema e generare valore positivo per tutto l'indotto coinvolto. L'ecosostenibilità è una scelta primaria nei principali processi delle aziende della Torino-Lione e TELT è a loro disposizione per individuare le aree di ottimizzazione e supportare le iniziative di miglioramento.

1.3 Utilizzo consapevole delle risorse

TELT considera fondamentale per la realizzazione dell'infrastruttura di cui è incaricata l'impegno per i Sustainable Development Goals delle Nazioni Unite per il 2030, in quanto driver principale dello sviluppo economico. Le aziende della Torino-Lione si impegnano a:

- gestire in modo sostenibile i loro residui idrici derivanti dalla lavorazione dei prodotti e dall'erogazione dei servizi
- investire, per quanto possibile, in fonti energetiche pulite, come quelle solari, eoliche o termiche, puntare sulle tecnologie che riducano il consumo di elettricità e i combustibili fossili, e realizzare progetti che contribuiscano a fornire l'energia alle comunità locali più svantaggiate
- promuovere i processi industriali che non impattino sull'ambiente, incorporando le piccole e medie imprese nella propria catena del valore
- favorire progressivamente l'impiego di materiali riciclabili e biodegradabili nei propri processi produttivi
- Utilizzare un parco mezzi/veicoli di cantiere a basso impatto ambientale, in linea con le più recenti normative in materia di emissioni inquinanti in caso di mezzi di lavoro a combustibile fossile
- ridurre la contaminazione di oceani e mari derivante dalle proprie attività
- ridurre l'impatto delle attività produttive sugli ecosistemi e gli habitat, rispettando la normativa ambientale dei paesi in cui operano e integrando la conservazione della diversità biologica nelle strategie di business

2 Persone

Le aziende della Torino-Lione scelgono i loro dipendenti su basi professionali e credono nel valore delle persone.

2.1 Diritti Universali sempre garantiti

Il promotore pubblico TELT opera in territori in cui la qualità della vita è molto elevata e le aziende contrattualizzate per i lavori non solo devono conoscere e applicare tutte le norme relative al rispetto dei lavoratori, al salario minimo e alle discriminazioni ma si devono fare anche portatori delle principali linee guida per il rispetto dei diritti universali dei lavoratori (come espressi nella Dichiarazione internazionale dei diritti umani e nella Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro).

- Solo i requisiti inerenti il lavoro dell'individuo devono guidare le assunzioni ed è sempre garantito il ri-spetto di differenze come razza, religione, età, genere, identità di genere o espressione, orientamento sessuale, nazionalità, origine sociale o etnica, stato civile, gravidanza, disabilità, stato di salute, affiliazione politica, o iscrizione al sindacato.
- Laddove lo Stato in cui l'azienda opera promuova le assunzioni di alcune categorie svantaggiate, le aziende della Torino-Lione aderiscono alle prescrizioni e favoriscono l'inserimento delle persone in azienda sorvegliando sul clima e sull'ambiente lavorativo.

2.2 Rispetto e valorizzazione delle Risorse Umane

La valorizzazione degli individui che lavorano alla Torino-Lione è fondamentale per la buona realizzazione dell'opera. Per questo TELT invita i suoi fornitori a:

- offrire ai propri dipendenti una formazione che migliori le loro competenze;
- studiare, ove possibile, una politica di welfare che aumenti il benessere del lavoratore e della sua famiglia, ad esempio tramite benefit come assicurazioni sanitarie, buoni pasto, politiche per il tempo libero ecc.;
- creare un ambiente di lavoro salubre, dove siano esclusi al di sopra di ogni cosa episodi negativi, che possano ledere la vita personale dei dipendenti (quali ad esempio forme di comportamento discriminatorio tra colleghi o, nei casi più gravi, il bullismo e la violenza sia fisica che mentale).

La libertà del personale di unirsi liberamente o astenersi dall'unirsi a organizzazioni di lavoratori a loro scelta e di partecipare alle contrattazioni collettive come permesso dalla legge rientra fra i diritti irrinunciabili che anche in questo caso le aziende della Torino-Lione devono osservare con scrupolo. TELT incoraggia infine caldamente tutti i fornitori a corrispondere al proprio personale uno stipendio adeguato che prenda in considerazione il costo effettivo della vita del Paese in cui operano.

2.3 Partecipare all'Obiettivo Safety first

TELT ritiene che il rispetto delle norme e delle linee guida legate alla sicurezza sia uno standard minimo irrinunciabile che tuttavia non è sufficiente per un'opera come la Torino-Lione. Affinché l'obiettivo "zero morti" e "zero incidenti" in cantiere (e negli altri luoghi di azione di TELT) sia effettivamente realizzabile, i fornitori sono chiamati a utilizzare tutti gli strumenti messi a loro disposizione da TELT per evitare incidenti anche di lieve entità in cantiere o nello svolgimento di un servizio, attuando una sistematica campagna informativa/formativa, verificando periodicamente il livello formativo su una platea di lavoratori "statisticamente" significativa e mettendo in atto procedure di controllo e sistemi di sicurezza all'avanguardia, nonché mediante periodiche prove di gestione emergenza in cantiere. Le aziende della Torino-Lione vigilano inoltre sul personale per evitare l'utilizzo di sostanze stupefacenti/farmacologiche a uso ricreativo e alcool sul cantiere con possibili conseguenze gravi sull'attenzione e quindi sulla sicurezza. Per questo motivo e in generale per un senso di responsabilità nei confronti dei loro dipendenti, le aziende della Torino-Lione promuovono una cultura contro l'abuso di queste sostanze anche al di fuori della vita lavorativa.

2.4 La privacy come diritto

Le aziende della Torino-Lione proteggono la privacy personale dei loro dipendenti anche oltre il rispetto delle leggi applicabili alla riservatezza dei dati. Allo stesso modo, mettono al sicuro i dati dell'opera, secondo le linee guida fornite dalla committenza, contro l'accesso e l'uso non autorizzato e non li riutilizzano senza previo consenso di TELT. Riconoscono che ogni uso, condivisione o conservazione dei dati personali deve essere supportato dal consenso o da un proposito aziendale legittimo convincente e conforme ai termini e condizioni accordati con TELT. Le aziende della Torino-Lione inoltre concordano sull'importanza di un utilizzo rispettoso e professionale dei social media da parte dei loro dipendenti e fanno il possibile per evitare la pubblicazione di contenuti che promuovano comportamenti non in linea con i valori espressi nel presente patto.

3 Creazione di Valore

Le aziende della Torino-Lione cercano continuamente di migliorare i propri prodotti e servizi e sono consapevoli del valore economico generato dalle loro spese. Le strategie di business devono essere per questo motivo orientate a uno sviluppo a lungo termine, attraverso l'investimento non solo sui beni ma anche sulle persone, sui sistemi informativi e sui processi interni.

3.1 Qualità e accuratezza delle relazioni con TELT

Dopo l'assegnazione di un contratto, le aziende della Torino-Lione entrano all'interno di un circuito improntato alla Qualità e alla Sostenibilità. Per questo, oltre a non utilizzare processi produttivi diversi da quelli individuati nel contratto sottoscritto da TELT, senza previa approvazione, si impegnano a mantenere sempre gli stessi standard qualitativi contenuti nell'offerta che ha portato all'attribuzione dell'appalto e a migliorarli, se possibile, attraverso un sistema di controllo dei processi. Come da contratto sottoscritto, la committenza potrà attivare audit legati alla compliance alle politiche del Sistema di Gestione Integrato di Qualità e alle norme per cui TELT ha una certificazione (per ISO 9001 Qualità, ISO 27001 Sicurezza delle informazioni, ISO 14001 Ambiente e ISO 45001 Sicurezza dei lavoratori); tuttavia le aziende della Torino-Lione sono disponibili anche a segnalare alla committenza eventuali criticità rispetto alla propria aderenza a queste linee guida anche prima dell'audit di TELT, dimostrando in questo modo proattività e coinvolgimento nella missione di TELT.

3.2 Rapporto col territorio

Le aziende della Torino-Lione sono coscienti che i cantieri e i servizi del tunnel di base della Torino-Lione possono essere un motore positivo per l'economia delle Nazioni e in particolare delle regioni in cui l'opera si insedia. Per questo motivo, come TELT, collaborano con il dispositivo della Démarche Grand Chantier in Francia e del Patto per il Territorio in Italia anche oltre le prescrizioni già contenute nel contratto, in particolare per l'ospitalità delle maestranze, il reclutamento della forza lavoro (anche appartenente a classi sociali definite "svantaggiate"), le possibili collaborazioni con la filiera di piccole aziende del territorio e gli artigiani. Allo stesso modo, e affinché le aziende della Torino-Lione possano agire in un circolo davvero virtuoso, rispettano l'importanza della qualità della vita dei cittadini dei territori coinvolti dall'opera e rispondono in maniera proattiva alla promozione di questo valore da parte di tutte le entità coinvolte (comuni, regioni e la stessa TELT).

4 Anticorruzione e Legalità

Le aziende della Torino-Lione si impegnano massimamente per il Principio X delle Nazioni Unite. Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.

4.1 Un percorso sempre inquadrato nella legge

L'attenzione al rispetto della legge è sempre altissima e rappresenta un framework che TELT ritiene essenziale: le aziende della Torino-Lione non solo conoscono e rispettano le leggi sulla concorrenza, in qualsiasi luogo svolgano attività d'impresa, ma le promuovono anche in tutta la filiera dei loro fornitori. Al centro di questa duplice attività di rispetto e monitoraggio, vi è anche il flusso di denaro che oltre a essere sempre tracciato da TELT deve essere controllato anche da tutte le aziende che lavorano all'opera, a qualunque titolo. Le aziende della Torino-Lione sono compatte nel lottare affinché l'opera sia realizzata senza mafie, senza criminalità e senza violenza di ogni forma e grado.

4.2 Comportamento esemplare

Le aziende della Torino-Lione rappresentano un esempio da imitare anche sui temi dell'anticorruzione e dell'etica. Dal più piccolo dettaglio, come il rispetto ossequioso dell'articolo 2.2.1. del Codice Etico di TELT a cui si rimanda anche in questa sede, alle politiche, pratiche e informazioni diffuse in azienda, le aziende della Torino-Lione sono sempre al di sopra di qualunque sospetto e forniscono a dipendenti e fornitori tutti i possibili strumenti per costruire società trasparenti e sempre ineccepibili sul piano etico.

4.3 Whistleblowing

La protezione del "Lanciatore di Allerta" o, come definito dagli anglosassoni "Whistleblower" è fondamentale per le aziende della Torino-Lione non solo per il rispetto delle norme ma anche perché si sentono investite del potere di illuminare le attività lavorative legate all'opera e ancora di più ritengono di dover esercitare il diritto-dovere di "riflettere luce" attraverso il dispositivo del Whistleblowing. Ai sensi della Loi n°2016-1691 del 9 dicembre 2016 detta Loi Sapin II che si applica a TELT in quanto ente di diritto francese e presa visione dell'art. 54-bis, del d.lgs 165/2001 italiano, TELT ha un dispositivo di allerta per comportamenti che possano rimandare a tentativi di corruzione o ad altri illeciti. In coerenza con questa linea applicata dalla committenza, le aziende della Torino-Lione incoraggiano quindi una cultura della trasparenza all'interno della loro organizzazione e della catena di subappalto e sono tenuti a riferire le sospette violazioni di queste norme da parte di eventuali subappaltatori. La segnalazione può essere fatta in forma anonima al Referente Etico Aziendale secondo le modalità specificate nella procedura allegata al Codice Etico. TELT tutela i fornitori e i loro dipendenti da qualunque forma di ritorsione per la segnalazione e garantisce massima riservatezza.

UN PATTO CONCRETO: IL DIALOGO DIRETTO CON TELT

Le aziende della Torino-Lione partecipano attivamente al percorso attivato da questo patto e dialogano con TELT per trovare gli strumenti adeguati di realizzazione. TELT potrebbe anche verificare la conformità del fornitore alle linee guida espresse nel patto. Tali verifiche vengono eseguite su richiesta della Persona Responsabile del Contratto e nel caso dei lavori previo consenso del Responsabile Cantiere Operativo. I controlli possono essere condotti durante i normali orari di lavoro, annualmente, e TELT fornirà un preavviso scritto delle proprie intenzioni sull'attuazione di tale verifica entro i 15 giorni precedenti. TELT effettuerà i controlli in modo che avvengano senza interruzione delle attività. Gli impiegati TELT responsabili degli audit sottoporranno ai fornitori gli accordi di riservatezza appropriati prima della verifica. Ai fini di questo controllo, il fornitore fornirà agli auditors di TELT l'adeguato accesso alle informazioni rilevanti sulle politiche e sulle procedure. TELT avviserà il proprio fornitore qualora si individuasse un qualsiasi elemento di dubbio dopo la verifica e le parti possono accordarsi per un incontro di discussione su tali dubbi.

Documenti allegati

- Politiche del Sistema di Gestione integrato di Qualità di TELT
http://bit.ly/TELT_ISO14001
- Dichiarazione universale dei diritti umani:
<http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html>
Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali del lavoro: **<http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>**

TELT | Tunnel Euralpin Lyon Turin

FRANCE

Bâtiment LINKLAB
455 chemin de la Cassine - BP20803
73008 Chambéry Cedex

ITALIA

Via Nizza 40,
10125 Torino

info@telt-sas.com - www.telt.eu





www.telt.eu



[in](#)

