

## 1. SCOPO E SCOPO

Lo scopo di questa procedura è quello di fornire indicazioni operative su:

- i) segnalazione di irregolarità che possano ledere l'integrità della Società;
- (ii) l'istituzione di un canale di segnalazione interna attraverso il quale le segnalazioni di irregolarità di cui al punto i), come meglio specificato nella presente procedura, possano essere portate a conoscenza della Società;
- (iii) come dare seguito alle segnalazioni di irregolarità ricevute dalla Società;
- (iv) le forme di tutela che sono riconosciute sia al segnalante sia a soggetti diversi da quest'ultimo.

## 2. DEFINIZIONI

In questa procedura, i termini e le espressioni seguenti, se scritti in maiuscolo, hanno i seguenti significati:

1. **Allegato:** un documento allegato alla presente procedura;
2. **Canale di segnalazione interna:** il canale di segnalazione istituito ai sensi del D.Lgs. n. 24 del 2023 e dell'articolo 6, comma 2-bis, del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, come disciplinato ai successivi commi [5, 6 e 7];
3. **Collaboratore:** la persona fisica legata a PTC Therapeutics Italy S.r.l. da un rapporto di collaborazione che si concretizza in una prestazione lavorativa coordinata e continuativa, prevalentemente personale, anche se non subordinata;
4. **Contesto lavorativo:** l'attività lavorativa o professionale svolta nell'ambito di uno dei seguenti rapporti:
  1. lavoro subordinato;
  2. un rapporto di collaborazione che si concretizza in una prestazione lavorativa coordinata e continuativa, prevalentemente personale, anche se non di natura subordinata, indipendentemente dalla tipologia di contratto prevista e dal livello funzionale coperto;
  3. lavoro autonomo;
  4. lavoro svolto nell'ambito della fornitura di beni o della prestazione di servizi o dell'esecuzione di lavori;
  5. l'esercizio della professione e la prestazione di consulenza;
  6. volontariato o tirocinio (retribuito o non retribuito);
  7. esercizio, anche di fatto, di funzioni amministrative, gestionali, di controllo, di vigilanza o di rappresentanza;
  8. esercizio dei diritti di socio;
5. **D.Lgs. 231/2001:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni;
6. **Decreto Legislativo 24/2023: Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, che ha attuato la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, relativa alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni di legge nazionali;**
7. **Dipendente:** persona fisica legata a PTC Therapeutics Italy S.r.l. da un rapporto di lavoro subordinato *ai sensi* dell'articolo 2094 del codice civile, indipendentemente dalla tipologia di contratto di lavoro e dal livello funzionale ricoperto;
8. **Facilitatore: una persona** fisica che presta assistenza a una persona che effettua una segnalazione nell'ambito della presente procedura nel processo di segnalazione, operante all'interno dello stesso Contesto di Lavoro e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
9. **Garante per la protezione dei dati personali:** il Garante per la protezione dei dati personali;

1. **Gruppo:** tutte le società controllate direttamente o indirettamente da PTC Therapeutics, Inc., società statunitense società costituita nel Delaware (I.R.S. Employer Identification No. 04-3416587);
2. **Informazioni sulle Violazioni:** informazioni, inclusi ragionevoli sospetti, relative a una Violazione, come definita al punto [ff]) di seguito;
3. **Lavoratore autonomo:** il lavoratore autonomo, con il quale la Società ha stipulato un contratto di lavoro ai sensi dell'articolo 2222 c.c. o un contratto di prestazione d'opera intellettuale ai sensi dell'articolo 2229 c.c., nonché le persone fisiche con le quali la Società ha stipulato un contratto ai sensi dell'articolo 1742 c.c.;
4. **Modello 231: il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dall'Amministratore Unico di PTC Therapeutics Italy S.r.l., in data 24 giugno 2020, ai sensi del D.Lgs. 231/2001;**
5. **Normativa Privacy:** Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio ("GDPR"), Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i. ("**Codice Privacy**"), i provvedimenti del Garante Privacy di volta in volta applicabili;
6. **Organismo di Vigilanza:** l'organismo di vigilanza di PTC Therapeutics Italy S.r.l. istituito sulla base di quanto previsto dal Modello 231;
7. **Organi sociali:** il Consiglio di Amministrazione e, ove nominato, l'Organo di Controllo di PTC Therapeutics Italy S.r.l.;
8. **Organismo di Vigilanza: il Collegio Sindacale** o il Sindaco Unico;
9. **Paragrafo:** un paragrafo della presente procedura;
10. **Persona interessata:** la persona fisica o giuridica nominata in una segnalazione relativa alle informazioni sulle violazioni, come la persona a cui è attribuita la violazione o come una persona altrimenti implicata nella violazione;
11. **Segnalante:** persona fisica che, avente diritto ai sensi della presente procedura, ha presentato una segnalazione relativa alle Informazioni sulle Violazioni;
12. **Punto di Contatto WB:** l'unità organizzativa, individuata e disciplinata dal successivo Paragrafo [5], che ha il compito di ricevere e dare seguito alle segnalazioni relative alle Informazioni sulle Violazioni;
13. **Riconoscimento:** comunicazione alla persona che ha presentato una segnalazione contenente Informazioni sulle Violazioni in merito al seguito che viene dato o si intende dare alla segnalazione;
1. **Ritorsione:** qualsiasi condotta, atto od omissione, anche solo tentata o minacciata, posta in essere per effetto della Segnalazione e che causi o possa causare, direttamente o indirettamente, un danno ingiusto. A titolo esemplificativo, costituiscono atto di ritorsione:
  1. licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
  2. retrocessione o mancata promozione;
  3. cambiamento di mansioni, cambiamento di luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
  4. sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
  5. note di merito negative o referenze negative;
  6. l'adozione di provvedimenti disciplinari o altre sanzioni, anche pecuniarie;
  7. coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
  8. discriminazione o trattamento sfavorevole;
  9. la mancata conversione di un contratto di lavoro a tempo determinato in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, qualora il lavoratore avesse un legittimo affidamento in tale trasformazione;
  10. mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a tempo determinato;

1. danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o danni economici o finanziari, compresa la perdita di opportunità economiche e la perdita di reddito;
  2. l'inserimento improprio nell'elenco sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare lavoro nel settore o nell'industria in futuro;
  3. la risoluzione anticipata o la risoluzione del contratto di fornitura di beni o servizi;
  4. l'annullamento di una licenza o di un permesso;
  5. la richiesta di sottoporsi a visite psichiatriche o mediche;
  1. **Segnalazione:** la comunicazione, scritta o orale, di Informazioni sulle Violazioni;
  2. **Segnalazione Anonima:** la Segnalazione che non contiene alcuna indicazione dell'identità della persona che effettua la Segnalazione;
  3. **Follow-up:** l'azione intrapresa per valutare l'esistenza dei fatti oggetto di una Segnalazione, l'esito dell'indagine e le eventuali misure adottate;
  4. **Situazione di Conflitto di Interessi:** una situazione in cui una persona coincide con la Persona Segnalante o è una Persona Interessata o una persona altrimenti interessata dalla Segnalazione;
  5. **Azienda:** PTC Therapeutics Italy S.r.l.;
  6. **Avente diritto:** chiunque abbia la facoltà, ai sensi del successivo paragrafo [3], di presentare una segnalazione ai sensi (e con le modalità previste) della presente procedura;
  7. **Persone Protette, diverse dal Soggetto Segnalante:** i seguenti soggetti e/o entità ai quali sono applicabili le misure di protezione previste dalla presente procedura al verificarsi delle condizioni individuate da quest'ultima:
    1. Facilitatori;
    2. persone che si trovano nello stesso Contesto Lavorativo della Persona Segnalante e che sono legate ad esso da un legame affettivo o familiare stabile entro il quarto grado;
    3. i colleghi di lavoro del Segnalante, che operano nel medesimo Contesto di Lavoro dello stesso e che hanno un rapporto abituale e attuale con detto soggetto;
    4. soggetti di proprietà del Segnalante o per i quali lavora, nonché soggetti operanti nel medesimo Contesto di Lavoro dei predetti soggetti;
  8. **Comma:** un comma della presente procedura;
  9. **Violazione:** una condotta, un atto o un'omissione che leda l'integrità della Società e che costituisca una condotta illecita secondo quanto previsto dal successivo Paragrafo [4].
2. I termini sopra definiti al singolare o al plurale comprendono anche, qualora il contesto della frase lo richieda, i plurali e viceversa.

### 3. PERSONE LEGITTIMATE A EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE

1. Possono presentare una relazione nell'ambito della presente procedura:
  - a) Personale;
  - b) Collaboratori;
  - c) Lavoratore autonomo;
  - d) lavoratori e collaboratori di terzi che forniscono alla Società beni o servizi o che svolgono lavori a favore della Società;
  - e) liberi professionisti e consulenti;
  - f) volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
  - g) i soci della Società e i soggetti che rivestono funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società, ivi compresi i componenti degli Organi Sociali, anche se esercitati di mero fatto.

#### **4. OGGETTO DELLA RELAZIONE**

**1. Introduzione** Possono essere oggetto di Segnalazione condotte, atti od omissioni che consistano in condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o in violazione del Modello 231. Pertanto, ai sensi della presente procedura, potranno essere comunicati, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

1. assunzioni non trasparenti;
2. irregolarità amministrative e irregolarità negli adempimenti contabili e fiscali;
3. travisamento;
4. violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro;
5. furto di beni della Società;
6. appropriazione indebita di denaro, oggetti di valore, forniture appartenenti alla Società;
7. falsificazione o alterazione di documenti;
8. la distruzione, l'occultamento o l'uso improprio di documenti, archivi, mobili, impianti e attrezzature;
9. accettazione di denaro, beni, servizi o altre utilità come incentivi a favore di fornitori/aziende;
10. falsificazione delle note spese (es: rimborsi "gonfiati" o per falsi viaggi);
11. falsificazione delle presenze al lavoro;
12. divulgazione di informazioni che, per loro natura o per esplicita indicazione di legge o di regolamento aziendale, sono riservate, siano esse informazioni di proprietà della Società o appartenenti a terzi (es. concorrenti);
13. utilizzo delle risorse e dei beni della Società per uso personale, senza autorizzazione
14. irregolarità in materia di antiriciclaggio;
15. frodi informatiche;
16. attività corruttive, sia attive che passive, di enti pubblici o privati;
17. violazioni delle disposizioni normative in materia di sicurezza e conformità dei prodotti;
18. altri casi che possano costituire una violazione delle norme che disciplinano l'attività specifica del settore di attività della Società.

**2. Introduzione** La Segnalazione non può riguardare controversie, pretese o richieste relative ad un interesse personale del Segnalante che riguardino esclusivamente i suoi rapporti di lavoro individuale o inerenti ai suoi rapporti di lavoro o di pubblico impiego con le figure gerarchicamente superiori.

#### **5. PUNTO DI CONTATTO WB**

**1. Introduzione** Le segnalazioni devono essere inoltrate al Punto di Contatto WB, secondo le procedure di cui al successivo paragrafo 6.

**2.** Fermo restando quanto previsto al successivo paragrafo 5.3, il Punto di Contatto WB è l'Organismo di Vigilanza.

**3. In caso di** assenza o impedimento temporaneo dell'Organismo di Vigilanza o nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza si trovi in una Situazione di Conflitto di Interessi, il Punto di Contatto di WB è il responsabile della Funzione Compliance del Gruppo.

**4. Introduzione** Coloro che svolgono i compiti e le funzioni di Punto di Contatto WB ai sensi della presente Procedura devono essere specificamente formati per la gestione del Canale di Segnalazione Interna, fermo restando in ogni caso quanto specificato al successivo Paragrafo 13.1.

**5.** Al punto di contatto della Banca mondiale sono affidati i seguenti compiti, che devono essere svolti con diligenza e nel pieno rispetto delle scadenze stabilite nella presente procedura:

- a) ricevere Rapporti;

- b) rilasciare al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- c) mantenere il dialogo con il Segnalante e richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni alle informazioni comunicate dal Segnalante con la Segnalazione;
- d) dare seguito alle Segnalazioni ricevute, in conformità a quanto previsto al successivo Paragrafo [10];
- e) fornire al Segnalante una Risposta alla Segnalazione tempestivamente e, in ogni caso, entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale comunicazione, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla data di presentazione della Segnalazione;
- f) sensibilizzare, anche attraverso le attività di formazione e informazione di cui al successivo paragrafo [13], i soggetti interni ed esterni coinvolti a vario titolo circa le implicazioni etiche, giuridiche e di riservatezza che derivano dalle procedure di segnalazione, al fine di assicurare una gestione consapevole, accurata e professionale delle Segnalazioni;
- g) assicurare l'adempimento degli obblighi di formazione e informazione di cui al successivo paragrafo [13], nel rispetto delle procedure ivi previste;
- h) presentare proposte di modifica della presente procedura.

**6.** Nel caso in cui una Segnalazione sia ricevuta da soggetti diversi dal Punto di Contatto WB, la persona che ha ricevuto la Segnalazione deve:

- (i) rispettare l'obbligo di riservatezza di cui al successivo paragrafo [8], nonché le disposizioni in materia di trattamento dei dati di cui al successivo paragrafo [11];
- ii) trasmettere la Segnalazione, entro sette giorni dal suo ricevimento, al Punto di Contatto della Banca Mondiale, dandone contestuale comunicazione alla Persona Segnalante.

## **6. COME SEGNALARE**

**1.** I Soggetti aventi diritto possono effettuare una segnalazione al Punto di contatto della Banca mondiale nei seguenti modi:

- oralmente o per iscritto

La Relazione deve contenere le informazioni di cui al successivo Paragrafo [7].

**2.** Le relazioni orali possono essere presentate al punto di contatto della Banca mondiale:

- 1) su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro faccia a faccia, o
- 2) attraverso una linea telefonica dedicata, chiamando il numero indicato nell'allegato n. 1.

**3.** Le relazioni scritte possono essere redatte:

- a) attraverso un'apposita piattaforma WB;
- b) per posta ordinaria all'indirizzo indicato nell'allegato n. 1.

**4.** Introduzione Qualora il Segnalante intenda effettuare la Segnalazione nel corso di un incontro con i membri del Punto di Contatto dell'Organizzazione Mondiale, la richiesta di incontro può essere inviata al Punto di Contatto dell'Arbitro chiamando il numero indicato nell'Allegato n. 1 o inviando una e-mail all'indirizzo di posta elettronica indicato nell'Allegato n. 1. L'incontro diretto con la Persona Segnalante deve essere programmato dal Punto di Contatto della Banca Mondiale entro un termine ragionevole e durante l'incontro il Punto di Contatto, fatte salve le disposizioni dei successivi Paragrafi 12.1 e 12.2, acquisisce almeno le informazioni di cui all'Allegato n. 2.

**5.** Introduzione Nel caso di utilizzo della piattaforma WB, il Segnalante accede alla stessa utilizzando il link indicato nell'Allegato n. 2 e invia la Segnalazione compilando l'apposito form online. Una volta inoltrato tale modulo, la Segnalazione viene acquisita dalla funzione Group Compliance, che inoltra tempestivamente le informazioni ricevute al Punto di Contatto WB. Nel ricevere, gestire e

comunicare i dati relativi alla Segnalazione, i dipendenti della funzione compliance di Gruppo sono tenuti a garantire la massima riservatezza dei dati stessi.

**6.** Nel caso in cui il Segnalante debba effettuare la Segnalazione a mezzo posta ordinaria, al fine di meglio garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante, la Segnalazione deve essere inserita in tre buste sigillate: la prima con i dati identificativi del Segnalante; la seconda con il modulo compilato relativo alla Segnalazione, al fine di separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione. Entrambe le buste possono poi essere inserite in una terza busta sigillata recante all'esterno l'indirizzo della Società indicato nell'Allegato n. 1 e la dicitura "Riservato al Punto di Contatto WB". Tali comunicazioni saranno acquisite secondo il protocollo generale della Società mediante scansione e registrazione solo dell'involucro esterno, che sarà poi trasmesso senza indugio al Punto di Contatto WB. Il Punto di Contatto WB dovrà, in ogni caso, essere immediatamente informato per iscritto della ricezione della busta da parte della Società. Fino alla consegna della busta al Punto di Contatto WB:

- a) la busta deve essere conservata in modo da garantirne la riservatezza;
- b) la busta non può essere aperta in nessun caso da persone che non fanno parte del Punto di Contatto WB;
- c) eventuali dati identificativi del mittente non sono in nessun caso riportati in alcun registro o in qualsiasi altro documento in qualsiasi modo correlato alla Segnalazione.

**7. Introduzione** La Segnalazione effettuata attraverso la linea telefonica indicata nell'Allegato n. 1 deve essere ricevuta dai dipendenti del fornitore di servizi indicato nel medesimo allegato, i quali, fermo restando quanto previsto ai successivi Paragrafi 12.1 e 12.2, acquisiscono almeno le informazioni di cui all'Allegato n. 2 e ne comunicano immediatamente il contenuto, utilizzando l'apposito form, alla funzione Group Compliance, che inoltra tempestivamente le informazioni ricevute al Punto di Contatto WB. Nel ricevere, gestire e comunicare i dati relativi al Report, sia i dipendenti del fornitore di servizi che i collaboratori della funzione Group Compliance sono tenuti a garantire la massima riservatezza dei dati.

## **7. CONTENUTO DELLA RELAZIONE**

**1. Introduzione** La Relazione deve essere, per quanto possibile, documentata e dettagliata, in modo da consentire l'acquisizione di elementi utili al fine di effettuare un'opportuna analisi e verifica della fondatezza dei fatti oggetto della Relazione. È particolarmente utile che la Segnalazione contenga, ove nota al Segnalante, le seguenti informazioni:

- i) l'identità della Persona Segnalante e il Contesto di Lavoro pertinente;
- ii) una descrizione dettagliata degli eventi verificatisi e del modo in cui sono venuti a conoscenza;
- iii) la data e il luogo, se noti, in cui si è verificato l'evento;
- iv) i nomi e i ruoli delle persone coinvolte o gli elementi che possono consentirne l'identificazione;
- v) i nomi di eventuali altre persone che possono riferire in merito ai fatti oggetto della segnalazione;
- vi) riferimento a eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- vii) qualsiasi altra informazione che possa fornire un utile riscontro sull'esistenza dei fatti segnalati;
- (viii) l'indicazione di un indirizzo di posta elettronica o di un indirizzo al quale inviare i documenti al Segnalante, quali l'avviso di ricevimento della Segnalazione di cui al precedente paragrafo [5.5], lettera b), la comunicazione della risposta alla Segnalazione di cui al precedente paragrafo [5.5], lettera e), o eventuali richieste di chiarimento;
- (ix) l'eventuale esistenza di una Situazione di Conflitto di Interessi in cui, a giudizio del Segnalante, dell'Organismo di Vigilanza o del Responsabile della Funzione di Compliance di Gruppo, nella gestione delle Segnalazioni.

Nel caso in cui la Segnalazione sia effettuata per posta ordinaria, dovrà essere utilizzato il modulo riportato nell'Allegato 2 alla presente procedura.

**2.** Introduzione La Segnalazione deve essere effettuata in buona fede e non deve essere ingiuriosa o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone cui i fatti denunciati sono asseritamente ascritti.

**3.** Introduzione Non è consentito presentare Segnalazioni che riguardino esclusivamente aspetti che riguardano la sfera privata delle Persone Coinvolte, ad esempio riferite agli orientamenti sessuali, religiosi o politici, e che non abbiano alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività da queste svolta all'interno dell'azienda.

**4.** Introduzione Non è necessario che la Persona segnalante sia certa che le informazioni contenute nella Segnalazione siano effettivamente veritiere, essendo sufficiente che avesse ragionevoli motivi per ritenere che tali informazioni fossero veritiere al momento della Segnalazione.

**5.** Introduzione Sono ammesse le Segnalazioni Anonime, fermo restando, tuttavia, che la mancata indicazione dell'identità del Segnalante non consente di verificare la legittimazione del Segnalante, né di effettuare a quest'ultimo le comunicazioni previste dalla presente procedura. L'anonimato potrebbe inoltre rendere meno approfondita la fase di verifica della validità della Segnalazione nei casi in cui non sia possibile contattare il Segnalante.

## **8. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA**

**1.** Fatti salvi i casi in cui la comunicazione o la diffusione sia richiesta da disposizioni normative imperative, l'identità del Segnalante e ogni altra informazione da cui possa essere dedotta, direttamente o indirettamente, tale identità non può essere comunicata o rivelata, senza il consenso espresso del Segnalante, a soggetti diversi da quelli competenti a ricevere o dare seguito alle Segnalazioni, ed espressamente autorizzati al trattamento di tali dati personali.

**2.** Introduzione Nell'ambito di eventuali procedimenti disciplinari avviati a seguito della Segnalazione, l'identità del Segnalante non potrà essere rivelata, qualora l'opposizione all'addebito disciplinare si basi su indagini separate e aggiuntive rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Se la denuncia si basa, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante è indispensabile per la difesa dell'imputato, la Segnalazione può essere utilizzata ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla divulgazione della sua identità.

**3.** Introduzione Il Segnalante deve essere informato per iscritto [dal Punto di Contatto WB] dei motivi della divulgazione o della comunicazione di dati riservati a soggetti diversi da quelli competenti a ricevere o dare seguito alle Segnalazioni ed espressamente autorizzati a trattare tali dati in tutti i casi in cui tale divulgazione o comunicazione sia espressamente consentita.

**4.** L'identità dei Soggetti Coinvolti e degli eventuali altri soggetti menzionati nella Segnalazione deve altresì essere tutelata fino alla conclusione del procedimento avviato in ragione della Segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste per il Segnalante.

**5.** Introduzione Le segnalazioni non possono essere utilizzate al di là di quanto strettamente necessario per dare loro un seguito adeguato.

## **9. VALUTAZIONE PRELIMINARE DELLA RELAZIONE**

**1.** Introduzione Una volta ricevuta la Segnalazione, il Punto di Contatto WB verifica che la Segnalazione soddisfi i requisiti della presente procedura, provvedendo direttamente all'archiviazione della Segnalazione nel caso in cui quest'ultima:

- (i) persegua finalità meramente diffamatorie o calunniose;
- (ii) si riferisca esclusivamente ad aspetti della vita privata del Segnalato, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività imprenditoriale di quest'ultimo;
- (iii) ha un contenuto del tutto generico, tale da non consentire la comprensione dei fatti riportati.

**2.** Il Punto di Contatto WB può richiedere al Segnalante, ove sia stata comunicata l'identità di quest'ultimo, chiarimenti o chiarimenti in merito a quanto segnalato, anche al fine di valutare se procedere all'archiviazione del Segnalante.

**3.** Introduzione Entro 15 (quindici) giorni dal ricevimento della Segnalazione, il Punto di Contatto della Banca Mondiale deciderà se archiviare la Segnalazione o procedere alla verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione. Il suddetto termine può essere prorogato, qualora sussista un giustificato motivo, di ulteriori 60 (sessanta) giorni nel caso in cui si sia reso necessario richiedere chiarimenti o chiarimenti al Segnalante in merito a quanto segnalato.

**4.** Nel caso in cui il punto di contatto della Banca mondiale decida di archiviare la relazione, redige una relazione scritta contenente:

- i) una descrizione del contenuto della relazione;
- ii) una descrizione di tutte le attività approfondite svolte e degli elementi raccolti;
- iii) gli eventuali motivi che hanno giustificato l'eventuale proroga del termine di cui al precedente paragrafo [9.3];
- iv) le motivazioni che hanno portato alla conclusione in merito alla chiusura della relazione. Tale relazione è trasmessa al Consiglio di Amministrazione e, se nominato, all'Organismo di Vigilanza.

#### **10. VALUTAZIONE DELLA FONDATEZZA DELLE CIRCOSTANZE OGGETTO DELLA RELAZIONE**

**1.** Nel caso in cui il Punto di Contatto della Banca Mondiale ritenga che non sia necessario archiviare la Segnalazione, ne comunica il contenuto all'Organismo di Vigilanza qualora la Segnalazione riguardi l'Organismo di Vigilanza.

**2.** In ogni caso, il punto di contatto WB si adopera tempestivamente per:

- (a) valutare, ove ritenuto opportuno, con i consulenti della Società che si occupano di tematiche giuslavoristiche, gli eventuali profili disciplinari relativi alla Segnalazione e le attività da intraprendere al fine di ottemperare alle disposizioni normative e aziendali in materia di sanzioni disciplinari;
- (b) pianificare le attività di verifica in merito alla validità delle circostanze rappresentate nella Relazione. Queste attività:
  - (i) devono essere svolte nel rispetto dei principi di imparzialità, correttezza e riservatezza nei confronti di tutte le parti coinvolte;
  - (ii) potrà essere effettuata, sempre nel rispetto dei principi di cui al precedente punto (i), con il supporto delle competenti funzioni aziendali, nonché, – ove ritenuto opportuno, – avvalendosi di consulenti esterni specializzati.

**3.** Introduzione Nel corso dell'attività di verifica, il Punto di Contatto WB può, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al precedente Paragrafo [8], richiedere chiarimenti al Segnalante e a qualsiasi altro soggetto che il Punto di Contatto WB ritenga essere a conoscenza di informazioni utili sui fatti oggetto di segnalazione. L'Interessato può essere sentito, o deve essere – ascoltato su sua richiesta–, anche mediante procedura cartacea attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti, nel pieno rispetto di quanto previsto al precedente paragrafo [8.4]. L'Interessato cui viene attribuita la Violazione deve essere ascoltato nel rispetto delle procedure disciplinari previste

dalla legge, dal contratto collettivo o previste dal codice disciplinare come definito e individuato ai sensi della lettera (a).

**4.** Il termine per la conclusione della procedura di verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione è fissato in 90 (novanta) giorni dalla data in cui il Punto di Contatto della Banca Mondiale ha ricevuto la Segnalazione. Tale termine può essere prorogato di ulteriori 120 (centoventi) giorni qualora la valutazione risulti particolarmente complessa.

**5.** Al termine delle indagini, il Punto di Contatto WB redige una relazione delle indagini svolte e delle evidenze emerse e individua le eventuali azioni da intraprendere a tutela della Società ovvero, nel caso in cui le indagini dovessero risultare in assenza di elementi sufficientemente dettagliati o, in ogni caso, l'infondatezza dei fatti riportati nella Relazione, per archiviare la Relazione. La relazione è trasmessa senza indugio al Collegio Sindacale.

**6.** Il punto di contatto della Banca mondiale notifica alla persona segnalante l'esito delle indagini.

#### **11. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI**

**1.** Introduzione Le informazioni e gli eventuali altri dati personali raccolti nell'ambito della Segnalazione o delle attività svolte a seguito della Segnalazione devono essere trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti di tutti gli interessati e, conseguentemente, nel rispetto della Normativa Privacy e delle disposizioni aziendali di volta in volta vigenti in materia di protezione dei dati personali. In particolare, la Società garantisce che il trattamento dei dati personali si svolga nel pieno rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, con particolare riferimento alla riservatezza e alla sicurezza dei dati stessi, assicurando il rispetto, tra l'altro, delle seguenti disposizioni:

- (i) la Persona Segnalante e le Persone Coinvolte devono essere informate in conformità e nei limiti della legislazione applicabile di volta in volta vigente
- (ii) i dati personali raccolti nell'ambito della Segnalazione o delle attività svolte a seguito della Segnalazione sono trattati solo ed esclusivamente ai fini del corretto adempimento degli obblighi previsti dal D.Lgs. 24/2023 e, quindi, al fine di gestire e dare seguito alle Segnalazioni. Fatti salvi i casi espressamente previsti alla luce della normativa di volta in volta applicabile, tali dati personali non potranno essere trattati per altre finalità;
- (iii) il trattamento può riguardare solo i dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti, fermo restando che i dati personali manifestamente non utili alla gestione di una specifica Informativa non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente;
- (iv) devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati personali inesatti relativi alla specifica segnalazione trattata;
- (v) l'esercizio del diritto di accesso ai propri dati personali trattati e degli altri diritti previsti dalla normativa vigente potrà essere limitato solo nei casi previsti dalla Normativa Privacy e dalla normativa applicabile di volta in volta vigente;
- (vi) i dati personali raccolti nell'ambito della Segnalazione o delle attività svolte a seguito della Segnalazione sono conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo strettamente necessario all'elaborazione della specifica Segnalazione secondo le leggi e i regolamenti locali applicabili;
- (vii) la Società adotta le misure idonee a tutelare i diritti e le libertà degli interessati.

#### **12. DOCUMENTAZIONE PER LA REPORTISTICA E L'ARCHIVIAZIONE**

**1.** Introduzione Se si utilizza una linea telefonica registrata, la Segnalazione–, con il consenso della Persona Segnalante, – deve essere documentata dal Punto di Contatto WB mediante registrazione su

un dispositivo idoneo alla memorizzazione e all'ascolto o mediante una trascrizione integrale. Nel caso di una trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria firma.

**2. Introduzione** Se si utilizza una linea telefonica non registrata, la segnalazione deve essere documentata per iscritto mediante un resoconto dettagliato della conversazione da parte del punto di contatto WB. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria firma.

**3. Introduzione** Quando, su richiesta del segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Punto di contatto della Banca Mondiale, la segnalazione deve essere documentata, con il consenso del segnalante, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla memorizzazione e all'ascolto o mediante una segnalazione. In caso di verbale, il segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale della riunione firmando la propria firma.

**4. Introduzione** Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario all'elaborazione della singola Segnalazione e comunque non oltre cinque anni dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al precedente Paragrafo [8], nonché delle normative di volta in volta vigenti e delle disposizioni aziendali in materia di trattamento dei dati personali.

### **13. LA FORMAZIONE E L'INFORMAZIONE DEVONO ESSERE RESE PUBBLICHE**

**1.** I soggetti coinvolti nella gestione delle Segnalazioni Interne devono ricevere un'adeguata formazione, anche sui seguenti temi:

- a) aspetti normativi, che riguardano i principi e le disposizioni contenute nel D.Lgs. 24/2023, con un focus specifico sugli adempimenti che devono essere assolti dal personale incaricato della gestione del canale di segnalazione, nonché rispetto agli obblighi in materia di Data Protection;
- b) procedure e assunzioni: una panoramica approfondita delle politiche, delle procedure e delle modalità operative adottate, anche per prassi, dalla Società per la gestione del canale di segnalazione (es. le fasi di gestione delle segnalazioni dal momento della ricezione, alla successiva istruttoria e riscontro al Segnalante);
- c) Principi generali di comportamento: al fine di promuovere un'adeguata comprensione e consapevolezza di alcuni principi generali quali, ad esempio:
  - i) riservatezza e riservatezza: la necessità di applicare misure tecniche e organizzative adeguate da parte del personale incaricato della gestione delle segnalazioni, al fine di salvaguardare la riservatezza delle informazioni durante tutto il processo di gestione delle segnalazioni;
  - (ii) etica e integrità: promozione di un ambiente etico e retto all'interno dell'azienda, nonché l'importanza di agire con onestà, trasparenza e responsabilità nella gestione delle segnalazioni;
  - (iii) ascolto attivo, abilità comunicative e collaborazione: sensibilizzazione del personale addetto alla gestione delle segnalazioni in merito all'ascolto attivo, alla comunicazione empatica e alla comprensione degli aspetti psicologici inerenti alla gestione delle segnalazioni, con particolare riguardo alle interlocuzioni con il segnalante, nonché in merito alle opportune e adeguate pratiche di collaborazione in team con le altre funzioni aziendali coinvolte nella gestione della relazione. segnalazione.

Devono essere organizzate specifiche e puntuali attività di formazione in caso di aggiornamenti normativi o di procedure aziendali riguardanti la gestione dei canali di segnalazione.

**2. Introduzione** Deve inoltre essere assicurata un'adeguata formazione di tutto il personale della Società sulle tematiche oggetto della presente procedura, ivi compresa la disciplina in materia di

trattamento dei dati personali, anche al fine di creare un'adeguata consapevolezza degli obiettivi e delle garanzie riconosciute dal D.Lgs. 24/2023, nonché una cultura dell'integrità e della responsabilità all'interno della Società.

**3.** Al fine di garantire un'adeguata informazione ai soggetti che possono effettuare una Segnalazione, devono essere fornite informazioni chiare, con le modalità indicate al successivo Paragrafo 13.4, relative a:

- i) l'indicazione dei soggetti legittimati a effettuare le Segnalazioni;
- (ii) indicazione dei soggetti che beneficiano delle misure di tutela riconosciute dal D.Lgs. 24/2023;
- (iii) violazioni che possono essere segnalate;
- iv) i requisiti per la redazione di una relazione;
- v) informazioni sul canale di segnalazione implementato dalla Società (e le relative istruzioni sulle modalità di funzionamento della stessa);
- (vi) le procedure che la persona segnalante deve seguire per effettuare correttamente una segnalazione (ad esempio, gli elementi che la segnalazione deve contenere);
- (vii) identificazione dei soggetti competenti incaricati della gestione delle Segnalazioni Interne;
- viii) attività che, una volta effettuata correttamente la Segnalazione, devono essere svolte dal Punto di Contatto della Banca Mondiale;
- (ix) tutele concesse dal D.Lgs. 24/2023 al Segnalante e ad altri soggetti che godono della tutela ai sensi del decreto stesso;
- x) condizioni in base alle quali è esclusa la responsabilità del Segnalante (anche in sede penale, civile o amministrativa) prevista dal D.Lgs. 24/2023;
- (xi) sistema sanzionatorio adottato dalla Società e dall'ANAC in caso di violazione di quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023.

**4.** Introduzione Le informazioni di cui alla precedente sottosezione 13.3 devono essere:

- i) esposti e resi facilmente visibili sul luogo di lavoro;
- (ii) devono essere accessibili a soggetti che, pur non frequentando il luogo di lavoro, abbiano con la Società un rapporto giuridico qualificato rilevante ai fini dell'individuazione del Contesto di Lavoro;
- iii) sono pubblicati in un'apposita sezione del sito istituzionale dell'ente e della piattaforma informatica utilizzabile per le Relazioni Interne di cui al precedente paragrafo 6.3, lettera a);
- (iv) essere pubblicati in un'apposita sezione del sito internet della Società.

#### **14. MISURE PROTETTIVE**

**1.** Introduzione È vietata qualsiasi forma di ritorsione nei confronti della Persona segnalante o di una Persona protetta diversa dalla Persona segnalante. Gli atti compiuti in violazione di tale divieto sono nulli.

**2.** Introduzione Le Persone Segnalanti e le Persone Protette diverse dalla Persona Segnalante possono notificare all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) le Ritorsioni che ritengono di aver subito.

**3.** Le rinunce e le transazioni, in tutto o in parte, aventi ad oggetto i diritti e le tutele previste dalla presente procedura non sono valide, a meno che non siano effettuate nelle forme e con le modalità di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile.

**4.** Le garanzie di cui al presente paragrafo si applicano:

- a) alla Persona Segnalante e alle Persone Protette, diverse dalla Persona Segnalante, se, al momento della Segnalazione, la Persona Segnalante aveva ragionevoli motivi per ritenere che le Informazioni sulla Violazione Segnalata rientrassero nell'ambito oggettivo della presente

procedura ai sensi del precedente Paragrafo 4. Le motivazioni che hanno indotto il Segnalante a effettuare la Segnalazione sono irrilevanti ai fini della sua tutela, fermo restando quanto specificato al precedente comma [4.2];

- b) anche se la Segnalazione è effettuata nei seguenti casi:
  - (i) quando il rapporto giuridico tra la Società e il Segnalante non è ancora iniziato, se le Informazioni sulle Violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
  - ii) durante il periodo di prova;
  - (iii) dopo la cessazione del rapporto giuridico, se le Informazioni sulla violazione sono state acquisite nel corso del rapporto.
- c) nei casi di Segnalazione Anonima, se il Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni.

**5. Introduzione** Le tutele previste dal presente Paragrafo non si applicano qualora il Segnalante sia accertato, anche con sentenza di primo grado, penalmente responsabile per i reati di diffamazione o calunnia o costituisca parte civile, per la medesima causa, in caso di dolo o colpa grave.

#### **15. RESPONSABILITÀ DELLA PERSONA SEGNALANTE**

**1.** La presente procedura non pregiudica la responsabilità del Segnalante in caso di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell'articolo 2043 del Codice Civile, nonché delle disposizioni contenute nel successivo paragrafo [16].

#### **16.SANZIONI DISCIPLINARI**

**1. Introduzione** La presente procedura è parte integrante del codice disciplinare vigente in Azienda e pertanto, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge, costituiscono violazione significativa degli obblighi previsti dal contratto e illecito disciplinare, Di conseguenza, la violazione o la mancata applicazione delle disposizioni della presente procedura e, In particolare, a titolo esemplificativo:

- (i) la violazione o la mancata applicazione delle misure di protezione del Segnalante, ivi compreso l'obbligo di riservatezza circa l'identità di quest'ultimo, la commissione di atti di ritorsione;
- (ii) la effettuazione, intenzionale o gravemente negligente, di Segnalazioni che si rivelino infondate;
- iii) comportamenti od omissioni volti a ostacolare la presentazione di una segnalazione o l'attività del punto di contatto della Banca mondiale volta a dare seguito a una segnalazione;

sono soggetti – in ragione della gravità dei fatti – all'applicazione delle sanzioni previste dal procedimento disciplinare vigente in Azienda e coerenti con il contratto collettivo di lavoro e con l'articolo 5 del Modello 231.