

Business Practices
Trust. Respect. Integrity.



Parlare apertamente con fiducia



Protezione reciproca



Responsabilità condivisa



Proteggendo Voi, proteggiamo l'UTC.

Messaggio del Presidente ed Amministratore Delegato (CEO).....	4
Politica anti ritorsioni.....	5
Segnalazione dei problemi.....	6
Come si verificano le ritorsioni?	7
Quando non si tratta di ritorsioni	8
La procedura di segnalazione	9
Ombudsman/DIALOG	10
Casi UTC	11
Domande frequenti (FAQ)	12-13
Contatti	14

Febbraio 2013



Cari Colleghi,

L'obiettivo comune in tutta l'United Technologies è' essere di classe mondiale in tutto quello che facciamo: massimizzando i profitti degli azionisti, aspirando ad eccezionali performance operative e finanziarie, e, grazie ai più alti standard etici, assicuriamo gli ambienti lavorativi più sicuri e le migliori pratiche di conformità.

Il Codice etico dell'UTC racchiude tutto il nostro impegno all'incoraggiamento di comportamenti rivolti alla costruzione della fiducia, alla promozione del rispetto, e alla dimostrazione dell'integrità. La reputazione dell'UTC è uno, se non per fino il più importante, dei nostri punti di forza. Al fine di salvaguardare la reputazione dell'UTC, ci aspettiamo che i nostri dipendenti a tutti i livelli riportino le irregolarità accertate o sospette.

L'UTC offre vari canali di comunicazione a tale scopo. Dovete sentirvi sicuri di poter porre domande o sollevare questioni direttamente con il vostro supervisore, con il responsabile delle risorse umane, con il Business Practice Officer (BPO) o con l'ufficio legale. È inoltre possibile utilizzare il programma Ombudsman/ DIALOG dell'UTC per la segnalazione in forma confidenziale o anonima.

Per rafforzare il nostro impegno continuo per un ambiente in cui ci si senta sicuri di poter segnalare problematiche, l'UTC ha creato una nuova politica anti ritorsione (sezione 56 del manuale di politica aziendale). La politica mette in chiaro che le ritorsioni di qualsiasi tipo sono in contrasto con i nostri valori di fondo e non saranno tollerate. La Società proteggerà i dipendenti che, in buona fede, segnaleranno la violazione o parteciperanno ad un'indagine, e quelli che ricoprono ruoli di autorità non avranno modo di impedire tale attività. Inoltre, ogni persona responsabile di ritorsioni sarà soggetta a procedure disciplinari, che potrebbero portare alla cessazione del rapporto lavorativo.

Ognuno di noi è responsabile e garante per il rispetto del Codice Etico dell'UTC, perché la nostra integrità e la nostra reputazione dipendono dalle azioni individuali dei nostri direttori, funzionari, dipendenti e rappresentanti in tutto il mondo. La formazione etica annuale obbligatoria per tutti i dipendenti dell'UTC attraverso il nostro Centro d'educazione per le pratiche gestionali e commerciali e le formazioni dal vivo completano queste azioni e ci ricordano dell'importanza del Codice Etico dell'UTC e del suo rispetto senza compromessi.

Il manuale che segue è stato sviluppato per assistere i dipendenti UTC - a tutti i livelli - al fine di riconoscere e affrontare le ritorsioni e di assicurare che la paura di ritorsioni non influenzi la segnalazione in buona fede.

Cordiali saluti,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Louis R. Chênevert', written in a cursive style.

Louis R. Chênevert
Chairman & Chief Executive Officer

Politica anti ritorsioni

Il Codice Etico dell'UTC stabilisce che tutti i dipendenti sono tenuti a segnalare i problemi o le violazioni. La sezione 56 del Manuale di politica aziendale assicura la possibilità di fare questo senza timore di ritorsioni.

L'UTC definisce la ritorsione come una conseguenza negativa vissuta dal dipendente a causa della segnalazione o della partecipazione alle indagini per violazioni del Codice Etico reali o presunte, incluse le violazioni delle norme di legge o della politica dell'UTC.

La Società vieta le ritorsioni contro chiunque che, in buona fede, segnali o partecipi alle indagini riguardanti una violazione reale o presunta del Codice Etico. L'UTC indagherà senza indugio su ogni accusa di ritorsione. I dipendenti colpevoli di aver compiuto una ritorsione saranno soggetti a provvedimenti disciplinari, che potrebbero portare al licenziamento. L'UTC ha una politica di tolleranza zero per quanto riguarda le ritorsioni.

L'UTC, con il loro permesso, fornisce un'ulteriore protezione alle persone che segnalano le violazioni, seguendoli regolarmente a scopo di identificare e reagire alle situazioni che possono essere ragionevolmente percepite come ritorsioni.

Questa dichiarazione contro le ritorsioni non esenta nessun dipendente dalla responsabilità per il coinvolgimento personale in qualsiasi comportamento illecito.

Quando fate una segnalazione per proteggere la Società, siete a vostra volta protetti.

I rischi maggiori sono spesso quelli che non conosciamo. Più a lungo aspettiamo per risolvere un problema, più difficile sarà risolverlo. Perciò, parlarne apertamente è così importante.

Segnalazione di problemi

Sappiamo che il dialogo aperto è importante. Sappiamo anche che alcuni dipendenti scelgono di non condividere le loro preoccupazioni perché temono ritorsioni¹. In UTC, crediamo che un ambiente nel quale si possano fare segnalazioni tranquillamente sia fondamentale per il mantenimento della nostra cultura etica e della nostra reputazione.

La riservatezza è la chiave

Il programma Ombudsman/DIALOG fornisce canali di comunicazione riservati. Le persone che contattano gli Ombudsman UTC e i coordinatori del programma DIALOG non devono identificarsi e possono mantenere l'anonimato. Quando i segnalatori scelgono di identificarsi, la loro identità sarà assolutamente riservata.

Fornire le proprie generalità e riferimenti è opzionale e consente alla Società di contattarvi per facilitare l'investigazione e per fornire un feedback sull'andamento dell'indagine o sul risultato. Se si desidera, è anche possibile utilizzare informazioni non identificabili come un indirizzo mail generico.

Rispetto della riservatezza

Indipendentemente dal fatto che una segnalazione arrivi a un responsabile direttamente o per mezzo di un Ombudsman, la riservatezza viene presa sul serio. Gli investigatori sono scelti per la loro discrezione e per la capacità di garantire imparzialità, quindi qualsiasi discussione sarà rigorosamente limitata alla materia, coinvolgendo solo le persone necessarie a scopo di giungere ad una soluzione.

Le ritorsioni sono proibite

Le ritorsioni di qualsiasi genere danneggiano gravemente la nostra cultura etica e il nostro programma etico. La ritorsione mette l'azienda a rischio sia internamente che esternamente. La ritorsione è in contrasto con i nostri valori di base ed è proibita. La ritorsione porta a procedure disciplinari e può essere motivo di licenziamento.

Indipendentemente dal fatto che una segnalazione fatta in buona fede sia fondata, chi l'ha riportata (se noto) sarà informato dei risultati e la Società si adopererà per evitare ritorsioni.

¹ Sondaggio National Business Ethics © 2005. Ragioni per la mancata segnalazione: Paura della ritorsione, 46%.

Come si verificano le ritorsioni?

La ritorsione può assumere varie forme. A volte è palese, a volte velata. A volte è inflitta dai supervisori e a volte dai colleghi. Tutti i tipi di ritorsioni sono soggetti a provvedimenti disciplinari.

esempi di ritorsioni

Palesi

- Danno alla persona o alle cose
- Rifiuti di aumenti e/o promozioni
- Mail moleste
- Valutazioni di scarse prestazioni
- Riduzione delle responsabilità
- Riassegnazione, riallocazione o trasferimento
- Licenziamento e retrocessione

Velate

- Esclusione dalle riunioni
- Esclusione da eventi sociali
- Implicite minacce di danni a persone e cose
- L'opinione professionale non è più richiesta
- Atteggiamento rude e irrispettoso

Le vittime di forme velate di ritorsione spesso non sono in grado di dimostrare l'intento del comportamento ritorsivo. Lasciare l'azienda spesso sembra l'unica opzione possibile. Prendere provvedimenti rapidi e significativi contro le ritorsioni ci può aiutare a trattenere i talenti.

Ritorsioni da parte del supervisore

Palese

Jane segnala la cattiva condotta di un dipendente riferendo l'accaduto al suo supervisore. Alcune settimane dopo, le viene notificato di essere stata improvvisamente trasferita in un'organizzazione dove è previsto un consolidamento. Nessuna motivazione viene data a Jane.

Velata

John ha sentito dei dettagli di una conversazione riguardanti la violazione del Codice etico e lo ha riferito al suo responsabile. In seguito vi è stata un'investigazione e nessuna irregolarità è stata trovata. Da allora in poi, il supervisore non lo ha incluso nelle riunioni e la sua opinione su attività lavorative non era più richiesta come prima della segnalazione.

Ritorsione tra colleghi

Palese

Jane nota una violazione e la segnala al suo supervisore. Il supervisore avvia un'investigazione. Nel frattempo, Jane inizia a ricevere mail dai suoi colleghi che contengono nomi dispregiativi e nelle quali la biasimano di aver "affondato la nave" e di "non essere un giocatore di squadra".

Velata

John ha sentito dei dettagli di una conversazione riguardante la violazione del Codice etico durante il pranzo con i suoi colleghi. Li segnala al responsabile vi è un'indagine ma niente viene provato. I colleghi di John adesso lo ignorano quando lo incontrano, non si siedono vicino a lui durante la pausa pranzo, né lo invitano agli eventi sociali.

Non si tratta sempre di ritorsioni

Azioni con buone intenzioni possono essere percepite come ritorsioni, anche quando non è il caso. È importante che i responsabili continuino a trattare la persona che effettua la segnalazione allo stesso modo di prima. Se la persona in questione aveva già problemi di prestazione, la segnalazione non impedisce al manager di continuare a lavorare su questo problema.

In certi casi, i dipendenti che segnalano una violazione possono essere in allerta e percepire ritorsioni dove non ce ne sono.

Per evitare anche solo la percezione di comportamenti ritorsivi i manager ed i responsabili dovrebbero:

- Continuare a comunicare normalmente con la persona che fa la segnalazione;
- Essere coscienti del tono della voce e del linguaggio del corpo;
- Incoraggiare ognuno a parlare apertamente;
- Valutare chi fa la segnalazione in base al rendimento;
- Assegnare incarichi significativi;
- Condividere le informazioni necessarie per completare il lavoro;
- Continuare a coinvolgere il segnalante negli eventi sociali;
- Trattare ognuno con dignità e rispetto; e
- Indirizzare il problema attraverso i canali appropriati, senza indugio, e continuare a fornire informazioni sul procedimento al segnalante.

Esempio

John proviene da una grande azienda finanziaria ed è stato assunto come ragioniere in UTC per 6 mesi. Tre mesi dopo l'assunzione, le prestazioni di John non erano al livello necessario e il suo supervisore lo ha invitato a discuterne accordandosi per un piano di miglioramento di 90 giorni. Dopo sessanta giorni, trascorsi senza miglioramenti nelle prestazioni di John, lo stesso ha segnalato che il responsabile delle vendite del suo reparto stava alterando la propria nota spese. Il responsabile delle vendite è stato subito licenziato. Poche settimane dopo, John e il suo supervisore hanno visionato le sue prestazioni confrontandole con il piano; era chiaro che John non aveva raggiunto il suo obiettivo. Era necessario licenziarlo per causa delle scarse prestazioni e non per aver segnalato il comportamento illecito del responsabile delle vendite.

Il processo di segnalazione

Coloro che parlano apertamente in buona fede possono fidarsi del processo. Comprendere il processo di segnalazione dalla segnalazione iniziale fino al completamento - osservando dove si può verificare la ritorsione - è una componente importante della nostra responsabilità nelle segnalazioni.

1 – Il dipendente segnala una reale o sospetta violazione del Codice etico

Dipendente: Il dipendente condividerà la propria preoccupazione direttamente con il responsabile, con il BPO o tramite il programma Ombudsman/DIALOG.

Direzione: la Direzione, direttamente o tramite Ombudsman/DIALOG, riceverà la segnalazione, darà inizio a un'indagine indipendente, terrà il dipendente informato sullo svolgimento e sul risultato dell'indagine e, con il permesso del dipendente, seguirà gli starà vicino regolarmente con lo scopo di identificare e rispondere alle situazioni che potrebbero essere ragionevolmente percepite come ritorsioni.

Parlare apertamente fino a risolvere un problema può proteggere la società, i nostri dipendenti, i fornitori, gli azionisti e la comunità da conseguenze negative.

I dipendenti possono segnalare la violazione direttamente al management o utilizzare i canali anonimi e confidenziali disponibili tramite il programma Ombudsman/DIALOG. Non esistono "risposte sbagliate"; i dipendenti possono scegliere il canale che li mette di più a proprio agio.

Il sistema funziona al meglio - e chi segnala è più protetto - quando viene utilizzato un solo canale di comunicazione. segnalanti Chi segnala dovrebbe contattare il BPO o la Direzione se era stata fissata una data per la chiusura del caso e questa è passata senza aggiornamenti. Chi fa la segnalazione deve immediatamente informare la direzione o il BPO in caso si manifestassero ritorsioni. Come regola generale, la Direzione dovrebbe fornire aggiornamenti mensili al segnalante sullo stato dell'indagine.

2 – Il dipendente segnala una potenziale ritorsione ad opera di un supervisore o di un collega

Dipendente: Il dipendente condividerà la propria preoccupazione direttamente con la Direzione, con il BPO o tramite il programma Ombudsman/DIALOG.

Direzione: La Direzione, direttamente o tramite Ombudsman/DIALOG, riceverà la segnalazione, darà inizio a un'indagine indipendente, terrà il dipendente informato sullo svolgimento e sul risultato dell'indagine. Se si verificano ritorsioni, saranno prese le misure disciplinari.

La Direzione coinvolgerà immediatamente il BPO e avvierà rapidamente l'indagine, che coinvolgerà solo le persone necessarie e imparziali per la risoluzione della questione. La Direzione fornirà aggiornamenti regolari sullo stato dell'indagine a chi l'ha segnalata

I dipendenti che risultano coinvolti in comportamenti ritorsivi saranno soggetti a procedure disciplinari che potrebbero portare al licenziamento.

La direzione dovrà avere incontri mensili con colui che ha fatto la segnalazione per identificare e rispondere a situazioni che potrebbero ragionevolmente essere percepite come possibili ritorsioni.

Programma Ombudsman/DIALOG

La possibilità di un dipendente di parlare di un problema in tutta riservatezza è una componente fondamentale di un effettivo programma di rispetto e di conformità. I dipendenti che utilizzano il programma Ombudsman/DIALOG non dovrebbero dire ad altre persone di averlo fatto, perché questo comprometterebbe il loro anonimato. Altrettanto importante è la modalità di risposta dei responsabili alle questioni sollevate.

Consigli per i responsabili che rispondono alle richieste tramite Ombudsman/DIALOG:

Da fare

- Rispondere con un linguaggio diretto, chiaro e semplice
- Trattare la questione oggettivamente e onestamente
- Limitare la questione ai punti necessari
- Distruggere le domande DIALOG e le risposte entro 30 giorni dalla loro conclusione
- Parlare con il vostro BPO se avete domande sui presenti Da fare/Da NON fare

Da NON fare

- Rivelare la fonte della segnalazione
- Includere informazioni confidenziali nella risposta
- Lasciare le domande, le risposte e i materiali relativi incustoditi
- Violare la riservatezza
- Mandare un fax senza avvertire prima il destinatario

Il presente messaggio è incluso nella lettera di presentazione che accompagna tutte le risposte dei responsabili a chi ha fatto la segnalazione:

“...Si ricorda che la Società vieta ritorsioni contro chiunque che, in buona fede, segnali o indaghi su una reale o sospetta violazione del Codice etico. I dipendenti colpevoli di aver assunto un comportamento ritorsivo saranno soggetti a provvedimenti disciplinari, che potrebbero portare al licenziamento. Se vi trovate in una posizione in cui ritenete di aver subito o che state subendo ritorsioni, siete fortemente incoraggiati a farvi avanti e a segnalare la ritorsione direttamente alla Direzione, all'Ufficio pratiche commerciali o attraverso il programma Ombudsman/DIALOG.”

Casi di ritorsione in UTC

Caso #1: Ritorsione palese

Un dipendente ha confidato ai suoi colleghi e al supervisore le sue preoccupazioni riguardo a ciò che riteneva fossero pratiche finanziarie immorali. Subito dopo, il suo responsabile gli ha dato un ulteriore periodo di licenza congedo e gli ha tolto il veicolo aziendale. Il dipendente ha riportato la ritorsione, che è stata confermata attraverso l'investigazione. Il supervisore è stato licenziato per la cattiva gestione e per ritorsione.

In aprile, un dipendente ha fatto una segnalazione non confidenziale di una ritorsione ad un supervisore aziendale. Nella segnalazione il dipendente ha riportato che aveva parlato durante una riunione dell'ufficio di quello che riteneva fossero attività finanziarie non etiche o non appropriate relative alla sua retribuzione.

Come indicato nella segnalazione, subito dopo aver parlato alla riunione dell'ufficio, il suo supervisore ha prorogato il suo congedo regolarmente programmato e gli ha tolto il veicolo aziendale che aveva in dotazione.

Il supervisore aziendale ha trasmesso la questione al BPO regionale, che ha affidato l'indagine al BPO locale.

È stata condotta un'indagine discreta da maggio a giugno, comprendendo interviste solo con le persone necessarie che potevano fornire informazioni concrete in merito alla segnalazione.

In Agosto, vi è stato un Audit di conformità da parte del quartier generale mondiale presso l'unità lavorativa in questione, l'investigazione è stata completata dalle risorse umane e dei servizi legali.

In definitiva, la segnalazione di ritorsione è stata verificata. A settembre, il supervisore coinvolto è stato licenziato per una serie di motivi tra cui il comportamento ritorsivo.

Caso #2: Ritorsione velata

Un dipendente ha utilizzato il programma Ombudsman/DIALOG per sollevare una questione riguardante la nota spese di un supervisore. Dopo un'approfondito esame della documentazione e un'intervista con il supervisore nessun comportamento illecito è stato identificato. Il supervisore ha concluso che la sua assistente aveva presentato la segnalazione e ha iniziato a trattarla in modo diverso, ha rimosso alcune delle sue responsabilità professionali, ha smesso di invitarla alle riunioni e ha iniziato a criticare costantemente il suo lavoro. Lei ha segnalato la ritorsione al suo BPO, che ha indagato a fianco agli investigatori dell'UTCHQ. La ritorsione è stata verificata, e il direttore è stato retrocesso e trasferito.

A maggio, un dipendente anonimo ha osservato che un supervisore stava richiedendo un rimborso per spese lavorative inappropriate. Sono stati visionati i documenti ed il supervisore è stato interrogato. Alla fine non sono stati trovati comportamenti illeciti.

Il giorno dopo che il supervisore è stato intervistato ha tenuto una riunione con la sua assistente durante la quale l'ha accusata di aver sottoposto la segnalazione Ombudsman contro di lui. Aveva notato la sua familiarità con le sue note spese e ha dichiarato di non potersi più fidare di lei.

Nel mese di luglio, il supervisore ha tenuto una revisione improvvisata di metà anno con la sua assistente, dopo di che ha delegato parte delle sue responsabilità lavorative ad altri. Inoltre, i colleghi dell'assistente hanno notato che cominciava ad essere trattata in modo diverso – alcuni hanno ipotizzato che l'obiettivo del manager fosse quello di costringerla a dare le dimissioni sottoponendola ad un ambiente di lavoro ostile. Lei non era più invitata alle riunioni e il suo lavoro era costantemente criticato.

In agosto lei ha segnalato questo comportamento al suo BPO regionale come possibile ritorsione. Il BPO regionale ha investigato la questione e ha intervistato i dipendenti a conoscenza dei fatti.

A settembre dipendenti UTCHQ responsabili delle pratiche di gestione si sono uniti all'investigazione, che è stata completata a novembre. Ulteriori interviste si sono tenute a gennaio per richiesta del supervisore. Sono stati accertati comportamenti ritorsivi e il supervisore in fine è stato retrocesso e trasferito.

Domande frequenti per i dipendenti

Ci si aspetta che io segnali una violazione del Codice etico dell'UTC?

Si. Tutti i dipendenti dell'UTC, i direttori e i funzionari dovrebbero segnalare reali o sospette violazioni, incluse le violazioni delle norme legali, dei regolamenti, delle politiche e delle procedure (eccetto che tale segnalazione sia vietata o in altro modo proibita dalla legge).

Quali sono i canali a mia disposizione per segnalare una violazione o un comportamento illecito?

Si può sollevare la questione al proprio supervisore, al responsabile delle risorse umane, al BPO o al dipartimento legale – o in via confidenziale utilizzando il programma Ombudsman/DIALOG.

Come posso rimanere anonimo?

Il programma Ombudsman / DIALOG prevede canali di comunicazione riservati. Questa procedura intermediaria protegge l'identità della persona che solleva la questione e permette la segnalazione anonima. È possibile contattare un Ombudsman utilizzando un indirizzo mail generico.

Se segnalo una violazione e non succede niente, dovrei riportare la questione tramite un altro canale?

Generalmente si risponde alle richieste DIALOG entro 14 giorni; per questioni più complesse gli Ombudsman potrebbero necessitare più tempo. La procedura funziona al meglio e chi fa la segnalazione è più protetto se usa un solo canale di comunicazione. Le segnalazioni vengono assegnate per l'investigazione alle persone che ne assicureranno meglio l'imparzialità. Il processo comprende un aggiornamento regolare a chi ha fatto la segnalazione. Se credete che alla vostra segnalazione non sia stata data l'importanza necessaria, avete il diritto di riportare la faccenda alla Società e/o di parlarne con il vostro BPO.

Cosa succede se segnalo una violazione e la stessa non viene verificata?

Indipendentemente dal fatto che la segnalazione sia fondata o no, chi l'ha segnalata sarà informato sul progresso e sulla soluzione della stessa. Indipendentemente dal risultato, sarete protetti da ritorsioni.

Qual'è la definizione di ritorsione per l'UTC?

Come indicato nella sezione 56 del Manuale di Politica aziendale, l'UTC ritiene che la ritorsione sia una conseguenza negativa

vissuta da un dipendente dopo la segnalazione o la partecipazione alle indagini riguardanti una violazione reale o sospetta del Codice Etico.

Come vengo protetto dalle ritorsioni?

La Società ha adottato una politica che vieta le ritorsioni e comprende i relativi provvedimenti disciplinari (fino e incluso il licenziamento) per quelli che partecipano ad un comportamento ritorsivo. La Società indagherà senza indugio su tutte le segnalazioni di ritorsione e proteggerà proattivamente segnalanti coloro che hanno fatto le segnalazioni attraverso valutazioni periodiche delle prestazioni lavorative confrontandole con altre equivalenti. L'UTC ha un programma Ombudsman / DIALOG consolidato che permette la segnalazione anonima. Ricordate tuttavia, che la Società può agire per migliorare le scarse prestazioni di un dipendente, e se sono giustificate, tali azioni non sono considerate ritorsive.

Se ho fatto qualcosa di sbagliato, segnalarlo attraverso i canali di comunicazione mi assolverà dal comportamento illecito?

No. Se siete personalmente coinvolti in comportamenti illeciti, il segnalarlo non vi esimerà dalle vostre responsabilità.- ma la vostra collaborazione nelle indagini sarà presa in considerazione quando saranno definite le azioni disciplinari.

Domande frequenti per i supervisori

Ci si aspetta che io segnali una violazione del Codice etico dell'UTC?

Sì. Tutti i dipendenti dell'UTC, i direttori e i funzionari dovrebbero segnalare reali o sospette violazioni, incluse le violazioni delle norme legali, dei regolamenti, delle politiche e delle procedure (eccetto se tale segnalazione è vietata o in altro modo proibita dalla legge).

Qual'è la definizione di ritorsione per l'UTC?

Come indicato nella sezione 56 del Manuale di Politica aziendale, l'UTC ritiene che la ritorsione sia una conseguenza negativa vissuta da un dipendente dopo la segnalazione o la partecipazione alle indagini riguardanti una violazione reale o sospetta del Codice Etico.

Come posso riconoscere la ritorsione?

La ritorsione può assumere molte forme, alcune delle quali sono palesi mentre alcune sono velate. La ritorsione da parte di un supervisore potrebbe riflettersi in un'azione negativa nei confronti di un subordinato, quali il licenziamento, una valutazione di scarso rendimento, o una riduzione delle responsabilità lavorative. La ritorsione tra colleghi può comportare l'esclusione da eventi sociali durante o al di fuori gli orari di lavoro.

Determinare se la ritorsione si è verificata può essere difficile, capire le motivazioni delle azioni fondamentale in quanto gli eventi possono essere interpretati da persone diverse in modi molto diversi. Le segnalazioni di ritorsione devono essere esaminate attentamente, caso per caso, e revisionate all'interno dell'UTC da parte di persone indipendenti e non direttamente coinvolte.

Come dovrei gestire/ ricevere una segnalazione di ritorsione?

Come farebbe con qualsiasi altro rapporto, dovrebbe agire rapidamente per valutare la questione, informare il BPO, e insieme, avviare un'indagine. Dovete essere consapevoli del carattere riservato delle tematiche relative a Ombudsman / DIALOG. Per quanto è consentito dalle politiche del personale, continuate a fornire informazioni sullo stato della questione a chi l'ha segnalata. Se il comportamento di ritorsione viene confermato, l'azione disciplinare deve essere rapida. Con il permesso del segnalante, collaborate con le risorse umane per seguirlo periodicamente allo scopo di identificare e rispondere a situazioni che possono essere ragionevolmente percepite come ritorsione.

Come posso evitare comportamenti che possono essere percepiti come ritorsioni?

- Continuate a comunicare normalmente con la persona che ha fatto la segnalazione;
- Badate al vostro tono di voce e al linguaggio del corpo;
- Incoraggiate tutti a parlare apertamente dei problemi; Valutate i dipendenti basandovi sulle prestazioni reali;
- Assegnate incarichi significativi a tutti;
- Condividete le informazioni necessarie per completare il lavoro;
- Coinvolgete chi ha fatto la segnalazione in eventi sociali;
- Trattate ognuno con cortesia, dignità e rispetto;
- Indirizzate il problema attraverso i canali appropriati e fornite informazioni sulla questione.

Quali sono i meccanismi di protezione per chi fa una segnalazione?

L'UTC ha un valido programma Ombudsman/DIALOG che permette la segnalazione anonima. Inoltre, la Società ha adottato una nuova politica aziendale che vieta le ritorsioni e comprende provvedimenti disciplinari che possono portare al licenziamento per quelli che partecipano a comportamenti ritorsivi. Con il permesso del dipendente, la Società lo seguirà per identificare e rispondere a situazioni che potrebbero essere percepite come ritorsioni.

UTC Global Compliance and Business Practices

Gli uffici dell'UTC Business Practices sono ubicati in tutto il mondo nelle imprese UTC.

Gli uffici UTC Global Compliance e Business Practices nella sede centrale UTC possono essere contattati al numero [+1 860.728.6485](tel:+18607286485) o via mail bpo@corphq.utc.com.

Ombudsman/DIALOG

L'Ombudsman UTC può essere contattato al numero gratuito [800.871.9065](tel:8008719065).

Quando chiamate da fuori degli USA, è necessario digitare il codice d'accesso diretto AT&T Direct per il vostro Stato, che può essere trovato su www.business.att.com/bt/access.jsp.

Una domanda DIALOG in forma scritta può essere sottoposta usando i moduli disponibili tramite UTC, o in forma elettronica tramite connessione sicura criptata su <https://edialog.confidential.utc.com>.

Altre informazioni

Il Codice etico e i supplementi al Codice sono disponibili pubblicamente in rete sulla pagina web www.utc.com.

Il Codice etico, i Supplementi al Codice e il Manuale di politica aziendale sono pubblicati sull'Intranet dell'UTC per i dipendenti.

Per ulteriori informazioni sulla responsabilità aziendale dell'UTC visitate il sito www.utc.com, e cliccate su "*Corporate Responsibility*."





