

# **PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING)**

## **Finalità della procedura**

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

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

## **Fonti normative in materia di cd. whistleblowing**

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

## **Destinatari della procedura**

I "Destinatari" della presente procedura sono:

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

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

## **La segnalazione/whistleblowing**

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

## **Ammisibilità e contenuto delle segnalazioni**

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

## **Modalità di segnalazione**

Le segnalazioni devono essere indirizzate al referente etico, nominato all'interno della Società, o al Comitato etico. Il referente etico può essere contattato verbalmente o anche telefonicamente per la segnalazione effettuata in forma orale o per la consegna brevi manu della segnalazione che può essere inviata anche per posta ordinaria, meglio se raccomandata A/R con ricevuta di ritorno utilizzando l'unito modello (allegato a) ai seguenti indirizzi:

### **Per il referente etico:**

- REGUS - TELT SAS  
A l'attention du référent éthique de TELT, Delphine CROIZER  
72 avenue du Faubourg Saint-Honoré F - 75008 PARIS

### **Per il Comitato etico:**

- REGUS - TELT SAS  
A l'attention du comité éthique de TELT, Delphine CROIZER  
72 avenue du Faubourg Saint-Honoré F - 75008 PARIS

Per poter usufruire della garanzia della riservatezza ed in vista della protocollazione riservata della comunicazione a cura del referente etico, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Riservata al referente etico". Tali comunicazioni verranno acquisite al protocollo generale tramite scansione e registrazione solo dell'involucro esterno, che verrà poi trasmesso senza ritardo al referente etico. Una procedura mediante l'utilizzo di strumenti informatici verrà attivata non appena sarà acquisita idonea piattaforma informatica sì da veicolare verso il referente etico eventuali segnalazioni mediante una procedura interamente automatizzata. Di ciò verrà data tempestiva comunicazione.

## **Avviso di ricevimento**

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

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

## Gestione riservata delle segnalazioni

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

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

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

## **Conclusione della procedura**

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

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

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

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

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

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

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

## **Riservatezza e divieto di ritorsione e/o di misure discriminatorie**

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

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

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

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

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

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari e/o all'inculpato 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'inculpato, come da quest'ultimo richiesto e motivato per iscritto. In tale circostanza, spetta al responsabile della SO aziendale titolare dei procedimenti disciplinari valutare la richiesta dell'interessato e se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa. Qualora la ritenga fondata, il responsabile della SO dovrà avanzare richiesta motivata al referente etico, contenente un'esposizione chiara e precisa delle ragioni per le quali risulti indispensabile la conoscenza dell'identità del segnalante.

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

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

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

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

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

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

## **Tutela del segnalato**

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

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

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

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

## **I diritti delle persone coinvolte in un'allerta**

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

## **Pubblicazione**

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

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

# MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE

In conformità alla Procedura Whistleblowing della Società La informiamo che le segnalazioni anonime saranno prese in considerazione solo se circostanziate e purché fatte responsabilmente e in buona fede.

La compilazione di questa parte della segnalazione NON è obbligatoria.

**Inserire i dati di contatto:**

**SI**  **NO**

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

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

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

**Hai già effettuato la segnalazione attraverso un canale differente da questo?****SI**  **NO** Se sì, quale ?  
\_\_\_\_\_**Dati e informazioni della Segnalazione di Condotta Illecita**

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

**Descrizione circostanziata del fatto**

_____
-------

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

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

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

(luogo \_\_\_\_\_), (data) \_\_\_\_\_

Firma  
\_\_\_\_\_