

Whistleblowing Policy di TERYA S.p.a

Ci impegniamo a creare una cultura di apertura, trasparenza, integrità e responsabilità, in cui la nostra forza lavoro e altre parti interessate, come clienti e fornitori, si sentano a proprio agio nel segnalare violazioni senza timore di ritorsioni.

Incoraggiamo le persone a utilizzare il nostro canale di reporting interno per informarci di eventuali violazioni. Questo ci consente di identificarle e affrontarle al più presto, adottare misure appropriate, prevenire ulteriori comportamenti scorretti e limitare potenziali impatti sulla finanza, sulla reputazione, sull'ambiente, sulle persone ed altri eventi dannosi.

Ci impegniamo a garantire che le violazioni segnalate siano trattate con diligenza e riservatezza, applicando i principi di fiducia, imparzialità e protezione, fornendo un feedback adeguato durante l'intero processo. In questo senso, ci impegniamo a migliorare continuamente il nostro sistema di gestione delle segnalazioni.

Questa politica di segnalazione non esonera da responsabilità il datore di lavoro, non impedendo così una segnalazione individuale alle autorità competenti.

A chi si applica questa policy?

Questa policy si applica agli informatori. Gli informatori segnalano le persone che hanno acquisito informazioni su violazioni nel contesto lavorativo.

Ciò include, a titolo esemplificativo, i nostri dipendenti attuali e precedenti, lavoratori autonomi, azionisti e persone appartenenti all'organo di gestione o di vigilanza della nostra società, compresi i loro membri non esecutivi, nonché volontari, tirocinanti retribuiti o non retribuiti, clienti e chiunque lavori sotto la supervisione e la direzione dei nostri partner di joint venture, appaltatori, subappaltatori e fornitori.

Questa policy si applica anche agli informatori il cui rapporto di lavoro deve ancora iniziare nei casi in cui le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante il processo di assunzione o altre trattative precontrattuali.

La protezione nell'ambito di questa policy deve essere fornita anche alle persone che assistono gli informatori nel processo di segnalazione (facilitatori), terze persone che sono collegate con l'informatore (colleghi o parenti) e che potrebbero subire ritorsioni in un lavoro o in un contesto correlato, e le società dell'informatore, in cui lavora o alle quali è comunque collegato da un contesto lavorativo.

Cosa va riferito?

Il canale interno di segnalazione è destinato alle segnalazioni, in cui un informatore ha almeno un ragionevole sospetto di violazioni effettive o potenziali, che sono attualmente in corso, o molto probabilmente si verificheranno, e sui tentativi di nascondere tali violazioni.

Una violazione è qualsiasi atto o omissione che è illegale e si riferisce alla nostra azienda, o viola l'oggetto o lo scopo della legislazione, le nostre politiche e/ o regolamenti interni. Una violazione può includere, a titolo esemplificativo, quanto segue:

- corruzione

- frode, riciclaggio di denaro, furto o uso improprio di beni o fondi aziendali,
- conflitti di interesse non dichiarati o mal gestiti,
- comportamento anticoncorrenziale,
- insider trading o abuso di mercato,
- violazione delle sanzioni,
- irregolarità finanziarie,
- violazioni della privacy dei dati,
- negligenza grave, bullismo, discriminazione illegale sul lavoro o molestie sessuali,
- rifiuti e loro cattiva gestione,
- pratiche di lavoro non sicure e altri problemi significativi di sicurezza o salute,
- schiavitù moderna e violazioni dei diritti umani,
- danni significativi all'ambiente,
- ritorsione contro un informatore o altra persona protetta ai sensi della presente policy e
- qualsiasi altra condotta che non sia etica, in violazione delle politiche o procedure aziendali, o illegale.

Il canale di reporting interno non è inteso per la presentazione di reclami, richieste di garanzia, ecc... Tali rapporti non saranno trattati in base a questa politica. Si prega di utilizzare i canali appropriati per tali rapporti.

Come fare una segnalazione?

Il personale autorizzato è a disposizione per fornire supporto o consulenza sul processo di whistleblowing dell'azienda.

Canali di segnalazione

I report possono essere inviati utilizzando la soluzione di whistleblowing on-line "Trusty" disponibile su <https://terya.trusty.report/>

Quando si inviano segnalazioni attraverso i canali sopra elencati, gli informatori sono invitati a fornire i dettagli di contatto a cui desiderano ricevere le conferme di ricevimento della segnalazione e i feedback sulle loro segnalazioni da parte della società.

In relazione alle violazioni definite dal d.lgs. 24/2023 gli informatori sono liberi di segnalare anche esternamente. Tali relazioni devono essere inviate all'autorità competente (ANAC).

Contenuto e identità dell'informatore

Una segnalazione dovrebbe includere il maggior numero possibile di dettagli su chi, cosa, dove, quando, come e perché in relazione alla violazione segnalata, nonché qualsiasi prova a sostegno di essa. Qualsiasi altra informazione su come l'azienda potrebbe meglio andare circa l'elaborazione della violazione segnalati sono anche i benvenuti.

Gli informatori possono inviare segnalazioni in forma anonima o scegliere di rivelare la loro identità. La piattaforma "Trusty" consente una comunicazione anonima bidirezionale anche se un informatore sceglie di segnalare una violazione senza rivelare la propria identità.

Gli informatori sono incoraggiati a identificarsi. Ciò consente un trattamento più produttivo ed efficiente dei loro rapporti e la loro protezione contro le ritorsioni.

L'identità degli informatori, nonché qualsiasi altra informazione dalla quale la loro identità possa essere direttamente o indirettamente dedotta, non sono divulgate a nessuno al di fuori dei membri del personale autorizzato competente a ricevere e dare seguito alle segnalazioni, senza il consenso esplicito degli informatori.

Nonostante la disposizione precedente, la società deve rivelare l'identità di un informatore quando richiesto dalla legge che prevede di informare l'informatore prima di tale divulgazione, a meno che tali informazioni non compromettano le relative indagini o procedimenti giudiziari.

Qualsiasi tentativo non autorizzato di identificare un informatore o una persona interessata non è consentito e deve essere sanzionato in modo disciplinare.

La segnalazione all'ANAC può avvenire in forma scritta tramite la piattaforma informatica, oppure in forma orale attraverso le linee telefoniche o i sistemi di messaggistica vocale o mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

E' previsto l'obbligo per ANAC di notificare un avviso di avvenuta ricezione della segnalazione dell'interessato entro 7 giorni e di dare un riscontro in merito alla segnalazione entro 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, entro 6 mesi.

Da chi e come vengono elaborate le segnalazioni?

Personale autorizzato

Il canale di reporting interno della società è gestito dall' AUDIT.

Il personale autorizzato ha accesso diretto, illimitato e riservato all'ORGANO DIRETTIVO DELL'EVENTUALE E TOP MANAGEMENT della società al quale riferisce direttamente sulle prestazioni del sistema di gestione delle segnalazioni. Il personale autorizzato ha accesso diretto e senza restrizioni a risorse adeguate, se necessario, per garantire l'imparzialità, l'integrità e la trasparenza del sistema di gestione delle segnalazioni e dei relativi processi.

Trattamento delle segnalazioni

L'elaborazione di un rapporto è condotta con gli step passi seguenti, secondo il contenuto del rapporto e la sua natura:

- ricezione - la segnalazione è stata ricevuta dalla società;
- triage iniziale - il contenuto del rapporto è in fase di valutazione ai fini della categorizzazione e assegnazione per l'ulteriore trattamento, prendendo misure preliminari e prioritarie;
- elaborazione - la segnalazione è in fase di elaborazione, l'accuratezza della denuncia è in fase di valutazione, indagine interna o di azione per il recupero dei fondi;
- in indagine - l'accusa è in fase di indagine;
- chiusura - il trattamento della segnalazione è stato completato; o non si ritiene necessaria alcuna azione in risposta a una segnalazione perché a) l'accertamento dei fatti determina che non sono necessarie ulteriori indagini b) la relazione è rinviata a un altro processo da trattare, oppure l'indagine è stata completata (sia che la violazione sia confermata).

La società si propone di elaborare i rapporti in modo tempestivo. Circostanze quali la complessità della violazione segnalata, priorità concorrenti e altre ragioni impellenti possono richiedere un periodo di tempo prolungato per il completamento del trattamento della segnalazione.

L'azienda elabora i rapporti in modo confidenziale, imparziale e senza pregiudizi nei confronti dell'informatore o di qualsiasi altra persona coinvolta o di qualsiasi testimone della violazione segnalata.

Le persone interessate, cioè le persone menzionate nelle segnalazioni, godono della presunzione di innocenza. Essi possono essere informati delle rispettive segnalazioni in tempo utile. Ogni indagine è condotta in modo tale da preservare la riservatezza, nel modo più possibile ed adeguato, per garantire che le persone interessate non siano esposte a danni rispetto alla loro reputazione (le informazioni sono condivise in base alla necessità di sapere).

Comunicazione con gli informatori

Dopo la presentazione di una segnalazione, l'informatore riceve una conferma di ricevimento entro sette giorni dalla ricezione.

L'avviso di ricevimento viene inviato all'indirizzo e-mail fornito dall'informatore durante il processo di presentazione della segnalazione on-line sulla piattaforma di segnalazione "Trusty". La conferma della ricezione della segnalazione è fornita anche nella casella di posta dell'informatore, accessibile sulla piattaforma "Trusty" utilizzando le credenziali di accesso fornite all'informatore al termine del processo di presentazione della segnalazione. La conferma della ricezione è fornita anche sono anche agli informatori anonimi.

Il personale autorizzato mantiene le comunicazioni con l'informatore e, se necessario, chiede ulteriori informazioni o prove e fornisce un feedback all'informatore. Tale comunicazione è condotta attraverso la casella di posta dell'informatore sulla piattaforma "Trusty", o attraverso altri canali di comunicazione concordati con l'informatore.

Il feedback per l'informatore è fornito entro e non oltre tre mesi dalla presentazione della segnalazione. Il feedback include informazioni sulle azioni previste o intraprese in seguito e sui motivi di tale seguito. Il feedback può essere limitato per evitare di compromettere qualsiasi indagine o altri procedimenti legali, nonché a causa di restrizioni legali su ciò che può essere comunicato sul follow-up e sui risultati. In tal caso, e ove possibile, all'informatore sono notificati i motivi della comunicazione di feedback limitata.

La società può decidere di riconoscere e dare riconoscimento all'informatore per la segnalazione di una violazione, con il previo consenso dell'informatore (ad esempio esprimendo gratitudine e pubblica lode da parte della direzione).

Cos'è la "rappresaglia" e in che modo gli informatori sono protetti contro di essa?

Divieto di ritorsioni

Per rappresaglia si intende qualsiasi azione o omissione minacciata, proposta o reale, diretta o indiretta che si verifichi in un contesto lavorativo, sia motivata da segnalazioni interne o esterne o da divulgazione pubblica e che causi o possa causare danni ingiustificati all'informatore.

La rappresaglia può includere, ad esempio, i seguenti casi:

- sospensione, licenziamento, o misure equivalenti;
- retrocessione o rifiuto della promozione;
- trasferimento di funzioni, cambiamento di ubicazione del luogo di lavoro, riduzione dei salari, modifica dell'orario di lavoro;
- rifiuto di formazione;
- una valutazione negativa dei risultati o un riferimento occupazionale;

- irrogazione o applicazione di qualsiasi misura disciplinare, ammonimento o altra sanzione, compresa una sanzione pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo, isolamento;
- discriminazione, trattamento svantaggioso o iniquo;
- rivelare l'identità dell'informatore;
- mancata conversione di un contratto di lavoro temporaneo in un contratto a tempo indeterminato, in cui il lavoratore aveva la legittima conferma che gli sarebbe stato offerto un impiego a tempo indeterminato;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro temporaneo;
- danno, anche alla reputazione della persona, in particolare nei social media, o perdita finanziaria, compresa la perdita di attività e perdita di reddito;
- inserimento nella lista nera sulla base di un accordo informale o formale settoriale, che può comportare che la persona non trovi in futuro lavoro nel settore o nell'industria;
- risoluzione anticipata o annullamento di un contratto per beni o servizi;
- cancellazione di una licenza o permesso;
- rinvii psichiatrici o medici.

La compagnia ha una politica di tolleranza zero per le ritorsioni. Qualsiasi forma di ritorsione, comprese le minacce di ritorsione e i tentativi di ritorsione, sono vietati e devono essere immediatamente denunciati. Tali relazioni possono essere presentate utilizzando il canale interno di segnalazione della società.

Chiunque sia impegnato in una rappresaglia può affrontare gravi conseguenze interne - e potenzialmente esterne - ai sensi della legislazione o dei regolamenti applicabili. Se la società identifica chiunque sia coinvolto in una rappresaglia, queste persone saranno soggette a misure disciplinari, che possono includere il licenziamento.

L'azione per affrontare la violazione, l'illecito, la performance o la gestione di un informatore, non è considerata una rappresaglia.

Protezione contro le ritorsioni

La società adotta tutte le misure ragionevoli per proteggere gli informatori dalle ritorsioni. Se è accertato che si sta verificando o si è verificata una rappresaglia, la società adotta misure ragionevoli per fermare e affrontare tale comportamento e sostenere l'informatore. Se è necessario la società deve, per quanto possibile, ripristinare la situazione dell'informatore antecedente alla ritorsione

Per esempio:

- reintegrare l'informatore in una posizione uguale o equivalente, con pari stipendio, responsabilità, posizione lavorativa e reputazione;
- equo accesso alla promozione, alla formazione, alle opportunità, ai benefici e ai diritti;
- ripristino della precedente posizione commerciale relativa all'organizzazione;
- ritiro del contenzioso;
- scuse fornite per qualsiasi danno subito;
- risarcimento dei danni subiti.

Dopo la presentazione della segnalazione, il personale autorizzato valuta il rischio di ritorsioni nei confronti dell'informatore. A seconda delle probabili fonti di danno individuate attraverso la valutazione del rischio, il personale autorizzato individua e attua strategie e azioni per prevenire tali ritorsioni o contiene comportamenti di ritorsione identificati per prevenire ulteriori danni, ad esempio:



Terya SpA a socio unico - Cap. soc. 200.000,00 i.v.- P. IVA: 01094310164 - C. Fiscale: 02991740172

Registro imprese di Bergamo - R.E.A n. 277780 - Cod. SDI: W7YVJK9
Sede Legale: Via G. Gambirasio, 12 - 24126 Bergamo (BG) - Tel +39 035 274011
Sede di Vicenza: Via B. Cellini, 11-15 36061 Bassano Del Grappa (VI)
Sede di Padova: Via Dell'Economia, 8/E - 35010 Trebaseleghe (PD)
www.terya.com

- proteggere l'identità dell'informatore;
- condividere le informazioni necessarie;
- comunicare regolarmente con l'informatore;
- fornire supporto emotivo, finanziario, legale o reputazionale durante tutto il processo;
- incoraggiare e rassicurare l'informatore del valore della segnalazione della violazione e adottare misure per assisterlo nel suo benessere; modificare le modalità di lavoro o rendicontazione;
- avvertire le persone interessate o altre parti interessate che un comportamento di rappresaglia o una violazione della riservatezza possono costituire un reato disciplinare.

Il personale autorizzato controlla e riesamina i rischi in vari punti del processo, ad esempio quando viene presa una decisione di indagare, durante l'indagine sulla segnalazione e una volta che l'esito di un'indagine è noto, nonché, se del caso, dopo la chiusura del caso.

Le protezioni previste da questa policy si applicano all'informatore anche se la violazione segnalata non è comprovata, se l'informatore aveva motivi ragionevoli per credere che le informazioni sulla violazione segnalate fossero vere al momento della segnalazione. Inoltre, gli informatori che hanno segnalato o divulgato pubblicamente informazioni su violazioni in modo anonimo, ma che sono successivamente identificati e subiscono ritorsioni, hanno diritto alla protezione ai sensi della presente policy.

Chiunque faccia consapevolmente rapporti falsi è soggetto a provvedimenti disciplinari e/o altre azioni legali, che possono includere il licenziamento.

Per quanto tempo vengono conservate le segnalazioni?

Se una violazione segnalata non è comprovata dal personale autorizzato e i rispettivi dati non sono richiesti dalla società per ulteriori procedimenti, la segnalazione e tutte le informazioni raccolte relative alla relazione e al suo trattamento sono eliminati in modo permanente dopo la chiusura del caso.

Se una violazione segnalata è motivata, la relazione e tutte le informazioni raccolte relative alla relazione e al suo trattamento sono conservate per il tempo necessario per l'affermazione e l'esercizio del diritto di difesa contro le rispettive rivendicazioni legali.