



Petrolpont S.r.l.

WHISTLEBLOWING POLICY

Procedura di gestione delle segnalazioni ricevute da Petrolpont S.r.l.

Owner del processo: Gestore delle segnalazioni

Policy emessa da: Petrolpont S.r.l.

Prima emissione 13 aprile 2026

	WHISTLEBLOWING POLICY	V. 01
		Versione del 13 aprile 2026

Indice

1. Premessa	3
2. Definizioni	3
3. Scopo della policy	4
4. Oggetto della Segnalazione	4
5. Chi può fare una Segnalazione?	5
6. Contenuto della Segnalazione	5
7. Quali sono i canali a disposizione per effettuare una Segnalazione?	6
8. Gestione della Segnalazione	7
9. Decisioni sulla Segnalazione	8
10. Riservatezza della Segnalazione e divieto di ritorsioni	9
11. Pubblicazione e aggiornamento della Policy	11

	WHISTLEBLOWING POLICY	V. 01
		Versione del 13 aprile 2026

1. Premessa



Petrolpont S.r.l. (“PETROLPONT” o la “Società”) ha valori forti che sono condivisi da tutti i collaboratori e vissuti quotidianamente. I nostri valori definiscono il nostro comportamento all’interno della nostra azienda e del nostro ecosistema di clienti, fornitori, partner e amministrazioni.

La condotta etica è la regola per tutti i collaboratori, fornitori, partner commerciali di PETROLPONT, a tutti i livelli, nessuno escluso.

La Società supporta e incoraggia chiunque, a tutela dei valori di integrità e comportamento etico, intenda segnalare presunte violazioni delle disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea in coerenza con il D.Lgs. 24/2023 (cd. “decreto *whistleblowing*”).

La presente policy è da intendersi parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

2. Definizioni

Ai fini della presente policy (“Policy”):

- PETROLPONT S.r.l. o PETROLPONT o Società: PETROLPONT S.r.l. con sede legale in Pont-Saint-Martin (AO), Via Circonvallazione, 58;
- Gruppo Badano o Gruppo: gruppo societario dedito alla fornitura di energia, combustibili e gas
- per Direttiva (UE) 2019/1937 si intende la direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’UE e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- per Decreto Whistleblowing si intende il Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, 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;
- per D. Lgs. 231/2001 si intende il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11, Legge 29 settembre 2000, n. 300” e successive modifiche ed integrazioni;
- per Segnalazione si intende la comunicazione, scritta o orale con le modalità previste dalla Policy, delle informazioni sulle violazioni rilevanti ai sensi del Decreto Whistleblowing;
- per Segnalante si intende la persona fisica che effettua una Segnalazione di violazioni rilevanti ai

	WHISTLEBLOWING POLICY	V. 01
		Versione del 13 aprile 2026

sensi del Decreto Whistleblowing acquisite nel proprio contesto lavorativo;

- per Facilitatore si intende una persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione operando all'interno del medesimo contesto lavorativo;
- per Codice Etico-Comportamentale si intende il Codice adottato dal Gruppo Badano e valido anche per PETROLPONT, rappresentante l'insieme dei valori, principi e linee di comportamento che ispirano l'intera operatività della Società.
- per Modello si intende il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6, c. 1, lett. a), del D. Lgs. 231/2001 adottato da PETROLPONT S.r.l.;
- per Gestore si intende il soggetto cui è affidato dalla Società il compito di ricevere, verificare e gestire le Segnalazioni rilevanti ai fini del Decreto Whistleblowing, che PETROLPONT ha individuato nell'Organismo di Vigilanza;
- per Organismo di Vigilanza o OdV si intende l'organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo, a cui è affidata dalla Società la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

3. Scopo della policy



La Policy risponde agli adempimenti previsti dal Decreto Whistleblowing e ha lo scopo di fornire indicazioni sulle modalità per fare una Segnalazione, sui canali da utilizzare e sul processo di gestione delle Segnalazioni.

L'obiettivo della Policy è contribuire a creare una cultura aziendale basata su **fiducia, trasparenza e comunicazione** ed è volta a rimuovere tutti quei fattori che possano ostacolare o disincentivare la segnalazione di comportamenti scorretti e non in linea con i valori di PETROLPONT.

Non esitare a sollevare il problema: ricorda che la tua Segnalazione contribuisce a garantire che il comportamento e le azioni della nostra azienda siano pienamente coerenti con i nostri valori.

4. Oggetto della Segnalazione

Possono essere oggetto di Segnalazione **comportamenti, atti o omissioni che ledono l'integrità della Società** di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo **e che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Whistleblowing.**

	WHISTLEBLOWING POLICY	V. 01
		Versione del 13 aprile 2026



Cosa non rientra nella Policy?

Non rientrano nella Policy – e quindi non verranno applicate le modalità operative e le tempistiche qui descritte – le segnalazioni aventi ad oggetto contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate. Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici. Tali situazioni rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro e/o collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, e per le stesse occorre riferirsi alla Direzione Risorse Umane.

E' possibile rivolgersi alla Direzione Risorse Umane anche tramite la piattaforma Whistleblowing WB Portal con segnalazioni classificate come ad es. "Tematiche RU", "Molestie/comportamenti sessisti", "Diversità/discriminazione".

5. Chi può fare una Segnalazione?

L'autore della Segnalazione può essere:



- Dipendente, collaboratore, volontario o tirocinante retribuito o non retribuito
- Lavoratore autonomo
- Libero professionista e consulente
- Lavoratore o collaboratore di un fornitore
- Azionista o persona con funzioni di amministrazione, direzione, controllo e vigilanza o rappresentanza esercitate anche di fatto
- Candidato (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali);
- Lavoratore in prova
- Ex lavoratore (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro).

6. Contenuto della Segnalazione



La Segnalazione deve essere fatta in **buona fede** e deve essere **circostanziata**.

In particolare, è necessario che dalla Segnalazione risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione;
- la descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (es. qualifica o il settore in cui svolge l'attività);

La Segnalazione dovrebbe preferibilmente contenere anche i seguenti elementi:

- le generalità del Segnalante, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società o del soggetto terzo;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.


	WHISTLEBLOWING POLICY	V. 01
		Versione del 13 aprile 2026

7. Quali sono i canali a disposizione per effettuare una Segnalazione?



Le **Segnalazioni** possono essere effettuate, in forma identificata o anonima, attraverso i seguenti **canali interni**:

- Piattaforma digitale WB Portal (modalità scritta o orale)
- Posta ordinaria all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza e/o Gestore delle segnalazioni di PETROLPONT
- Incontro diretto con il Gestore delle segnalazioni, su richiesta del Segnalante

Per favorire una più efficace gestione delle Segnalazioni è fortemente consigliato l'utilizzo del portale WB Portal che consente di stabilire un dialogo protetto con chi fornisce informazioni.

	<p>Piattaforma digitale "Whistleblowing" resa disponibile in ambiente internet https://wbportal.cloud/petrolpontsrl/</p> <p>Il Portale consente al segnalante di scegliere la modalità scritta, mediante compilazione dell'apposito form, ovvero orale, tramite registrazione vocale della segnalazione.</p> <p>Il Portale consente, altresì, di tracciare ed archiviare in automatico su tale piattaforma tutte le Segnalazioni e permette di creare ed alimentare un "fascicolo informatico" della Segnalazione, attraverso l'inserimento dei diversi status della Segnalazione (es. lavorazione in corso, presa in carico, nuova, da eliminare, ecc.), nonché il caricamento dei documenti di supporto.</p> <p>Nel caso il Segnalante non voglia comunicare le proprie generalità in sede di inserimento della Segnalazione, il <u>Portale assegna un codice identificativo univoco</u> che permette al Segnalante di inserire la Segnalazione in modo <u>anonimo</u>.</p> <p>Salvo diverse esigenze adeguatamente motivate solo il Gestore può accedere all'elenco e al contenuto delle Segnalazioni;</p> <p>Il Gestore può, per esigenze istruttorie adeguatamente motivate relative a specifici fascicoli di verifica e fermo restando il rispetto della tutela della riservatezza, consentire l'accesso ad alcune aree di attività del Portale ad ulteriori utilizzatori al fine di, ad esempio, favorire lo scambio di informazioni.</p> <p>Il Portale prevede l'utilizzo di sistemi di tracciabilità dei log delle attività effettuate dagli utilizzatori e non consente agli utenti utilizzatori di cancellare i log delle Segnalazioni.</p>
--	---

	WHISTLEBLOWING POLICY	V. 01
		Versione del 13 aprile 2026

	<p>Le Segnalazioni possono essere inviate anche tramite posta ordinaria all'attenzione del Gestore delle segnalazioni e/o Organismo di Vigila presso Petrolpont S.r.l., con sede legale in Via Circonvallazione 58, 11026 - Pont-Saint-Martin (AO).</p> <p>Sulla Segnalazione e sulla busta deve essere chiaramente indicata la dicitura “strettamente confidenziale”, ciò al fine di garantire la massima riservatezza e che si tratta di “segnalazione Whistleblowing”</p> <p>Le Segnalazioni che pervengono al Gestore tramite posta sono caricate sul portale WB così da consentire una univoca gestione delle Segnalazioni.</p>
	<p>Se richiesto dal Segnalante, le Segnalazioni possono essere effettuate tramite incontro diretto con il Gestore fissato entro un termine ragionevole. L'incontro diretto potrà essere richiesto tramite posta ordinaria da indirizzarsi all'attenzione del Gestore delle segnalazioni e/o Organismo di Vigilanza presso Petrolpont S.r.l., con sede legale in Via Circonvallazione 58, 11026 - Pont-Saint-Martin (AO).</p>

Qualora un collaboratore dovesse ricevere una Segnalazione da altri soggetti, ha l'obbligo di trasmetterla al Gestore con immediatezza, e comunque entro sette giorni, e in via esclusiva con le modalità esposte nella Policy, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante, non trattenendo copia della Segnalazione ed astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi/approfondimento. La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta costituisce una violazione della Policy ed è passibile di provvedimenti disciplinari.

8. Gestione della Segnalazione



Quale che sia il canale interno utilizzato, **le Segnalazioni sono prese in carico dal Gestore** che ne valuta innanzitutto la rilevanza e procedibilità ai fini del Decreto Whistleblowing. Il Gestore cura la comunicazione con il Segnalante:

- dando conferma, entro 7 giorni, del ricevimento della Segnalazione e della sua presa in carico da parte del Gestore;
- fornendo riscontro al Segnalante entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento; si precisa che il riscontro, da rendersi nel termine di 3 mesi, può essere anche interlocutorio (ad esempio può essere comunicato lo stato di avanzamento dell'istruttoria). In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti della stessa saranno comunque comunicati al Segnalante;
- richiedendo chiarimenti o informazioni aggiuntive al Segnalante ove necessario;
- sentendo, ove opportuno, la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come soggetto al quale la violazione è attribuita o comunque implicato nella violazione (c.d. “persona coinvolta”), ovvero, in caso di sua richiesta in tal senso, sentirla anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Il Gestore esamina i fatti riferiti nella Segnalazione, i documenti eventualmente ricevuti, assume tutte le informazioni necessarie, svolge l'istruttoria, avvalendosi del supporto di società investigative, consulenti esterni e/o di strutture e funzioni interne quando ritenga necessario il loro coinvolgimento per l'accertamento dei fatti oggetto di Segnalazione.

	WHISTLEBLOWING POLICY	V. 01
		Versione del 13 aprile 2026

Il Gestore può contattare il Segnalante e convocarlo per un colloquio personale e riservato al fine di ricevere chiarimenti e/o spiegazioni su quanto segnalato.

Il Gestore può compiere l'audizione di altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati e svolgere ogni altra attività ritenuta opportuna per l'accertamento della Segnalazione.

Il Gestore archivia le Segnalazioni non rilevanti ai sensi del Decreto Whistleblowing inoltrando le stesse alle altre Direzioni/Funzioni aziendali competenti.

Sebbene la **Società ritenga preferibili le Segnalazioni non in forma anonima**, tuttavia sono ammesse anche segnalazioni anonime.

Qualora dovessero pervenire segnalazioni in forma anonima il Gestore avrà la possibilità di valutare l'opportunità di prendere in debita considerazione tali Segnalazioni, purchè le stesse risultino contenenti dati, fatti e informazioni circostanziate.



Le Segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparabili a quelle ordinarie.

9. Decisioni sulla Segnalazione

Al termine dell'attività istruttoria, il Gestore redige una relazione delle attività svolte contenente la valutazione finale della Segnalazione.

Le decisioni del Gestore consistono principalmente in:

- **archiviazione;**
- **raccomandazioni di azioni correttive** al Responsabile della Direzione coinvolta;
- **proposte di provvedimenti disciplinari** alla Direzione Risorse Umane;
- **informazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione** per l'adozione delle opportune azioni di denuncia all'Autorità giudiziaria.

Il Gestore archivia le Segnalazioni:

- improcedibili;
- infondate o in malafede;
- di contenuto talmente generico da non permettere alcuna verifica in merito alle stesse;
- relative a fatti già noti e oggetto di opportune azioni di valutazione e disciplinari previste dalla presente procedura e dalle normative e disposizioni esterne di riferimento.

Le motivazioni della decisione di archiviazione sono formalizzate e archiviate informaticamente nel portale WB.

Delle decisioni assunte, nel rispetto dell'obbligo di garantire la riservatezza del soggetto segnalante e, pertanto, solo in forma anonima e/o aggregata, il Gestore ne dà informazione a:

- il Segnalante quando non anonimo o quando, sebbene anonimo, la Segnalazione sia stata fatta sul portale WB;
- il Responsabile della direzione coinvolta;
- la Direzione Risorse Umane nel caso di sanzioni da applicare nei confronti dei collaboratori della Società;
- il Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale nel caso di sanzioni da applicare a membri del CdA o del Collegio Sindacale;
- il Responsabile della Direzione che gestisce il relativo rapporto contrattuale e, per conoscenza, alla Direzione Risorse Umane nel caso di sanzioni da applicare a terzi (es. recesso dal contratto);
- agli altri soggetti/Direzioni coinvolte nelle indagini quando il Gestore lo ritenga opportuno.

	WHISTLEBLOWING POLICY	V. 01
		Versione del 13 aprile 2026



Che cosa succede in caso di segnalazioni infondate fatte in mala fede?

Sono informate per l'assunzione dei conseguenti provvedimenti: la Direzione Risorse Umane, se la Segnalazione in Malafede è stata effettuata da un Collaboratore o il Responsabile della Direzione che gestisce il rapporto contrattuale con il Terzo, se la Segnalazione in Malafede è stata effettuata dal terzo stesso o da suo dipendente. Inoltre, il Segnalante può essere esposto ad una responsabilità penale, ricorrendone i presupposti, per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero civile, per dolo o colpa grave, con conseguente risarcimento del danno.

10. Riservatezza della Segnalazione e divieto di ritorsioni



Petrolpont tutela la riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone coinvolte o menzionate nella Segnalazione, e la **confidenzialità** delle informazioni contenute nella Segnalazione e nella relativa documentazione.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, non potranno essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni. È fatta salva la comunicazione ad enti pubblici ed alle pubbliche autorità (ivi incluse quelle amministrative, giudiziarie e di pubblica sicurezza), qualora ne ricorrano i presupposti o la comunicazione sia necessaria per adempiere ad un ordine dell'autorità stessa ovvero ad un obbligo di legge. **Tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a garantirne la massima riservatezza.** L'inosservanza dell'obbligo di riservatezza può comportare responsabilità disciplinari nei confronti dell'autore della violazione.

Si precisa poi che:

- a)** nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. Tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari «*fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari*» (il cui relativo avviso è previsto dall'art. 415-bis c.p.p.);
- b)** nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria. Successivamente, l'identità della Segnalante potrà essere disvelata dall'Autorità contabile al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso;
- c)** l'identità del Segnalante non può essere rivelata neanche nell'ambito dei procedimenti disciplinari che dovessero scaturire dalla Segnalazione, qualora la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Ove, invece, la contestazione disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tale ultimo caso, al Segnalante verranno comunicate per iscritto le ragioni della rivelazione

	WHISTLEBLOWING POLICY	V. 01
		Versione del 13 aprile 2026

dei dati riservati; analoga comunicazione verrà fornita al Segnalante qualora la rivelazione della sua identità e le informazioni da cui la stessa possa evincersi, direttamente o indirettamente, risulti indispensabile anche ai fini della difesa di qualsiasi persona coinvolta.

L'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella Segnalazione è tutelata fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie perviste in favore del Segnalante.

PETROLPONT si impegna a tutelare, contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione, il Segnalante, il Facilitatore, le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, nonché i colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con lui un rapporto abituale e corrente, nonché gli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora e gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del predetto Segnalante.

Per ritorsione o discriminazione ai fini del Decreto Whistleblowing si intendono comportamenti/atti/omissioni che provochino, direttamente o indirettamente, un danno al Segnalante e che siano strettamente collegati alla Segnalazione, quali: licenziamenti, demansionamenti, trattamenti sfavorevoli, ecc.



Le misure di protezione si applicano solo se:

- *Al momento della Segnalazione, il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo del Decreto Whistleblowing;*
- *La Segnalazione è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.*

Le suddette tutele non sono garantite nel caso in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado: (i) la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero (ii) la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

PETROLPONT garantisce adeguata protezione delle persone accusate in mala fede censurando simili condotte. La Società si riserva ogni azione nei confronti di chi effettua una segnalazione infondata con dolo o colpa grave.¹

I Segnalanti ovvero i Facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo, i colleghi di lavoro, e anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del Segnalante, o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo, possono segnalare all'ANAC le eventuali ritorsioni subite in conseguenza della Segnalazione.

E' istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del terzo settore che forniscono ai Segnalanti misure di sostegno. Tali misure di sostegno consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

¹ C'è dolo se il Segnalante: i) è consapevole dell'infondatezza della Segnalazione e ii) la volontà di rendere detta dichiarazione infondata.

C'è colpa grave se il Segnalante effettua una Segnalazione infondata per negligenza, imperizia, imprudenza, inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline o è reticente nel fornire le informazioni richiestegli dal Gestore esterno a seguito dell'invio della Segnalazione.

	WHISTLEBLOWING POLICY	V. 01
		Versione del 13 aprile 2026

11. Pubblicazione e aggiornamento della Policy

La Policy è efficace dalla data della sua adozione e costituisce parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 e del Sistema di Controllo Interno di Petrolpont S.r.l.

La Policy è pubblicata sulla pagina internet di Petrolpont S.r.l.

La Direzione Risorse Umane verifica che il sistema di gestione delle Segnalazioni sia conforme alle norme di legge, e cura l'eventuale aggiornamento della Policy.

	WHISTLEBLOWING POLICY	V. 01
		Versione del 13 aprile 2026

FAC simile segnalazioni tramite posta

Spett.le
 Gestore delle segnalazioni
 C/O Petrolpont s.r.l.
 Via Circonvallazione 58
 11026 – Pont-Saint-Martin (AO).

STRETTAMENTE CONFIDENZIALE

NOME E COGNOME DEL SEGNALANTE	
RUOLO / FUNZIONE DI APPARTENENZA	
SOCIETA' DI APPARTENENZA	
CELL.	
EMAIL	
DATA/PERIODO IN CUI SI E' VERIFICATO L'EVENTO	
DATA/PERIODO IN CUI SI E' VENUTI A CONOSCENZA DELL'EVENTO	
<u>LUOGO IN CUI SI E' VERIFICATO L'EVENTO</u> Ufficio/Deposito (indicare denominazione e indirizzo dell'ufficio/deposito) All'esterno dell'Ufficio/Deposito (indicare luogo e indirizzo)	
<u>AUTORE/I DEL FATTO</u>	
<u>ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SULL'EVENTO</u>	

	WHISTLEBLOWING POLICY	V. 01
		Versione del 13 aprile 2026

<u>DESCRIZIONE DEL FATTO</u>	
<u>EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE</u>	

Luogo e data

Firma
