



Aluminium Extrusion & Surface Treatments

ATTO ORGANIZZATIVO - WHISTLEBLOWING POLICY
VERSIONE N°2
(ai sensi del D.lgs. 24/2023, aggiornato LLGG 1/25 di ANAC)

Approvato dal CdA

Nella sua prima versione in data 15 dicembre 2023

Versione	data
01	15 DICEMBRE 2023
02 (aggiornamento Linee Guida ANAC 1/25)	31 MARZO 2026

1. SCOPO

Il presente Atto Organizzativo (definito anche Policy) regola l'effettuazione, la ricezione e la gestione delle segnalazioni interne di illeciti effettuate ai sensi del D. Lgs 24/2023, dando altresì attuazione a quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico già adottati dalla Società.

La procedura definisce gli elementi essenziali (**contenuto**) e le modalità (**canali**) della segnalazione e i compiti dei soggetti preposti alla ricezione e gestione della segnalazione.

L'Atto Organizzativo-Policy nella versione n. 2 aggiornata alla Linee Guida di ANAC n. 1/25, informato previamente l'RSU aziendale in data 23 marzo 2026, è adottata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 31 marzo 2026.

La procedura non si occupa delle segnalazioni esterne e delle divulgazioni pubbliche, per le quali il riferimento è il D. Lgs 24/2023 e le informazioni di volta in volta pubblicate dall'Autorità garante Anac.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI, Linee Guida e Documenti

- Direttiva (UE) 1937/2019, riguardante "La protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell'Unione";
- Regolamento (UE) 2016/679, relativo "Alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)";
- Legge n. 179/2017, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato";
- Decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24 di "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali";
- Linee Guida ANAC – Approvate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne;
- Guida operativa per gli enti privati - Confindustria sulla nuova disciplina <<Whistleblowing>>" (Ottobre 2023);
- Linee Guida n. 1.2025 ANAC – Approvate con delibera n. 478 del 26 novembre 2025 Whistleblowing canali interni di segnalazione;
- Relazione illustrativa Linee Guida n. 1.2025 ANAC – Approvate con delibera n. 478 del 26 novembre 2025- Whistleblowing canali interni di segnalazione";
- D.lgs. 231/2001 recante "La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive della personalità giuridica";
- Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231" emanate da Confindustria ed aggiornate, da ultimo, nel mese di giugno 2021;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Sepal SPA ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- Codice Etico adottato da Sepal SPA;
- Policy e Procedure aziendali.

3. SOGGETTI LEGITTIMATI

Possono effettuare la Segnalazione le seguenti categorie di soggetti:

- Dipendenti o Collaboratori;
- Fornitori, subfornitori e dipendenti e collaboratori degli stessi;
- Liberi professionisti, consulenti, lavoratori autonomi;
- Volontari e tirocinanti, retribuiti o non retribuiti;
- Azionisti o persone con funzione di amministrazione, direzione, vigilanza, controllo o rappresentanza;
- Ex dipendenti, ex collaboratori;
- persone che non ricoprono più una delle posizioni indicate in precedenza se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso;

- Soggetti in fase di selezione, di prova o il cui rapporto giuridico con l'ente non sia ancora iniziato.

4. CONTENUTO della SEGNALAZIONE

Gli elementi della segnalazione (come sotto descritti) devono essere presenti nella segnalazione. Sul segnalante incombe l'onere di descrivere in modo preciso il fatto illecito che intende portare all'attenzione della Società a tutela dell'integrità della medesima.

Al fine di valutare l'ammissibilità della Segnalazione devono risultare indicati in modo chiaro e preciso nella Segnalazione:

- Le generalità del segnalante (in caso di segnalazione anonima si veda infra);
- Il rapporto giuridico con la Società Sepal SPA;
- La descrizione del fatto che si intende segnalare;
- Le precise circostanze di tempo e di luogo relative al fatto che si intende segnalare;
- Le generalità del soggetto a cui attribuire il fatto segnalato o comunque l'indicazione di elementi per l'identificazione.

Con la Segnalazione possono essere:

- allegati documenti per fornire elementi utili in ordine alla fondatezza dei fatti;
- indicati nominativi di soggetti che potrebbero essere a conoscenza dei fatti segnalati.

Nei casi in cui la segnalazione non riporti gli elementi indicati o non sia adeguatamente circostanziata Il Gestore può chiedere elementi integrativi al segnalante, anche di persona, nel caso in cui il segnalante abbia richiesto un incontro.

L'eventuale richiesta di integrazione è rimessa al Gestore che deve considerare il preminente interesse della società e non deve essere considerata quale metodo suppletivo rispetto a una segnalazione incompleta o deficitaria.

Formano oggetto di Segnalazione i comportamenti, atti od omissioni (di seguito "violazioni") che ledono l'interesse o l'integrità della Società e che consistono in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società ai sensi della citata normativa e che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

Lo strumento di Whistleblowing **non deve essere utilizzato** per offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti o per diffondere consapevolmente accuse infondate o mosse in malafede.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, è vietato:

- i. il ricorso ad espressioni ingiuriose o denigratorie;

- ii. l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie, calunniose, vendicative o comunque dettate da astio o malevolenza;
- iii. l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Soggetto Segnalato;
- iv. l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato.

Sono, inoltre, escluse dall'ambito di applicazione della presente policy le Segnalazioni:

- legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica);
- in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali.

6. CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE

SEPAL mette a disposizione un canale interno per le Segnalazioni distinto in segnalazioni scritte e segnalazioni orali.

SEGNALAZIONE SCRITTA

1. PIATTAFORMA INFORMATICA

2. SEGNALAZIONE CARTACEA

1. SEPAL mette a disposizione una specifica piattaforma informatica (**l'add-on My Whistleblowing al software My Governance-Zucchetti**) alla quale si accede dal sito aziendale.

La citata piattaforma conserva i dati in modo completamente criptato garantendo che l'accesso agli stessi sia consentito solo ai soggetti espressamente incaricati dalla Società. Le Segnalazioni giungono esclusivamente al Gestore.

Attraverso la Piattaforma è altresì possibile l'invio di Segnalazioni in forma anonima¹. Anche in caso di Segnalazione anonima è garantita l'interlocuzione tra il Segnalante ed i soggetti incaricati dalla Società della gestione delle segnalazioni.

In ogni caso, al fine di consentire una gestione il più possibile completa ed accurata, la Segnalazione deve contenere le seguenti informazioni minime:

- (i) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- (ii) le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- (iii) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- (iv) gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- (v) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- (vi) ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Attraverso il canale informatico e quindi tramite il Software, il Segnalante viene guidato in ogni fase della Segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare obbligatoriamente rispettando i requisiti richiesti. È indispensabile che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dal Segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

¹ Preme evidenziare che in caso di Segnalazione priva dell'indicazione delle generalità del Segnalante l'identità dello stesso potrebbe eventualmente essere desunta dalle circostanze riportate nella Segnalazione stessa.

2. La **segnalazione scritta su formato cartaceo (lettera)** deve essere trasmessa al seguente indirizzo

“Gestore della Segnalazione Whistleblowing”
presso SEPAL S.p.A.
Via Caduti del Lavoro 1 – 25030 LOGRATO (BS)

Il **“Gestore della Segnalazione Whistleblowing”** è un organismo plurisoggettivo costituito in Comitato composto da:

- Organismo di Vigilanza di SEPAL;
- Responsabile HR di SEPAL.

Si evidenzia che:

- la Segnalazione deve essere inserita in **busta chiusa**² recante all'esterno la **dicitura “riservata al Gestore della Segnalazione”** così da indicare espressamente la volontà di beneficiare delle tutele in materia Whistleblowing;
- la protocollazione della segnalazione è riservata esclusivamente, anche mediante autonomo registro, al Gestore della Segnalazione.

SEGNALAZIONE ORALE

1. PIATTAFORMA INFORMATICA

2. INCONTRO CON IL GESTORE

È inoltre possibile, presentare **segnalazioni orali** al Gestore. Nello specifico, è possibile:

1. presentare una Segnalazione orale tramite la piattaforma

Il sistema consente la gestione di segnalazioni vocali. Tramite questo modulo il Segnalante viene abilitato a **registrare sul sistema un messaggio vocale** della durata massima di 5 minuti. Il messaggio vocale viene successivamente processato dalle funzioni di sistema in modo tale da operare una trasformazione sulla voce registrata alterandone le caratteristiche in modo da non renderla riconoscibile.

Il messaggio viene quindi trasmesso al Gestore, che dopo l'ascolto provvederà al completamento del report con i dati necessari alla storicizzazione della nuova segnalazione.

La nuova segnalazione viene evidenziata nell'interfaccia del sistema con un segno grafico specifico.

2. richiedere un incontro diretto con il Gestore della Segnalazione. In tal caso, si evidenzia che:

1. l'incontro deve avvenire in un luogo adatto a garantire la riservatezza del Segnalante ed entro un termine ragionevole (entro 15 giorni lavorativi);
2. il Segnalante deve comunicare espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia Whistleblowing;
3. il Gestore deve rilasciare al Segnalante l'informativa del trattamento dei dati personali e delle indicazioni necessarie per reperire online il testo completo di tale informativa;
4. il Gestore deve tracciare il contenuto della Segnalazione mediante verbale (che il Segnalante può verificare, rettificare e confermare mediante propria sottoscrizione).

In caso di conflitto di interessi (ovvero nel caso in cui il Gestore della Segnalazione coincida con il Segnalante, con il Segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla Segnalazione), la Segnalazione può essere indirizzata al vertice aziendale oppure a un altro soggetto/ufficio che possano garantirne la gestione efficace, indipendente e autonoma, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

² Come previsto dalle Linee Guida ANAC, qualora la Segnalazione non sia anonima, si dovrà procedere con doppia busta chiusa: la prima, con i dati identificativi del Segnalante (unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento), la seconda, con la segnalazione (in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione). Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa recante all'esterno la dicitura “riservata al Gestore della Segnalazione”.

Qualora la Segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso dal “Gestore” e sia evidente che si tratta di segnalazione Whistleblowing, ai sensi della presente Policy (ad esempio perché è esplicitata la dicitura “Riservata al Gestore della Segnalazione”), la stessa deve essere trasmessa (senza trattenerne copia), entro sette giorni dal suo ricevimento al Gestore della Segnalazione.

In ogni caso, il Gestore della Segnalazione deve:

- a) rilasciare al Segnalante **avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni** dalla data di ricezione;
- b) mantenere le interlocuzioni con il Segnalante e richiedere a questo, se necessario, integrazioni;
- c) dare diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- d) fornire riscontro alla Segnalazione 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 dalla presentazione della Segnalazione³.

Canale esterno di Segnalazione

La persona Segnalante può effettuare una segnalazione esterna all’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) nei casi e alle condizioni previste dall’art. 6 del D.lgs. 24/2023, e in particolare quando:

- il canale di segnalazione interna non è attivo o non è conforme alla normativa;
- la Segnalazione interna non ha avuto seguito, ovvero non è stato fornito riscontro nei termini di legge;
- la persona ha fondato motivo di ritenere che, se utilizzasse il canale interno, alla Segnalazione non sarebbe dato efficace seguito o che la stessa potrebbe determinare il rischio di ritorsioni;
- la persona ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per l’interesse pubblico.

La segnalazione esterna ad ANAC può essere presentata tramite la piattaforma informatica messa a disposizione dall’Autorità, ovvero mediante gli altri canali previsti dal relativo Regolamento (linea telefonica dedicata, incontro personale).

Resta in ogni caso ferma la possibilità per la persona di presentare denuncia all’Autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, nei casi e con le modalità previsti dall’ordinamento.

Divulgazione pubblica.

La persona Segnalante può procedere a **divulgazione pubblica** di informazioni sulle violazioni, ai sensi dell’art. 15 del d.lgs. 24/2023, beneficiando delle tutele ivi previste, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la persona ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna, o direttamente una Segnalazione esterna ad ANAC, e non è stato dato riscontro nei termini di legge;
- la persona ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per l’interesse pubblico;
- la persona ha fondato motivo di ritenere che, in caso di Segnalazione esterna, possano verificarsi ritorsioni oppure che vi sia scarsa probabilità che la violazione sia efficacemente affrontata, tenuto conto delle circostanze concrete.

In tali ipotesi, il Segnalante che effettua una divulgazione pubblica conforme ai presupposti di legge beneficia delle tutele previste dal D.lgs. 24/2023.

7. ESAME E ISTRUTTORIA, Gestione del canale interno della Segnalazione

Il soggetto designato alla ricezione delle Segnalazioni pervenute tramite canale interno, nonché all’esame delle stesse, è il Gestore delle segnalazioni, individuato in un Comitato composto da Responsabile HR e OdV della Società.

Il Gestore della Segnalazione è soggetto formato che dispone di tutti gli elementi conoscitivi e delle competenze per un’efficace gestione della Segnalazione.

Il Gestore deve:

- a. rilasciare al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette (7) giorni dalla data di ricezione

³

Si evidenzia che non è necessario concludere l’attività di accertamento entro i tre mesi, considerando che possono sussistere fattispecie che richiedono, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore. Pertanto, si tratta di un riscontro che, alla scadenza del termine indicato, può essere definitivo se l’istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull’avanzamento dell’istruttoria, ancora non ultimata.

Si precisa che l'avviso non implica, per il gestore, alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione, ma assume un carattere meramente informativo nei confronti della persona segnalante con riferimento alla ricezione e presa in carico della segnalazione. L'avviso di ricevimento, a seconda della modalità utilizzata, sarà comunicato mediante la piattaforma informatica o, in caso di mancato utilizzo della piattaforma, sarà inoltrato al recapito indicato dal Segnalante nella segnalazione o, in assenza di quest'ultima indicazione, a quello utilizzato dal Segnalante per inoltrare la segnalazione.

b. compiere un esame preliminare della Segnalazione ricevuta

Preliminarmente il Gestore verifica che la segnalazione sia stata presentata da una delle persone legittimate ai sensi del D.lgs. n. 24/2023 e che l'oggetto della stessa rientri nell'ambito di applicazione del medesimo decreto (cd. presupposti soggettivi e oggettivi).

Nel caso in cui manchino i suddetti requisiti e, dunque, la segnalazione non sia qualificabile come di whistleblowing, il Gestore potrà trasmetterla al competente soggetto/ufficio interno all'ente che la tratterà, laddove previsto, come una segnalazione ordinaria, dandone contestualmente comunicazione alla persona segnalante.

Il Gestore valuta altresì che la segnalazione: si basi su fatti sufficientemente precisi; contenga una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui la persona segnalante è venuta a conoscenza dei fatti; contenga le generalità della persona coinvolta (se conosciute) o altri elementi che consentano di identificare la persona coinvolta nella segnalazione.

c. mantenere le interlocuzioni con il Segnalante e richiedere a questo, se necessario, integrazioni

Resta ferma la possibilità per il Gestore di richiedere al Segnalante ulteriori chiarimenti, documenti e informazioni a supporto della Segnalazione. Laddove non siano state fornite le integrazioni e le delucidazioni richieste, il Gestore può archiviare la segnalazione, fornendo in ogni caso al Segnalante la motivazione della decisione.

d. procedere con l'istruttoria e l'accertamento della Segnalazione e dare diligente seguito alle Segnalazioni ricevute

Il Gestore deve procedere con lo svolgimento delle verifiche ritenute opportune, con le analisi e le valutazioni circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati. Tali attività di accertamento possono essere svolte, ad esempio: direttamente, acquisendo dal Segnalante gli elementi informativi necessari oppure mediante il coinvolgimento di altre strutture interne all'ente o anche di soggetti specializzati esterni, ove ritenuto necessario, in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali utili per il caso di specie (ad esempio tramite audizioni). Nello specifico, il Gestore può accedere ai servizi della Società ad esempio banche dati, piattaforme, data-base e ogni altro applicativo in uso presso l'azienda.

e) coinvolgere, ove ritenuto opportuno, altre strutture interne o esterne all'ente.

Una volta completata l'attività di accertamento, il Gestore della segnalazione può:

- archiviare la segnalazione, motivandone le ragioni;
- rivolgersi agli organi/funzioni interne ed esterni competenti per i relativi seguiti (revisione delle procedure, trasmissione degli atti per l'irrogazione di sanzioni disciplinari, ecc.).

A tal riguardo, si precisa che al Gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti alla propria istruttoria.

f) fornire riscontro alla Segnalazione 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 dalla presentazione della Segnalazione.

Il Gestore è tenuto a comunicare al Segnalante gli esiti della istruttoria della Segnalazione. Gli esiti possono essere: l'archiviazione; la valutazione del fumus di fondatezza della segnalazione; la trasmissione agli organi preposti

interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze. Si evidenzia che il termine di tre mesi non è perentorio (può infatti verificarsi che alcuni accertamenti e analisi richiedano tempi maggiori).

Inoltre, con particolare riferimento a:

- Segnalazioni acquisite mediante incontro diretto con il Gestore, si evidenzia che:
 1. l'incontro avviene (entro 15 giorni lavorativi dalla richiesta) presso la sede della società in Lograto, via Caduti del lavoro 1;
 2. l'incontro deve essere fissato in giorni e orari d'ufficio (dal lunedì al venerdì dalle 08:30 alle 12:00 e dalle 14:30 alle 17:00);
- 2. il Segnalante deve comunicare espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia Whistleblowing;
- 3. il Gestore deve rilasciare al Segnalante l'informativa del trattamento dei dati personali e delle indicazioni necessarie per reperire online il testo completo di tale informativa;
- 4. il Gestore deve procedere, previo consenso del Segnalante, alla registrazione dell'incontro attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto o, nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione, redigere un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dal Segnalante; laddove si proceda alla trascrizione della segnalazione, il contenuto di quest'ultima può essere sempre verificato e rettificato dal Segnalante al momento della sottoscrizione. La segnalazione deve poi essere inserita nella piattaforma informatica in uso.

La protocollazione della segnalazione è riservata, mediante autonomo registro, al Gestore della Segnalazione.

Conflitti di interesse del Gestore, obblighi di astensione e assenza del Gestore

In caso di conflitto di interessi con la figura del Gestore, la Segnalazione può essere gestita dal Presidente del Collegio Sindacale della società che non versa in una situazione di conflitto, in modo che si possa garantire la gestione efficace, indipendente e autonoma, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

Sono da considerarsi situazioni in conflitto le seguenti:

- il componente ha un interesse proprio, economico o non economico, nella vicenda segnalata oppure la segnalazione riguarda un fatto che potrebbe incidere sulla sua posizione lavorativa, carriera, responsabilità, reputazione;
- il Segnalante o il Segnalato (o altri soggetti coinvolti) è parente o affine fino al 4° grado del componente, oppure il soggetto coinvolto è coniuge, partner convivente o comunque persona con cui il componente ha un legame personale stretto;
- il componente ha con il Segnalante o con il Segnalato una frequentazione personale abituale, è amico intimo, coabitante, ex partner, o intrattiene comunque rapporti personali tali da minare l'apparenza di imparzialità;
- il componente ha con il Segnalante o con il Segnalato rapporti di ostilità manifesta, litigi gravi, contenziosi personali o professionali;
- il componente ha rapporti di credito o debito con il Segnalante o con il Segnalato oppure ha interessi finanziari in imprese o soggetti coinvolti nella Segnalazione;
- il componente appartiene a consigli direttivi, comitati, associazioni o gruppi con il Segnalante/Segnalato;
- il componente ha avuto una collaborazione pregressa significativa con soggetti coinvolti;
- il componente appartiene o apparteneva allo stesso studio legale o tecnico del Segnalante/Segnalato;

- il componente appartiene alla stessa unità organizzativa oggetto della Segnalazione, oppure riguarda un dirigente dal quale dipendente la sua carriera oppure qualora la Segnalazione riguardasse una vicenda che, se confermata, danneggerebbe la sua struttura o competenza.

Il Gestore inoltre deve astenersi se (oltre all'ipotesi del componente che versa in una situazione di conflitto di interessi, come sopra esplicita):

- è stato parte del fatto segnalato, anche marginalmente;
- ha già istruito internamente la questione in altra veste;
- ha già espresso valutazioni formali sulla vicenda oppure ha espresso opinioni sulla vicenda o sui soggetti coinvolti oppure ha partecipato a discussioni che mostrano un giudizio preformato;
- è stato testimone o autore di atti sulla stessa materia;
- è tutore, curatore, procuratore, agente, rappresentante o mandatario di uno dei soggetti coinvolti;
- è amministratore, dirigente, socio rilevante di un ente interessato alla segnalazione.

Qualora anche il sostituto si trovi in una situazione di conflitto di interessi, il Segnalante può rivolgersi ad ANAC tramite il canale esterno indicato al cap. "Segnalazioni esterne all'ANAC".

In caso di assenza del Gestore per un periodo superiore ai 5 giorni, la Segnalazione può essere gestita dal Presidente del Collegio Sindacale in modo da garantire la gestione efficace, indipendente e autonoma, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

I rapporti fra il Gestore delle Segnalazioni e il MOG "231" della Società

La presente Policy costituisce parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/2001. In tale ambito, sono disciplinati i rapporti tra il Gestore delle Segnalazioni e l'Organismo di Vigilanza (OdV).

8. RISERVATEZZA

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. 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. È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nonché nelle procedure di segnalazione quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta. La persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

9. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51. La comunicazione di dati personali da parte delle istituzioni, degli organi o degli organismi dell'Unione europea è effettuata in conformità del regolamento (UE) 2018/1725.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n. 51 del 2018, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato decreto legislativo n. 51 del 2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

10. MISURE DI SOSTEGNO ALLA PERSONA SEGNALANTE

Ai sensi dell'art. 18 del D.lgs. 24/2023, il Segnalante e gli altri soggetti tutelati possono avvalersi delle **misure di sostegno** messe a disposizione dagli **Enti del Terzo Settore (ETS)** che hanno stipulato apposite convenzioni con ANAC¹.

Tali ETS forniscono, in modo gratuito e riservato:

- informazioni sui presupposti di legge per beneficiare delle tutele in materia di whistleblowing;
- assistenza sulle modalità di presentazione di Segnalazioni interne ed esterne e di divulgazioni pubbliche;
- supporto alle persone che ritengano di aver subito ritorsioni, comprese informazioni sui rimedi esperibili e sui diritti loro riconosciuti dalla normativa;
- eventuale supporto psicologico.

L'elenco aggiornato degli ETS convenzionati è disponibile sul sito istituzionale di ANAC. La Società assicura un'adeguata informativa interna circa l'esistenza di tali misure di sostegno.

11. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

La Policy lascia impregiudicata la responsabilità, anche disciplinare, del Segnalante nell'ipotesi di Segnalazione effettuata con dolo o colpa grave o comunque la segnalazione compiuta con finalità diffamatoria.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare, eventuali forme di abuso della presente Policy, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare l'Incolpato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente Policy.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona 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 la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui alla presente Policy non sono garantite e al Segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

12 DIVIETO DI RITORSIONE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE

Nei confronti del Segnalante non è consentita, né tollerata alcuna **forma di ritorsione** o **misura discriminatoria** collegata, direttamente o indirettamente alla Segnalazione. Costituiscono ritorsioni, ad esempio:

- 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.

13. TRACCIABILITÀ E ARCHIVIAZIONE

Il Gestore della segnalazione è tenuto a documentare le Segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

Tutti i documenti raccolti e/o elaborati nel contesto della presente Policy sono conservati per il tempo necessario al trattamento della segnalazione 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), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

Se per la segnalazione si utilizza un canale orale con incontro registrato la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione..

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Gestore della Segnalazione, essa, previo consenso della persona segnalante, è quindi documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

14. SANZIONI

La Società irroga adeguate sanzioni (diverse a seconda del soggetto coinvolto) a coloro che si rendono responsabili delle condotte di seguito indicate a titolo esemplificativo:

- ritorsione o ostacolo (anche nella forma del tentativo) alla segnalazione;
- violazione dell'obbligo di riservatezza in merito all'identità del segnalante;
- adozione di procedure non conformi alla normativa applicabile;
- mancato svolgimento dell'attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute;

La Società, infine, irroga sanzioni quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona 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 la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

15. ENTRATA IN VIGORE

La presente Policy, redatta in conformità ai requisiti indicati dalla normativa vigente ed ai valori di cui al Codice Etico, costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ed entrerà in vigore subito dopo l'approvazione dal parte del Cda.

16. PUBBLICAZIONE E FORMAZIONE

La presente Policy è pubblicata sul sito internet della Società (<https://www.sepal.it>) Sepal SPA, al fine di garantire una gestione consapevole e accurata delle segnalazioni whistleblowing, eroga specifica formazione al personale per implementare la conoscenza normativa, le migliori pratiche e gli strumenti operativi necessari per gestire efficacemente ed in modo adeguato le segnalazioni di whistleblowing, proteggendo le persone segnalanti e, contemporaneamente, salvaguardando la stessa organizzazione.

A tal fine, Sepal eroga una formazione regolare e con cadenza periodica, anche tramite i pannelli multimediali localizzati in varie aree dell'azienda, in modo da fornire un quadro chiaro ed esaustivo sulla nuova disciplina

chiarendo, ad esempio, chi è il whistleblower, cosa può essere segnalato e con quali canali, quali sono le tutele che l'ordinamento garantisce alla persona segnalante e quali segnalazioni, invece, non rientrano tra quelle tutelate dalla norma, nonché il coinvolgimento – anche sotto il profilo delle tutele – dei diversi soggetti che operano nel medesimo contesto lavorativo della persona segnalante. Ciò in aggiunta alle informazioni che gli enti mettono a disposizione di tutti, ex art. 5, co. 1, lett. e), D.lgs. n. 24/2023, sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni.

La presente Policy, redatta in conformità ai requisiti indicati dalla normativa vigente ed ai valori di cui al Codice Etico, costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società.

17. MISURE DI SOSTEGNO ALLA PERSONA SEGNALANTE

Ai sensi dell'art. 18 del D.lgs. 24/23, il Segnalante e gli altri soggetti tutelati possono avvalersi delle misure di sostegno messe a disposizione dagli Enti del terzo settore (ETS)² che hanno stipulato apposite convenzioni con ANAC.

Tali ETS forniscono, in modo gratuito e riservato:

- Informazioni sui presupposti di legge per beneficiare delle tutele in materia di whistleblowing;
- Assistenza sulle modalità di presentazione di Segnalazioni interne ed esterne e di divulgazione pubbliche;
- Supporto alle persone che ritengano di aver subito ritorsioni, comprese informazioni sui rimedi esperibili e sui diritti loro riconosciuti dalla normativa;
- Eventuale supporto psicologico;

L'elenco aggiornato degli ETS convenzionati è disponibile sul sito di ANAC. La Società assicura un'adeguata informativa interna circa l'esistenza di tali misure di sostegno.

18. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI ORDINARIE E ANONIME

SEGNALAZIONI ORDINARIE

Le segnalazioni che non rientrano nel perimetro applicativo del d.lgs. 24/2023 o 231/2001, in quanto:

- prive dei presupposti soggettivi o oggettivi,
- non riferite a violazioni rilevanti ai sensi della normativa whistleblowing o ai sensi del d.lgs 231/2001,
- o connotate da finalità personali o inerenti al rapporto di lavoro individuale,

sono trattate come segnalazioni ordinarie.

Destinazione e protocollazione

Quando una segnalazione ordinaria perviene tramite il canale whistleblowing o ad un soggetto diverso dal competente:

- viene trasmessa al Direttore Generale;
- è protocollata secondo le regole interne generali (NON nel registro whistleblowing);
- non si applicano le tutele e le garanzie previste dal D.lgs. 24/2023.

Informazione al segnalante

Il segnalante viene informato che:

- la segnalazione NON rientra nel whistleblowing e nelle segnalazioni d.lgs 231/2001;
- è gestita come segnalazione ordinaria;
- non si applicano anonimato garantito né protezioni specifiche da ritorsioni.

SEGNALAZIONI ANONIME

La Società gestisce anche segnalazioni anonime, purché:

- presentino elementi circostanziati,
- consentano una verifica almeno preliminare dei fatti,
- contengano informazioni sufficienti a valutare la sussistenza della violazione.

Valutazione preliminare

Le segnalazioni anonime sono sottoposte alla verifica del Gestore per accertare:

- la presenza dei presupposti oggettivi della violazione;
- la concreta verificabilità dei fatti;
- la non manifesta infondatezza.

Istruttoria

Se circostanziata, la segnalazione anonima è trattata come una segnalazione whistleblowing sotto il profilo dell'istruttoria, con esclusione delle interlocuzioni dirette.

Limiti

Non è possibile fornire riscontro al segnalante anonimo se i fatti sono insufficienti o non verificabili; in tale caso la segnalazione anonima viene archiviata.

_____ fine del documento_____

Lograto, 31 marzo 2026

Approvato dal CdA si Sepal