

	CODICE	EMISSIONE	REVISIONE	PAGINA
	WHB.01.PY	13/07/2026	1	1 di 14
	POLICY IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING			

CODICE **WHB.01.PY**

POLICY IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING



	CODICE	EMISSIONE	REVISIONE	PAGINA
	WHB.01.PY	13/07/2026	1	2 di 14
	POLICY IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING			

INDICE

1. INTRODUZIONE ALLA “POLICY IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING”	4
2. SCOPO DELLA “POLICY IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING”	5
3. DEFINIZIONI	5
4. SOGGETTI SEGNALANTI E SEGNALAZIONE.....	6
5. AMBITO OGGETTIVO DELLE SEGNALAZIONI	7
6. MODALITA’ DI SEGNALAZIONE	8
7. SOGGETTI PREPOSTI ALLA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE E PROCEDIMENTO.....	9
8. CONFLITTO DI INTERESSE	10
9. ESITO DELLE SEGNALAZIONI E DECISIONI SULLE SEGNALAZIONI.....	11
10. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO	12
11. CONSERVAZIONE E ACCESSO ALLA DOCUMENTAZIONE	13
12. SEGNALAZIONE ESTERNA	13
13. AGGIORNAMENTO DELLA “POLICY WHISTLEBLOWING” E PUBBLICAZIONE.....	14

	CODICE	EMISSIONE	REVISIONE	PAGINA
	WHB.01.PY	13/07/2026	1	3 di 14
	POLICY IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING			

Elenco delle revisioni:

Revisione	Data Emissione	Capitoli variati	Oggetto della modifica
0	23/11/2023	-	Nuova emissione
1	13/07/2026	vari	Aggiornamento con Linee Guida ANAC (Delibera n. 478/2025) e per integrazione ed esplicitazione del documento per segnalazioni rientranti nella sfera delle molestie verbali, digitali, sessuali, morali, razziali, etc legate alla Parità di Genere secondo UNI/PdR 125

Note: lo scritto in **verde** sono le aggiunte e/o le modifiche apportate al documento rispetto a quello precedente.

	CODICE	EMISSIONE	REVISIONE	PAGINA
	WHB.01.PY	13/07/2026	1	4 di 14
	POLICY IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING			

1. INTRODUZIONE ALLA “POLICY IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING”

La Gruppo Pontiggia Srl è da sempre particolarmente attenta alla prevenzione dei rischi che potrebbero compromettere la gestione responsabile e sostenibile del proprio business.

«Il whistleblowing è uno strumento di derivazione anglosassone attraverso il quale i dipendenti di una organizzazione, pubblica o privata, segnalano a specifici individui o organismi una possibile violazione, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione.

Con il termine whistleblowing si identifica la “segnalazione di violazioni” e con il termine whistleblower si identifica “il segnalante”.

Lo scopo del whistleblowing è quello di permettere alle organizzazioni di affrontare il problema segnalato il prima possibile, rendendo note situazioni di rischio o di danno e contribuendo alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti.

La gestione virtuosa del whistleblowing contribuisce non solo ad individuare e contrastare possibili illeciti e a diffondere la cultura dell'etica e della legalità all'interno delle organizzazioni, ma anche a creare un clima di trasparenza ed un senso di partecipazione e appartenenza, generato dal superamento del timore dei dipendenti di subire ritorsioni da parte degli organi sociali o dei colleghi, o dal rischio di vedere inascoltata la propria segnalazione»

Per questo, aderendo alle indicazioni del decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 “Attuazione della 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” (di seguito “Decreto”), in aderenza ed attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, la Gruppo Pontiggia Srl ha adottato la seguente “**Policy in Materia di Whistleblowing**” (tratta dalla Procedura in Materia di Whistleblowing) con la relativa modalità di “segnalazione”, come strumento a disposizione di chiunque voglia segnalare situazioni che possano arrecare danno o pregiudizio all'ente di appartenenza e, di riflesso, all'interesse pubblico collettivo, come una frode, un rischio generico o una situazione potenzialmente pericolosa. Il personale “esterno” ha la facoltà di “segnalazione” con le modalità indicate nella apposita sezione dedicata sul “sito” della Gruppo Pontiggia Srl.

Come sopra specificato la seguente “**Policy in Materia di Whistleblowing**” è tratta dalla Procedura in Materia di Whistleblowing redatta dalla Gruppo Pontiggia Srl al fine di determinare le modalità di gestione delle “segnalazioni”.

La “**modalità di segnalazione**” proceduralizzata è adottata dalla Gruppo Pontiggia Srl per contrastare la corruzione, garantire correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività svolte, e tutelare la propria posizione e reputazione.

Tale “**Policy in Materia di Whistleblowing**” (tratta dalla Procedura in Materia di Whistleblowing) è definita e redatta in aderenza al “Decreto n. 24 del 10 marzo 2023” e **tenendo conto delle Linee Guida ANAC (Delibera n. 478/2025).**

	CODICE	EMISSIONE	REVISIONE	PAGINA
	WHB.01.PY	13/07/2026	1	5 di 14
	POLICY IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING			

2. SCOPO DELLA “POLICY IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING”

La presente Policy ha lo scopo di disciplinare le modalità di effettuazione e di gestione delle segnalazioni di condotte scorrette o di sospetti atti illeciti, al fine di contrastare ogni forma di illegalità attraverso la collaborazione di tutti i dipendenti e le terze parti.

Inoltre, tale “POLICY IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING” si propone di disciplinare le modalità di effettuazione delle segnalazioni e le tutele che la Gruppo Pontiggia Srl assicura ai segnalanti ed ai segnalati, nelle more dell'accertamento della fondatezza della segnalazione e di eventuali responsabilità.

3. DEFINIZIONI

Ai fini della presente procedura si specificano le seguenti “definizioni”:

- per WHISTEBLOWING: La nuova Legge 30/11/2017 n° 179 che tutela il segnalante, sia esso operante in Ente pubblico che in Azienda privata, che segnala illeciti, reati o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza per ragioni lavorative o professionali. Il “Whistleblowing” è lo strumento con cui il “whistleblower”, può denunciare le irregolarità di cui è venuto a conoscenza nello svolgimento della propria attività lavorativa all'interno dell'azienda stessa nonché nello svolgimento della propria attività professionale.
 - per SEGNALAZIONE: Costituiscono segnalazioni whistleblowing quelle compiute da un lavoratore, da un collaboratore, da un soggetto esterno, etc che, nel contesto lavorativo o professionale, si accorge di situazioni, fatti, circostanze che, ragionevolmente, possono portare a ritenere che un'irregolarità o un fatto illecito si sia verificato;
 - per SEGNALAZIONE ANONIMA: Per “Segnalazione anonima” si intende qualsiasi segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, né siano rintracciabili;
 - per SEGNALAZIONE IN MALA FEDE: Per “Segnalazione in mala fede” si intende la segnalazione priva di fondamento, fatta esclusivamente allo scopo di danneggiare, o altrimenti recare pregiudizio, ai soggetti segnalati.
 - per SOGGETTI SEGNALANTI – WHISLEBLOWER: Le segnalazioni possono provenire da soggetti legati da un rapporto di lavoro in senso stretto nonché da relazioni riguardanti attività lavorative o professionali presenti o passate.
 - per SOGGETTI RICEVENTI: il gestore delle segnalazioni
 - per NORME DI COMPORTAMENTO: Tutte le funzioni/posizioni organizzative della Gruppo Pontiggia Srl interessate dalla ricezione e trattamento delle segnalazioni, devono garantire l'assoluta riservatezza ed anonimato delle persone segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società. La Gruppo Pontiggia Srl non tollererà alcuna forma di minaccia, ritorsione o azioni simili nei confronti di un dipendente che abbia svolto o collaborato allo svolgimento della segnalazione.
 - per ANONIMATO: Verranno prese in considerazione anche le segnalazioni anonime indicate precedentemente, a condizione che contengano fatti circostanziati e non segnalazioni di contenuto generico e/o confuso, alle quali si applicheranno, in quanto compatibili, le norme successivamente indicate.
- Per SEGUITO: (tratta dal Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023): l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- Per RISCONTRO: (tratta dal Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023): comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- Per VIOLAZIONE: (tratta dal Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023): comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:
- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
 - 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);

	CODICE	EMISSIONE	REVISIONE	PAGINA
	WHB.01.PY	13/07/2026	1	6 di 14
	POLICY IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING			

3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi 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;

4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);

• per ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione.

4. SOGGETTI SEGNALENTI E SEGNALAZIONE

Le segnalazioni possono essere effettuate da:

- **tutti i dipendenti e/o collaboratori della Gruppo Pontiggia Srl, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo:**
 - . **coloro che hanno un rapporto di collaborazione professionale con la Gruppo Pontiggia Srl;**
 - . **i liberi professionisti e i consulenti;**
 - . **i volontari;**
 - . **i tirocinanti, anche non retribuiti;**
- **chiunque si trovi in relazioni di affari con la Società Gruppo Pontiggia Srl (clienti, fornitori, business partner);**

Per segnalazione si intende qualsiasi comunicazione avente ad oggetto comportamenti (di qualsiasi natura, anche meramente omissivi) e/o informazioni che possano integrare gli estremi di un reato o comunque condotte inappropriate, scorrette o di presunta violazione delle policy, procedure, da leggi e regolamenti applicabili alle attività svolte dalla Gruppo Pontiggia Srl.

Altresì, in coerenza con le disposizioni definite dalla UNI/PdR 152:2022, per segnalazione, rientrante nella presente "POLICY IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING", Gruppo Pontiggia Srl ha inserito anche la specifica di poter effettuare qualsiasi segnalazione nell'ambito di qualsiasi forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia verbale, digitale, sessuale, morale, razziale, etc).

La prassi UNI/PdR 125:2022 richiede di prevenire e contrastare ogni comportamento indesiderato che violi la dignità della persona. Le tipologie di molestie si articolano in alcune principali categorie:

- . **Fisiche: contatti indesiderati, aggressioni o forzatura dello spazio personale;**
- . **Verbali: insulti, commenti denigratori, minacce o allusioni;**
- . **Non verbali: gesti offensivi, sguardi insistenti o mimiche umilianti;**
- . **Digitali (cyberbullying/molestie online): atti persecutori o denigratori tramite canali digitali o social media;**

	CODICE	EMISSIONE	REVISIONE	PAGINA
	WHB.01.PY	13/07/2026	1	7 di 14
	POLICY IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING			

Quindi, eventuali comportamenti indesiderati che violino la dignità della persona, con forme di abuso fisico, verbale, digitale (molestia verbale, digitale, sessuale, morale, razziale, etc), potranno essere segnalate seguendo le prassi di tale documento.

5. AMBITO OGGETTIVO DELLE SEGNALAZIONI

Possono costituire oggetto di segnalazione – ai fini della presente **“POLICY IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING”** – atti, fatti o omissioni che possano costituire violazioni – da parte del personale, di membri di organi sociali o terzi (clienti, fornitori, consulenti, collaboratori) aventi rapporti e relazioni di affari con la Società Gruppo Pontiggia Srl – delle norme disciplinante l'attività svolta dalla Società, delle Policy, procedure e documenti adottati dalla Gruppo Pontiggia Srl e delle Leggi e regolamenti applicabili alla stessa Società.

In particolare, ai sensi del Decreto n. 24 del 10.03.2023, possono essere oggetto di segnalazione:

- a) violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti i 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;
- b) violazioni di disposizioni europee che consistono in:
 - i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione (*);
 - ii) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno (**);
 - iii) atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamati.

Perché la segnalazione sia meritevole di considerazione è richiesto che:

- siano effettuate in buona fede;
- siano circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- riguardino fatti riscontrabili e conosciuti da chi segnala;
- devono contenere, se conosciute, tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta potenzialmente illecita.

È **responsabilità del segnalante** effettuare segnalazioni in buona fede, ovvero sulla base della convinzione che quanto si afferma è vero (indipendentemente dal fatto che quanto riferito trovi poi corrispondenza negli approfondimenti che ne conseguono), e in linea con lo spirito della Disciplina Whistleblowing. Segnalazioni manifestamente infondate, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o soggetti comunque interessati alla segnalazione, non verranno prese in considerazione e saranno passibili di sanzioni e/o azioni avanti all'Autorità Giudiziaria competente.

(*) Art. 2 comma 1 lett. a) n. 4) del decreto

(**) Art. 2 comma 1 lett. a) n. 5) del decreto. Rientrano in tale ambito tutte le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società.

	CODICE	EMISSIONE	REVISIONE	PAGINA
	WHB.01.PY	13/07/2026	1	8 di 14
	POLICY IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING			

6. MODALITA' DI SEGNALAZIONE

Al fine di assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante o delle persone eventualmente coinvolte, la Gruppo Pontiggia Srl ha adottato una modalità di segnalazione che utilizza canali segregati nel rispetto del "Decreto".

Le segnalazioni possono essere inviate tramite:

- **numero telefonico dedicato;**
- **posta raccomandata;**

Le segnalazioni, unitamente agli eventuali documenti a supporto, devono essere inviate dal segnalante ai seguenti recapiti con le seguenti modalità:

- **modalità "telefonica con numero dedicato"** al: numero dedicato 031/6348589 valevole sia per l'Italia che per l'estero;
- **modalità "posta raccomandata"**: casella di posta fisica: Via Leopardi, 9 in Figino Serenza - indicando come destinatario "Comitato Whistleblowing Gruppo Pontiggia Srl". La presente modalità di segnalazione dovrà rispettare le seguenti specifiche:
 - nella prima busta il segnalatore dovrà inserire i suoi dati identificativi (nome, cognome, data di nascita, luogo di nascita, indirizzo di residenza, etc) insieme ad un documento d'identità;
 - nella seconda busta dovrà inserire l'oggetto della segnalazione, nonché le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, le modalità con cui si è venuti a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione stessa
 - nella terza busta dovrà inserire le buste precedenti (1° e 2° busta) riportando all'esterno della 3° busta la dicitura **"Riservata al gestore della segnalazione"**

Indipendentemente dal canale scelto, la segnalazione sarà trattata, in modo riservato e professionale nel pieno rispetto dei tempi e delle modalità previste dalla normativa.

I canali sopra indicati garantiscono, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e delle persone comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa comunicazione.

Il segnalante deve fornire gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato. Ai fini della ammissibilità della segnalazione alla Disciplina "WHISTLEBLOWING" la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- luogo e data/periodo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione ed eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;

	CODICE	EMISSIONE	REVISIONE	PAGINA
	WHB.01.PY	13/07/2026	1	9 di 14
	POLICY IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING			

7. SOGGETTI PREPOSTI ALLA GESTIONE DELLA SEGNALEZIONE E PROCEDIMENTO

I soggetti preposti alla gestione della segnalazione fanno parte di un **“Comitato Aziendale”** (conformemente alle disposizioni definite dall'art.4 comma 2 del “Decreto” e dalle Linee Guida ANAC), composto da professionisti esterni (dipendenti della società Pontiggia Holding Srl, in qualità di società capofila del Gruppo Pontiggia, proprietaria degli immobili del Gruppo e proprietaria della stessa Gruppo Pontiggia Srl).

Tale **“Comitato Aziendale per il Whistleblowing”**, risulta essere indipendente ed autonomo ed in grado di offrire adeguate garanzie di riservatezza e protezione dei dati - quale soggetto Responsabile della gestione della segnalazione (di seguito anche il **“Comitato Aziendale per il Whistleblowing”**), con il compito di:

- ricevere ed esaminare le segnalazioni ricevute;
- valutare il processo di segnalazione e assicurarne il corretto funzionamento.

Il **“Comitato Aziendale per il Whistleblowing”**, altresì avrà come requisito:

- **imparzialità**: mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni whistleblowing, al fine di assicurare una gestione delle segnalazioni equa e priva di influenze interne o esterne che possano comprometterne l'obiettività;
- **indipendenza**: autonomia e libertà da influenze o interferenze da parte del management, al fine di garantire un'analisi oggettiva e imparziale della segnalazione.

Alla luce di quanto sopra descritto, dunque, il possesso del requisito dell'autonomia (sopra espresso) risulta di fondamentale importanza al fine di garantire l'efficacia e l'integrità del processo di whistleblowing all'interno dell'impresa.

Delle segnalazioni il “Gestore della Segnalazione” redigerà apposito registro **“Registro delle Segnalazioni”**.

In particolare il **“Comitato Aziendale per il Whistleblowing”**, curerà la linea di comunicazione con il segnalante, dando conferma della ricezione della segnalazione e della sua presa in carico (entro 7 giorni lavorativi dalla ricezione)

La verifica di rilevanza potrà comportare l'eventuale necessità di richiedere chiarimenti o informazioni aggiuntive al segnalante, attraverso “l'area personale riservata”.

Per “area personale riservata” l'Organizzazione Aziendale ha scelto di indicare una **“sala riunioni dedicata”** dove il **“Comitato Aziendale per il Whistleblowing”**, si riunirà per verificare ed analizzare la segnalazione.

In caso di giudizio di non rilevanza o non procedibilità della segnalazione (per i casi non sufficientemente supportati da prove, manifestamente infondati o relativi a comportamenti o fatti non rilevanti in relazione alla presente Policy), la stessa verrà archiviata a cura del **“Comitato Aziendale per il Whistleblowing”** (annotandola sull'apposito “Registro delle Segnalazioni” e ne sarà data comunicazione al segnalante. Nel “Registro delle Segnalazioni” verranno annotate le motivazioni che hanno portato alla sua archiviazione.

La ritenuta rilevanza della segnalazione comporterà invece la presa in carico della stessa da parte del **“Comitato Aziendale per il Whistleblowing”** il quale provvederà a una ulteriore verifica di procedibilità previo confronto, ove necessario, con le funzioni aziendali specificamente competenti della società del gruppo interessata dai fatti oggetto di segnalazione.

Ove lo ritenga necessario e/o opportuno ai fini dell'accertamento della fondatezza della segnalazione, il **“Comitato Aziendale per il Whistleblowing”** potrà:

- contattare il segnalante, ove possibile, e convocarlo per un colloquio personale e riservato al fine di ricevere chiarimenti e/o integrazioni alle informazioni e ai documenti forniti;
- compiere un'audizione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati;

	CODICE	EMISSIONE	REVISIONE	PAGINA
	WHB.01.PY	13/07/2026	1	10 di 14
	POLICY IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING			

- effettuare ogni altra attività ritenuta opportuna ai fini dell'accertamento della segnalazione.

Nello svolgimento delle attività di istruttoria, il **“Comitato Aziendale per il Whistleblowing”** potrà coinvolgere altri dipendenti come persone informate dei fatti, altre funzioni della Società e/o nominare all'occorrenza consulenti esterni (es: Legali, Consulenti e Tecnici specifici sull'attività segnalata, etc). I componenti delle funzioni aziendali coinvolte nell'esame della segnalazione sono soggetti anch'essi vincolati alla riservatezza e alle stesse responsabilità cui sono esposti i soggetti facenti parte del **“Comitato Aziendale per il Whistleblowing”**. Per dare evidenza dell'informazione trasferita relativamente alla “responsabilità” e alla “riservatezza” il **“Comitato Aziendale per il Whistleblowing”**, predisporrà specifica “Informativa” da condividere con le “funzioni aziendali coinvolte” e/o con eventuali altri “Consulenti Esterni” al fine di informare le parti delle prescrizioni determinate dal “Decreto”.

Il **“Comitato Aziendale per il Whistleblowing”** custodisce i verbali degli eventuali incontri relativi alle attività di accertamento condotte, nel rispetto della riservatezza e delle disposizioni richieste dal “Decreto”.

8. CONFLITTO DI INTERESSE

Qualora la segnalazione riguardi una notizia di comportamento scorretto o illecito riferibile ad uno o più dei componenti del **“Comitato Aziendale per il Whistleblowing”**, ai soggetti interessati viene inibito l'accesso alla segnalazione.

In particolare, la segnalazione relativa ad un componente del **“Comitato Aziendale per il Whistleblowing”** verrà indirizzata direttamente al “Rappresentante del Consiglio di Amministrazione Aziendale” (nominato per rappresentare il Presidente del Consiglio di Amministrazione).

Mentre, nel caso di segnalazione relativa a un comportamento scorretto o illecito riferibile ad uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione della Gruppo Pontiggia Srl, il **“Comitato Aziendale per il Whistleblowing”** gestirà la segnalazione dandone tempestiva comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione della Gruppo Pontiggia Srl.

Tali disposizioni si applicheranno anche nel caso in cui si verifichi un conflitto di interesse in una fase successiva al ricevimento della segnalazione, con la sostituzione delle persone coinvolte nei rispettivi ruoli secondo le regole di cui sopra.

Tutte le situazioni di conflitto di interessi devono essere dichiarate senza esitazioni e riportate nel “Registro delle Segnalazioni”.

	CODICE	EMISSIONE	REVISIONE	PAGINA
	WHB.01.PY	13/07/2026	1	11 di 14
	POLICY IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING			

9. ESITO DELLE SEGNALAZIONI E DECISIONI SULLE SEGNALAZIONI

All'esito dell'attività istruttoria, il **"Comitato Aziendale per il Whistleblowing"** predispone **una relazione sulle attività svolte e sulla valutazione finale** del caso "segnalato" che verrà inviata al **Referente del Consiglio di Amministrazione Nominato** per l'acquisizione delle informazioni derivante la segnalazione e la relativa analisi e valutazione finale.

Il **"Comitato Aziendale per il Whistleblowing"**, inoltre, annoterà nel "Registro delle Segnalazioni" l'esito dell'accertamento e l'eventuale irrogazione di provvedimenti sanzionatori nei confronti del segnalato, oltre che l'eventuale apertura di procedimenti giudiziari a suo carico.

In caso di segnalazioni infondate, il **"Comitato Aziendale per il Whistleblowing"** procede alla contestuale archiviazione della segnalazione, con relativa annotazione delle motivazioni nel "Registro delle Segnalazioni". Dell'avvenuta archiviazione della segnalazione verrà data comunicazione al segnalante.

In caso di segnalazioni manifestamente infondate o presentate in "malafede", effettuate al solo scopo di gettare discredito su una o più persone o funzioni aziendali o sulla Società o comunque vessatorie nei confronti di dipendenti della Società, il **"Comitato Aziendale per il Whistleblowing"** informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione e la Direzione Risorse Umane per i necessari provvedimenti ritenuti, di volta in volta, più opportuni nei confronti dell'autore delle segnalazioni infondate, non esclusa – ricorrendone i presupposti – la possibile denuncia all'Autorità Giudiziaria competente.

Non è prevista, invece, alcuna azione o sanzione nei confronti di coloro che dovessero segnalare in "buona fede" fatti che da successive verifiche risultassero infondati.

Nel caso in cui, a seguito degli accertamenti condotti, la segnalazione risulti fondata, il **"Comitato Aziendale per il Whistleblowing"** provvede a darne tempestiva comunicazione al **Referente del Consiglio di Amministrazione Nominato** e alle funzioni aziendali specificamente competenti, che prenderanno le necessarie decisioni e adotteranno i provvedimenti conseguenti alla segnalazione, ivi compresa l'eventuale segnalazione all'Autorità Giudiziaria di fatti illeciti penali, civili e/o amministrativi.

Il **"Comitato Aziendale per il Whistleblowing"** svolgerà, tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione, avvalendosi – ove ritenuto necessario per la natura e la complessità delle verifiche e nel rispetto della riservatezza delle situazioni e delle persone oggetto di segnalazione – sia del supporto specialistico di strutture e funzioni aziendali della Capogruppo "Pontiggia Holding Srl", sia di eventuali consulenti esterni.

Al fine di garantire tempestività e effettività, il **"Comitato Aziendale per il Whistleblowing"** comunicherà al segnalante la decisione sulla segnalazione **entro il termine massimo di tre mesi – e comunque il prima possibile sulla base di rilevanza e gravità** - dalla presa in carico della segnalazione, comunicando al segnalante le misure adottate a seguito delle indagini condotte.

	CODICE	EMISSIONE	REVISIONE	PAGINA
	WHB.01.PY	13/07/2026	1	12 di 14
	POLICY IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING			

10. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO

Al segnalante la normativa riconosce alcune tutele. Oltre al diritto alla riservatezza, esse consistono da un lato, nel divieto di ritorsioni per le denunce effettuate alla Società Gruppo Pontiggia Srl, e dall'altro, nel regime di nullità degli atti ritorsivi eventualmente subiti in violazione di tale divieto.

A) TUTELA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

La società Gruppo Pontiggia Srl assicura la riservatezza dell'identità del segnalante e la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione in tutto il processo di gestione del caso e da parte di tutte le persone coinvolte, entro i limiti in cui le legislazioni locali applicabili tutelano la riservatezza.

L'inosservanza degli obblighi di riservatezza può comportare responsabilità disciplinari nei confronti dell'autore dell'abuso, salve le ulteriori responsabilità previste per legge.

È compito del **"Comitato Aziendale per il Whistleblowing"** garantire la riservatezza del soggetto segnalante - nonché di qualsiasi altra informazione da cui si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità della persona segnalante - sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

Tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

La divulgazione dell'identità del segnalante e di qualsiasi altra informazione è ammessa solo qualora ciò rappresenti un obbligo necessario e proporzionato nel contesto di indagini da parte delle autorità nazionali o di procedimenti giudiziari. Della necessaria divulgazione, il segnalante è informato prima della divulgazione della sua identità, a meno che ciò non pregiudichi le relative indagini e procedimenti giudiziari.

B) TUTELA DEL SEGNALANTE DA ATTI RITORSIVI E DISCRIMINATORI

La società Gruppo Pontiggia Srl si impegna a tutelare il segnalante e chiunque abbia partecipato all'investigazione, contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

In particolare, la Gruppo Pontiggia Srl non tollera minacce, ritorsioni e/o discriminazioni nei confronti del segnalante.

Il segnalante che ritiene di aver subito un atto ritorsivo e/o discriminatorio quale conseguenza della denuncia effettuata può darne notizia al suo superiore gerarchico o alla Direzione Risorse Umane, affinché valuti la sussistenza degli estremi per avviare un procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della ritorsione e/o discriminazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato.

Le rinunce o le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette di cui all'art. 2113, co 4, c.c.

Le tutele del segnalante si applicano solamente nei confronti di chi segnala notizie di un'attività illecita o inappropriata acquisite nell'ambiente e in occasione del proprio lavoro: in nessun modo sono autorizzate improprie attività investigative, volte alla raccolta di prove di illeciti.

	CODICE	EMISSIONE	REVISIONE	PAGINA
	WHB.01.PY	13/07/2026	1	13 di 14
	POLICY IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING			

C) TUTELE DEL SEGNALATO

La Gruppo Pontiggia Srl adotta le stesse forme di tutela previste a garanzia della riservatezza dell'identità del segnalante anche per il presunto responsabile della condotta perseguibile o della violazione, fatto salvo ogni obbligo di legge che imponga di comunicare il nominativo del segnalato (ad es. a fronte di richieste dell'Autorità giudiziaria nazionale).

La Gruppo Pontiggia Srl garantisce al segnalato il diritto di essere informato (entro un ragionevole arco di tempo) sulle accuse e su eventuali provvedimenti disciplinari nei suoi confronti, nonché il diritto alla difesa.

11. CONSERVAZIONE E ACCESSO ALLA DOCUMENTAZIONE

Al fine di garantire la completa tracciabilità delle attività di accertamento effettuate, il **Gestore delle Segnalazioni del "Comitato Aziendale per il Whistleblowing"** è tenuto a documentare le segnalazioni ricevute nel "Registro delle Segnalazioni" istituito, accessibile al **"Comitato Aziendale per il Whistleblowing"**.

Le segnalazioni, e la documentazione correlata, sono conservate nel rispetto della normativa in materia di trattamento dei dati personali, con modalità che ne garantiscano l'integrità e la completezza.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non saranno raccolti e conservati e, se raccolti accidentalmente, saranno cancellati senza indugio.

I dati personali, eventualmente comunicati, saranno conservati per il periodo di tempo strettamente necessario alla gestione della segnalazione ed alla verifica della sua fondatezza e comunque per un periodo **non superiore a 5 anni dalla segnalazione**, decorsi i quali saranno cancellati, e fatta salva l'eventuale instaurazione di un procedimento disciplinare e/o giudiziario a fronte del quale i dati potrebbero essere conservati per tutta la durata del giudizio e per ulteriori 10 anni dalla conclusione dello stesso.

L'informativa privacy è pubblicata sul sito <https://www.gruppopontiggia.it/privacy-policy/>

12. SEGNALE ESTERNA

ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) ha attivato un canale di segnalazione esterna, cui è possibile effettuare direttamente una segnalazione solo qualora sia soddisfatta almeno una delle seguenti condizioni:

- la segnalazione interna effettuata non ha avuto seguito;
- sussistono fondati motivi di ritenere ragionevolmente che, sulla base delle circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, se fosse effettuata una segnalazione interna, non le verrebbe dato efficace seguito o potrebbe comportare il rischio di ritorsione nei confronti del segnalante;
- sussiste il fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'accesso al canale di segnalazione è disponibile sul sito istituzionale di ANAC.

	CODICE	EMISSIONE	REVISIONE	PAGINA
	WHB.01.PY	13/07/2026	1	14 di 14
	POLICY IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING			

13. AGGIORNAMENTO DELLA “POLICY WHISTLEBLOWING” E PUBBLICAZIONE

La “POLICY WHISTLEBLOWING” e le sue eventuali modifiche sono approvate dal Consiglio di Amministrazione della Gruppo Pontiggia Srl.

I contenuti della “policy” potranno essere soggetti ad aggiornamento al fine di riflettere le novità normative o organizzative che interverranno in materia nonché ogniqualvolta tale aggiornamento si renda opportuno.

La presente “policy” è resa disponibile sul sito internet della Società all'indirizzo: <https://www.gruppopontiggia.it/>

Figino Serenza, 13.07.2026