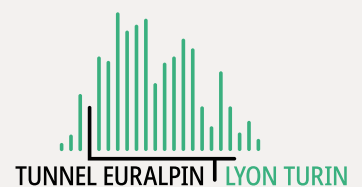


Codice Etico

Approvato dal Consiglio di amministrazione
in data 10 dicembre 2025



Indice

1. Oggetto, sfera di applicazione e valore giuridico	1
1.1. Oggetto	1
1.2. Sfera di applicazione	1
1.3. Valore giuridico contrattuale per i Dipendenti	1
1.4. Valore giuridico per gli Organi Statutari	2
1.5. Valore giuridico per i terzi	2
2. Principi etici	2
2.1. La dignità e il rispetto delle persone	3
2.2. La probità e l'onestà	3
2.3. L'imparzialità	4
2.4. Il rispetto dell'ambiente	5
2.5. La sicurezza sul lavoro e la salute	6
3. Regole di condotta	6
3.1. Regole generali	6
3.2. L'obbligo di riservatezza e di discrezione	7
3.3. Rapporti con i Dipendenti	8
3.4. Rapporti con le amministrazioni pubbliche europee, nazionali e locali	8
3.5. Rapporti con i media	8
3.6. Utilizzo dei social network	8
3.7. Rapporti con gli enti privati	9
3.8. Rapporti con gli organi esterni di sorveglianza e di controllo	9
3.9. Regole specifiche per l'aggiudicazione e l'esecuzione dei contratti	9
4. Dispositivi di controllo ed applicazione	10
4.1. Il sistema di controllo di TELT	10
4.2. Il referente etico	11
4.3. Il Comitato etico	11
4.4. Il dispositivo di whistleblowing	12
4.5. Pubblicazione del Codice etico	12
Allegato 1. Procedura per la gestione delle segnalazioni	13
Allegato 1A. Modulo per la segnalazione di condotte illecite	23
Allegato 1B. Informativa relativa alla gestione delle segnalazioni	26
Allegato 2. Patto di sostenibilità e integrità delle aziende della Torino-Lione	31

1. Oggetto, sfera di applicazione e valore giuridico

1.1. Oggetto

L'etica di TELT ("TELT" o la "Società") si fonda sui principi fondamentali della dignità, dell'onestà e dell'imparzialità quali riconosciuti nella Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, 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 2015.¹ Il presente Codice etico (il "Codice") 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 dei suoi destinatari.

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, 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.

Il Codice non è in alcun caso esaustivo e può essere completato da allegati o guide (quale il Codice Anticorruzione) relativi ad aspetti più specifici.

Parallelamente all'adozione del Codice, TELT garantisce l'attuazione di un processo di formazione destinato all'insieme dei dipendenti, al fine di assicurare la diffusione, la comprensione e il rispetto dei principi etici enunciati nel presente Codice.

1.2. Sfera di applicazione

Il Codice etico si applica:

- a tutti i dipendenti di TELT, compresi i distaccati, indipendentemente dalla natura del contratto e dalla loro presenza o assenza per ferie o malattia (i "Dipendenti");
- ai collaboratori temporanei (ad es. stagisti) (i "Collaboratori");
- ai membri degli organi statutari (Consiglio di amministrazione, Commissione dei contratti e Servizio Permanente di Controllo, insieme gli "Organi Statutari");
- ai terzi in relazione con TELT.

1.3. Valore giuridico contrattuale per i Dipendenti

Ciascun Dipendente 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 violazione di tali regole da parte di un Dipendente costituirebbe una colpa e, come tale, potrebbe essere oggetto di

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".

sanzioni ed azioni disciplinari e legali appropriate, ai sensi del diritto applicabile al Dipendente interessato.

In particolare, tali sanzioni potrebbero, nel rispetto del diritto applicabile, assumere la forma di un licenziamento per colpa grave e, se del caso, di azioni destinate alla richiesta di risarcimento danni.

1.4. Valore giuridico per gli Organi Statutari

I membri degli Organi Statutari devono conoscere e rispettare le disposizioni del Codice etico. Essi integrano nei propri rispettivi regolamenti i principi generali di etica contenuti nel Codice stesso.

1.5. Valore giuridico per i terzi

Il Codice etico è portato alla conoscenza dei terzi che intrattengono rapporti, in particolare contrattuali, con TELT, affinché osservino le disposizioni del Codice stesso. Ciò vale anche per i loro eventuali fornitori.

In caso di violazione delle regole del Codice etico, potranno essere applicate delle sanzioni, inclusa la rescissione del contratto, o il versamento del risarcimento dei danni nei casi in cui TELT dovesse aver subito un pregiudizio.

TELT informa i candidati all'affidamento di contratti di questo obbligo di ottemperanza al Codice etico attraverso un'apposita menzione inserita nel bando di gara o nel fascicolo di consultazione delle imprese.

2. Principi etici

TELT fonda la sua etica sui principi di dignità e rispetto 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 e a fare rispettare dai propri Dipendenti e dai terzi che intrattengono 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 e il rispetto delle persone

Il principio etico di dignità delle persone è sancito dai principi n°1 e n°2 del Global Compact delle Nazioni Unite.

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.

TELT promuove una cultura inclusiva ed egualitaria, e garantisce la protezione di ciascuno contro ogni forma di discriminazione basata sull'età, il genere o l'identità di genere, l'orientamento sessuale, le convinzioni religiose e politiche, l'origine etnica, la nazionalità, l'handicap, e qualsiasi altra caratteristica tutelata dalla legge.

Ognuno si impegna, all'interno di TELT, ad impedire e prevenire qualsiasi atto di molestia, sotto qualsiasi forma, e qualunque condotta che abbia per effetto di ledere la dignità di una persona, alterare la sua salute fisica o mentale, degradare le sue condizioni di lavoro o compromettere il suo avvenire professionale.

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 a porre la massima attenzione alla lotta alla corruzione e all'imparzialità nell'esercizio della sua missione. Un Codice anticorruzione coesiste con il presente Codice etico, al fine di formalizzare l'impegno della Società per una tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di corruzione, indipendentemente dalla componente della sua attività.

I Dipendenti e i membri degli Organi Statutari 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 regali, vantaggi e inviti cosiddetti "d'uso" sono eccezionalmente autorizzati, esclusivamente se sono di modico valore, ed effettuati occasionalmente nell'ambito delle relazioni di cortesia e delle consuetudini internazionali. Inoltre, devono rispettare le seguenti condizioni:

- sono autorizzati dalla legislazione applicabile;
- non sono sollecitati dal beneficiario;
- sono realizzati nel rispetto del contesto (esempio: al di fuori di una procedura di aggiudicazione se è coinvolto un fornitore o un prestatore di servizi);
- non suscitano un sentimento di disagio qualora fossero rivelati pubblicamente;
- sono effettuati in un ambito strettamente professionale (la loro ricezione presso il domicilio è vietata);
- non sono oggetto di alcuna controprestazione diretta o indiretta, di natura finanziaria o non finanziaria, a favore del donatario
- non sono in contanti o equivalente (carte regalo);
- qualora la sua natura lo permetta, un regalo ricevuto deve essere condiviso all'interno della Società;

Si intendono di "modico valore" i regali o altri vantaggi di valore non superiore ad € 100 su base annuale da parte di una stessa persona fisica o giuridica, anche cumulativamente.

I regali, vantaggi o inviti sono dichiarati al superiore gerarchico e al Referente etico.

Nei casi di dubbia interpretazione in merito all'autorizzazione di ricevere un regalo o un vantaggio il referente etico dovrà essere consultato preventivamente (cfr 4.2).

I terzi, in particolare i fornitori e i prestatori di servizi TELT, si impegnano a rispettare la politica di TELT in materia di prevenzione della corruzione, secondo quanto previsto nel Codice anticorruzione adottato all'interno di TELT. Si impegnano in particolare a non proporre o offrire ai Dipendenti, Collaboratori di TELT e membri degli Organi Statutari regali o vantaggi all'infuori delle circostanze sopraindicate.

2.2.2. Rispetto della verità e prevenzione dei falsi

I Dipendenti e i membri degli Organi Statutari si astengono da qualsiasi alterazione della verità, sotto qualsiasi forma. Più in generale, è vietato apportare menzioni errate (per esempio: antidatare) sui documenti quali contratti, fatture, buoni d'ordine, ecc.

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

Ai Dipendenti e ai membri degli Organi Statutari 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 personali o 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 extracontabile - 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 dalle persone destinatarie del presente Codice 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 d'imparzialità di tutte le procedure di aggiudicazione degli appalti pubblici al fine di garantire la libertà di accesso e la 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, le persone destinatarie del presente Codice sono tenute a prevenire, o a far cessare immediatamente, non appena ne siano venute 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 e l'interesse privato delle persone interessate, qualora tale situazione sia di natura tale da influenzare o da avere l'apparenza di influenzare l'esercizio indipendente, imparziale e oggettivo delle loro funzioni.

L'interesse privato è, in particolare, caratterizzato, ai sensi del paragrafo precedente, dall'esistenza di nessi di parentela, di amicizia o affettivi, di un interesse morale, economico, finanziario, politico, associativo 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:

- sottoscrizione di un interesse economico e finanziario di un membro del personale di TELT, o di persone in nesso di parentela o affettivo con esso, in attività di fornitori, clienti o concorrenti di TELT;
- utilizzo della propria posizione nel Società o delle informazioni acquisite nel proprio lavoro che creino un conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi aziendali;
- svolgimento di attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso clienti, fornitori, concorrenti.

Nessuna delle persone destinatarie del Codice 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:

- avvisare immediatamente il referente etico (cfr. 4.2.1);
- nel caso in cui occupi una posizione gerarchica, rivolgersi immediatamente al proprio superiore gerarchico. Quest'ultimo valuta le misure da adottare per risolvere la situazione di conflitto di interessi (reale o potenziale). Se necessario, il referente etico, o il Comitato etico, potranno essere consultati per un parere o un consiglio.

- nel caso in cui abbia ricevuto una delega di firma, astenersi dall'usarla;
- 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;
- nel caso in cui appartenga ad un organo collegiale, astenersi dal parteciparvi e dal deliberare.

Ogni discostamento grave da questi principi è suscettibile di dare luogo a sanzioni disciplinari e/o legali da parte della Società.

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 promuovere presso i 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 riserva il diritto di 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 compiere ogni sforzo per:

- 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 a rispettare e far rispettare scrupolosamente le normative vigenti e ad attuare un continuo miglioramento della sicurezza e della salute dei suoi Dipendenti e Collaboratori mediante specifiche procedure e controlli sulla loro implementazione. In applicazione dell'articolo 1.5. del presente Codice, TELT attira l'attenzione dei

terzi, delle imprese e dei consulenti cui fa ricorso su questo punto.

La tutela della salute dei Dipendenti 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 per sé e i propri fornitori.

Ciascun Dipendente, 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.

TELT si impegna inoltre a seguire una politica di divieto di alcol, di sostanze stupefacenti e di tutte le sostanze analoghe in tutti i suoi siti, e promuove la protezione delle persone presso i suoi fornitori.

3. Regole di condotta

In ogni circostanza, i Dipendenti e i Collaboratori 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 Dipendenti e i Collaboratori 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 dei loro obblighi contrattuali.

Spetta in primo luogo 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 Dipendenti ed i Collaboratori verso il rispetto quotidiano dei relativi principi e delle relative regole;
- fare in modo che i Dipendenti ed i Collaboratori 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 o il referente etico di violazioni o tentativi di violazione delle norme giuridiche, procedurali ed etiche da parte dei Dipendenti, Collaboratori o terzi;
- incoraggiare e/o applicare misure correttive qualora la situazione lo richieda;
- impedire ogni misura di ritorsione verso qualsiasi Dipendente o Collaboratore che procedesse a segnalare, senza intenzioni diffamatorie, dei comportamenti o atti illegali e/o non etici.

A tal proposito, in conformità con le disposizioni normative vigenti, ed in particolare quelle relative alla protezione dei *whistleblowers*, viene implementato un dispositivo di segnalazione professionale (cfr. Allegato 1) al fine di permettere a ciascun soggetto interessato di segnalare, in buona fede e con la massima riservatezza, qualsiasi violazione dei principi dettati dal presente Codice o degli obblighi legali e regolamenti applicabili.

3.2. L'obbligo di riservatezza e di discrezione

3.2.1. Principi

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 le persone destinatarie del Codice, prodotte ed ottenute nell'ambito dei rapporti d'affari, ad evitarne qualsiasi utilizzo improprio e a garantire il rispetto della vita privata degli interessati.

Reciprocamente, e salvo diverso accordo esplicito della Società, ognuno dei soggetti destinatari del Codice 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 destinatari del Codice divulgare o portare informazioni, documenti o dati di carattere riservato, siano essi digitali o fisici, 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.

3.2.2. Utilizzo dell'Intelligenza Artificiale

TELT tiene in considerazione il crescente utilizzo dell'Intelligenza Artificiale (IA) e riconosce la necessità di inquadrare l'impiego di questa tecnologia al fine di garantire un utilizzo responsabile, trasparente e rispettoso dei diritti umani, ai sensi del Regolamento europeo 2024/1689 ("AI Act"). Il presente Codice stabilisce dei principi chiave, che costituiscono un quadro di riferimento destinato ad orientare l'utilizzo dei sistemi di Intelligenza Artificiale nel rispetto dei principi etici adottati all'interno della Società, in conformità con la normativa vigente e le prassi ad oggi individuate:

- garanzia della trasparenza e della tracciabilità del ricorso ai sistemi di IA;
- identificazione e riduzione dei pregiudizi algoritmici, al fine di garantire l'equità e la prevenzione delle discriminazioni e delle ingiustizie legate all'utilizzo dell'IA;
- rispetto delle normative sulla protezione dei dati e della vita privata;
- implementazione di una politica di informazione e sensibilizzazione relativa all'interazione degli utenti con i sistemi di IA;
- rafforzamento della sicurezza, con lo scopo di garantire l'affidabilità delle informazioni e prevenire l'uso abusivo dei sistemi di IA;

- aggiornamento delle politiche interne in linea con le evoluzioni tecnologiche, nel rispetto dell'ambiente e delle politiche sociali.

Qualsiasi azione legata ai sistemi di Intelligenza Artificiale all'interno dell'azienda deve peraltro essere sottoposta ad una valutazione preliminare dei rischi, al fine di garantirne la conformità giuridica e rafforzare la sicurezza dei dati di TELT e dei suoi utenti.

L'impiego dell'Intelligenza Artificiale all'interno di TELT non deve in alcun caso compromettere la riservatezza, l'integrità o la sicurezza delle informazioni della Società.

3.3. Rapporti con i Dipendenti

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. I Dipendenti sono assunti con regolare contratto di lavoro e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

TELT si impegna inoltre a tutelare l'integrità morale dei Dipendenti, evitando indebiti disagi. Per questo motivo, la Società si adopera per prevenire e contrastare qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio nei confronti dei suoi Dipendenti e Collaboratori.

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

Nei rapporti con le suddette amministrazioni pubbliche, i destinatari del Codice 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 da parte di chiunque.

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 ai Dipendenti e ai Collaboratori 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 e, in tal modo, apportare chiarezza al dibattito pubblico.

3.6. Utilizzo dei social network

L'immagine e la reputazione di TELT costituiscono un capitale immateriale essenziale. Qualsiasi manifestazione pubblica che riguarda la Società e le sue attività deve essere oggetto di particolare vigilanza.

A tal proposito, qualsiasi comunicazione esterna, in particolare attraverso i social network, è strettamente regolamentata.

Soltanto gli account ufficiali gestiti dai servizi della Società incaricati della comunicazione sono abilitati a condividere contenuti suscettibili di coinvolgere l'immagine e gli interessi di TELT. L'utilizzo dei social network, a fini personali o professionali, deve effettuarsi nel rispetto degli obblighi di discrezione, lealtà e riservatezza, in conformità con i principi enunciati nel Codice, e non deve in nessun caso nuocere all'immagine o agli interessi di TELT.

Qualsiasi violazione di questi principi è suscettibile di dare luogo ad azioni disciplinari e legali,

conformemente al Regolamento interno e alla normativa applicabile.

3.7. Rapporti con gli enti privati

TELT rispetta gli impegni dei propri Dipendenti, Collaboratori e membri degli Organi Statutari che partecipano alla vita pubblica in qualità di cittadini. Tuttavia, la Società intende conservare un atteggiamento di neutralità politica e associativa.

I Dipendenti, Collaboratori e membri degli Organi Statutari di TELT devono, dunque:

- Esercitare la propria libertà di opinione e di attività politica/associativa all'infuori del proprio contratto di lavoro, convenzione di stage o mandato, 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 sono esclusivamente intrattenuti dalle persone preposte 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, i Dipendenti, i Collaboratori e i membri degli Organi Statutari 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.

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

I Dipendenti, Collaboratori e membri degli Organi Statutari 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.

3.9. 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 gli obblighi e le procedure applicabili in virtù delle direttive comunitarie, del diritto nazionale e dei regolamenti propri a TELT.

3.9.1. Divieto di favoritismo

In applicazione delle regole di aggiudicazione dei contratti, il cui rispetto deve essere assoluto, i Dipendenti e i Collaboratori e membri degli Organi Statutari si astengono in particolare 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 lo scopo di sottrarsi alle regole di aggiudicazione dell'appalto 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.

I Dipendenti, Collaboratori e membri degli Organi Statutari coinvolti a qualsiasi titolo nelle procedure di aggiudicazione dei contratti devono procedere con diligenza, imparzialità e oggettività, senza cercare di avvantaggiare o svantaggiare un candidato.

3.9.2. Lotta contro i patti occulti

Nell'ambito delle mansioni che competono loro, i Dipendenti, Collaboratori e membri degli Organi Statutari e, 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 (cfr. 4.2), 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.

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. Dispositivi di controllo ed applicazione

4.1. Il sistema 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 di controllo a tre livelli (3LoD) in grado di assicurare una adeguata gestione e controllo dei rischi collegati ai processi/attività necessari per l'espletamento della sua missione.

Infine, TELT sviluppa in parallelo 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.

Tutti i Dipendenti, nell'ambito delle proprie mansioni, a partire dai Manager e dai Responsabili dei processi/attività (Process owner), sono sia parte, sia responsabili della definizione e del buon funzionamento del sistema di controllo interno implementato dall'organizzazione.

4.2. Il referente etico

Il Direttore degli Affari Statutari e dell'Audit interno è l'interlocutore della Società in materia di etica, anticorruzione e trasparenza. La sua nomina è approvata dal Comitato etico e portata a conoscenza di tutta la Società e degli Organi Statutari.

Egli dispone delle competenze e dell'indipendenza necessarie per contribuire all'attuazione e al rispetto delle disposizioni del Codice etico e del Codice Anticorruzione, assistere il Comitato etico nell'esercizio della sua missione, raccogliere qualsiasi richiesta o informazione proveniente dal personale e apportare qualsiasi contributo, nonché effettuare ogni segnalazione utile nel campo dell'etica, dell'anticorruzione e della trasparenza alla Direzione Generale.

Chiunque sia informato di manovre illegali o di violazioni delle regole del Codice etico è tenuto ad informarne il referente etico o richiederne l'intervento quanto prima e secondo le modalità previste nel Codice. Indipendentemente dalle modalità di segnalazione, la riservatezza in merito all'identità del dichiarante è garantita, senza pregiudizio degli obblighi legali.

Si specifica che il Referente Etico di TELT deve essere contattato nel caso in cui un Dipendente, un Collaboratore o membri degli Organi Statutari sia coinvolto in una situazione di rischio, in quanto potenzialmente o effettivamente autore o vittima del fatto illecito che deve essere: 1) rilevante ai fini del presente Codice e 2) commesso all'interno del contesto TELT.

Il Referente Etico di TELT può essere, altresì, contattato da un terzo che intrattiene rapporti contrattuali con TELT, nel caso in cui venisse a conoscenza di un fatto illecito rilevante ai fini del presente Codice, commesso all'interno del contesto TELT.

4.3. Il Comitato etico

La composizione del Comitato etico è definita con delibera del Consiglio di amministrazione. Indipendenti nell'esercizio delle loro missioni, i membri del Comitato etico non possono ricevere istruzioni né da parte della Direzione generale, né da parte della Presidenza.

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;
- assicurarsi che le persone che segnalano dei comportamenti scorretti siano tutelate 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 delle Società, consultare i revisori dei conti ed ogni terzo, sollecitare il Comitato di Audit, 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 dispositivo di whistleblowing

Un dispositivo di whistleblowing all'interno di TELT è messo a disposizione delle persone destinatarie del Codice al fine di segnalare, senza alcuna controprestazione finanziaria diretta ed in buona fede, i fatti che entrino nel campo applicativo del presente codice.

L'anonimato delle persone che ricorrono a tale dispositivo è garantito, senza pregiudizio degli obblighi legali.

L'impiego del dispositivo di whistleblowing negli Allegati 1 e 1A, deve essere avviato nel rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili.

TELT si impegna affinché nessuna delle persone destinatarie del Codice subisca atti discriminatori e/o rappresaglie sotto qualsiasi forma a seguito dell'esercizio del diritto di allerta. L'impiego conforme di tale dispositivo, in buona fede, anche nel caso in cui i fatti adottati si rilevino inesatti o non diano alcun esito, non esporrà l'autore ad alcuna sanzione; al contrario, l'impiego improprio del medesimo dispositivo espone l'autore a delle sanzioni anche disciplinari, od anche ad azioni legali.

4.5. Pubblicazione del Codice etico

Il Codice etico è portato a conoscenza del pubblico attraverso la pubblicazione sul sito internet di TELT e figura in particolare tra i documenti consegnati a ciascun componente del personale, ai membri degli organi societari e ai fornitori di TELT.

Allegato 1

Procedura per la gestione delle segnalazioni

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, l’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.

La presente procedura di segnalazione si iscrive nel quadro dell’iniziativa etica della Società. Essa offre un ulteriore mezzo di espressione ai collaboratori e altri stakeholders di TELT, cosicché ciascuno di essere possa essere un attore dell’etica e della prevenzione dei rischi ad essa legati. Essa garantisce un trattamento imparziale e diligente delle segnalazioni.

Il ricorso alla stessa è facoltativo. Nessuna sanzione potrà essere applicata nei confronti di un soggetto con la motivazione che non abbia fatto uso della Procedura di segnalazione.

In caso di dubbio, incertezza o preoccupazione in merito ad una situazione, o una problematica che riguardi l’applicazione della legge o delle norme etiche di TELT, i collaboratori possono rivolgersi:

- Al referente etico e al Comitato etico, secondo le modalità prevista dalla presente Procedura;
- Ma anche al proprio superiore gerarchico diretto o indiretto, alla Direzione Giuridica o alla Direzione delle Risorse umane.

Fonti normative in materia di 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, così come modificata dalle disposizioni della loi n°2022-401 du 21 mars 2022, che mira a migliorare la protezione degli autori di segnalazioni ;
 - Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d’alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d’alerte ;
- 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 Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 sulla protezione delle persone che segnalano delle violazioni al Diritto dell’Unione, adottata il 23 ottobre 2019, ed entrata in vigore il 16 dicembre 2019.

Destinatari della procedura

Solo le persone fisiche possono effettuare una segnalazione. I “Destinatari” della presente procedura di segnalazione sono:

- a.** Tutti i membri del personale della Società (inclusi gli ex membri e i candidati¹);
- b.** I membri degli organi di amministrazione e controllo della Società;
- c.** Tutti i collaboratori esterni o temporanei (personale interinale, stagisti, “alternants”, etc.);

- d.** Le controparti della Società (i partner, i fornitori e i prestatori, i consulenti, clienti, etc.) e i loro subappaltatori nonché i membri del loro personale, dei loro organi di amministrazione, di direzione o sorveglianza.

I destinatari, a conoscenza di fatti 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.

¹ Allorché le informazioni segnalate siano state ottenute nell’ambito di tale relazione o candidatura.

La segnalazione/whistleblowing

Per “whistleblowing” si intende qualsiasi segnalazione, presentata a tutela dell’integrità della Società, di reati, condotte illecite o di violazioni o tentativi di violazione del Codice Etico, delle procedure interne adottate dalla Società o della disciplina esterna comunque applicabile alla stessa, della legge o di un regolamento; o una minaccia o pregiudizio per l’interesse generale, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni professionali possono in particolare riguardare la violazione di leggi anticorruzione; del diritto della concorrenza; del diritto bancario; del diritto del mercato azionario; del diritto fiscale. Esse possono riguarda fatti suscettibili di costituire una fattispecie di frode interne o esterna; un rischio per la sicurezza; una frode aziendale o appropriazione indebita; insider trading o conflitto di interessi. I fatti suscettibili di costituire una fattispecie di mobbing o molestia sessuale possono inoltre essere oggetto di una segnalazione da parte della persona che ritiene di trovarsi in tale situazione.

Le segnalazioni hanno inoltre l’obiettivo di proteggere l’integrità della Società, e possono dunque riguardare anche violazioni del Codice etico, del Codice anticorruzione o delle procedure interne adottate dalla Società.

Sono esclusi dall’ambito della segnalazione professionale i fatti, le informazioni, i documenti legati al segreto di difesa nazionale, al segreto medico, al segreto delle delibere giudiziarie, delle inchieste o istruttorie giudiziarie o al segreto professionale degli avvocati. Tali elementi non possono dunque fare l’oggetto di una segnalazione.

Se la segnalazione riguarda informazioni che non sono state ottenute nell’ambito di un’attività professionale per la Società, il segnalante deve esserne venuto personalmente a conoscenza nell’esercizio delle sue funzioni. Sono dunque escluse le dicerie, le speculazioni e le deduzioni.

Ammissibilità e contenuto delle segnalazioni

- Le segnalazioni devono essere effettuate da un segnalante, ossia da una persona fisica che proceda ad una segnalazione o divulgazione in buona fede e in assenza di compenso finanziario. La segnalazione 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 l’autore dei fatti segnalati;
- È inoltre consigliato di allegare alla segnalazione dei documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l’indicazione di persone che possano contribuire a circostanziare il più possibile quanto segnalato;
- Le segnalazioni devono essere fatte con spirito di responsabilità, senza malizia o intenzione di

- nuocere; senza aspettarsi un compenso personale o professionale né un'indennità; avendo carattere di interesse per il bene comune, rientrare nelle tipologie di non conformità per cui il sistema è stato implementato;
- Le segnalazioni fondate su meri sospetti, deduzioni o voci o contenenti informazioni che il segnalante sa essere false non sono ammissibili;

- 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 che permettano di verificare l'esistenza di 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 (la "**Piattaforma**") accessibile al seguente link: <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 della segnalazione 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 etico o contattandolo telefonicamente (+33614373873). In tal caso, il referente etico redigerà, con il consenso del segnalante, un verbale preciso che l'autore

della segnalazione potrà verificare, rettificare e approvare apponendovi la propria firma.

Al fine di garantire la riservatezza e la sicurezza della segnalazione, **si raccomanda di utilizzare di preferenza la Piattaforma di segnalazione dedicata.**

Per permettere un trattamento diligente ed efficace della segnalazione da parte del referente etico, gli autori della segnalazione sono invitati a fornire una descrizione il più dettagliata e obiettiva possibile dei fatti, eventualmente accompagnata da documenti giustificativi, sotto qualsiasi forma o su qualunque supporto, che possano corroborare la segnalazione, qualora ne dispongano. Se del caso, tali documenti possono essere menzionati nella segnalazione ed in seguito forniti al destinatario della segnalazione a breve termine.

Il referente etico è incaricato del raccoglimento e del trattamento delle segnalazioni. Egli riceve le segnalazioni effettuate sulla Piattaforma. Chiunque altro riceva una segnalazione è invitato a trasmetterla al referente etico.

Per la gestione della segnalazione, è preferibile che l'autore della stessa si manifesti, tenendo presente che gli elementi e i dati che possano identificare il whistleblower possono essere divulgati unicamente previo consenso dello stesso, salvo qualora la richiesta di divulgazione emani dall'autorità giudiziaria.

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 l'autore della segnalazione debba fornire per procedere al

trattamento della segnalazione e valutare l'esattezza delle allegazioni ivi formulate;

- 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

Persone incaricate della gestione 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.

Analisi dell'ammissibilità della segnalazione –

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.

Nel caso in cui la segnalazione venga dichiarata inammissibile in quanto non seria, realizzata in malafede, o in ragione del carattere abusivo o calunnioso della stessa, o in quanto riguardante fatti non verificabili, l'autore della segnalazione verrà informato dell'inammissibilità e delle ragioni

per la quale la sua segnalazione viene considerata inammissibile.

Gestione delle segnalazioni ammissibili – Nel caso in cui una segnalazione sia considerata ammissibile, il referente etico si occupa della gestione:

- Se del caso, il referente etico può richiedere al whistleblower di fornire elementi complementari prima di procedere all'esame della segnalazione, e in corso di esame. Il segnalante non partecipa alle indagini, ma potranno essergli richieste delle precisazioni aggiuntive sui fatti riportati nella 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 della segnalazione, 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 della fondatezza della segnalazione.

- 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 della segnalazione sarà effettuato in conformità alle normative di settore vigenti in

Italia e Francia. Il referente etico può sottoporre determinate segnalazioni al Comitato etico per ottenere un parere.

L'autore della segnalazione viene informato per iscritto, entro un termine ragionevole non superiore a **tre mesi** a decorrere dall'avviso di ricevimento della sua segnalazione, delle misure previste o adottate per valutare l'esattezza delle allegazioni e, se del caso, rimediare all'oggetto della segnalazione e sui motivi di queste ultime.

Conclusione della procedura

Le verifiche condotte devono condurre a comprovare la veracità di quanto affermato nella segnalazione, sulla base di prove raccolte nell'ambito delle verifiche stesse, e non sulla base di meri sospetti o ipotesi.

Laddove, a seguito delle analisi preliminari emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per valutare la fondatezza della segnalazione, verrà avviata la successiva fase delle indagini specifiche, 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 struttura organizzativa (SO) interessata dalla segnalazione, l'eventuale "action plan" necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate;
- c. concordare con la Direzione Giuridica e la Direzione delle risorse umane eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. azioni giudiziarie o sanzioni disciplinari, e coinvolgere se del caso organi amministrativi o autorità indipendenti investite di funzioni di vigilanza e controllo);

- d. nel caso in cui siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio dello stesso, concordare con la Direzione giuridica e la Direzione delle risorse umane di eventuali procedure disciplinari nei confronti di quest'ultimo.

Qualora non vi sia alcun esito, gli elementi – qualunque 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 strettamente proporzionato alla gestione della stessa e alla protezione degli autori, delle persone coinvolte e dei terzi di cui fanno menzione, tenendo conto delle tempistiche relative ad eventuali indagini complementari.

I dati potranno essere conservati più a lungo, in archiviazione intermedia, per i termini di prescrizione applicabili ai fini probatori nell'ottica di un controllo o di un eventuale contenzioso, o per la realizzazione di audit di qualità del processo di gestione delle segnalazioni.

I 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

Riservatezza – 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 effettuato con la 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.

Trattamento dei dati personali – 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 dei casi 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 risulta 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.

Divieto di rappresaglie – 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 una degradazione 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 misura di rappresaglie o di 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 per l'autore eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni, che si rivelano infondate, manifestamente opportunistiche e/o effettuate con dolo o colpa grave (segnalazioni effettuate in malafede o a scopo diffamatorio).

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 della struttura in cui il soggetto segnalato è inserito.

Inoltre, TELT tiene ad evitare qualsiasi conseguenza che possa pregiudicare la reputazione delle persone segnalate nell'ambito lavorativo.

Una segnalazione non è sufficiente ad avviare un procedimento disciplinare nei confronti del segnalato. Il referente etico o il Comitato etico potranno decidere di applicare misure disciplinari o giudiziarie nei confronti della persona segnalata unicamente sulla base di elementi probatori ottenuti nell'ambito di verifiche realizzate in merito ad una segnalazione. Qualunque misura disciplinare è avviata nel rispetto della legislazione applicabile, alcune disposizioni permettendo, se del

caso, al dipendente oggetto della segnalazione di presentare le proprie osservazioni nell'ambito di un procedimento disciplinare contraddittorio.

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.

Gli elementi che possono identificare la persona coinvolta da una segnalazione possono essere divulgati solo una volta stabilita la fondatezza della segnalazione, fatto salvo all'autorità giudiziaria.

I diritti delle persone coinvolte in una segnalazione

Chiunque sia coinvolto in un'allerta viene informato ex articolo 14 Regolamento UE 2016/679 (GDPR) dal referente etico della registrazione dei dati che lo riguardano e dei fatti che gli vengono contestati, in un termine ragionevole e al più tardi entro un

mese, salvo che tali informazioni siano suscettibili di compromettere gravemente la realizzazione delle finalità del trattamento. In tal caso, l'informazione deve essere fornita non appena il rischio sia stato eliminato.

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 1A), nonché le informazioni rese ai sensi dell'art. 13 del

Regolamento (UE) 2016/679 ad integrazione delle presenti istruzioni (allegato 1B) sono pubblicati nella rete Intranet e sul sito web della Società.

Allegato 1A

Modulo per la segnalazione di condotte illecite

Al Referente Etico di TELT SAS

Al Comitato Etico di TELT SAS

In conformità alla Procedura di segnalazione di TELT, La informiamo che le segnalazioni anonime saranno prese in considerazione solo se sufficientemente circostanziate e purché permettano di verificare l'esistenza di fatti particolarmente gravi. La compilazione di questa parte della segnalazione NON è obbligatoria:

Inserire i dati di contatto: SI NO

Dati relativi all'autore della Segnalazione (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, cliente, etc. Precisare se altro)	
Struttura organizzativa attuale e Sede di lavoro	
Telefono	
e-Mail	
Altri recapiti	

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

Soggetto	Date du signalement	Esito della segnalazione
	gg/mm/aaaa	
	gg/mm/aaaa	
	gg/mm/aaaa	

Ha già effettuato la segnalazione attraverso un canale differente da questo? SI NO

Se SI, quale?

Dati e informazioni relative ai fatti oggetto della segnalazione

Che tipo di non conformità/ violazione vorrebbe segnalare?	
In quale Struttura Organizzativa si è verificato il fatto?	
Come è venuto a conoscenza dell'accaduto?	
Qual 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	
Il fatto o i suoi effetti sono terminati o continuano tutt'ora ?	
Soggetto che ha commesso il fatto: Nome, cognome, qualifica (possono essere inseriti più nomi)	
Identità, ruolo e funzione di altre persone coinvolte	
Eventuali imprese coinvolte	
Chi ha tratto beneficio dal fatto?	
Chi è stato vittima o 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 sugli stessi fatti (Nome, cognome, qualifica, recapiti)	
Ha già avuto modo di raccontare ad altri il fatto che ha segnalato?	
Quali documenti potrebbe fornire a supporto della segnalazione per corroborare i fatti?	

Descrizione circostanziata del fatto

Si prega di allegare (oltre al presente modulo) l'eventuale documentazione a supporto della stessa.

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 del 27 aprile 2016, detto Regolamento Generale sulla Protezione dei dati (RGPD), quale riportata nell'Allegato 1B della Procedura di segnalazione di TELT.

(luogo) _____, (data) _____

Firma _____

Allegato 1B

Informativa relativa alla gestione delle segnalazioni

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 20 803 73008 C HAMBERY 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.

TELT ha nominato un “Responsabile della Protezione dei Dati”, altresì conosciuto come Data Protection Officer (DPO), che può essere contattato al seguente indirizzo: Tunnel Euralpin Lyon Turin SAS - Responsabile della Protezione dei Dati, Via Nizza 40, 10125 Torino, Tel. 011 5579221, int. 228 e-mail: dpo@telt-sas.com.

Categoria di dati personali

Ai sensi 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 dati relativi alle segnalazioni (i fatti segnalati);
- I dati di identificazione (identità, funzioni e recapiti come l'indirizzo e-mail o il numero di telefono) del segnalante, delle persone segnalate, delle persone coinvolte, consultate o sentite nel raccoglimento

o trattamento delle segnalazioni, e dei facilitatori e persone aventi un rapporto con il segnalante;

- Gli elementi raccolti nell'ambito della verifica dei fatti segnalati;
- I resoconti delle operazioni di verifica;
- Gli esiti riservati alla segnalazione;

trattandosi di dati strettamente necessari per verificare dell'ammissibilità della segnalazione e permetterne il trattamento.

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 dell'attività professionale in conformità alle previsioni contenute nella "Procedura Gestione delle segnalazioni (whistleblowing)".

Più precisamente, il trattamento viene effettuato per:

- Raccogliere e gestire le segnalazioni che mirano a segnalare una violazione ad una regola specifica;
- Effettuare verifiche, indagini e analisi necessarie;
- Definire gli esiti da riservare alla segnalazione;
- Assicurare la protezione delle persone coinvolte;
- Esercitare o difendere i diritti in giudizio.

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 dell'attività professionale, 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 lettera f del paragrafo 1 dell'articolo 6 del RGPD).
- per gli interessati residenti nel territorio francese – l'adempimento di un obbligo legale al quale è soggetto il titolare del trattamento (ex lettera b del paragrafo 1 dell'articolo 6 del RGPD) in relazione alle previsioni normative della Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 e del Décret n° 2017-564 du 19 avril 2017.

Per quanto riguarda l'esercizio e la difesa dei propri diritti in sede giudiziaria, in ogni caso la base giuridica del trattamento sarà l'interesse legittimo di TELT SAS.

Con riferimento ai dati "particolari" di cui all'art. 9 del GDPR deve ritenersi che la base giuridica sia quella prevista dall'art. 9, paragrafo 2 lettera f) ossia l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria fermo restando che, per alcuni aspetti legati all'attività professionale, la base giuridica può essere rinvenuta nella lettera b) del medesimo paragrafo.

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 rispetta i 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

I destinatari dei Suoi dati personali sono il referente etico e il Comitato etico della Società abilitati ad averne conoscenza nell'ambito delle loro missioni e che, in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa in materia e dalla "Procedura Gestione delle segnalazioni (whistleblowing)" adottata dalla Società, sono tenuti 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 ad altri Dipendenti di TELT SAS, abilitati a prenderne conoscenza nell'ambito delle loro missioni. 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. Altrimenti, l'identità del segnalante può essere segnalata unicamente:

- qualora vi sia il Suo consenso espresso;
- all'autorità giudiziaria, soltanto nel caso in cui le persone incaricate di raccogliere la segnalazione sono tenute a denunciarne i fatti.

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 sopra esposte saranno conservati in base attiva 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.

I dati potranno essere conservati più a lungo, in archiviazione intermedia, per i termini di prescrizione applicabili ai fini probatori nell'ottica di un controllo o di un eventuale contenzioso, o per la realizzazione di audit di qualità del processo di gestione delle segnalazioni.

Successivamente tali dati potranno essere conservati in forma anonima se necessari per 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 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'e-mail all'indirizzo dpo@telt-sas.com o tramite posta all'indirizzo della sede legale dell'azienda.

Chiunque può inoltre presentare un reclamo all'autorità competente per la protezione dei dati qualora ritenga che un trattamento dei propri dati personali non sia conforme alla normativa.

TUNNEL EURALPIN LYON TURIN SAS

Allegato 2

Patto di responsabilità sociale e integrità delle imprese 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,
- incorporare 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 rispetto 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 buonarealizzazione 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 si assicurano dell'assenza di 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 auditor 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.html>

