

Procedura Whistleblowing

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di
Puratos Italia S.r.l. in data 15 dicembre 2023

Sommario

1.	OBIETTIVO DELLA PROCEDURA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	2
2.	DEFINIZIONI.....	3
3.	RISERVATEZZA E MISURE DI PROTEZIONE	4
4.	AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO	7
5.	AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO	7
6.	CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA	9
7.	GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	12
8.	GROUP ETHICS COMMITTEE.....	14
9.	CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA	15
10.	DIVULGAZIONE PUBBLICA	15

Puratos Magic si basa sulla cultura della **fiducia**: è il fondamento del rapporto con i nostri team, clienti, fornitori, azionisti e la comunità in cui operiamo. Non prendiamo alla leggera le nostre responsabilità, abbiamo fiducia nelle nostre persone e contiamo gli uni sugli altri, per fare ciò che è giusto nel momento giusto. Fare ciò che è giusto significa agire con **integrità**, guidati dai più alti principi morali ed etici, trattando sempre le persone con rispetto, con i nostri valori che definiscono sempre le nostre azioni. Abbiamo tolleranza zero per i comportamenti non etici. Nel nostro impegno per il **miglioramento continuo** e l'**impatto positivo**, incoraggiamo tutti a porre domande e indicazioni sul comportamento etico e a parlare apertamente quando si nota un comportamento non etico e in linea con il nostro valore chiave di integrità.

1. Obiettivo della procedura e contesto normativo di riferimento

La presente procedura ("**Procedura Whistleblowing**" o "**Procedura**") si applica a Puratos Italia S.r.l. socio unico ("**Puratos**" o "**Società**") e ha lo scopo di dare attuazione e disciplinare il sistema di segnalazione previsto dal D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 ("**Decreto Whistleblowing**") che recepisce la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, "*riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*", che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Il sistema di segnalazione previsto dalla Procedura *Whistleblowing* rileva anche ai fini del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, ossia il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 della Società per quanto riguarda le segnalazioni interne, le sanzioni applicabili e il divieto di ritorsione in relazione alle stesse.

La Procedura *Whistleblowing* è stata redatta tenendo in considerazione anche:

- (i) il Codice Etico di Puratos Italia ("**Codice Etico**");
- (ii) il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 adottato dalla Società;
- (iii) le Linee Guida dell'ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

Per quanto non espressamente indicato nella presente procedura resta integralmente applicabile quanto previsto nel Decreto *Whistleblowing*.

2. Definizioni

Oltre alle definizioni espressamente indicate nella presente procedura con la lettera iniziale maiuscola, le seguenti espressioni avranno rispettivamente il significato sotto riportato a fianco di ciascuna di esse:

“ANAC”	Autorità Nazionale Anticorruzione
“Codice Privacy”	D. Lgs. 30 giugno 2003, 196 (<i>"Codice in materia di protezione dei dati personali"</i>) che prevede la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali
“Group Ethics Committee/Committee”	Organo esterno alla Società dedicato e con persone specificamente formate per la gestione del canale di Segnalazione
Ethics Ambassador	Funzione della Società che supporta il <i>Group Ethics Committee</i> nella fase dedicata al Seguito della Segnalazione e gestisce i flussi informativi all'interno della Società e verso l'OdV
“Decreto 231”	D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la <i>“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”</i>
“Direttiva”	Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione
“Facilitatore”	Una persona fisica che assiste il Segnalante nel processo della Segnalazione, operante nel medesimo contesto organizzativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata
“GDPR”	Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE
“Linee Guida ANAC”	Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne approvate dall'ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023
“Modello 231”	Modello di organizzazione e di gestione, previsto dal D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, adottato dalla Società
“Organismo di Vigilanza” o “OdV”	Organismo di vigilanza di Puratos istituito ai sensi del Decreto 231 e i singoli componenti. La Società prevede due flussi informativi verso l'OdV: (a) Segnalazione inerente il Decreto 231 e/o Modello 231 e (b) per ogni

	ulteriore tipologia di Segnalazione, per il tramite dell' <i>Ethics Ambassador</i> .
“Persona Coinvolta”	La persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata
“Procedura Whistleblowing”	La presente procedura approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 15 dicembre 2023.
“Segnalante” o “Persona Segnalante”	La persona fisica che effettua la Segnalazione di informazioni sulla Violazione acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo
“Segnalazione” o “Segnalazione Interna”	La comunicazione scritta od orale di informazioni inerenti la Violazione presentata dal Segnalante ai sensi della presente procedura
“Segnalazione Anonima”	La Segnalazione dalla quale non è possibile ricavare l'identità del segnalante
“Seguito”	L'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione della segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.
“Soggetti Collegati”	I soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele disciplinate dal Decreto <i>Whistleblowing</i> a favore del Segnalante e che sono: (i) i facilitatori; (ii) persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iii) colleghi di lavoro della persona Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente; (iv) enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo
“Violazione”	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico, l'integrità dell'amministrazione pubblica o della Società indicati nel paragrafo “Ambito di applicazione oggettivo”

3. Riservatezza e misure di protezione

Ai sensi del Decreto Whistleblowing, il Segnalante è destinatario di una duplice tutela: la **riservatezza dell'identità** e il **divieto di ritorsioni e discriminazioni**.

Tutela della riservatezza

La riservatezza è garantita tramite:

- il canale di segnalazione dotato di misure di sicurezza e tecnico-organizzative (i.e., crittografia);
- la gestione della Segnalazione è affidata **(i)** a un soggetto esterno rappresentato dal *Group Ethics Committee* (v. paragrafo 8) con il supporto del

Ethics Ambassador (dedicato e appositamente formato) o **(ii)** all'Organismo di Vigilanza solo ed esclusivamente per le Violazioni inerenti al Decreto 231 e/o Modello 231 pervenute tramite e-mail (v. paragrafo 6), entrambi obbligati a tutelare l'identità del Segnalante (così come qualsiasi altra informazione dalla quale possa evincersi, direttamente e/o indirettamente, l'identità), che può essere rivelata solo con il consenso espresso del Segnalante medesimo;

- c) l'OdV è informato e aggiornato in merito alle Segnalazioni secondo i flussi informativi *infra* descritti.

La riservatezza si applica anche al contenuto della Segnalazione e alla documentazione eventualmente allegata.

I componenti del *Group Ethics Committee* e l'OdV sono espressamente autorizzati a trattare i dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del GDPR e dell'articolo 2-quaterdecies del Codice Privacy, oltre ad essere assoggettati a precisi obblighi di riservatezza.

Si precisa che, le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse e che l'identità della Persona Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa, a persone diverse rispetto al *Group Ethics Committee*.

In aggiunta, la riservatezza è tutelata anche nelle fasi successive derivanti dalla Segnalazione, e in particolare:

- in caso di procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p.;
- in caso di procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- in caso di procedimento disciplinare, ricorrono due ipotesi;
 - (i) l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa;
 - (ii) qualora la contestazione disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

Si precisa inoltre, che il fascicolo della segnalazione è sottratto al diritto di accesso di cui agli artt. 22 e ss. L. 241/1990, nonché dagli artt. 5 e ss. D.Lgs. 33/2013.

Infine, l'identità della Persona Coinvolta e delle persone menzionate nella Segnalazione è tutelata nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del Segnalante.

Divieto di ritorsioni e discriminazioni

Il Segnalante non può subire alcuna ritorsione o discriminazione a causa della Segnalazione.

Il Decreto *Whistleblowing* elenca, a titolo esemplificativo, delle casistiche qualificate come ritorsive riportate nell'Allegato I della presente procedura a titolo informativo.

Gli atti di ritorsione sono nulli (mediante dichiarazione giudiziale); il Segnalante che ritiene di aver subito una ritorsione può comunicarlo all'ANAC (<https://www.anticorruzione.it/>), la quale potrà incaricare l'Ispettorato del Lavoro a svolgere indagini e verifiche.

Le tutele del Decreto *Whistleblowing* sono estese anche ad altri soggetti in virtù del ruolo assunto nell'ambito della Segnalazione, quali:

- il Facilitatore;
- le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà del Segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

In aggiunta, il Decreto *Whistleblowing* prevede anche misure di sostegno. Più precisamente, è istituito presso l'ANAC (<https://www.anticorruzione.it/>) l'elenco degli Enti del Terzo Settore che offrono supporto gratuito in merito a informazioni, consulenza e assistenza sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni.

Le **misure di protezione** qui descritte si applicano **solo se ricorrono due condizioni**:

- (i) al momento della Segnalazione, il Segnalante aveva **fondato motivo di ritenere** che le informazioni sulla Violazione **fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo** (v. paragrafo 5) del Decreto *Whistleblowing*;
- (ii) la Segnalazione è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal Decreto *Whistleblowing* e dalla Procedura.

Infine, è opportuno evidenziare che **il Segnalante perde le tutele** sopra elencate quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante medesimo per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave. In questo caso, al Segnalante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

4. Ambito di applicazione soggettivo

Il Decreto *Whistleblowing* individua la rosa dei soggetti che possono procedere alla Segnalazione e che godono delle protezioni (v. paragrafo 3).

Più precisamente, possono effettuare la Segnalazione:

- a) i lavoratori subordinati (a tempo determinato e indeterminato) della Società;
- b) i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società (e.g., soggetti che svolgono prestazioni d'opera o servizi, agenti di commercio e altri rapporti di rappresentanza, ingegneri e/o altri tecnici, appalto e subappalto, etc., dove le prestazioni possono essere realizzate anche tramite piattaforme digitali);
- c) liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- d) volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- e) azionisti (persone fisiche);
- f) persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e rappresentanza, anche se esercitate in via di mero fatto per la Società (i.e., componenti del Consiglio di Amministrazione o dell'OdV).

Per tutti i soggetti sopra elencati, la tutela (v. paragrafo 3) si applica anche:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

5. Ambito di applicazione oggettivo

Sono oggetto di Segnalazione le informazioni sulla Violazione, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della Società e tali Violazioni sono commesse nell'ambito del contesto organizzativo della Società.

Violazione della normativa nazionale

In questa categoria rientrano:

- a) le violazioni inerenti i reati di cui al Decreto 231;
- b) le violazioni del Modello 231 (e del Codice Etico).

Violazione della normativa europea

In questa categoria rientrano:

- c) illeciti commessi in violazione della normative dell'UE indicata nell'allegato 1 del Decreto *Whistleblowing* e le disposizioni nazionali che ne danno attuazione, che attengono ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela

dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- d) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (e.g., frodi, corruzione, etc.);
- e) atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (e.g., concorrenza, aiuti di stato, imposta sulle società, etc.);
- f) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o le finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati alle lett. c)-e) che precedono (e.g., pratiche abusive secondo le pronunce della Corte di Giustizia dell'UE, imprese con posizione dominante sul mercato, etc.).

Ad ogni modo, le Segnalazioni dovranno rispettare i seguenti **requisiti**:

- essere effettuate in buona fede;
- essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal Segnalante;
- contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori dei fatti o delle condotte segnalate e ogni informazione utile per descrivere l'oggetto della segnalazione.

Il Decreto Whistleblowing specifica **cosa non può essere oggetto di Segnalazione**, e in particolare:

- (i) contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse personale del Segnalante che attengono il proprio rapporto individuale con la Società;
- (ii) segnalazioni di violazioni inerenti direttive e regolamenti dell'Unione Europea nonché disposizioni nazionali attuative che già garantiscono apposite procedure/canali di segnalazione;
- (iii) segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, appalti in materia di difesa o sicurezza nazionale.

Inoltre, sono da ritenersi **segnalazioni non rilevanti**, e pertanto ineseguibili e da archiviare, le segnalazioni:

- (i) aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali e volte a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti;
- (ii) fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito;
- (iii) relative ad informazioni già di dominio pubblico;
- (iv) aventi finalità puramente diffamatorie o calunniöse;
- (v) aventi natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del segnalato.

6. Canali di segnalazione interna

Il flusso della Segnalazione varia a seconda che il Segnalante sia **dipendente della Società** oppure un **soggetto esterno**.

Le Segnalazioni delle informazioni sulla Violazione devono essere effettuate secondo i canali interni di seguito descritti, suggeriti e raccomandati rispetto alle modalità *infra* indicate poiché hanno requisiti tecnici che tutelano in modo più stringente la riservatezza del Segnalante:

- a) **Portale Etico di Puratos (Speak Up Portal)**: il "**Portale**") che consente di presentare una Segnalazione con modalità informatiche. Il Portale Etico di Puratos è gestito da un *provider* terzo indipendente e la Segnalazione è inoltrata al *Group Ethics Committee* per la sua gestione.
E' possibile procedere con una Segnalazione anonima¹: il Segnalante deve creare una casella di posta elettronica "ad accesso sicuro" tramite il Portale. In questo modo, Puratos potrà darti riscontro o chiedere ulteriori informazioni pur rimanendo anonimo.
- b) **Linea telefonica messa a disposizione (Speak Up Hotline)**: la "**Hotline**") gestita da un *provider* terzo indipendente e la Segnalazione è inoltrata al *Group Ethics Committee* per la sua gestione. La linea telefonica offre la possibilità di rimanere anonimi non menzionando il nome durante la telefonata registrata. Dopo aver completato la registrazione, il Segnalante riceverà un codice univoco che potrà essere utilizzato per avere degli aggiornamenti richiamando la linea telefonica. In alternativa alla linea telefonica, il Segnalante può chiedere un incontro diretto col *Group Ethics Committee* (via e-mail: codeofconduct@puratos.com) fissato entro un termine di 15 (quindici) giorni lavorativi dalla data della richiesta.

La consultazione delle informazioni presenti sul Portale è accessibile esclusivamente da parte del *Group Ethics Committee* abilitati con specifici profili funzionali di accesso al sistema, tracciati attraverso *log*.

Le Segnalazioni seguono i seguenti flussi informativi:

- (i) Segnalazione rientrante nella categoria "Decreto 231" e/o "Modello 231" pervenute tramite Portale sono comunicate dal *Group Ethics Committee* all'OdV. Più precisamente, l'OdV riceve una notifica tramite il Portale quando la Segnalazione rientri nella categoria "Decreto 231" e/o "Modello 231";
- (ii) Segnalazione rientrante nella categoria "Decreto 231" e/o "Modello 231" pervenute via e-mail direttamente all'OdV, che aggiorna e relazione il *Group Ethics Committee* per il tramite dell'*Ethics Ambassador*;
- (iii) per le restanti tipologie di Segnalazioni, l'*Ethics Ambassador* informa periodicamente l'OdV in merito al ricevimento della Segnalazione e al

¹ Si precisa che, le Segnalazioni anonime adeguatamente circostanziate e dettagliate sono equiparate alle Segnalazioni ordinarie.

In ogni caso, il Segnalante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il Decreto Whistleblowing garantisce a fronte di misure ritorsive (v. paragrafo 3).

Seguito gestito dal *Group Ethics Committee*, al fine di permettere all'OdV di verificare il funzionamento del sistema *whistleblowing* e proporre eventuali modifiche/integrazioni.

Si precisa che i flussi informativi diretti all'OdV sono stati istituiti in base alle *best practice* di riferimento, al fine di consentire a tale organo di espletare le attività di vigilanza sul Modello 231 cui è deputato.

Come previsto dall'art. 4, del Decreto *Whistleblowing*, la Segnalazione presentata a un soggetto diverso dal *Group Ethics Committee* deve essere trasmessa entro sette giorni a quest'ultimo, dandone contestuale notizia al Segnalante.

Segnalazione del **personale dipendente** della Società

Il personale dipendente può effettuare la Segnalazione secondo le seguenti modalità risultanti dalla intranet aziendale del Gruppo Puratos, tramite la pagina "*Ethic Portal*", e in particolare:

- (i) **Portale:** si accede tramite la *intranet* aziendale di Puratos Group ([Intranet Puratos Group](#)) cliccare sull'icona "Speak Up" e selezionare la voce "Visit your Speak Up Portal";
- (ii) **Hotline:** si accede tramite la *intranet* aziendale di Puratos Group, cliccare sull'icona "Speak Up" e selezionare la voce "Call your Speak Up Hotline";
- (iii) **Incontro Diretto:** si richiede un incontro diretto con:
 - o HR Manager o Funzione Legale della Società, senza alcuna formalità (con richiesta di persona o via e-mail all'indirizzo whistleblowing_italy@puratos.com) che si svolgerà in presenza presso la sede della Società che informerà tempestivamente il *Group Ethics Committee* affinché si occupi del Seguito della Segnalazione, oppure
 - o un membro del *Group Ethics Committee* (tramite e-mail: codeofconduct@puratos.com), con incontro da remoto (di seguito, entrambi "**Incontro Diretto**").

In ogni caso, qualora la Segnalazione sia effettuata oralmente, nel corso di un Incontro Diretto, si procede, previo consenso del Segnalante, alternativamente **(a)** a documentare mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure **(b)** mediante verbale. Il Segnalante deve verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro (trasmesso via e-mail) mediante la propria sottoscrizione.

- (iv) **comunicazione e-mail all'indirizzo odvpuratos@gmail.com:** il Segnalante trasmette la Segnalazione relativa al Decreto 231/Modello 231 utilizzando il proprio account di posta elettronica (anche aziendale) destinata all'Organismo di Vigilanza che si occuperà del Seguito. In caso di Segnalazione non rientrante nella categoria Decreto 231/Modello 231, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente l'*Ethic Ambassador* affinché detta segnalazione sia gestita direttamente dal *Group Ethic Committee*. Poiché la e-mail offre sotto il profilo tecnico un livello di riservatezza inferiore, si suggerisce di ricorrere a questa tipologia di segnalazione in via residuale rispetto al Portale.

Segnalazione dei **soggetti esterni** alla Società

- (i) **Portale:** si accede tramite il sito della Società ([Speak Up Portale](#)) e cliccare sul link [Canali di segnalazione](#) disponibile sul sito medesimo e nel footer;
- (ii) **Hotline:** si accede tramite il sito della Società ([Speak Up Hotline](#)) e cliccare sul link [Canali di segnalazione](#) disponibile sul sito medesimo e nel footer.
- (iii) **Incontro Diretto:** la richiesta deve essere trasmessa tramite e-mail al Group Ethic Committee (codeofconduct@puratos.com)

Nel caso di Segnalazione tramite Portale oppure Hotline, il Segnalante atterrà sempre nella medesima pagina web del sistema di whistleblowing del Gruppo Puratos (<https://puratos.whistleblownetwork.net/>) dove sono presenti le seguenti icone:

- “Vai alla segnalazione” → si riferisce al Portale (segnalazione scritta);
- “Hotline” → si riferisce alla Hotline (segnalazione orale);
- “Speak Up@Puratos” → include la presente Procedura Whistleblowing e l’informativa sul trattamento dei dati della Società;
- “Code of Conduct” → include il codice di condotta della Società.

Segnalazione tramite Portale

Il Segnalante deve avere cura di selezionare, tramite gli appositi menù a tendina, il Paese di riferimento e la categoria della Violazione.

Inoltre, il Segnalante deve compilare il form presente nel Portale, nonché allegare la eventuale documentazione oppure effettuare una registrazione vocale tramite le apposite funzioni. Il form del Portale prevede la possibilità di effettuare la Segnalazione anonima attraverso la spunta della casella dedicata a tale tipologia di segnalazione.

Completato il form, il Segnalante deve procedere con l’attivazione di una casella di posta sicura (“**Inbox Sicura**”) per ricevere ulteriori informazioni e/o avere aggiornamenti sulla Segnalazione. Per attivare la Inbox Sicura è sufficiente flaggare l’apposita casella di creazione e inserire una password. La creazione della Inbox Sicura attribuisce al Segnalante un codice numerico che identifica la Segnalazione (“**Codice Segnalazione**”). La password e il Codice Segnalazione devono essere annotati dal Segnalante al fine di accedere alla Inbox Sicura. La Inbox Sicura può essere creata anche in caso di Segnalazione anonima.

Segnalazione tramite Hotline

La Segnalazione tramite Hotline prevede una voce registrata che guida il Segnalante attraverso questo processo. Questo tipo di Segnalazione può essere effettuata in modalità anonima. Le informazioni fornite dal Segnalante sono ospitate al di fuori dell’infrastruttura IT del Gruppo Puratos e, in particolare, sul server indipendente del provider del servizio.

Il Segnalante deve:

- comporre il numero dedicato ([Speak Up Hotline](#))
- selezionare la lingua preferita digitando il numero corrispondente sulla tastiera
- inserire il codice aziendale
- ascoltare il testo di benvenuto
- effettuare la Segnalazione

- sarà assegnato il Codice Segnalazione composto da 6 cifre che deve essere annotato.

Terminata la procedura, il Segnalante potrà ascoltare la propria Segnalazione, aggiungere informazioni, ascoltare un *follow up* o rispondere alle domande del *Group Ethics Committee* utilizzando il Codice Segnalazione, tramite la Inbox Sicura che deve essere creata seguendo la procedura sopra descritta.

La Inbox Sicura è identica per tutte le modalità di Segnalazione ed è composta da tre sezioni per:

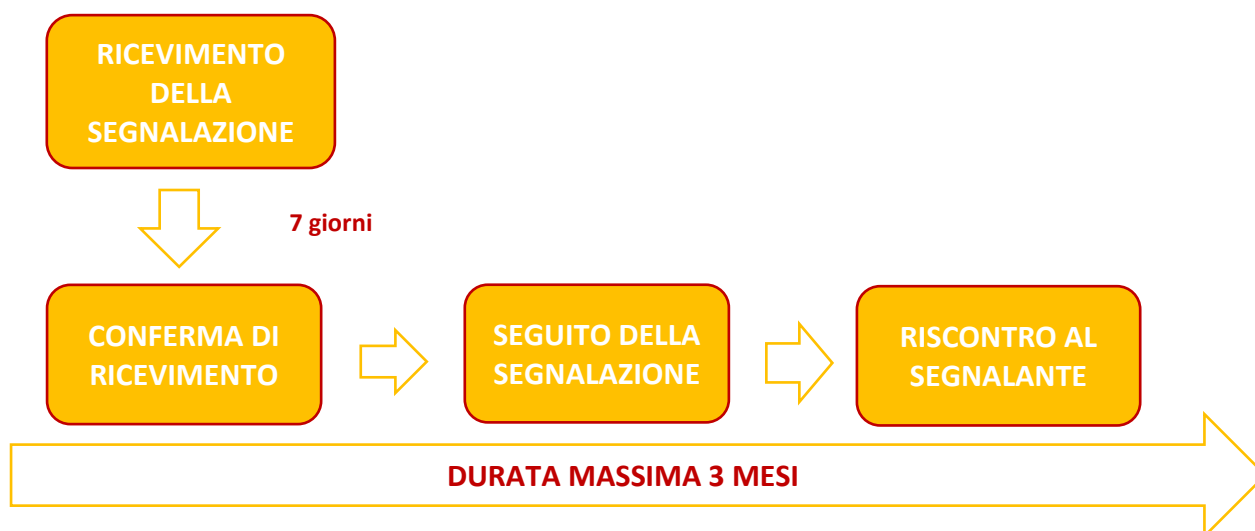
- comunicare in modo sicuro e anonimo con il Comitato *Whistleblowing*
- avere una panoramica delle informazioni relative alla propria Segnalazione
- per recuperare il Codice Segnalazione (ID) del caso.

7. Gestione della segnalazione

La Segnalazione è gestita dal *Group Ethics Committee* che, con il supporto del *Ethics Ambassador* (ovvero l'Organismo di Vigilanza se del caso), si occupa del Seguito, come segue:

- a) entro **7 giorni** dalla data di ricezione della Segnalazione è trasmesso un avviso di ricevimento al Segnalante;
- b) mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e, se necessario, richiede delle integrazioni tramite la Inbox Sicura;
- c) attiva i flussi informativi verso l'OdV di cui al paragrafo 6;
- d) dà un corretto seguito alla Segnalazione anche mediante indagini interne, avvalendosi della collaborazione del *Ethics Ambassador* (ovvero l'Organismo di Vigilanza se del caso) quale figura di raccordo della Società;
- e) fornisce un riscontro al Segnalante entro **3 mesi**² decorrenti dall'avviso di ricevimenti di cui alla lett. a) oppure dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione.

² Si precisa che il "**riscontro**" che deve essere fornito entro tale termine, può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini, ma anche in un riscontro meramente interlocutorio, comprensivo delle informazioni relative a tutte le attività che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria.



In primo luogo, la Segnalazione è oggetto di una verifica riguardo alla sua ammissibilità e pertanto il *Group Ethics Committee* (ovvero l'OdV se del caso):

- (i) svolge una verifica preliminare della Segnalazione, anche con il supporto di consulenti esterni specializzati (fermo restando la riservatezza) ed eventualmente dell'*Ethics Ambassador*, al fine di valutare la *rilevanza rispetto all'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing* e della Procedura. Se ritenuto opportuno, il *Group Ethics Committee* sente l'OdV per determinare la rilevanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001 della Segnalazione;
- (ii) procede all'archiviazione della Segnalazione qualora non sia ammissibile in virtù del *Decreto Whistleblowing* e della Procedura come, a titolo esemplificativo, nelle ipotesi di **(a)** manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili all'ambito oggetto (v. paragrafo 5); **(b)** contenuto generico della Segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero Segnalazione con documentazione non appropriata o inconferente tale da non comprendere il contenuto della medesima; **(c)** produzione di sola documentazione in assenza di segnalazione di condotte illecite; (d) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della Segnalazione
In questo caso, il riscontro al Segnalante conterrà le motivazioni dell'archiviazione;
- (iii) redige un *report* interno contenente le ragioni e le informazioni inerenti alla decisione di archiviazione.

Nel caso in cui non si proceda all'archiviazione della Segnalazione, il *Group Ethics Committee* provvede:

- (i) a dare seguito alla Segnalazione tramite **(a)** la richiesta di integrazioni al Segnalante (se necessario) e/o **(b)** indagini interne incaricando consulenti esterni specializzati o un soggetto interno (fermo restando l'obbligo di riservatezza), con il supporto dell'*Ethics Ambassador*;
- (ii) ad attivare i flussi informativi verso l'OdV (v. paragrafo 6).

Al termine delle indagini, il *Group Ethics Committee* redige un report interno finale sulla Segnalazione, oltre a dare riscontro al Segnalante.

Nel caso di Segnalazione dirette all'Organismo di Vigilanza (es. via e-mail diretta), si applica la procedura di verifica dell'ammissibilità e archiviazione. Se l'OdV non procede all'archiviazione della Segnalazione, si occupa del Seguito applicando quanto disposto nel paragrafo che precede, oltre ad attivare i flussi informativi verso il *Group Ethic Committee* (v. paragrafo 6). I report finali redatti dall'OdV sulla Segnalazione sono trasmessi al *Group Ethic Committee*.

Le Segnalazioni (e la documentazione correlata) sono conservate dalla Società a cura del *Group Ethics Committee* per il periodo necessario per la relativa gestione e, in ogni caso, non superiore a 5 anni (art. 14 del Decreto *Whistleblowing*) dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Qualora sia accertata la commissione di una Violazione, il *Group Ethics Committee* (ovvero l'OdV se del caso):

- può avviare un procedimento disciplinare nei confronti della Persona Coinvolta in conformità al CCNL applicabile e/o al Modello 231, coinvolgendo le funzioni competenti della Società
- valutare – unitamente alla funzione aziendale interessata dalla Violazione – un procedimento disciplinare rispetto al Segnalante se è accertato che la Segnalazione è stata fatta in malafede e/o con intento diffamatorio e/o altro
- concordare - unitamente alla funzione aziendale interessata dalla Violazione, nonché sentito l'OdV se necessario – un eventuale piano di azioni (correttive e/o di miglioramento) e/o raccomandazioni, monitorando sulla relativa attuazione.

Si precisa infine che, qualora la Segnalazione abbia ad oggetto violazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico o, in generale, del Decreto 231, il report interno finale deve essere condiviso dal *Group Ethics Committee* all'Organismo di Vigilanza della Società.

Inoltre, su base periodica, deve essere trasmesso all'OdV un elenco di tutte le Segnalazioni pervenute tramite i canali di segnalazioni interna messi a disposizione dalla Società.

8. Group Ethics Committee

Il *Group Ethics Committee* è composto da:

- a) Group HR Manager
- b) Group Finance Manager
- c) Group Legal Director
- d) Group Internal Audit Manager
- e) Legal HR

Detto Committee accede al Portale Etico di Puratos con apposito account e si occupa del Seguito della Segnalazione. Il *Group Ethics Committee* può fornire un *follow up* oppure richiedere ulteriori informazioni al Segnalante, ai fini del corretto

Seguito della Segnalazione. Terminata la fase di gestione del Seguito, il *Group Ethics Committee* aggiorna il Segnalante sempre attraverso le modalità descritte nei paragrafi 6 e 7.

9. Canale di segnalazione esterna

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna tramite il portale dell'ANAC (<https://www.anticorruzione.it/>) qualora, al momento della sua presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

- (a) il canale di segnalazione della Società non sia stato attivato (anche se obbligatorio) oppure non conforme al Decreto *Whistleblowing*;
- (b) la Segnalazione effettuata non ha avuto seguito;
- (c) il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la Segnalazione, alla medesima non sarebbe dato efficace seguito ovvero possa determinare il rischio di ritorsione;
- (d) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione può costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- (e) qualora vi sia un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica Segnalazione, ad esempio tra *Group Ethics Committee* e Segnalante, non potendo essere assicurato che alla segnalazione sia dato efficace seguito.

10. Divulgazione Pubblica

Nel caso in cui ricorra una delle seguenti condizioni:

- (a) il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna ed esterna, ovvero direttamente esterna, e non è stato dato riscontro nei termini in merito alle misure previste o adottate per darvi seguito;
- (b) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico;
- (c) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o non avere efficace seguito in ragione delle circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove, oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella stessa.

Fermo restando l'accesso prioritario ai canali interni di segnalazione e il principio di buona fede cui la Segnalazione si ispira, il Segnalante può effettuare una divulgazione pubblica tramite la stampa, o mezzi elettronici, o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Allegato I

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono esempi di condotte ritorsive:

- 1) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti
- 2) la retrocessione di grado o la mancata promozione
- 3) la riduzione dello stipendio
- 4) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa
- 5) le note di merito negative o le referenze negative
- 6) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria
- 7) l'intimidazione, le molestie
- 8) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole
- 9) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo determinato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione
- 10) i danni, anche alla reputazione alla persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi
- 11) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi
- 12) l'annullamento di una licenza o di un permesso
- 13) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici



Puratos Italia S.r.l. - socio unico

Via Lumière Fratelli, 37/A - 43122 Parma (PR), Italia
T: +39 0521 16021 - F: +39 0521 387950 - E: info@puratos.it