


**TITOLO: GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E TUTELA DEL SEGNALANTE (c.d. Whistleblowing)**

1.	PREMESSA .....	2
2.	PRINCIPALI FONTI E PRASSI .....	2
3.	SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA .....	2
4.	DEFINIZIONI .....	3
5.	LE SEGNALAZIONI OGGETTO DELLA PRESENTE PROCEDURA .....	8
6.	AMBITO DI APPLICAZIONE .....	8
6.1.	Perimetro societario.....	8
6.2.	Canali di Segnalazione.....	9
6.2.1.	Segnalazione interna .....	9
6.2.2.	Segnalazione esterna .....	12
6.2.3.	Divulgazione pubblica.....	13
6.3.	Invio della Segnalazione .....	14
6.3.1.	Segnalazione interna .....	14
6.4.	Ricezione e analisi della Segnalazione interna.....	14
6.4.1.	Verifica preliminare .....	15
6.4.1.1.	Segnalazioni che non superano la verifica preliminare .....	16
6.4.1.2.	Segnalazioni che superano la verifica preliminare .....	17
6.5.	Segnalazioni anonime .....	18
7.	SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE.....	18
8.	TUTELE DELLA PERSONA SEGNALANTE E APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE .....	20
8.1.	Divieto di ritorsione .....	20
8.2.	Condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni.....	22
8.3.	Limitazioni della responsabilità ex art. 20 del D.lgs. 24/2023 .....	23
9.	CONSERVAZIONE E ARCHIVIAZIONE.....	24
10.	REPORTING.....	25
11.	FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	25
12.	ENTRATA IN VIGORE E INFORMAZIONE E FORMAZIONE .....	25

<i>Revisione</i>	<i>Data</i>	<i>Redatta</i>	<i>Verificata</i>	<i>Approvata</i>
<b>3</b>	<b>17/03/2026</b>	<b>D. Bonaldi</b>	<b>D. Bonaldi</b>	<b>C. Cerioli</b>
<i>Firma</i>		<i>D. Bonaldi</i>	<i>D. Bonaldi</i>	<i>C. Cerioli</i>

**(In attuazione del D. Lgs. n. 24/2023 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle normative nazionali)**

 <b>Pontenossa</b>	<b>PROCEDURA</b>	<b>S.G. 65</b> rev. 3  <b>Pagina 2 di 25</b>
--	------------------	---

## **1. PREMESSA**

La Legge n. 179 del 30 novembre 2017 sul *whistleblowing* (Segnalazione di illeciti e irregolarità) ha esteso al settore privato la tutela del dipendente o del collaboratore che segnala illeciti rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231 del 2001 sulla responsabilità amministrativa delle imprese, introducendo modifiche sostanziali al Decreto Legislativo 231/2001 e l'obbligo per le imprese, nell'ambito della propria struttura organizzativa, di adottare misure che, grazie alla collaborazione dei propri dipendenti, portino alla luce eventuali atti potenzialmente criminosi o con risvolti illeciti che avvengono nel corso dell'attività aziendale.

Ai sensi del Decreto Legislativo 24/2023 (attuativo 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) è stato poi ulteriormente ampliato, sia per gli Enti del settore pubblico, sia per quelli del settore privato, l'ambito di applicazione dell'obbligo dell'attivazione di un canale di Segnalazione interna.


## **2. PRINCIPALI FONTI E PRASSI**

- Direttiva UE n. 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019;
- Decreto Legislativo n. 24/2023, del 10 marzo 2023;
- Regolamento ANAC per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del Decreto Legislativo n. 24/2023, del 10 marzo 2023, adottato con delibera n. 301 del 12 luglio 2023;
- Linee Guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano Violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano Violazioni delle disposizioni normative nazionali, adottate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 **e successivo aggiornamento adottato con Delibera n. 478 del 26 novembre 2025.**
- Nuova disciplina "whistleblowing" - Guida operativa per gli enti privati predisposta da Confindustria, ottobre 2023.

## **3. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA**

La presente procedura si applica a Pontenossa spa (la "**Società**").

Il presente documento ha lo scopo di descrivere e regolamentare il sistema per la Segnalazione delle Violazioni, come di seguito definite, di cui il segnalante, come

 <b>Pontenossa</b>	<b>PROCEDURA</b>	<b>S.G. 65</b> rev. 3  <b>Pagina 3 di 25</b>
--	------------------	---

parimenti di seguito definito, sia venuto a conoscenza in occasione del rapporto e nell'ambito del contesto lavorativo con Pontenossa spa, la Società, nonché i meccanismi di protezione previsti a tutela del medesimo segnalante. Fra il resto, il documento ha l'obiettivo di descrivere:

- a) i ruoli e le responsabilità delle funzioni coinvolte nella gestione delle segnalazioni;
- b) il perimetro oggettivo e il contenuto della Segnalazione,
- c) l'ambito soggettivo di applicazione;
- d) la procedura e i canali da utilizzare per la denuncia di presunte Violazioni;
- e) le modalità di gestione della Segnalazione e il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una Segnalazione,
- f) le modalità di informazione del segnalante e del segnalato circa lo sviluppo della procedura;
- g) le specifiche misure di protezione accordate ai soggetti che effettuano le segnalazioni.

Lo scopo di questo documento, quindi, è quello di rimuovere i fattori che potrebbero ostacolare o scoraggiare il ricorso all'istituto del *whistleblowing*, dubbi e incertezze sulla procedura da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

Il documento e la definizione dei canali di segnalazione interna come in esso descritti, nonché le concrete modalità di funzionamento degli stessi sono stati oggetto di informativa all'RSU aziendali.

La Procedura recepisce anche i principi e le previsioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D.lgs. 231/2001 adottati dalla Società; essa non modifica in alcun modo ma anzi integra e regola in maniera più specifica le modalità di segnalazione all'Organismo di Vigilanza della Società di atti o fatti rilevanti, per le materie di competenza, previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Rimane altresì confermata la possibilità di effettuare segnalazioni in materia di sicurezza su luogo di lavoro prevista dalle procedure vigenti e dai contratti collettivi aziendali applicabili.

#### **4. DEFINIZIONI**

Nella presente policy le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:


- a) "**ANAC**": Autorità Nazionale Anti Corruzione, autorità amministrativa indipendente italiana con compiti di tutela dell'integrità della pubblica amministrazione, contrasto dell'illegalità, lotta alla corruzione, attuazione della trasparenza e di controllo sui contratti pubblici;



- b) “**CCNL**”: i Contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) applicati ai dipendenti e i Contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) Dirigenti Industria applicati ai dirigenti, Accordi integrativi di secondo livello vigenti della Società - ciascuno per quanto applicato al singolo rapporto di lavoro;
- c) “**Comitato Whistleblowing**”: (nel seguito anche solo il “Comitato”) Persona fisica/ufficio dedicato alla gestione delle Segnalazioni, interno, autonomo e con Personale specificamente formato per la gestione del canale di Segnalazione interno/ soggetto esterno autonomo e con Personale specificamente formato per la gestione del canale di Segnalazione interno;
- d) “**Contesto lavorativo**”: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, in ragione delle quali, indipendentemente dalla loro natura, Il Segnalante acquisisce Informazioni sulle Violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire Ritorsioni in caso di Segnalazione o di Divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. Deve, comunque, trattarsi di attività svolte dai soggetti che hanno instaurato con la Società uno di quei rapporti di natura lavorativa o professionale espressamente indicati dal legislatore nel D.Lgs. n. 24/2023;
- e) “**Destinatari**”: Azionisti persone fisiche, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, Personale della Società (come di seguito definito), Dipendenti (come di seguito definito), lavoratori autonomi<sup>1</sup>, collaboratori ex art. 409 c.p.c. e art. 2 D.Lgs. 81/2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società, lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso società che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, fra cui la Società, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società, enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - della Persona segnalante ovvero presso i quali la stessa lavora;
- f) “**Dipendenti**”: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato, inclusi i dirigenti, ivi inclusi rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio, nonché i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall’art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, conv. con mm. ii. dalla l. n. 96/2017);

---

<sup>1</sup> Ivi inclusi i lavoratori autonomi indicati al capo I della l. n. 81/2017, quali lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del Codice civile, ivi inclusi i contratti d’opera di cui all’art. 2222 del medesimo c.c.; i rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente Personale, anche se non a carattere subordinato (a titolo esemplificativo avvocati, ingegneri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente).

 <b>Pontenossa</b>	<b>PROCEDURA</b>	<b>S.G. 65</b> <b>rev. 3</b>  <b>Pagina 5 di 25</b>
--	------------------	--

- g) “**Divulgazione pubblica**”: rendere di pubblico dominio Informazioni sulle Violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- h) “**Facilitatore**”: Persona fisica che assiste la Persona segnalante nel processo di Segnalazione operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- i) “**Informazioni sulle Violazioni**”: Informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nella Società con cui la Persona segnalante o colui che sporge denuncia all’autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell’articolo 3, comma 3, del D.Lgs. 24/2023, e di cui sia venuta a conoscenza nell’ambito del proprio Contesto lavorativo nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali Violazioni;
- j) “**Libro Segnalazioni**”: fascicolo destinato alla raccolta delle Segnalazioni la cui creazione, redazione e conservazione è a carico del Comitato Whistleblowing e/o dell’eventuale altro organo titolare dell’onere di gestione delle Segnalazioni. Seppur non sia richiesta una forma specifica al fine della validità, il Libro Segnalazioni è un documento idoneo a garantire la riservatezza delle Informazioni ivi contenute e la loro corretta conservazione;
- k) “**Organi Sociali**”: il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale e/o l’Organismo di Vigilanza della Società Pontenossa Spa in funzione del senso della frase di riferimento;
- l) “**Personale**”: tutti i soggetti che si trovano, anche solo temporaneamente, in rapporti lavorativi con la Società, pur non avendo la qualifica di Dipendenti (come i volontari, i tirocinanti, retribuiti o meno), gli assunti in periodo di prova, nonché coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con la Società o il cui rapporto è cessato se, rispettivamente, le Informazioni sulle Violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali ovvero nel corso del rapporto di lavoro<sup>2</sup>;
- m) “**Persona segnalante**” o “**Segnalante**”: la Persona fisica che effettua la Segnalazione o la Divulgazione pubblica di Informazioni sulle Violazioni acquisite nell’ambito del proprio Contesto Lavorativo;
- n) “**Persona coinvolta**”: la Persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione interna o esterna ovvero nella Divulgazione pubblica come Persona alla quale la

---

<sup>2</sup> Ai fini della normativa “whistleblowing”, la tutela di cui al D.Lgs. 24/2023 si applica anche nelle seguenti casistiche: quando il rapporto lavorativo o di collaborazione 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 del rapporto giuridico se le Informazioni sulle Violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.




Violazione è attribuita o come Persona comunque implicata nella Violazione segnalata o divulgata pubblicamente;

- o) **"Riscontro"**: comunicazione alla Persona segnalante di Informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione;
- p) **"Ritorsione"**: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della Divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla Persona segnalante o alla Persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. A titolo esemplificativo costituiscono ritorsioni le fattispecie di cui all'art. 17 D.Lgs. 24/2023<sup>3</sup>;
- q) **"Segnalazione"** o **"Segnalare"**: la comunicazione scritta od orale di Informazioni sulle Violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023;
- r) **"Segnalazione esterna"**: la comunicazione, scritta od orale, delle Informazioni sulle Violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023, presentata tramite il canale di Segnalazione esterna;
- s) **"Segnalazione interna"**: la comunicazione, scritta od orale, delle Informazioni sulle Violazioni di cui al D.Lgs. 24/23, presentata tramite il canale di Segnalazione interna;
- t) **"Seguito"**: l'azione intrapresa dal Comitato Whistleblowing e/o dall'eventuale altro organo titolare dell'onere di gestione delle Segnalazioni per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- u) **"Sistema Disciplinare"**: l'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di fondatezza della violazione oggetto di Segnalazione,
- v) **"Violazioni"**: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato (i.e. Pontenossa SpA) e che consistono in:

---

<sup>3</sup> a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) i danni, anche alla reputazione della Persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la Persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.


 <b>Pontenossa</b>	<b>PROCEDURA</b>	<b>S.G. 65</b> <b>rev. 3</b>  <b>Pagina 7 di 25</b>
--	------------------	--

- i. Violazioni delle disposizioni normative nazionali: in tale categoria vi rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati nelle categorie successive<sup>4</sup>.
- ii. I reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 nonché le Violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato D.Lgs. n. 231/2001, non riconducibili alle Violazioni del diritto dell'UE come sotto definite. Si precisa che tali Violazioni non integrano fattispecie di reato presupposto per l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 e attengono ad aspetti organizzativi dell'ente che li adotta<sup>5</sup>.
- iii. Violazioni della normativa europea. Si tratta di:
  - Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.Lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato: illeciti relativi a contratti 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 (a titolo esemplificativo, si pensi ai cd. "reati ambientali" quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi);
  - Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (a titolo esemplificativo si pensi a frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione Europea);
  - Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le Violazioni delle norme

---

<sup>4</sup> Tale categoria di illeciti rileva esclusivamente per i soggetti del settore pubblico come definiti dall'art. 2 comma 1 lettera p) D. Lgs. 24/2023.

<sup>5</sup> Le Violazioni di cui si tratta riguardano solo i soggetti che avessero adottato modelli organizzativi e gestionali ex D. Lgs. 231/2001.

 <b>Pontenossa</b>	<b>PROCEDURA</b>	<b>S.G. 65</b> <b>rev. 3</b>  <b>Pagina 8 di 25</b>
--	------------------	--

dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e 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;

- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea (a titolo esemplificativo, si pensi a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante).
- iv. Si precisa che - dato il campo di applicazione oggettivo della normativa e la definizione prevista sub lettera v) nonché il settore in cui opera la Società, - per "Violazioni" devono intendersi nella presente procedura esclusivamente quelle di seguito selezionate:
- i. Tutto quanto indicato al punto v "Violazioni"
  - ii. Codice etico nella revisione in vigore

## **5. LE SEGNALAZIONI OGGETTO DELLA PRESENTE PROCEDURA**

La presente procedura riguarda le Segnalazioni delle Violazioni, che possono avere ad oggetto:


- i. Informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel Contesto Lavorativo;
- ii. Informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse e di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel Contesto Lavorativo;
- iii. elementi riguardanti condotte volte a occultare tali Violazioni.

Non sono invece ricomprese tra le Informazioni sulle Violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le Informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le Informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. "*voci di corridoio*", come definite dalle Linee Guide ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023).

## **6. AMBITO DI APPLICAZIONE**

### **6.1. Perimetro societario**

Il presente documento si applica ai Destinatari come sopra identificati nel capitolo "*Definizioni*" di cui al punto 4.

 <b>Pontenossa</b>	<b>PROCEDURA</b>	<b>S.G. 65</b> rev. 3  <b>Pagina 9 di 25</b>
--	------------------	---

Il processo di gestione della Segnalazione illustrato nel presente documento non fa riferimento a:

- i. comunicazioni di carattere commerciale;
- ii. Informazioni di carattere meramente delatorio che non afferiscono alle Violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023;
- iii. contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere Personale della Persona segnalante o della Persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

In linea generale, la Società esorta i propri dipendenti a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni in materia di esercizio del diritto dei dipendenti di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, nonché di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni.

## **6.2. Canali di Segnalazione<sup>6</sup>**

### **6.2.1. Segnalazione interna**


Ai sensi di legge, la Società ha attivato un proprio canale di Segnalazione di cui al D.Lgs. 24/2023, che garantisce la riservatezza dell'identità della Persona segnalante, della Persona coinvolta e della Persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione<sup>7</sup>.

La Società ha affidato il processo di gestione delle segnalazioni esternamente alla società Warrant Hub S.p.A. (di seguito anche "Gestore delle segnalazioni"), che agirà nel pieno rispetto della normativa e garantendo la riservatezza e la protezione dei dati personali eventualmente comunicati con la segnalazione. **Essendo il Gestore delle segnalazioni individuato in una società esterna specializzata che opera con proprio personale non si è ravvisata la necessità di prevedere all'interno della**

---

<sup>6</sup> Il D.Lgs 24/2023 oltre ai canali di Segnalazione o divulgazione indicati dalla presente procedura prevede in ogni caso la possibilità per la Persona coinvolta di effettuare una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

<sup>7</sup> La riservatezza, oltre che all'identità del segnalante, viene garantita anche a qualsiasi altra informazione o elemento della Segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante. **La Società adotta inoltre tutte le misure necessarie per garantire la non tracciabilità tecnica dell'accesso ai canali interni (es. log di firewall/proxy, accessi da rete aziendale).**

 <b>Pontenossa</b>	<b>PROCEDURA</b>	<b>S.G. 65</b> <b>rev. 3</b>  <b>Pagina 10 di 25</b>
--	------------------	---

**presente procedura specifiche regole per disciplinare i conflitti di interesse né di prevedere la nomina di un sostituto del gestore.**

Le Segnalazioni possono essere effettuate attraverso le seguenti modalità<sup>8</sup>:

- i. in forma scritta, mediante specifica piattaforma whistleblowing che consente l'invio in modalità informatica di segnalazioni e garantisce - anche tramite strumenti di crittografia - la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La piattaforma è accessibile da qualsiasi browser al seguente indirizzo <https://pontenossa.wallbreakers.it> e consente di effettuare Segnalazioni Whistleblowing anche Anonime.

A questo proposito, si segnala che la piattaforma consente la possibilità per il Segnalante di restare in contatto con il Gestore delle segnalazioni durante la gestione della Segnalazione Anonima, potendo fornire chiarimenti e/o integrazioni documentali attraverso un sistema di messaggistica che ne garantisce l'anonimato.

La piattaforma di segnalazione adottata, fornita da un soggetto terzo e dotata di misure di sicurezza tecniche adeguate come previsto dall'art. 32 GDPR, prevede una registrazione riservata, l'utilizzo della crittografia e un percorso guidato per il Segnalante che consentirà allo stesso di inserire le informazioni necessarie per la ricostruzione e valutazione dei fatti.


Il fornitore della piattaforma ha sottoscritto l'accordo sulla protezione dei dati ex art. 28 GDPR con il quale si impegna al rispetto delle istruzioni fornite dalla Società Titolare del trattamento, anche in caso di sub-affidamenti.

In caso di utilizzo della piattaforma, il Segnalante dovrà compilare una serie di domande, aperte e chiuse, che permetteranno al Gestore della segnalazione di approfondire l'oggetto della stessa in prima battuta anche senza creare un contatto diretto con il Segnalante stesso. La piattaforma consente, altresì, di effettuare l'upload della documentazione che il Segnalante ritiene opportuno portare all'attenzione del Gestore della segnalazione a supporto della propria segnalazione.

Attraverso l'utilizzo della piattaforma, è prevista la possibilità di scambi di richieste tra il Segnalante e il Gestore della segnalazione al fine di approfondire i temi oggetto di comunicazione o per organizzare l'incontro diretto.

---

<sup>8</sup> Le Segnalazioni interne presentate a soggetti diversi rispetto a quelli di cui alla presente procedura verranno trasmesse, entro 7 giorni, al soggetto competente, dandone contestuale notizia della trasmissione alla Persona segnalante.

 <b>Pontenossa</b>	<b>PROCEDURA</b>	<b>S.G. 65</b> <b>rev. 3</b>  <b>Pagina 11 di 25</b>
--	------------------	---

Al termine della procedura di segnalazione la piattaforma, infatti, fornirà al Segnalante un codice che permetterà allo stesso di accedere al sistema e, pertanto, alla propria segnalazione per:

- monitorarne lo stato di avanzamento;
- integrare la propria segnalazione con ulteriori elementi fattuali o altra documentazione;
- avere un contatto diretto con il Gestore della segnalazione avviando anche un eventuale scambio di richieste e informazioni.

La piattaforma utilizzata dalla Società permette l'archiviazione delle segnalazioni e della documentazione allegata in modalità informatica e crittografata, nonché in conformità alla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali. I dati e i documenti oggetto della Segnalazione vengono conservati a norma di legge. La crittografia consente di garantire la riservatezza non solo del Segnalante, ma anche del facilitatore, della persona coinvolta o comunque menzionata nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della documentazione <sup>9</sup>;

- ii. in forma orale mediante dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto, messo a disposizione mediante specifica piattaforma whistleblowing che consente la registrazione di un messaggio audio. La piattaforma è accessibile da qualsiasi browser al seguente indirizzo <https://pontenossa.wallbreakers.it>, selezionando le opzioni invia una segnalazione, canale vocale.


Il segnalante potrà interfacciarsi direttamente con il responsabile della gestione delle segnalazioni scrivendo al seguente indirizzo e-mail: [wb@warranthub.it](mailto:wb@warranthub.it) a cui potrà richiedere un incontro fisico presso spazi dedicati, interni o esterni della società, o tramite video-call.

**Attenzione:** Le segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del D. Lgs. 231/2001 possono essere effettuate soltanto attraverso il canale interno.

**Attenzione:** In ogni caso, si sottolinea che SOLO le segnalazioni che hanno ad oggetto le "violazioni" come sopra definite rientrano nell'ambito di applicazione della presente procedura e, pertanto, troveranno applicazione le tutele di seguito indicate.

---

<sup>9</sup> Si dichiara che è stata effettuata apposita valutazione di impatto relativa ai rischi per i diritti e le libertà dei Segnalanti con riferimento al trattamento dei loro dati Personali e che gli strumenti logico-giuridici e tecnici descritti nella presente Procedura per la presentazione, gestione e conservazione delle Segnalazioni sono risultati idonei a garantire la riservatezza dei soggetti coinvolti nonché il corretto e legittimo trattamento dei dati Personali effettuato nell'ambito delle Segnalazioni.

 <b>Pontenossa</b>	<b>PROCEDURA</b>	<b>S.G. 65</b> <b>rev. 3</b>  <b>Pagina 12 di 25</b>
--	------------------	---

Rimane inteso che le segnalazioni che non dovessero essere ritenute rilevanti ai fini della presente procedura, pertanto al di fuori del perimetro applicativo del D. Lgs. n. 24/2023, saranno archiviate dal Gestore delle segnalazioni come “segnalazioni non whistleblowing” e inoltrate alle Funzioni competenti affinché svolgano le proprie attività istruttorie.

Nonostante questo, si evidenzia che è sempre possibile segnalare condotte illecite non rientranti nelle suddette categorie agli indirizzi di posta elettronica dell’Organismo di Vigilanza, come indicati nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società (a) casella di posta elettronica odv: odv@pontenossa-spa.it; b) lettere postali riservate indirizzate a Pontenossa S.p.A., Organismo di Vigilanza D. Lgs 231, Pontenossa S.p.A., Via Prealpina Orobica, 60 - 24028 Ponte Nossa (BG).  
I componenti dell’OdV sono tenuti al rispetto dell’obbligo di riservatezza; tuttavia, in questi casi non si applicheranno le tutele e le garanzie di cui alla presente procedura.


### **6.2.2. Segnalazione esterna**

La Persona segnalante può altresì presentare una Segnalazione esterna all’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) seppur solo in via residuale e, specificamente, solo al ricorrere delle seguenti condizioni:

- i. il canale di Segnalazione interna adottato dalla Società non sia attivo ovvero sia attivo ma non conforme a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023;
- ii. la Segnalazione interna presentata secondo i termini previsti dalla presente procedura non ha avuto alcun seguito;
- iii. la Persona segnalante ha fondati e comprovati motivi per ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero la stessa possa determinare il rischio di Ritorsione;
- iv. la Persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- v. qualora la fattispecie del conflitto non sia stata disciplinata nella presente procedura interna, se Il Comitato Whistleblowing gestore della Segnalazione interna versi in un’ipotesi di conflitto di interessi rispetto a una specifica Segnalazione (in quanto, ad esempio, segnalato o Segnalante).

La sussistenza delle condizioni per l’utilizzo del canale di segnalazione esterna deve essere adeguatamente motivata dal segnalante; in particolare:

- una segnalazione “non ha avuto seguito” (cfr. lett. ii. che precede) quando è rimasta totalmente priva di riscontro;

 <b>Pontenossa</b>	<b>PROCEDURA</b>	<b>S.G. 65</b> <b>rev. 3</b>  <b>Pagina 13 di 25</b>
--	------------------	---

- i “fondati motivi” di cui alle lettere iii. e iv. che precedono devono essere oggettivi ed adeguatamente circostanziati.

Il canale di Segnalazione esterno istituito dall’ANAC garantisce, alla stregua del canale interno sopramenzionato definito dalla Società, la riservatezza dell’identità della Persona segnalante, del contenuto della Segnalazione, della Persona coinvolta e di persone eventualmente coinvolte nella Segnalazione<sup>10</sup>.

Le Segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica messa a disposizione da ANAC sul proprio sito web nella sezione dedicata al “*Whistleblowing*”. La Segnalazione potrà essere realizzata anche in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messagistica vocale, ovvero su richiesta della Persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole; le modalità di accesso a tali canali e le relative istruzioni sono specificate dall’ANAC sul proprio sito web.

**Attenzione** solo per le violazioni che riguardano illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione Europea o nazionali sopra indicati - par. 4 lett V) “**Violazioni**, punto iii - è possibile per il Segnalante effettuare la segnalazione esterna mediante il canale attivato presso l’ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) (il canale di segnalazione esterno non può essere attivato per segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del D. Lgs. n. 231/2001 e le violazioni del Modello di organizzazione e gestione)


### **6.2.3. Divulgazione pubblica**

Alla Persona segnalante è altresì garantita la possibilità di effettuare una Divulgazione pubblica solo in presenza di una delle seguenti condizioni:

- i. la Persona segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna e/o esterna e non ha ricevuto riscontro nei termini previsti dalla presente procedura in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla Segnalazione,
- ii. la Persona segnalante ha fondato motivo per ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

---

<sup>10</sup> La riservatezza viene garantita anche quando la Segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi rispetto a quelli previsti dal D.Lgs 24/2023 o perviene a Personale diverso da quello addetto al trattamento delle Segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo. La Segnalazione esterna presentata a un soggetto diverso dall’ANAC è trasmessa a quest’ultima, entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, dandone contestuale notizia della trasmissione alla Persona segnalante.

 <b>Pontenossa</b>	<b>PROCEDURA</b>	<b>S.G. 65</b> rev. 3  <b>Pagina 14 di 25</b>
--	------------------	--

- iii. la Persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di Ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche 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 violazione stessa.

Per quanto riguarda la definizione di “fondato motivo”, si veda il paragrafo precedente.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal Decreto Legislativo n. 24/2023 esclusivamente in presenza di una delle tre condizioni sopra indicate.

**Attenzione:** il canale di segnalazione esterno e la divulgazione pubblica non possono essere attivati in caso di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione o del Codice Etico della Società.

### **6.3. Invio della Segnalazione**

#### **6.3.1. Segnalazione interna**


Colui che intende effettuare una Segnalazione interna scritta con modalità informatiche può farlo tramite la piattaforma whistleblowing disponibile di Pontenossa Spa di cui al paragrafo 6.2.1.

Le Segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. La Persona segnalante è invitata ad allegare tutta la documentazione comprovante i fatti segnalati, astenendosi dall'intraprendere autonome iniziative di analisi e approfondimento.

### **6.4. Ricezione e analisi della Segnalazione interna**

Le Segnalazioni sono gestite, in primo luogo, dalla società Warrant Hub, che tratta le Segnalazioni interne ricevute in maniera riservata, adottando modalità di verifica idonee a tutelare l'identità della Persona segnalante nonché quella delle Persone coinvolte, comunque delle Informazioni sulle violazioni ricevute e di ogni elemento oggetto di Segnalazione.

**Sono espressamente esclusi poteri di supervisione o filtro dell'organo di indirizzo sull'istruttoria: il gestore decide autonomamente sugli esiti e sui destinatari interni/esterni cui trasmettere gli atti.**

 <b>Pontenossa</b>	<b>PROCEDURA</b>	<b>S.G. 65</b> rev. 3  <b>Pagina 15 di 25</b>
--	------------------	--

#### **6.4.1. Verifica preliminare**

Tutte le Segnalazioni interne ricevute sono oggetto di una verifica da parte di Warrant Hub al fine di comprendere se la comunicazione ricevuta sia corredata dalle Informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e per poter avviare le successive attività di approfondimento.

La società Warrant Hub si impegna a rilasciare alla Persona segnalante avviso di ricevimento entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione interna.

La società Warrant Hub dà diligente seguito alle Segnalazioni ricevute, mantenendo interlocuzioni con la Persona segnalante, a cui richiede, se necessario, Informazioni/integrazioni.

Ferma restando la riservatezza delle Informazioni ricevute, nelle attività di verifica preliminare la società Warrant Hub potrà avvalersi del supporto di altre strutture della Società o di consulenti specializzati, in base alle specifiche competenze richieste in relazione al contenuto della Segnalazione oggetto di verifica (previo rispetto della riservatezza e delle disposizioni di cui al D.Lgs. 24/2023).


Al termine della verifica preliminare, la società Warrant Hub può archiviare le Segnalazioni interne:

- i. non circostanziate;
- ii. che non consentano di ottenere un quadro sufficientemente dettagliato da poter avviare ulteriori approfondimenti per accertarne la fondatezza;
- iii. manifestamente infondate.

Nella fase di istruttoria e verifica, il Gestore delle segnalazioni:

- i. procede se necessario all'audizioni della Persona segnalante o all'acquisizione di documenti ulteriori;
- ii. garantisce l'imparzialità, l'equità e l'accuratezza dell'analisi e valutazione della Segnalazione interna;
- iii. assicura la confidenzialità delle Informazioni raccolte e la riservatezza del nominativo della Persona segnalante, ove fornito; nonché
- iv. si impegna a non utilizzare le Segnalazioni interne oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

La società Warrant Hub - senza il consenso espresso della Persona segnalante - non potrà rivelare l'identità della Persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità a persone diverse da (i) quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ovvero quelle dalle stesse coinvolte in caso di necessità per eventuali specifiche attività di valutazione e gestione delle Segnalazioni interne e (ii) quelle incaricate di porre in essere le eventuali attività conseguenti (soggetti espressamente autorizzati a trattare tali dati ai sensi delle vigenti normative in materia di privacy e trattamento dei dati Personali).

 <b>Pontenossa</b>	<b>PROCEDURA</b>	<b>S.G. 65</b> rev. 3  <b>Pagina 16 di 25</b>
--	------------------	--

#### **6.4.1.1. Segnalazioni che non superano la verifica preliminare**

Le Segnalazioni interne che non superano la fase preliminare vengono archiviate a cura di Warrant Hub in un apposito spazio logico della piattaforma informatica, con strumenti di crittografia, che garantiscano la riservatezza dell'identità della Persona segnalante e comunque delle informazioni e degli elementi connessi alla Segnalazione, accessibili solo ai componenti della società Warrant Hub.

##### *Conservazione della documentazione*


Le Segnalazioni (e la documentazione correlata) sono conservate tramite la piattaforma crittografata per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, conformemente a quanto previsto dal D. Lgs. n. 23/2024, non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della Segnalazione.

In ogni caso, delle Segnalazioni interne che non superano la fase preliminare viene dato conto in un apposito registro.

La società Warrant Hub annota la Segnalazione interna e le attività effettuate a seguito della sua ricezione nel registro sempre garantendo la riservatezza dell'identità della Persona segnalante e delle Persone coinvolte, nonché delle ulteriori informazioni ricevute. Il registro è conservato a cura di Warrant Hub stesso e reso accessibile soltanto ai soggetti autorizzati dalla Società Warrant Hub quale gestore delle segnalazioni.

Warrant Hub fornisce Riscontro alla Persona segnalante in tempi ragionevoli (e, comunque, entro massimo tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione) circa il mancato superamento della fase preliminare. Ciò, senza pregiudizio di qualsivoglia ulteriore successiva azione da parte della Società in merito ai motivi di mancato superamento.

Resta salvo quanto previsto dal successivo punto 7 in riferimento a (i) Segnalazioni che si rivelano infondate effettuate con dolo o colpa grave; (ii) Segnalazioni interne manifestamente opportunistiche e/o infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della Società oggetto della presente procedura, che possono essere fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi. Pertanto, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della Persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste nella presente procedura non sono garantite e alla Persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare (ove applicabile ai sensi delle norme di legge).

 <b>Pontenossa</b>	<b>PROCEDURA</b>	<b>S.G. 65</b> rev. 3  <b>Pagina 17 di 25</b>
--	------------------	--

#### **6.4.1.2. Segnalazioni che superano la verifica preliminare**


Qualora la verifica preliminare eseguita da Warrant Hub abbia stabilito che la Segnalazione interna, adeguatamente circostanziata e corredata da evidenze da cui è stato possibile dedurre la fondatezza, integra una condotta perseguibile anche solo disciplinarmente, lo stesso provvede a:

- a) dare immediata e motivata informativa (tramite un report anonimizzato) alle funzioni/organi preposti all'applicazione del sistema sanzionatorio e disciplinare (Amministratore Delegato Pontenossa), di cui al punto 7 "Sistema sanzionatorio e disciplinare", affinché questi possano autodeterminarsi in merito all'azione disciplinare da intraprendere anche nel rispetto dei principi di specificità, immediatezza e immutabilità della contestazione qualora le Persone coinvolte siano lavoratori subordinati della Società<sup>11</sup>. Nell'ambito della propria autodeterminazione tali funzioni/organi possono svolgere ulteriori indagini e verifiche richiedendo il supporto di Warrant Hub che permane l'unico interlocutore della Persona segnalante e ne garantisce la riservatezza. Laddove, a seguito di ulteriori indagini e verifiche tali funzioni/organi:
  - i. ritengano la condotta non contestabile, ne danno immediata comunicazione a Warrant Hub affinché quest'ultimo possa archiviare la Segnalazione, annotandola nel Libro Segnalazioni (con puntuale registrazione altresì di tutte le attività svolte in merito) sempre garantendo la riservatezza dell'identità della Persona segnalante e delle Persone coinvolte;
  - ii. ritengano la condotta rilevante, procedono con le dovute azioni nonché, in caso di lavoratori subordinati, con la relativa contestazione disciplinare nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7, L. 300/1970 e del CCNL; insieme a questa deve essere fornita alla Persona coinvolta diversa dalla Persona alla quale la violazione è attribuita idonea informativa privacy ai sensi dell'art. 14 del GDPR e comunque entro un mese dall'avvio del trattamento.
- b) informare l'Amministratore Delegato per le valutazioni di rispettiva competenza evidenziando l'oggetto della Segnalazione, l'esito dell'istruttoria, l'eventuale attivazione del sistema sanzionatorio, nonché le eventuali azioni correttive finalizzate a evitare in futuro situazioni analoghe.

Warrant Hub si impegna a processare le Segnalazioni interne ricevute entro un tempo ragionevole e a fornire un Riscontro<sup>12</sup> in merito (nelle stesse modalità utilizzate dalla

---

<sup>12</sup> Lo stesso 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

 <b>Pontenossa</b>	<b>PROCEDURA</b>	<b>S.G. 65</b> rev. 3  <b>Pagina 18 di 25</b>
--	------------------	--

Persona segnalante o, se specificato diversamente, nelle modalità scelte dalla Persona segnalante) alla Persona segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni decorrenti dalla presentazione della Segnalazione.

### **6.5. Segnalazioni anonime**

La Società consente al Segnalante di presentare la Segnalazione in forma anonima, purché circostanziate e dotate di elementi idonei e sufficienti al superamento della verifica preliminare.

La Società tratterà e conserverà le Segnalazioni anonime secondo i criteri generali di conservazione delle Segnalazioni descritti sopra, rendendo così possibile rintracciare l'identità del Segnalante, nel caso in cui questi o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella Segnalazione o denuncia anonima.


Nei casi di Segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o divulgazione pubblica anonime, se la Persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, si applicano le misure di protezione previste in caso di Ritorsione.

### **7. SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE**

Nei casi in cui, dalle indagini realizzate le informazioni di Violazioni oggetto della Segnalazione interna siano risultate fondate, l'organo/funzione preposto all'attivazione del Sistema sanzionatorio decide quale tipologia di sanzione comminare ai soggetti che hanno commesso la violazione.

A seconda della qualificazione della Persona coinvolta e dell'inquadramento legale e contrattuale dei Dipendenti il Sistema Disciplinare è attivato da:

- i. Amministratore Delegato (CEO) e Responsabile del Personale qualora sia un dipendente non dirigente;
- ii. Consiglio di Amministrazione qualora sia un dirigente o in riferimento allo scioglimento o revoca di un rapporto di collaborazione, tra un top manager e la Società;
- iii. Assemblea dei Soci, qualora sia un Sindaco;
- iv. Assemblea dei Soci, qualora sia un Amministratore;
- v. Consiglio di Amministrazione, qualora sia un membro del Comitato;
- vi. Amministratore Delegato (CEO) qualora sia un soggetto terzo.

 <b>Pontenossa</b>	<b>PROCEDURA</b>	<b>S.G. 65</b> rev. 3  <b>Pagina 19 di 25</b>
--	------------------	--

La sanzione deve essere proporzionata e graduata in funzione della gravità del fatto, nel rispetto delle normative di volta in volta applicabili.

Nel caso in cui la Persona segnalante sia corresponsabile delle Violazioni, è previsto un trattamento privilegiato per quest'ultima rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la Violazione commessa e con la disciplina applicabile. In ogni caso, la tutela garantita dal D.Lgs. 24/2023 salvaguarda il Segnalante da reazioni ritorsive dirette e indirette provocate dalla sua denuncia e dall'applicazione di sanzioni disciplinari a essa conseguenti, ma non istituisce un'esimente generalizzata per tutte le Violazioni disciplinari che il dipendente, da solo o in concorso con altri, abbia commesso, al più potendosi valorizzare - ai fini della scelta della sanzione da irrogare - il suo ravvedimento operoso e l'attività collaborativa svolta nella fase di accertamento dei fatti. L'identità della Persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non può essere rivelata senza il suo consenso espresso<sup>13</sup>. Il consenso libero, specifico, inequivocabile e informato della Persona segnalante sarà raccolto in forma scritta e conservato a cura di Warrant Hub nella documentazione relativa alla Segnalazione.


Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della Persona 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. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità della Persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della Persona segnalante alla rivelazione della propria identità: Warrant Hub, laddove non l'abbia già fatto, raccoglie dunque il consenso dalla Persona segnalante, informando quest'ultima, mediante comunicazione scritta, delle ragioni su cui si fonda la necessità di rivelare la sua identità o altre Informazioni dalle quali possa potenzialmente evincersi, al fine di dare completo seguito alla gestione della Segnalazione, ovvero ai fini del procedimento disciplinare, anche ai fini della difesa della Persona coinvolta.

In caso di diniego del consenso da parte della Persona segnalante alla comunicazione della sua identità, Warrant Hub archivia la Segnalazione interna senza darvi ulteriore seguito.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare della Persona segnalante nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

---

<sup>13</sup> La presente procedura tutela anche l'identità della Persona coinvolta e delle persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della Persona segnalante.

 <b>Pontenossa</b>	<b>PROCEDURA</b>	<b>S.G. 65</b> <b>rev. 3</b>  <b>Pagina 20 di 25</b>
--	------------------	---

È altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelano infondate.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le Segnalazioni interne manifestamente opportunistiche e/o infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della Società oggetto della presente procedura.

Pertanto, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della Persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste nella presente procedura non sono garantite e alla Persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare (ove applicabile ai sensi delle norme di legge)<sup>14</sup>. Il D. Lgs. 24/2023 prevede inoltre che in tali casi l'ANAC possa applicare una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 2.500 euro al soggetto Segnalante.

## **8. TUTELE DELLA PERSONA SEGNALANTE E APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE**

### **8.1. Divieto di ritorsione**


È vietata nei confronti della Persona segnalante qualsiasi forma di Ritorsione<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup> Per ulteriori dettagli in merito si rimanda a quanto previsto dall'art. 16 "Condizioni per la protezione della Persona segnalante" del D.Lgs 24/2023.

<sup>15</sup> Si intende per Forma di ritorsione, i seguenti atti ritorsivi titolo esempio non esaustivo:

- Licenziamento, sospensione o misure equivalenti
- Demansionamento o mancata promozione
- Mutamento (peggiorativo) di funzioni, del luogo di lavoro, dello stipendio, dell'orario di lavoro
- Sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa
- Note di demerito o referenze negative
- Adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria
- Coercizione, intimidazione, molestie od ostracismo
- Discriminazione o comunque trattamento sfavorevole
- Mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione
- Mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine
- Danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari
- Inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione in futuro nel settore o nell'industria di riferimento
- Conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi

 <b>Pontenossa</b>	<b>PROCEDURA</b>	<b>S.G. 65</b> <b>rev. 3</b>  <b>Pagina 21 di 25</b>
--	------------------	---

Ai sensi di legge, il divieto di Ritorsione e, comunque, le misure di protezione normativamente previste dal D.Lgs. 24/2023 nei confronti della Persona segnalante, si applicano anche:

- a) ai Facilitatori;
- b) alle persone del medesimo Contesto lavorativo della Persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una Divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della Persona segnalante o della Persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una Divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo Contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta Persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della Persona segnalante o della Persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo Contesto lavorativo delle predette persone.

I motivi che hanno indotto la Persona segnalante a Segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Come anticipato al precedente punto 6.5.2., le condizioni previste per la protezione si applicano anche nei casi di Segnalazione(interna e/o esterna) o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o Divulgazione pubblica anonime, se la Persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di Segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione Europea, in conformità alle condizioni di cui alla presente procedura (nonché dell'articolo 6 del D.Lgs. 24/2023).


Le Ritorsioni nel Contesto lavorativo nei confronti delle Persone segnalanti devono essere comunicate all'ANAC, che a sua volta informerà l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza: è importante che chi ha subito una ritorsione non trasmetta la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che il D.Lgs. 24/2023 garantisce, prima fra tutte, la riservatezza.

Come previsto dal Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del D.Lgs. 24/2023, approvato con delibera n. 301 del 12 luglio 2023, le comunicazioni e gli esposti da cui possono derivare i procedimenti sanzionatori disciplinati dal citato Regolamento sono inoltrati all'ANAC attraverso il modulo della piattaforma informatica disponibile nel sito istituzionale dell'ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> - Sezione 5 del

---

-Annullamento di una licenza o di un permesso

-Richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici

 <b>Pontenossa</b>	<b>PROCEDURA</b>	<b>S.G. 65</b> rev. 3  <b>Pagina 22 di 25</b>
--	------------------	--

Modulo), che utilizza strumenti di crittografia e garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della comunicazione e dell'esposto, nonché della relativa documentazione.

Gli atti assunti in violazione del divieto di Ritorsione sono nulli e la Persona segnalante che sia stata licenziata a causa della Segnalazione (interna e/o esterna), di Divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ha diritto a essere reintegrata sul posto di lavoro<sup>16</sup>.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti od omissioni vietati nei confronti della Persona segnalante si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione (interna e/o esterna), della Divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. A norma di legge, l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione (interna e/o esterna), alla Divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico del soggetto che li ha posti in essere (es. Datore di Lavoro).

Inoltre, in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalla Persona segnalante, se questa dimostra di aver effettuato una Segnalazione (interna e/o esterna), una Divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno ne sia conseguenza.

Secondo quanto previsto dalle Linee Guida ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, non tutti i soggetti a cui sono riconosciute tutele contro le ritorsioni possono beneficiare dell'inversione dell'onere della prova; specificamente, sono esclusi da tale beneficio quei soggetti che - avendo un legame qualificato con il Segnalante, denunciante, divulgatore pubblico - potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione.


Si tratta dei Facilitatori, delle persone del medesimo Contesto lavorativo, colleghi di lavoro e anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del Segnalante, denunciante, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo: su tutti questi soggetti, qualora lamentino di aver subito ritorsioni o un danno, incombe dunque l'onere probatorio ordinario.

## **8.2. Condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni**

Conformemente a quanto previsto dalla Linee Guide ANAC approvate con Delibera n.

---

<sup>16</sup> L'autorità giudiziaria adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di Ritorsione e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del D.Lgs 24/2023.

 <b>Pontenossa</b>	<b>PROCEDURA</b>	<b>S.G. 65</b> <b>rev. 3</b>  <b>Pagina 23 di 25</b>
--	------------------	---

311 del 12 luglio 2023, l'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni prevista dal Decreto è subordinata alle seguenti condizioni e ai seguenti requisiti:

- il Segnalante ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base a una convinzione ragionevole che le Informazioni sulle Violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto;
- la Segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal D.Lgs 24/2023;
- è necessario un rapporto di consequenzialità tra Segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.
- Inoltre, il Segnalante perde le tutele previste qualora venga accertata:
- anche con sentenza di primo grado la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o laddove tali reati sia commessa con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile
- la responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

### **8.3. Limitazioni della responsabilità ex art. 20 del D.lgs. 24/2023**


Ai sensi di legge, non è punibile la Persona segnalante che riveli o diffonda Informazioni sulle Violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3 del D.Lgs. 24/2023<sup>17</sup>, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati Personali ovvero riveli o diffonda Informazioni sulle Violazioni che offendono la reputazione della Persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse Informazioni fosse necessaria per svelare la Violazione, e la Segnalazione(interna e/o esterna), la Divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile sia stata effettuata nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023. In tali casi, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, la Società o la Persona segnalante non incorrono in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle Informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati

---

<sup>17</sup> L'articolo 1, comma 3 del D.lgs 24/2023 prevede: "Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di: a) Informazioni classificate; b) segreto professionale forense e medico; c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali."

 <b>Pontenossa</b>	<b>PROCEDURA</b>	<b>S.G. 65</b> rev. 3  <b>Pagina 24 di 25</b>
--	------------------	--

alla Segnalazione (interna e/o esterna), alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla Divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la Violazione.

## **9. CONSERVAZIONE E ARCHIVIAZIONE**

Warrant Hub, quale gestore delle segnalazioni è informato delle eventuali sanzioni irrogate a fronte delle Segnalazioni interne ed esterne. La funzione aziendale competente (Amministrazione del Personale) archivia la documentazione inerente al processo sanzionatorio e disciplinare.

Il Gestore delle segnalazioni provvede pertanto ad archiviare la documentazione relativa alla Segnalazione interna, ricevuta tramite canale informatico, e alla sua istruttoria, in un apposito spazio logico che garantisca con strumenti di crittografia, ovvero in forma analogica la riservatezza dell'identità della Persona segnalante, e gli elementi della Segnalazione accessibili solo al Gestore delle segnalazioni

L'eventuale documentazione cartacea, nonché il Libro Segnalazioni tenuto dal Gestore delle Segnalazioni deve essere conservato a cura del Gestore stesso e reso accessibile soltanto ai soggetti autorizzati in qualità di gestore delle segnalazioni<sup>18</sup>.


Le Segnalazioni interne ricevute sono conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.Lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e).

Il Gestore delle segnalazioni può comunque mantenere un Registro delle Segnalazioni nel quale devono essere anonimizzati i dati Personali relativi alla Persona segnalante, alle Persone coinvolte, indicate come possibili responsabili delle condotte illecite, nonché a coloro che sono a vario titolo coinvolti nella Segnalazione interna<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup> Si dichiara che è stata effettuata apposita valutazione di impatto relativa ai rischi per i diritti e le libertà dei Segnalanti con riferimento al trattamento dei loro dati Personali e che gli strumenti logico-giuridici e tecnici descritti nella presente Procedura per la presentazione, gestione e conservazione delle Segnalazioni sono risultati idonei a garantire la riservatezza dei soggetti coinvolti nonché il corretto e legittimo trattamento dei dati Personali effettuato nell'ambito delle Segnalazioni.

<sup>19</sup> La conservazione di dati anonimizzati non viola quanto prescritto dall'art. 12 D.Lgs 24/2023 con riferimento ai tempi di conservazione dei dati Personali e rispetta quanto previsto dall'art. 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679.

 <b>Pontenossa</b>	<b>PROCEDURA</b>	<b>S.G. 65</b> rev. 3  <b>Pagina 25 di 25</b>
--	------------------	--

## **10. REPORTING**

Il Gestore delle segnalazioni rende conto annualmente del corretto funzionamento dei sistemi interni di Segnalazione al Consiglio di Amministrazione, riportando nella propria relazione le Informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta e sul seguito dato alle Segnalazioni interne ricevute.

Nella redazione di tale rendiconto, il Gestore delle segnalazioni è tenuto a rispettare quanto previsto dalla disciplina sulla tutela dell'identità della Persona segnalante e dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati Personali.

## **11. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Il Gestore della segnalazione inoltra tempestivamente all'Organismo di Vigilanza nella sua collegialità le segnalazioni che riguardano, anche solo potenzialmente i reati presupposto di cui al D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o del Codice Etico adottati dalla Società.

## **12. ENTRATA IN VIGORE E INFORMAZIONE E FORMAZIONE**

**La presente procedura è stata approvata in data 17/03/2026, previa informativa alle RSU.**

**Entra in vigore dal 18/03/2026.**

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate anche nel sito internet e perciò, disponibili a tutti i potenziali portatori di interessi che vengano a conoscenza delle violazioni sopra descritte.

Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione di un dipendente.

La formazione in materia di whistleblowing e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente Procedura, è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società in materia di compliance.

Per quanto non previsto nella presente procedura, si rinvia al D.Lgs 24/2023.

In allegato

*Allegato 1 - Informativa Privacy - Persona Segnalante.*