



PROCEDURA OPERATIVA

Segnalazione Reclami e Sospetti

Revisione	Descrizione Revisione (Informazioni sulle ultime 5 revisioni)	Data
0	Prima emissione	10.10.2019
1	Integrazione per adeguamento alla norma SA8000	01.04.2020
2	Definizione modalità di comunicazione esito reclamo pervenuto in forma anonima	05.10.2020
3	Adeguamento al D.Lgs. 24/2023 e alla norma UNI/PdR 125	23.09.2023
4	Modifica indirizzi email per segnalazioni anonime - Revisione del linguaggio in ottica UNI PdR 125:2022	25.03.2025
5	Aggiornamento Indirizzo Sede Operativa SI Cert S.A.G.L.	11.09.2025

Verificata RSG		Approvata DIR	
----------------	--	---------------	--



1. SCOPO

Scopo della presente Procedura è quello di definire i c.d. canali di comunicazione per la ricezione, l'analisi e l'elaborazione delle segnalazioni di possibili Violazioni, e di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso alla segnalazione, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte relativamente a:

- Reclami interni/esterni;
- Anomalie;
- Suggestimenti.

in conformità allo standard UNI-EN-ISO 9001, UNI EN ISO 14001, UNI ISO 45001, UNI EN ISO 37001:2016, SA8000, UNI EN ISO 50001, UNI/PdR 125 e le relative normative cogenti applicabili.

L'identità dei whistleblower deve sempre essere mantenuta riservata e i whistleblower non devono incorrere in alcuna responsabilità, sia essa civile, penale, amministrativa o lavorativa, per aver segnalato in buona fede una Violazione attraverso i c.d. canali di comunicazione.

SFE auspica che tutti collaborino a mantenere in Azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno.

Giova ricordare che SFE vieta le ritorsioni, dirette o indirette, nei confronti di chiunque segnali potenziali Violazioni, prevedendo in proposito provvedimenti sanzionatori di natura adeguata. Allo stesso tempo, SFE intende reagire prontamente nei confronti di coloro che, con dolo o colpa grave, segnalino Violazioni che si rivelino non esistenti.

Questa Procedura è conforme alla normativa di cui al D.Lgs. 24/2023, la quale ha dato attuazione in Italia alla Direttiva UE 2019/1937, 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.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

Tale istruzione si applica ogni qualvolta si manifesti la necessità di segnalare eventuali difformità rispetto ai requisiti degli standard sopra richiamanti.

3. DESTINATARI

Destinatari della presente Procedura sono i "whistleblowers" ossia tutti/e gli/le attuali o pregressi/e soci/socie, collaboratori/collaboratrici e/o dipendenti di SFE, inclusi i candidati e le candidate e gli staggers e, in generale, tutti coloro che, pur non appartenendo a SFE, operano o hanno operato direttamente o indirettamente con l'azienda (ad esempio, fornitori di beni e servizi, corrispondenti, Clienti) e congiuntamente, i "Destinatari" e le "Destinatarie" o anche i "Segnalanti" e le "Segnalanti". Le tutele previste dalla presente Procedura si applicano anche agli Altri Soggetti Tutelati, come definiti di seguito.

In linea con quanto sopra, questa Procedura viene portata a conoscenza di tutti i Destinatari con mezzi di comunicazione appropriati, compresa la affissione presso la sede aziendale e la pubblicazione in una sezione dedicata del sito web www.grupposfe.it



Affinché sia garantita la protezione ai sensi di questa Procedura, la segnalazione - interna o esterna di informazioni – deve essere effettuata per iscritto e/o in qualsiasi formato prescritto ai sensi della presente Procedura.

Le tutele conferite da questa Procedura e ai sensi della normativa rilevante non si applicano a un whistleblower che divulghi consapevolmente informazioni che sa o dovrebbe ragionevolmente sapere essere false.

Nel caso in cui un whistleblower abbia effettuato una Segnalazione Protetta esternamente o internamente in buona fede, e risulti che si sia sbagliato sulla sua rilevanza o che la persona che ha fatto la segnalazione non abbia rispettato appieno i requisiti procedurali stabiliti da questa Procedura, a tale whistleblower saranno comunque garantite le relative tutele qui stabilite.

4. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 (cd. legge anticorruzione) ha inserito un nuovo articolo, il 54 bis 1, nell'ambito del d.lgs. 165/2001, in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing.

1 Art. 54 bis: "1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta od indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni".

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al/alla dipendente che segnala violazioni o irregolarità agli organi legittimati ad intervenire.

La segnalazione (cd. whistleblowing), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la organizzazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower.

Lo scopo principale del whistleblowing è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente.

Il nuovo D.Lgs 10 marzo 2023, n. 24, entrato in vigore il 30 marzo 2023 per recepire la Direttiva comunitaria n. 2019/1937 che fornisce le indicazioni per la protezione dei lavoratori e obbliga gli Stati ad emanare specifiche norme nazionali, se non già presenti.

Il decreto specifica all'articolo 1 quali sono gli illeciti rilevanti:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231,
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea



5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno.

Viene inoltre specificato che le disposizioni del decreto NON si applicano:

- a) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad 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 o di impiego pubblico o con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali;
- c) alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Inoltre, 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.

5. RESPONSABILITA'

L'Organismo di Vigilanza (OdV) ha la responsabilità di analizzare le segnalazioni, valutarne la fondatezza e rilevanza rispetto ai propri compiti e proporre eventuali azioni correttive e preventive.

La Compliance Function (CF) ha la responsabilità analizzare la segnalazione su indicazione dell'OdV o se indirizzate allo specifico indirizzo compliance@sfeelettroimpianti.addy.io, e proporre eventuali azioni correttive e preventive.

Il Social Performance Team ha la responsabilità analizzare la segnalazione su indicazione dell'OdV o se indirizzate allo specifico indirizzo spt@sfeelettroimpianti.addy.io e proporre eventuali azioni correttive e preventive.

Il comitato di Parità di Genere ha la responsabilità analizzare la segnalazione su indicazione dell'OdV o se indirizzate allo specifico indirizzo comitatopdr@sfeelettroimpianti.addy.io e proporre eventuali azioni correttive e preventive.

La Direzione ha la responsabilità di avallare le azioni correttive e preventive proposte

6. MODALITÀ OPERATIVE

Qualsiasi Stakeholder (Clienti effettivi e potenziali - soci in affari, fornitori, professionisti, enti pubblici compresi i loro consulenti, rappresentanti, funzionari, dipendenti ecc.) possono segnalare anche in forma anonima eventuali difformità rispetto ai requisiti degli standard UNI-EN-ISO 9001, UNI EN ISO 14001, UNI ISO 45001, UNI EN ISO 37001:2016, SA8000, UNI PdR 125 e le relative normative cogenti applicabili.



PROCEDURA OPERATIVA
SEGNALAZIONE RECLAMI SOSPETTI

PO 23 Rev. 5
del 11.09.25
Pag. 5 di 14

La S.F.E. mette a disposizione del personale dipendente e dei propri collaboratori e collaboratrici a qualsiasi titolo, un apposito modello il cui utilizzo rende più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura.

Il modello è reperibile presso la sede e nel sito web dell'azienda ove sono altresì pubblicate le modalità di compilazione ed invio.

Segnalazioni che fossero invece ricevute da responsabili di S.F.E. devono essere tempestivamente inoltrate all' OdV per gli aspetti di sua competenza, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza.

Se la funzione ricevente riscontrasse che il tema è pertinente ad altra funzione, dovrà provvedere ad inoltrarla alla funzione responsabile competente motivando opportunamente.

Qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della segnalazione non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

7. SEGNALAZIONE PER REATI INERENTI LA CORRUZIONE e REATI INERENTI IL D.LGS 231/01

La segnalazione per la denuncia di reati contro la corruzione e difformità rispetto ai requisiti del DLgs 231 e degli standard UNI/ISO posseduti dall'azienda, può essere effettuata utilizzando le seguenti modalità:

- Compilando e consegnando il modulo disponibile sul sito aziendale personalmente o tramite posta (SFE Elettroimpianti S.r.l. - Via Falzarego 87-89, 00054 Fiumicino (RM)).

In tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "All'attenzione dell'Organismo di Vigilanza S.F.E Elettroimpianti. - riservata/personale";

- mediante cassette dedicate a ricevere "reclami/segnalazioni/suggerimenti" presenti in azienda;
- a mezzo mail all'indirizzo odv@grupposfe.it
(in tal caso verrà garantito il rispetto dell'anonimato in conformità a quanto previsto dal Testo Unico della Privacy).

L'OdV riceve e analizza la segnalazione individuando la risorsa più idonea alla gestione della segnalazione e coinvolgendo eventuali funzioni interne specifiche.

- a mezzo mail all'indirizzo compliance@sfelettroimpianti.addy.io.
L'indirizzo e-mail garantisce l'anonimato, nel caso in cui il/la segnalante indichi la sua identità, la stessa sarà conosciuta solo dalla funzione di conformità che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;

Verrà garantito il rispetto dell'anonimato in conformità a quanto previsto dal Testo Unico della Privacy.

La Compliance Function (CF) riceve e analizza la segnalazione individuando la risorsa più idonea alla gestione della segnalazione e coinvolgendo eventuali funzioni interne specifiche.



8. SEGNALAZIONE PER MANCATO RISPETTO DEI REQUISITI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

La segnalazione per la denuncia di reati contro i diritti umani, diritti dell'infanzia, diritti e tutele dei lavoratori e delle lavoratrici e di mancato rispetto dei requisiti di Responsabilità Sociale può essere effettuata:

- direttamente ai membri dell'SPT al seguente indirizzo: spt@sfeelettroimpianti.addy.io

L'indirizzo e-mail garantisce l'anonimato, nel caso in cui il/la segnalante indichi la sua identità, la stessa sarà conosciuta solo dai componenti del SPT che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;

Qualora la parte interessata non dovesse sentirsi idoneamente rappresentata e tutelata dalle figure previste dal Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale ha facoltà di rivolgersi direttamente:

- All'Organismo di certificazione SI CERT SAGL
 - Sede Italia: Via Kennedy n°35, 84044 Albanella (SA) – Italia
 - Telefono: 800.98.38.73
 - E-mail: reclamisa8000@sicert.net
- Al SAAS - Social Accountability Accreditation Services
 - Indirizzo: 9 East 37th Street, 10th Floor - New York, NY 10016 - USA
 - Telefono: +1 -(212)-391-2106
 - E-mail: saas@saasaccreditation.org

La Direzione aziendale garantisce che non saranno effettuate ritorsioni né misure di alcun tipo per i soggetti che effettuano le segnalazioni.

Il Social performance Team si occuperà di analizzare la segnalazione coinvolgendo eventuali funzioni coinvolte e, con l'avvallo della Direzione, proporrà quindi eventuali azioni correttive e preventive secondo le modalità previste dalla procedura Gestione Non conformità - Azioni correttive /Preventive- Analisi Incidenti-Reclami Interni.

9. SEGNALAZIONE PER MANCATO RISPETTO DEI REQUISITI PER LA PARITÀ DI GENERE

La segnalazione per la denuncia di reati contro i diritti per la Parità di Genere e di mancato rispetto dei requisiti di Parità di Genere (rif. UNI/PdR 125) può essere effettuata direttamente ai membri del Comitato per la Parità di Genere al seguente indirizzo:

comitatopdr@sfeelettroimpianti.addy.io

L'indirizzo e-mail garantisce l'anonimato, nel caso in cui il/la segnalante indichi la sua identità, la stessa sarà conosciuta solo dai componenti del Comitato PdR che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge.



10. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico e/o della organizzazione. In particolare, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni interne sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla organizzazione di appartenenza o all'interesse pubblico
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della SFE Elettroimpianti;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti e delle dipendenti, utenti e cittadini/e o di arrecare un danno all'ambiente;
- pregiudizio agli utenti o ai dipendenti e alle dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la SFE Elettroimpianti.

Le segnalazioni devono essere effettuate in modo disinteressato e in buona fede: saranno sanzionate le segnalazioni effettuate a mero scopo di ritorsione o intimidazione, o quelle prive di fondamento effettuate con dolo o colpa grave. In particolare, sarà sanzionato l'invio di qualsiasi comunicazione che risulti infondata sulla base di elementi oggettivi e che sia, sempre sulla base di elementi oggettivi, effettuata al solo scopo di arrecare un danno ingiusto alla persona oggetto della segnalazione.

Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del/della segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi/e, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza del Servizio Personale.

Seguono esempi di potenziali fatti o azioni da segnalare:

- un soggetto non ha adempiuto, non sta adempiendo o è probabile che non adempia a un obbligo legale a cui è soggetto; oppure
- la salute o la sicurezza di un individuo è stata, è o può essere messa in pericolo; oppure
- è stato commesso, ne è in corso la commissione o vi è motivo per ritenere che stia per essere commesso un reato.

10.1 Aspetti della responsabilità sociale che possono essere oggetto di segnalazione

I reati perseguibili e punibili secondo la normativa SA8000 sono relativi ai seguenti possibili casi:

- Lavoro infantile;
- Lavoro forzato e obbligato;
- Salute e Sicurezza;
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva;
- Discriminazione;

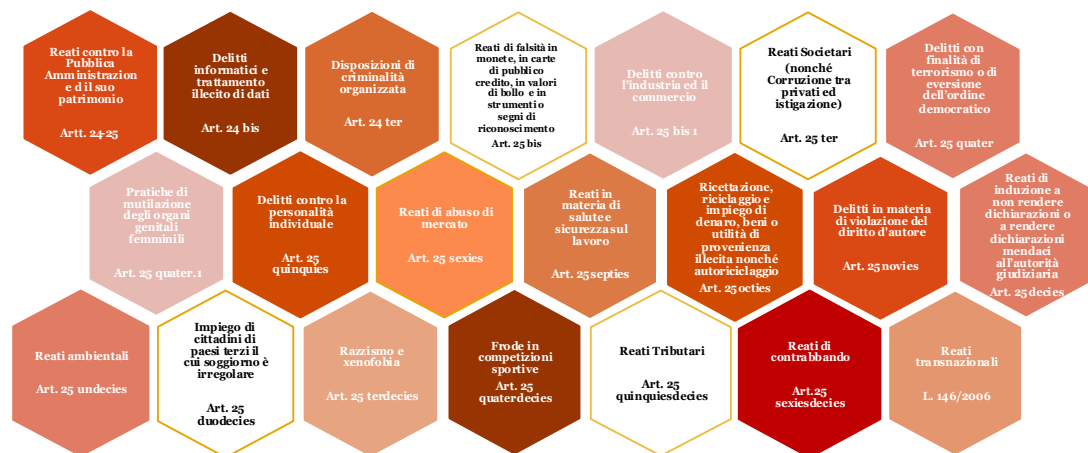
- Procedure disciplinari;
- Orario di lavoro;
- Retribuzione;
- Sistemi di Gestione.

10.2 Reati relativi al d.lgs. 231/01

I reati puniti dal D.lgs. 231/01 sono visibili nel grafico seguente:

Sintesi del D.Lgs. 231/01

Reati perseguiti



11. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire alla funzione di conformità di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore o la loro autrice, purché recapitate tramite le modalità previste dalla presente procedura, verranno prese in considerazione ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati



(esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

11.2 Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'organismo di vigilanza (ODV) che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del/della segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, l'ODV può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti funzioni e strutture dell'azienda e se lo ritiene opportuno della CF.

Le segnalazioni su violazioni SA8000 vengono ricevute e gestite direttamente dall' SPT, attivando i flussi di comunicazione all'OdV.

Le segnalazioni su violazioni della UNI/PdR vengono ricevute e gestite direttamente dal Comitato per la Parità di Genere, attivando i flussi di comunicazione all'OdV

Qualsiasi attività di indagine sarà quindi condotta nel più breve tempo possibile.

Entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione, il Whistleblowing Officer fornirà un riscontro al whistleblower in merito alla ricezione della segnalazione e alle tempistiche previste per le attività istruttorie. Il soggetto che ha ricevuto la segnalazione (OdV, CF, SPT e Comitato per la Parità di Genere) potrà fornire queste informazioni in un rapporto scritto, oppure potrà decidere di organizzare un incontro con il whistleblower. Tale riunione va documentata dal soggetto ricevente.

Entro 3 mesi dalla data della segnalazione, dovrà essere fornito al whistleblower un riscontro sull'esito dell'indagine. Qualora, per ragioni oggettive legate alla complessità dell'indagine, quest'ultima non si concluda entro tale termine, il soggetto ricevente fornirà comunque al whistleblower un riscontro sulle attività in corso e sui primi esiti dell'indagine, riservandosi di fornire un ulteriore riscontro quando le attività saranno concluse. In ogni caso, il contenuto di tali feedback non deve pregiudicare eventuali azioni intraprese in conseguenza dell'indagine.

Il soggetto ricevente classifica le segnalazioni in:

- Segnalazioni non pertinenti: ne verrà informato il whistleblower;
- Segnalazioni in malafede: verranno valutate dall'organo competente per il possibile avvio di una procedura sanzionatoria e/o, in caso di collaboratori esterni, la possibile risoluzione del rapporto;
- Segnalazioni rilevanti: verrà avviata la fase di indagine.

La fase di indagine si sostanzia nell'esecuzione di controlli mirati sulle segnalazioni, che consentono di individuare, analizzare e valutare gli elementi che confermano l'attendibilità dei fatti segnalati.

Il soggetto ricevente valuterà attentamente la possibilità di coinvolgere professionisti esterni per assistere nella fase di indagine e:

- garantisce il pieno rispetto dei requisiti di riservatezza di cui al successivo capitolo 6;
- garantisce che la verifica sia condotta in modo diligente, equo e imparziale; ciò implica che ogni persona coinvolta nell'indagine deve essere informata - una volta completate le indagini preliminari - delle dichiarazioni rese e delle prove acquisite a suo carico e che deve essere in grado di fornire controdeduzioni;



- può avvalersi di consulenti tecnici (come professionisti/e esterni/e o specialisti/e interni/e alla Società).

11.3 Esito dell'indagine

La fase di indagine può concludersi con:

- esito negativo, nel qual caso la segnalazione viene archiviata;
- esito positivo: in tal caso il soggetto incaricato trasmetterà l'esito dell'indagine agli organi competenti dell'organizzazione perché possano adottare le necessarie misure anche disciplinari.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, la funzione di conformità per la prevenzione della corruzione, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile del personale per gli eventuali provvedimenti del caso, nonché al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata affinché sia espletato l'esercizio dell'azione disciplinare;
- a comunicare l'esito dell'accertamento alla Direzione aziendale e alle strutture competenti affinché adottino gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della SFE.

L'esito dell'accertamento viene comunicato al segnalante e all'intero personale aziendale tramite email o affissione in bacheca.

In caso di segnalazione anonima l'azienda provvederà a comunicare tramite pubblicazione sul sito aziendale:

- Numerosità delle segnalazioni ricevute;
- Incidenza delle segnalazioni circostanziate ritenute gestibili;
- Percentuale di segnalazioni gestite con azioni correttive volte ad eliminare le cause.

12. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

12.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del *whistleblower* e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del whistleblower che effettua la Segnalazione Protetta e l'identità degli Altri Soggetti Tutelati (come definiti di seguito) saranno sempre confidenziali e qualsiasi comunicazione in relazione alla presunta o effettiva condotta illecita (compresa la segnalazione stessa e/o qualsiasi comunicazione al riguardo) non dovrà includere i dati identificativi o qualsiasi altro dettaglio che possa portare all'identificazione del whistleblower che ha effettuato la segnalazione o degli Altri Soggetti Tutelati. Ciascuno/a dei/delle Segnalanti e degli



Altri Soggetti Tutelati può, separatamente, acconsentire espressamente per iscritto alla trasmissione dei propri dati.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del/della segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del/della segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato/a, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo/a dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii..

Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i..

12.2 Divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*

Nei confronti del soggetto che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato/a siano entrambi dipendenti dell'Istituto.

Il/La dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione alla funzione conformità della prevenzione della corruzione che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- al/alla responsabile della struttura di appartenenza del/della dipendente autore/autrice della presunta discriminazione. Il/La responsabile della struttura valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del/della dipendente autore/autrice della discriminazione;
- al/alla responsabile della gestione del personale, che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del/della dipendente che ha operato la discriminazione;
- alla direzione, che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine dell'azienda;

13. RESPONSABILITÀ DEL *WHISTLEBLOWER*

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



PROCEDURA OPERATIVA SEGNALAZIONE RECLAMI SOSPETTI

PO 23 Rev. 5
del 11.09.25
Pag. 12 di 14

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il/la denunciato/a o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'azienda oggetto della presente procedura.

14. SEGNALAZIONE ESTERNA

Nel caso in cui il whistleblower abbia:

- già effettuato una segnalazione interna che non ha avuto seguito entro i termini stabiliti oppure
- ragionevoli motivi per ritenere che, se facesse una segnalazione interna, questa non avrebbe un seguito efficace o che la stessa segnalazione potrebbe comportare il rischio di ritorsioni; oppure
- ragionevoli motivi per ritenere che la Violazione possa rappresentare un pericolo imminente o evidente per l'interesse pubblico;

può effettuare una segnalazione esterna ("Segnalazione Esterna") all'ANAC. Anche questa è considerata una Segnalazione Protetta.

La segnalazione può avvenire in forma scritta o in forma orale, attraverso il canale implementato dall'ANAC e reperibile all'indirizzo <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>.

ANAC garantirà la massima riservatezza dell'identità del whistleblower, della persona coinvolta e di quella altrimenti menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

11. TRACCIABILITA', ARCHIVIAZIONE E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

La documentazione utilizzata nello svolgimento delle attività (anche nel caso di segnalazioni non pertinenti) sarà conservata dalla CF in un apposito archivio informatico, gestito con modalità confidenziali.

Le segnalazioni e la relativa documentazione saranno conservate per il tempo necessario all'evasione della segnalazione e comunque non oltre cinque anni dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa vigente in materia, salvo il manifestarsi di specifiche esigenze tese alla difesa o tutela di diritti e/o legittimi interessi di S.F.E. Elettroimpianti, di terzi, anche in caso di reclami, contenziosi o precontenziosi. Al termine del periodo di conservazione la documentazione sarà cancellata.

Quando, su richiesta del whistleblower, la segnalazione viene fatta oralmente in un incontro faccia a faccia con il soggetto ricevente, quest'ultimo/a, con il consenso del whistleblower, documenta l'incontro tramite verbale, che il whistleblower può verificare, correggere e confermare con la propria firma.

I dati personali che non sono manifestamente rilevanti per il trattamento di un rapporto specifico non saranno raccolti o, se accidentalmente raccolti, saranno cancellati senza indebito ritardo.

15. TITOLARE DEL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI RACCOLTI E TRATTATI

Il/La Titolare del trattamento dei dati personali raccolti attraverso il processo di Segnalazione, disciplinato nella presente Procedura è S.F.E. Elettroimpianti (di seguito, il/la "Titolare") ai sensi e per gli effetti del Reg EU 2016/679 ("GDPR").



PROCEDURA OPERATIVA
SEGNALAZIONE RECLAMI SOSPETTI

PO 23 Rev. 5
del 11.09.25
Pag. 13 di 14

Il/La Titolare tratta i dati personali contenuti nella Segnalazione per le finalità individuate dalla presente Procedura, tramite i soggetti deputati ed autorizzati, nei limiti delle prescrizioni normative, vale a dire, per la raccolta, gestione e analisi delle Segnalazioni pervenute sia con modalità informatiche che manuali.

Per il perseguimento delle finalità indicate, i dati personali eventualmente contenuti nelle Segnalazioni saranno raccolti, trattati e gestiti dal soggetto ricevente, quale funzione responsabile della presente policy, nonché dagli eventuali soggetti che concorrono alla corretta esecuzione della stessa, autorizzati al trattamento o nominati/e Responsabili del trattamento ex art. 28 del GDPR. Detti soggetti saranno appositamente individuati dal/dalla Titolare che provvederà altresì a fornire apposite istruzioni sulle modalità e finalità del trattamento e ad assicurare che siano soggetti ad adeguati obblighi di riservatezza e confidenzialità.

Il/La Titolare potrà inoltre comunicare, purché necessario per il perseguimento delle finalità del trattamento, i dati personali raccolti a soggetti terzi appartenenti alle seguenti categorie:

- autorità competenti. Tali soggetti agiranno quali titolari autonomi del trattamento;
- società/enti/associazioni che svolgono, a titolo esemplificativo, attività di consulenza, supporto alla prestazione dei servizi etc., che agiranno, a seconda dei casi, in qualità di autonomi titolari, o di responsabili del trattamento sulla base di uno specifico accordo sul trattamento dei dati personali concluso ai sensi dell'art. 28 GDPR.

16. DIRITTI IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI DEL WHISTLEBLOWER, DEL /DELLA SEGNALATO/A E DEGLI ALTRI SOGGETTI TUTELATI

Al whistleblower, al/alla segnalato/a e agli Altri Soggetti Tutelati coinvolti nella Segnalazione e nel relativo procedimento (c.d. "Interessati"), la normativa in materia di protezione dei dati personali riconosce, salve le limitazioni individuate dalle pertinenti disposizioni di legge e, in particolare, dall'art. 2-undecies del D.lgs. 196/2003, specifici diritti quali:

a) **Diritto di accesso:** vale a dire il diritto di ottenere dal/dalla Titolare la conferma che sia o meno in corso un trattamento di dati personali e, in tal caso, di ottenere l'accesso ai dati personali e alle seguenti informazioni: (i) le finalità del trattamento; (ii) le categorie di dati personali in questione; (iii) i/le destinatari/ie o le categorie di destinatari/ie a cui i dati personali sono stati o saranno comunicati, in particolare se destinatari di paesi terzi o organizzazioni internazionali; (iv) quando possibile, il periodo di conservazione dei dati personali previsto oppure, se non è possibile, i criteri utilizzati per determinare tale periodo; (v) il diritto di proporre reclamo a un'autorità di controllo; (vi) qualora i dati non siano raccolti presso di lei, tutte le informazioni disponibili sulla loro origine. Resta inteso che anche in caso di diritto di accesso, qualora ne ricorrano i presupposti, il/la Titolare garantisce la tutela dell'identità degli Interessati.

b) **Diritto di rettifica e cancellazione:** nei casi previsti dalle applicabili disposizioni di legge, l'Interessato/a può esercitare il diritto di ottenere la rettifica dei dati personali inesatti che lo/la riguardano nonché, tenuto conto delle finalità del trattamento, il diritto di ottenere l'integrazione dei dati personali incompleti. L'Interessato/a ha altresì il diritto di ottenere la cancellazione dei dati personali se sussiste uno dei seguenti motivi: (i) i dati personali non sono più necessari rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti o altrimenti trattati; (ii) i dati sono trattati illecitamente; (iii) si è opposto all'attività di trattamento e non c'è un motivo legittimo prevalente; (iv) i dati personali devono essere cancellati per adempiere un obbligo legale.

c) **Diritto alla limitazione del trattamento:** l'Interessato/a ha il diritto di ottenere la limitazione del trattamento nei seguenti casi: (i) per il periodo necessario al/alla Titolare per verificare l'esattezza

	PROCEDURA OPERATIVA SEGNALAZIONE RECLAMI SOSPETTI	PO 23 Rev. 5 del 11.09.25
		Pag. 14 di 14

dei dati di cui l'interessato/a ha contestato l'esattezza; (ii) in caso di trattamento illecito dei dati personali; (iii) anche nel caso i dati personali non sono necessari per le finalità del trattamento, qualora vengano trattati per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria; (iv) per il periodo necessario alla verifica in merito all'eventuale prevalenza dei motivi legittimi del/della Titolare rispetto alla Sua richiesta di opposizione al trattamento.

d) Diritto di opposizione: l'Interessato/a ha il diritto di opporsi in qualsiasi momento, per motivi connessi alla sua situazione particolare, al trattamento dei dati personali realizzati sulla base del legittimo interesse ai sensi dell'art. 6, paragrafo 1, lett. f) GDPR.

e) Diritto di presentare un reclamo e/o un ricorso: l'Interessato/a ha il diritto di presentare un reclamo all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali e/o un ricorso all'autorità giudiziaria, qualora i suoi diritti in materia di trattamento dei dati si reputino violati.

17. SISTEMA SANZIONATORIO

Il Codice Disciplinare cui si è fatto riferimento in questa Procedura Whistleblowing è quello adottato da S.F.E. e reso disponibile agli interessati. Gli altri provvedimenti sanzionatori cui si è fatto riferimento in questa Procedura possono avere carattere contrattuale e/o statutario e/o deontologico e/o essere di fonte normativa (es. responsabilità civile e/o penale).