



## **POLICY WHISTLEBLOWING**

Adozione	Delibera del Consiglio di Amministrazione del 10 novembre 2023
Aggiornamento	Delibera del Consiglio di Amministrazione del 1° dicembre 2025

## Indice

1. OBIETTIVO.....	3
2. CATEGORIE DI SEGNALANTI .....	4
3. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI .....	4
4. CARATTERISTICHE E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI .....	6
5. PRINCIPI GENERALI .....	7
6. SISTEMA DI SEGNALAZIONE .....	9
Autenticazione in piattaforma ed invio delle segnalazioni .....	10
Presa in carico.....	11
Valutazione iniziale e istruttoria .....	12
Decisione.....	14
Reporting .....	15
Informativa al soggetto segnalato.....	16
7. TRACCIABILITA' DEL PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI .....	16
8. SEGNALAZIONE ESTERNA .....	16
9. DIFFUSIONE E FORMAZIONE.....	17

## 1. OBIETTIVO

Generalfinance S.p.A. (la "**Società**") agisce nel rispetto dei principi etici di onestà, integrità, trasparenza e delle normative e *best practice* nazionali ed internazionali rilevanti per la propria attività.

In tale contesto, la Società promuove l'adozione di strumenti volti a segnalare illeciti e irregolarità (le "**Segnalazioni**") di cui determinate categorie di persone fisiche – interne o esterne alla Società – che intrattengono una relazione giuridica con la stessa (i "**Segnalanti**") siano venute a conoscenza.

La presente *Policy* ha l'obiettivo di agevolare il corretto ricorso ai canali interni di segnalazione, illustrare le tutele che la Società garantisce ai Segnalanti, ai soggetti loro collegati e alle persone segnalate, nonché di descrivere le modalità di effettuazione e gestione delle Segnalazioni.

Il sistema di segnalazione descritto nella *Policy* ha le seguenti caratteristiche:

- è accessibile da chiunque;
- garantisce i più elevati livelli di confidenzialità con riferimento alla tutela della riservatezza delle informazioni comunicate e dell'identità del Segnalante, del facilitatore<sup>1</sup>, della persona segnalata oltre che di ogni ulteriore persona coinvolta;
- offre ai Segnalanti la possibilità di scegliere tra modalità alternative di segnalazione, ovverosia: (i) la piattaforma *web*, che non risiede nel sistema informatico della Società, in quanto ospitata su un *server* indipendente; (ii) la linea telefonica registrata/il sistema di messaggistica vocale registrato accessibile tramite telefono fisso o mobile; e (iii) l'incontro diretto con uno dei membri del Comitato Interno per il *Whistleblowing*;
- consente l'interazione tra la Società e i Segnalanti;
- è gestito da BeLab S.p.A. – società posseduta al 100% da BonelliErede e specializzata in servizi di (e soluzioni digitali per la) gestione della *compliance* – soggetto autonomo, dedicato e composto da personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione ("**Gestore del Sistema**"). Essa – nominata dalla Società quale Responsabile del trattamento (ex art. 28 del GDPR) – si occuperà di tutte le fasi preliminari relative alla gestione delle segnalazioni e, in particolare: (i) della ricezione delle comunicazioni *Whistleblowing* trasmesse attraverso la piattaforma *web* sopra richiamata nonché tramite il canale telefonico e (ii) del vaglio preliminare delle stesse, che è principalmente finalizzato a verificarne la procedibilità e l'ammissibilità in via propedeutica all'eventuale svolgimento dell'istruttoria nel merito. Spetterà, invece, al Comitato Interno per il *Whistleblowing* (composto dal Responsabile Ufficio *AML* e *Compliance*, dal Responsabile Direzione Affari Legali e Societari e dal Responsabile *Internal Audit*)<sup>2</sup> procedere sia (i) all'istruttoria di quelle Segnalazioni preliminarmente esaminate, classificate e non archiviate dal Gestore del Sistema, sia (ii) all'esame preliminare delle segnalazioni acquisite direttamente da un proprio membro nell'ambito di un incontro riservato con la persona segnalante, fermo restando quanto previsto in tema di conflitto di interessi al successivo paragrafo 6 - Valutazione iniziale e istruttoria;
- è conforme alle prescrizioni del D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 di recepimento della Direttiva UE n. 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea.

---

1 Facilitatore: persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega dell'ufficio del segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione.

2 Anch'esso configura un organo autonomo, dedicato e specializzato.

Il contenuto di questa *Policy* viene diffuso a tutte le categorie di potenziali Segnalanti mediante la pubblicazione sul sito *internet* aziendale o con apposita comunicazione, ed è oggetto di sessioni formative dedicate.

Tutti gli esponenti, gli organi apicali, i dirigenti, dipendenti e collaboratori esterni della Società sono tenuti a rispettare la presente *Policy*, al pari delle cogenti prescrizioni del D.Lgs. n. 24/2023. La loro violazione può integrare un illecito disciplinare sulla base di quanto previsto dall'art. 21 del citato D.Lgs. n. 24 e coerentemente dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Generalfinance (Parte Generale, § 8), a cui si rimanda.

## 2. CATEGORIE DI SEGNALANTI

Le categorie di Segnalanti (*Whistleblower*) legittimate ad inviare Segnalazioni e che beneficiano delle tutele previste dal D.Lgs. n. 24/2023 sono le seguenti:

- a) i dipendenti;
- b) i lavoratori autonomi e i collaboratori (inclusi volontari e tirocinanti);
- c) i dipendenti o i collaboratori dei fornitori;
- d) i liberi professionisti e i consulenti;
- e) gli amministratori e i membri degli organi di controllo e
- f) gli azionisti.

Inoltre, le tutele garantite alle categorie di Segnalanti sopra elencate si applicano anche qualora la Segnalazione avvenga:

- a) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova; e
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Infine, tali tutele, seppur con talune eccezioni espressamente previste dal D.Lgs. n. 24/2023, si estendono anche ai seguenti soggetti:

1. facilitatori;
2. persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante che sono allo stesso legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
3. colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
4. enti di proprietà del Segnalante (in via esclusiva o maggioritaria), o per i quali lo stesso lavora, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo di detta persona.

## 3. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Sotto il profilo oggettivo, la Segnalazione deve sostanziarsi nella rappresentazione di comportamenti, atti od omissioni consistenti in una delle violazioni di seguito descritte, lesiva dell'interesse pubblico oppure dell'integrità della Società, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo-professionale legato all'organizzazione di Generalfinance.

In particolare, in ragione delle caratteristiche dimensionali (*i.e.* la media dei lavoratori subordinati impiegati nell'ultimo anno con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato) e del *business* della Società, possono costituire oggetto di Segnalazione le seguenti tipologie di violazioni:

- a) le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (Decreto 231), ovverosia: le fattispecie concrete che integrano gli estremi di uno o più dei reati-presupposto di cui agli artt. 24 e ss. del Decreto, anche nella forma del tentativo (ad esempio: atti di corruzione, violazioni relative alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, falsità nelle comunicazioni sociali e nelle comunicazioni indirizzate alle Autorità di Vigilanza, ostacolo alle funzioni di dette Autorità, illeciti penal-tributari, ecc.);
- b) le violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC) ex D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società e di tutte le sue componenti. Sul punto rilevano l'inosservanza dei principi di comportamento e dei presidi di controllo, specifici e generali, previsti nella Parte Speciale del presente Modello oppure le violazioni delle regole operative e/o di condotta enunciate dal Codice Etico, dai regolamenti, dalle *policy* e procedure aziendali che costituiscono parte integrante del MOGC (a titolo meramente esemplificativo e non già esaustivo, potrebbero venire in rilievo le seguenti condotte: effettuare direttamente o indirettamente promesse o elargizioni di denaro o altre utilità a pubblici funzionari, a persone a questi vicini o a controparti private per promuovere e favorire interessi personali; tenere comportamenti minacciosi, molesti, violenti o discriminatori sul luogo di lavoro; utilizzare *brand* o altri simboli distintivi di Generalfinance in modo tale da danneggiarne gravemente l'immagine e la reputazione; richiedere rimborsi a fronte di spese non realmente o integralmente sostenute, anche impiegando documenti giustificativi surrettizi; non provvedere alla corretta formazione e archiviazione della documentazione rilevante per le aree e attività aziendali a rischio; violare preordinatamente gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza);
- c) gli illeciti commessi in violazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali menzionati nell'Allegato al D.Lgs. n. 24/2023 ovvero della legislazione interna che costituisce attuazione degli atti di diritto europeo indicati nell'Allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, relativamente 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, 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; cripto-attività;
- d) gli atti o le omissioni lesivi degli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 TFUE) così come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'Unione;
- e) gli atti o le omissioni riguardanti il mercato interno di cui all'art. 26, par. 2, TFUE che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali, comprese le violazioni delle norme euro-unitarie in materia di concorrenza e aiuti di Stato, di imposta sulle società e, ancora, i meccanismi tesi a ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposte sulle società;
- f) da ultimo, qualsiasi condotta suscettibile di vanificare l'oggetto o la finalità delle disposizioni previste dagli atti dell'Unione Europea rilevanti nei settori individuati alle precedenti lettere c), d) ed e).

Inoltre, possono essere legittimamente veicolate attraverso i canali interni di Segnalazione le informazioni relative a una delle violazioni sopra elencate che non siano state ancora commesse, ma che il Segnalante ritiene ragionevolmente potrebbero esserlo sulla scorta di elementi concreti e dimostrabili (come, ad esempio, la presenza di evidenti irregolarità o anomalie comportamentali che

possano dar luogo a una violazione), nonché le informazioni relative a condotte volte a occultare violazioni già consumate.

Di contro, non possono costituire oggetto di Segnalazione ammissibile:

- i reclami di natura commerciale provenienti dai clienti della Società (effettivi o potenziali) in merito ai servizi resi oppure soltanto proposti;
- le contestazioni, le rivendicazioni e le richieste legate a un interesse personale del Segnalante che attengano esclusivamente al proprio rapporto individuale di lavoro ovvero ai rapporti con i superiori gerarchici; le segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nella parte II dell'Allegato al D.Lgs. n. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'Allegato alla Direttiva Europea, anche laddove non indicati nella parte II dell'Allegato al citato D.Lgs. n. 24;
- infine, le 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.

Con la conseguenza che, in caso di presentazione di una Segnalazione che abbia ad oggetto un'ipotesi di violazione non riconducibile a una delle categorie sopra descritte oppure che riguardi un ambito di esclusione della normativa *Whistleblowing*, la stessa dovrà essere giudicata inammissibile sin dal momento del suo esame preliminare, precludendo lo svolgimento delle attività istruttorie che costituiranno oggetto di trattazione al successivo § 6.

#### 4. CARATTERISTICHE E CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

I Segnalanti devono fornire tutti gli elementi utili a consentire agli organi competenti di procedere alle verifiche ed accertamenti necessari a valutare la fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione.

A tal fine, la Segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e del contesto di riferimento (anche per quanto attiene alle modalità con le quali il Segnalante ne è venuto a conoscenza);
- b) le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- c) l'indicazione delle persone coinvolte nei fatti segnalati o, comunque, di altri elementi che possano consentirne l'identificazione;
- d) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- e) l'allegazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- f) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Nel caso in cui il *Whistleblower* scelga di veicolare la sua Segnalazione attraverso i canali alternativi alla piattaforma *web* (cfr. § 5), si raccomanda che egli indichi, oltre a quanto sopra, un proprio recapito o contatto di riferimento (ad esempio, un numero di telefono oppure un indirizzo di posta elettronica ordinaria) ove poter ricevere le comunicazioni previste *ex lege* in ordine all'acquisizione della Segnalazione, agli sviluppi e agli esiti del processo di gestione della stessa, nonché le eventuali richieste di interlocuzione, chiarimenti o integrazioni.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili e, pertanto, non potranno essere valutate le notizie che appaiano palesemente prive di fondamento, le informazioni che risultino essere già di dominio pubblico e, ancora, quelle acquisite sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (le c.d. "voci di corridoio").

In ogni caso, resta fermo che il Segnalante deve avere fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere al momento della Segnalazione, sulla base di una convinzione ragionevole fondata sulle circostanze del caso concreto e sulle informazioni disponibili in quel frangente storico. Qualora, invece, le informazioni su cui si fonda la Segnalazione si rivelino manifestamente infondate (con evidente consapevolezza della loro non veridicità in capo all'autore), volutamente diffamatorie oppure calunniatrici (le c.d. Segnalazioni in mala fede), tali circostanze sono suscettibili di costituire una violazione della presente *Policy*, determinando l'applicazione di misure disciplinari e il riconoscimento di responsabilità nei confronti del Segnalante, oltre a precludere l'operatività a suo beneficio delle misure di protezione che sono apprestate dal D.Lgs. n. 24/2023.

Generalfinance ammette la ricezione delle Segnalazioni anche di natura anonima, ovverosia di quelle comunicazioni dalle quali non è possibile desumere l'identità personale del Segnalante.

## 5. PRINCIPI GENERALI

Il sistema di segnalazione è ispirato ai seguenti principi fondamentali:

- **Tutela della riservatezza dell'identità dei Segnalanti, dei facilitatori, del Segnalato** (*i.e.* la persona a cui è attribuita la presunta violazione oggetto di Segnalazione), **di tutte le persone coinvolte e delle informazioni relative alle Segnalazioni**: la Società garantisce la confidenzialità dell'identità dei Segnalanti, dei facilitatori, delle persone coinvolte o, comunque, menzionate nelle Segnalazioni<sup>3</sup> e la riservatezza delle informazioni in esse contenute, in ogni fase e stato del processo di gestione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili in base alle norme di legge. In particolare, è fatto categorico divieto di rilevare l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui essa possa evincersi, sia direttamente che indirettamente, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alle Segnalazioni, in quanto formalmente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del GDPR e dell'art. 2-*quaterdecies* del D.Lgs. 196/2003, senza il consenso espresso del Segnalante. Tale divieto può venir meno nei casi in cui (i) nell'ambito di un procedimento disciplinare, la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, ovvero (ii) la rivelazione dell'identità del Segnalante e delle informazioni da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, si dimostri indispensabile nel corso del processo di gestione e analisi di una Segnalazione ricevuta anche ai fini della difesa della persona coinvolta; ma ciò soltanto qualora il Segnalante abbia previamente espresso il proprio consenso alla divulgazione della propria identità. In entrambe le ipotesi, infatti, deve essere preliminarmente dato avviso al Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, rispetto alla quale egli è chiamato a rendere il suo eventuale e vincolante consenso. Le Segnalazioni sono sottratte al diritto di accesso previsto, e per quanto applicabile al settore privato, dagli artt. 22 e ss. della L. n. 241/1990, nonché dagli artt. 5 e ss. del D. Lgs. n. 33/2013. Le misure a tutela della riservatezza del Segnalante sono volte, tra l'altro, a garantire che lo stesso non sia soggetto ad alcuna forma di ritorsione. Inoltre, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del

---

3 La tutela della riservatezza riconosciuta alla persona coinvolta nella Segnalazione (il segnalato), alla persona diversa dal segnalato ma comunque menzionata nella Segnalazione (ad esempio, perché informata sui fatti oggetto di rappresentazione) e ai facilitatori si estende fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione ricevuta, nel rispetto delle medesime garanzie previste per il Segnalante.

Regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-*quaterdecies* del D.Lgs. n. 196/2003.

- **Divieto di atti ritorsivi o discriminatori verso i Segnalanti:** la Società proibisce ogni forma di ritorsione o discriminazione, attiva od omissiva, anche solo tentata o minacciata, posta in essere in ragione della Segnalazione e che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. A titolo esemplificativo, possono citarsi e qualificarsi come misure discriminatorie le azioni disciplinari ingiustificate, i demansionamenti pretestuosi, le molestie sul luogo di lavoro e, più in generale, ogni altra forma di ritorsione o discriminazione che determini condizioni di lavoro intollerabili ovvero deteriori per il Segnalante<sup>4</sup>. Posto che restano del tutto irrilevanti i motivi che hanno indotto la persona a segnalare, la protezione dalle ritorsioni – al pari delle ulteriori misure di tutela e sostegno apprestate dal Capo III del D.lgs. n. 24/2023<sup>5</sup> – è garantita qualora la Segnalazione (anche se successivamente valutata infondata) (i) sia stata comunicata in buona fede – in quanto il Segnalante aveva fondati motivi per ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere al momento della Segnalazione e che le stesse rientrassero nell'ambito di applicazione oggettivo di cui al § 3 – e (ii) sia stata effettuata in conformità alle disposizioni del citato D.Lgs. n. 24. Al contrario, le tutele in questione sono destinate a non trovare applicazione laddove venga accertata, anche con sentenza di primo grado, (i) la responsabilità penale del Segnalante per aver commesso con la sua Segnalazione i reati di diffamazione o di calunnia o, comunque, per aver commesso i medesimi reati presentando una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, ovvero (ii) la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. Tali ipotesi di c.d. Segnalazione in mala fede, come si è già anticipato al paragrafo precedente, valgono a fondare un addebito disciplinare nei confronti dell'autore della Segnalazione medesima. Il Segnalante che ritiene di subire/aver subito una ritorsione o discriminazione (anche solo tentata o minacciata), quale conseguenza della pregressa trasmissione da parte sua di una Segnalazione *Whistleblowing*, può comunicarlo all'ANAC

---

4 A titolo esemplificativo e non esaustivo: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; le note di merito negative o le referenze negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; 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; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; 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; 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 nell'industria in futuro; la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; l'annullamento di una licenza o di un permesso; la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

5 Il riferimento è alle seguenti misure: (i) la possibilità per il Segnalante di comunicare all'ANAC le ritorsioni che egli ritiene di aver subito; (ii) la nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, cui si aggiunge il diritto al reintegro nel posto di lavoro per i soggetti licenziati a causa della segnalazione; (iii) l'inversione dell'onere della prova della natura ritorsiva di un atto o comportamento nel contesto dei procedimenti pendenti dinanzi all'ANAC, dei procedimenti giudiziari, amministrativi o, comunque, delle controversie stragiudiziali aventi per oggetto l'accertamento dei comportamenti tenuti in violazione del divieto di ritorsione e dei danni da essi originati; (iv) le ipotesi di limitazione della responsabilità del Segnalante rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, previste dall'art. 20 del D.Lgs. n. 24/2023; (v) ancora, le misure di sostegno da parte degli enti del Terzo Settore iscritti nell'apposito registro istituito presso l'ANAC. Per giunta, il D.Lgs. n. 24/2023 sancisce l'invalidità delle rinunce e delle transazioni, integrali o parziali, che hanno ad oggetto i diritti e le tutele previsti dal Decreto medesimo, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113, comma 4, c.c.

attraverso il canale che è stato appositamente istituito dall’Autorità. In aggiunta a ciò, si tenga a mente che la commissione di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del Segnalante comporta l’avvio di un procedimento disciplinare nei confronti dell’autore degli stessi e l’irrogazione delle relative misure disciplinari, conformemente a quanto previsto dalla normativa giuslavoristica nazionale applicabile e dal MOGC (Parte Generale, § 8) adottato da Generalfinance.

- **Dovere di indipendenza e professionalità nella gestione delle segnalazioni:** tutti i soggetti coinvolti, a qualsivoglia titolo, nel processo di gestione delle Segnalazioni devono svolgere i relativi compiti nel rispetto dei doveri di indipendenza e garantendo l’accurata ed efficiente gestione di tutte le Segnalazioni. In particolare, gli organi deputati alla gestione delle Segnalazioni sono autonomi, dedicati e composti da personale specificamente formato per tale attività. Inoltre, sono previste adeguate misure volte a rilevare e risolvere l’eventuale insorgenza di situazioni di possibile conflitto di interessi in capo agli esponenti degli organi gestori.
- **Tutela del segnalato:** la Società tutela i soggetti segnalati per quanto attiene sia la confidenzialità delle Segnalazioni che li riguardano (con particolare riguardo alla riservatezza della sua identità) e delle eventuali indagini svolte, sia la protezione degli stessi da eventuali azioni ritorsive e/o diffamatorie. Pur non esistendo l’obbligo giuridico di informare il soggetto segnalato dell’esistenza della Segnalazione che lo riguardi, qualora questi ne abbia, comunque, notizia, può chiedere di essere sentito e l’organo deputato alla gestione dell’istruttoria (*i.e.* il Comitato Interno) provvede a fissare un incontro con il medesimo e/o a invitarlo a presentare osservazioni scritte ed eventuali documenti.
- **Tutela dell’integrità delle Segnalazioni:** la piattaforma *web* garantisce che nessuna Segnalazione (dalla fase della notifica a quella della decisione) possa essere cancellata e/o alterata. Analoghe accortezze vengono apprestate e osservate anche in relazione alla documentazione, inerente alle Segnalazioni ricevute, che è formata e/o conservata al di fuori di tale piattaforma.

## 6. SISTEMA DI SEGNALAZIONE

Il sistema di segnalazione della Società si compone dei seguenti canali:

1. piattaforma *web* accessibile al seguente *link* <https://www.generalfinance.it/modello-231/>;
2. linea telefonica registrata/sistema di messaggistica vocale registrato accessibile al seguente numero di telefono 015 84 84 390; e
3. incontro diretto con un membro del Comitato Interno per il *Whistleblowing* mediante richiesta al seguente indirizzo [wb@generalfinance.it](mailto:wb@generalfinance.it). L’incontro viene fissato entro un termine ragionevole dalla ricezione della richiesta e deve essere svolto in un luogo sicuro e con modalità tali da garantirne la riservatezza. Tale incontro, a discrezione delle parti coinvolte, può tenersi anche in modalità audio/videoconferenza.

Ferma restando la libertà di scelta del Segnalante, la Società raccomanda l’invio delle Segnalazioni preferibilmente attraverso la piattaforma *web*, in quanto appositamente studiata per garantire al Segnalante facilità di utilizzo, riservatezza e confidenzialità e – in caso di segnalazione anonima – consentire di chiedere chiarimenti al Segnalante, mantenendo il suo anonimato.

Al fine di tutelare nel più alto grado possibile la *privacy* del Segnalante, si raccomanda di non utilizzare dispositivi informatici, indirizzi *e-mail*, dotazioni telefoniche e/o reti aziendali per effettuare le segnalazioni.

Se per la Segnalazione si utilizza la linea telefonica/sistema di messaggistica vocale registrati o si richiede un incontro diretto con la Società, il Gestore del Sistema, ovvero il membro del Comitato Interno che partecipa all'incontro diretto, documenta la comunicazione *Whistleblowing* di cui è destinatario mediante la registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto, previa acquisizione del consenso del Segnalante. Laddove non sia possibile procedere alla registrazione (ad esempio, perché difetta il consenso del Segnalante o perché non sono materialmente disponibili strumenti informatici adeguati), la Segnalazione è documentata attraverso la trascrizione integrale della conversazione telefonica/messaggio vocale oppure attraverso la redazione del verbale dell'incontro diretto.

Al Segnalante è offerta la possibilità di verificare, rettificare e approvare, a seconda dei casi, la trascrizione della Segnalazione orale o il verbale dell'incontro, mediante sottoscrizione dello stesso. Il verbale dell'incontro diretto dovrà essere inserito sulla piattaforma per mantenere la tracciabilità di tutte le fasi del processo. A tal fine, in via alternativa: (i) il Comitato trasmette il verbale dell'incontro diretto al Gestore affinché questi proceda a caricarlo sulla piattaforma, (ii) il Comitato inserisce il verbale sulla piattaforma, "sostituendosi" al Segnalante.

Si precisa che anche le trascrizioni e i verbali relativi alle Segnalazioni ricevute tramite canali interni alternativi alla piattaforma web vengono trasmessi al Gestore dalla Società, a mezzo posta elettronica oppure tramite condivisione su un canale cloud riservato e dedicato. Tali documenti sono poi inseriti nella piattaforma dal Gestore del Sistema.

Per le fasi successive dell'*iter* di gestione di tali Segnalazioni, vale quanto descritto nei successivi paragrafi.

In ogni caso, chiunque riceva una Segnalazione di natura *Whistleblowing* (tale in quanto presentata con forme e modalità dalle quali sia possibile apprezzare espressamente o, comunque, desumere la volontà del Segnalante di beneficiare delle tutele tipizzate dal D.Lgs. n. 24/2023) attraverso canali diversi da quelli previsti dal sistema di segnalazione entro e non oltre 7 giorni dalla medesima, deve inoltrarla al Gestore del Sistema, provvede a immetterla nella piattaforma *web* (unitamente a una nota di precisazione circa la ricezione della Segnalazione), dando contestuale avviso della trasmissione al Segnalante e mantenendo il massimo riserbo sulle informazioni contenute nella Segnalazione ricevuta.

### **Autenticazione in piattaforma ed invio delle segnalazioni**

Per accedere alla piattaforma *web* il Segnalante deve cliccare sul *link* dedicato presente sul sito *internet* della Società.

La piattaforma *web* chiederà l'autenticazione al Segnalante, i cui dati identificativi confluiranno in un *database* separato al quale la Società non avrà accesso, in modo da garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante e l'impossibilità di risalirvi nella fase di trattazione della Segnalazione.

La piattaforma *web* consente anche di effettuare Segnalazioni anonime. Entrambe le modalità di segnalazione effettuate mediante la piattaforma *web* garantiscono comunque confidenzialità, riservatezza e protezione al Segnalante.

Una volta autenticato, il Segnalante riporta la violazione riscontrata, compilando tutti i campi richiesti e inserendo una descrizione precisa di fatti e persone coinvolte, nonché allegando eventuale documentazione a supporto.

La piattaforma *web* agevola l'interazione con il Segnalante e la richiesta di chiarimenti allo stesso, assicurando, al contempo, massima tutela e riservatezza.

Ricevuta la Segnalazione, la piattaforma *web* restituisce un'informativa iniziale di conferma della

ricezione e presa in carico della Segnalazione (avviso di ricevimento) ed invia al Segnalante un codice identificativo univoco, collegato alla Segnalazione, attraverso il quale potrà verificare ogni aggiornamento sulla Segnalazione, accedendo alla piattaforma *web*. Il codice identificativo univoco non consente di identificare in alcun modo il Segnalante, la cui identità rimarrà confidenziale. È dovere di ciascun Segnalante custodirlo diligentemente, non rilasciarlo ad altri e non consentire a terzi di accedere alle informazioni sulla Segnalazione.

Una volta caricata la Segnalazione e ricevuto il codice identificativo univoco:

- i. il Segnalante può verificare in qualsiasi momento lo stato di avanzamento della Segnalazione accedendo alla piattaforma *web*;
- ii. il Gestore del Sistema può continuare a dialogare in forma riservata con il Segnalante mediante la piattaforma *web* e richiedere ulteriori elementi di dettaglio, qualora la Segnalazione risulti non adeguatamente circostanziata.

Alla luce di quanto precede, si raccomanda al Segnalante di accedere periodicamente alla piattaforma *web* per verificare l'eventuale presenza di richieste di chiarimenti relative alla Segnalazione inoltrata.

### **Presa in carico**

Ricevuta la Segnalazione, la piattaforma *web* provvede a trasmettere l'avviso di ricezione di una nuova Segnalazione alla casella di posta elettronica del Gestore del Sistema, senza fornire informazioni di dettaglio sul contenuto della stessa.

In questa fase, il Gestore del Sistema, dopo aver preso visione del contenuto delle comunicazioni ricevute ed effettuato un primo vaglio preliminare, archivia immediatamente le Segnalazioni che risultino palesemente infondate e pretestuose. Allo stesso modo, dichiara inammissibili/improcedibili e, per l'effetto, archivia a vista le Segnalazioni che:

- vengano presentate da soggetti non legittimati ai sensi del D.lgs. n. 24/2023 (cfr. § 2);
- abbiano ad oggetto informazioni relative a presunte violazioni non rientranti nell'ambito di applicazione del citato Decreto;
- siano prive dei dati informativi che dovrebbero costituire elementi essenziali delle stesse (cfr. § 4);
- appaiano manifestamente infondate in ragione della mancata esposizione di elementi di fatto che siano astrattamente ascrivibili a una delle violazioni esaminate al § 3;
- abbiano un contenuto del tutto generico che non permetta affatto la comprensione dei fatti e delle circostanze che si intendano far emergere, precludendo qualsivoglia integrazione chiarificatrice, oppure siano supportate da documenti non appropriati/inconferenti al punto tale da non far comprendere il loro stesso contenuto;
- consistano nella semplice produzione di documenti in difetto della rappresentazione vera e propria di condotte illecite o irregolarità che rientrino nel perimetro applicativo del D.lgs. n. 24/2023 e della presente *Policy*;
- contengano informazioni già di dominio pubblico ovvero acquisite esclusivamente sulla base di indiscrezioni o vociferazioni inattendibili, (le "**Segnalazioni Improcedibili**").

A valle di ciò, il Gestore **riscontra** tempestivamente il Segnalante della disposta archiviazione esplicitandone adeguatamente la motivazione.

Nel caso in cui il contenuto di una Segnalazione così archiviata presenti, in linea teorica, rilevanza ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 (e cioè: abbia ad oggetto una presunta condotta integrante un reato-

presupposto ovvero una presunta violazione del MOGC, le c.d. "violazioni 231"), il Gestore è tenuto a trasmettere solertemente la comunicazione all'Organismo di Vigilanza di Generalfinance, rendendogli note le ragioni sottostanti all'archiviazione per le finalità *whistleblowing*.

Qualora, nel corso della gestione della Segnalazione, emergano situazioni di potenziale conflitto di interesse in capo al Gestore del Sistema (ad esempio, perché è coinvolto o menzionato nei fatti segnalati oppure perché ha diretta cognizione di elementi utili all'accertamento degli stessi), quest'ultimo deve darne immediata comunicazione al Comitato Interno, non potendo in nessun caso archiviare autonomamente la Segnalazione. A sua volta, il Comitato Interno adotta le misure ritenute più idonee a garantire la corretta gestione della Segnalazione.

La fase di presa in carico si conclude entro i cinque giorni successivi alla ricezione della Segnalazione. Fermo tutto quanto sopra esposto circa l'obbligo di informativa all'OdV in caso di archiviazione di una segnalazione rilevante in "ambito 231" nonché circa le previsioni volte a comporre l'eventuale condizione di conflitto di interesse in cui potrebbe versare il Gestore, qualora la segnalazione sia presentata attraverso il canale della linea telefonica registrata/sistema di messaggistica vocale registrato:

- la comunicazione vocale viene ricevuta direttamente dal Gestore;
- il file della traccia audio della segnalazione vocale viene inserito dal Gestore nella piattaforma. Il Gestore si occupa della presa in carico e della valutazione preliminare della segnalazione e, qualora la segnalazione non risulti manifestamente infondata, viene condiviso, insieme con la relativa trascrizione, con il Comitato Interno;
- il Gestore comunica al Segnalante, laddove possibile mediante la piattaforma stessa quando il Segnalante abbia fornito il proprio indirizzo di posta elettronica ovvero attraverso apposita comunicazione da destinare al recapito/contatto di riferimento che è stato fornito dalla persona segnalante, l'avvenuta ricezione della Segnalazione e lo informa dell'avvio dell'istruttoria;
- Il Comitato Interno gestisce le successive fasi, secondo le modalità e le cadenze indicate nel successivo sottoparagrafo.

Qualora, infine, le segnalazioni siano presentate nell'ambito di un incontro diretto richiesto al Comitato Interno, quest'ultimo procede alla valutazione preliminare della segnalazione (vedi *supra*). Esso archivia le Segnalazioni che risultino palesemente infondate e pretestuose nonché le Segnalazioni Improcedibili. Dell'incontro, il Comitato redige apposito verbale in formato digitale inoltrato al Gestore per la sua conservazione.

Nel caso in cui il contenuto di una Segnalazione così archiviata presenti, in linea teorica, rilevanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (e cioè: abbia ad oggetto una presunta condotta integrante un reato-presupposto ovvero una presunta violazione del MOGC, le c.d. "violazioni 231"), il Comitato è tenuto a trasmettere solertemente la comunicazione all'Organismo di Vigilanza di Generalfinance, rendendogli note le ragioni sottostanti all'archiviazione per le finalità *whistleblowing*.

Qualora, nel corso di questa fase, emergano situazioni di potenziale conflitto di interesse in capo ad un componente del Comitato Interno (ad esempio, perché è coinvolto o menzionato nei fatti segnalati oppure perché ha diretta cognizione di elementi utili all'accertamento degli stessi), il diretto interessato deve dichiarare la propria situazione di conflitto di interesse e astenersi dal partecipare all'istruttoria.

La fase di presa in carico si conclude entro i cinque giorni successivi alla ricezione della Segnalazione.

### **Valutazione iniziale e istruttoria**

Il Gestore del Sistema verifica, per le Segnalazioni che non siano state immediatamente scartate, se le

stesse sono corredate da elementi sufficienti per valutarne la fondatezza.

Qualora la Segnalazione, pur non palesemente infondata, pretestuosa o estranea all'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 24/2023 e della presente *Policy*, risulti non sufficientemente dettagliata, il Gestore del Sistema formula le opportune richieste di integrazioni/chiarimenti al Segnalante attraverso la piattaforma *web*.

Effettuata tale prima valutazione e ottenuti i chiarimenti ritenuti opportuni, il Gestore del Sistema:

- i. archivia le Segnalazioni che, a seguito del più approfondito esame preliminare, risultino prive di fondamento e/o non adeguatamente documentate, nonostante i chiarimenti ottenuti, dandone tempestivo e adeguato riscontro al Segnalante. Se le informazioni che fondano la Segnalazione riguardino presunte "violazioni 231", essa deve essere prontamente portata all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza insieme all'informativa circa la sua avvenuta archiviazione;
- ii. per le Segnalazioni che, a seguito della valutazione iniziale, siano risultate ragionevolmente fondate e supportate da elementi sufficienti per procedere con la fase istruttoria, classifica la Segnalazione sulla base della relativa natura utilizzando le categorie presenti in piattaforma, ne effettua la valutazione preliminare e comunica (a mezzo posta elettronica<sup>6</sup>) al Comitato Interno la necessità di procedere con la fase istruttoria;

Con riferimento alle Segnalazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e del MOGC di Generalfinance, il Comitato Interno è tenuto a coinvolgere tempestivamente l'Organismo di Vigilanza nelle attività di analisi e indagine, sin dal momento in cui riceve la Segnalazione unitamente alla valutazione preliminarmente compiuta dal Gestore.

Qualora il Comitato Interno proceda con l'istruttoria – definisce preliminarmente un "**piano di investigazione**" che:

- include e prevede la modalità di svolgimento della investigazione (richieste di integrazioni/chiarimenti al Segnalante anche tramite la piattaforma *web*; audizione del *Whistleblower*, del segnalato, delle persone menzionate nella Segnalazione o, comunque, informate sulle circostanze in essa esposte; richieste di relazioni, informazioni, osservazioni scritte e/o documenti; svolgimento degli accertamenti ritenuti necessari come, ad esempio, approfondimenti documentali, *audit* o atti ispettivi; ecc.);
- specifica gli organi aziendali<sup>7</sup>, le funzioni e le figure, interne o esterne<sup>8</sup>, alla Società, che possono essere chiamate a collaborare e/o prestare supporto alla conduzione delle indagini, purché non versino in situazioni di conflitto di interessi rispetto ai fatti rappresentati nella Segnalazione in disamina. Il coinvolgimento di detti referenti (interni o esterni che siano) deve avvenire, in ogni caso, assicurando la tutela della riservatezza con le più idonee cautele come (ad esempio, anonimizzando i dati identificativi del Segnalante e delle altre persone coinvolte oppure menzionate nel corpo della Segnalazione);
- chiarisce eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, la cui audizione deve essere condotta nel rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza e tutela dell'identità del Segnalante; e
- specifica le tempistiche entro cui l'investigazione deve essere conclusa.

---

6 La procedura operativa di condivisione del documento prevede che il Gestore accluda ad una *e-mail* un file protetto da *password* con il contenuto della segnalazione. La *password* per accedere al file viene invece trasmessa a mezzo sms ad uno dei membri del Comitato.

7 Si pensi, a mero titolo esemplificativo, al Collegio Sindacale avendo riguardo alle tematiche inerenti dati contabili, patrimoniali o finanziari.

8 Ad esempio, consulenti legali, revisori, *auditor*, ecc.

Qualora la segnalazione presenti rilevanza ai sensi del Decreto 231, il Comitato Interno procede d'intesa con l'Organismo di Vigilanza all'istruttoria e alla definizione di un piano di investigazione che deve, altresì, delineare le modalità operative di tale cooperazione e di raccordo informativo tra i due organi in ordine alle risultanze degli accertamenti esperiti e alla valutazione svolte.

Il Comitato Interno (eventualmente anche tramite il Gestore) può informare il Segnalante dell'avvio del procedimento istruttorio.

La **fase istruttoria** ha come finalità quella di accertare la fondatezza e la rilevanza dei fatti rappresentati nella Segnalazione e della presunta violazione. Essa è completata tendenzialmente entro 60 giorni dalla ricezione della Segnalazione – fatti salvi i casi in cui Segnalazioni relative a situazioni di particolare complessità richiedano tempi di valutazione più lunghi – nel rispetto dei principi di imparzialità, competenza e diligenza professionale.

Qualora nel corso dell'istruttoria la rivelazione dell'identità del Segnalante si renda indispensabile anche per la difesa della persona coinvolta, il Comitato Interno sarà tenuto a comunicare al Segnalante che è insorta tale necessità e dovrà richiedere allo stesso il consenso alla suddetta rivelazione, conformemente a quanto illustrato al §5. L'eventuale consenso del Segnalante dovrà essere adeguatamente documentato per iscritto.

Inoltre, nell'ambito delle eventuali interlocuzioni instaurate con il Segnalante, il Comitato Interno avrà cura di appurare l'eventuale presenza di uno o più facilitatori che abbiano assistito il Segnalante nel processo segnalatorio allo scopo di garantire effettività alla tutela della sua riservatezza.

Fermo quanto precede, laddove un membro del Comitato Interno versi in un'ipotesi di conflitto di interessi anche solo potenziale (ad esempio, perché coincide con il Segnalante, il segnalato, una persona coinvolta o, comunque, interessata dalla Segnalazione), questi deve informarne immediatamente gli altri membri del Comitato Interno, astenendosi dal partecipare all'istruttoria e dall'assumere qualsiasi decisione in merito alla Segnalazione in rilievo. Nell'eventualità in cui la situazione conflittuale investa il Comitato nella sua collegialità, l'organo è tenuto ad informarne il Presidente del Consiglio di Amministrazione e, ove necessario, l'Organismo di Vigilanza. In tal caso, le attività istruttorie descritte nel presente paragrafo saranno gestite dal Consiglio di Amministrazione, che valuterà le modalità operative da seguire e le funzioni aziendali da coinvolgere nella fase istruttoria, con l'eventuale supporto del Gestore del Sistema. Qualora, infine, il Presidente del Consiglio di Amministrazione versi egli stesso in una situazione di conflitto, il Gestore del Sistema avrà come riferimento il Presidente del Collegio Sindacale

## Decisione

Al termine della fase istruttoria, il Comitato Interno esprime la propria **decisione** in merito alla Segnalazione esaminata ed esplicita le proprie motivazioni in un'apposita relazione illustrativa dando, altresì, conto degli esiti degli approfondimenti condotti. Tale decisione può consistere:

- nell'archiviazione della Segnalazione giudicata infondata (il che potrebbe ricorrere, ad esempio, a causa della mancanza di elementi sufficientemente dimostrativi della supposta violazione oppure a causa dell'accertata difformità della ricostruzione degli eventi storici, rispetto alla versione fattuale data dal Segnalante) ovvero
- nella dichiarazione di fondatezza della Segnalazione.

Il Comitato Interno condivide con il Gestore del Sistema la propria relazione conclusiva e, sulla base di essa, il Gestore del Sistema predispone la comunicazione di riscontro finale al Segnalante.

Il riscontro al Segnalante sugli esiti della relativa Segnalazione deve essere fornito entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di detto avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione. Tuttavia, qualora al decorrere del suddetto termine, le attività istruttorie non fossero ancora ultimate, al Segnalante verrà fornito un riscontro di natura meramente interlocutoria, contenente le informazioni relative a tutte le attività che la Società intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. Terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno essere comunicati al Segnalante in modo tale da renderlo edotto della decisione finale adottata.

In caso di riconosciuta fondatezza della Segnalazione, la relazione conclusiva deve essere trasmessa dal Comitato Interno agli organi e alle funzioni aziendali competenti ad adottare le misure disciplinari e/o le azioni correttive che si rendano necessarie per sanzionare la violazione accertata e/o per rimediare alle sue conseguenze, oltre che per prevenire e mitigare il pericolo di reiterazione di analoghe condotte illecite. Nelle situazioni di conflitto di interessi in capo all'intero Comitato Interno, le attività di competenza del Comitato vengono svolte dal Consiglio di Amministrazione, anche con riguardo a quanto previsto nei sotto-paragrafi successivi.

#### Misure disciplinari

Le misure disciplinari devono essere adeguate e proporzionate alla violazione accertata, anche tenuto conto dell'eventuale rilevanza penale dei comportamenti posti in essere, e devono essere conformi a quanto previsto dalla normativa giuslavoristica nazionale applicabile (in relazione al personale dipendente e dirigente della Società), dallo Statuto sociale e dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Generalfinance (Parte Generale, § 8).

Le misure disciplinari conseguenti all'accertamento della violazione vengono istruite dal Responsabile della Direzione Risorse Umane, e approvate e adottate dagli organi o dalle funzioni aziendali ai quali è demandato, a vario titolo, l'esercizio del potere disciplinare/sanzionatorio, sulla base degli assetti statutari e del sistema di procure e deleghe vigenti, tenuto conto della categoria soggettiva di appartenenza dell'autore della violazione. Le sanzioni così irrogate vengono comunicate al responsabile della trasgressione, nel rispetto della normativa giuslavoristica nazionale applicabile (ove rilevante), dello Statuto e delle prescrizioni del MOGC sopra richiamate.

#### Misure correttive

Nell'ambito della propria relazione conclusiva, il Comitato Interno può suggerire alla funzione di volta in volta responsabile dell'adozione delle misure correttive, quelle che ritiene idonee a porre rimedio agli effetti prodotti dalla violazione e a prevenire il rischio di violazioni analoghe a quella oggetto della Segnalazione.

Il Responsabile della Direzione Risorse Umane informa le funzioni responsabili competenti e il Comitato Interno dell'implementazione delle misure correttive identificate. Successivamente, il Comitato Interno ne comunica l'adozione al Gestore del Sistema al fine di un eventuale *follow up* nei confronti del Segnalante.

### **Reporting**

Il Gestore del Sistema redige almeno annualmente una relazione su tutte le Segnalazioni ricevute e gestite (incluse quelle archiviate/scartate) nel periodo di riferimento, da trasmettere agli organi di

amministrazione e controllo aziendali, tra cui l'Organismo di Vigilanza. Nella relazione vengono riepilogati l'oggetto di ciascuna Segnalazione, le tempistiche del riscontro e del séguito, nonché l'esito della relativa istruttoria.

In ogni caso, tanto il Gestore del Sistema, quanto il Comitato Interno sono tenuti a riferire tempestivamente a detti organi l'insorgenza di anomalie nell'operatività dei canali interni e, più in generale, del processo di gestione delle Segnalazioni oppure circa eventuali profili di miglioramento, in modo tale da assicurare un costante controllo sul funzionamento del sistema interno *Whistleblowing*.

Inoltre, il Gestore del Sistema, in qualunque fase del processo di gestione di una Segnalazione, qualora ravvisi il *fumus* di fondatezza della Segnalazione, può – per il tramite del Comitato Interno – informare il Presidente degli organi di amministrazione e controllo aziendali in merito a eventuali Segnalazioni che possano avere un impatto rilevante per la Società e che richiedano un intervento immediato, non differibile.

### **Informativa al soggetto segnalato**

Nell'ambito di tutte le fasi di gestione delle Segnalazioni, il Comitato Interno valuta le modalità con cui informare il segnalato in merito alla trasmissione della Segnalazione a suo carico, allo svolgimento della relativa indagine e all'esito della stessa.

In particolare, il momento in cui il segnalato viene messo al corrente della Segnalazione a suo carico deve essere valutato caso per caso, verificando se l'invio di tale informativa possa pregiudicare lo svolgimento delle indagini necessarie all'accertamento dei fatti oggetto di Segnalazione o se, invece, il coinvolgimento del segnalato sia necessario per lo sviluppo dell'indagine.

La Società garantisce, in ogni caso, il diritto del segnalato a potersi difendere e ad essere informato (entro tempi ragionevoli) delle accuse e delle eventuali misure disciplinari a suo carico.

Le informative (ai sensi dell'art. 14 del GDPR) sono rese sempre disponibili e consultabili sul Sito internet aziendale o attraverso altra comunicazione pubblica.

## **7. TRACCIABILITA' DEL PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**

Le Segnalazioni ricevute (unitamente alla relativa documentazione eventualmente allegata) sono salvate nell'archivio informatico della piattaforma *web*, che non consente alcuna forma di cancellazione e/o alterazione.

Tale documentazione deve essere conservata 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.

Una volta che la Segnalazione è stata valutata e/o archiviata o scartata, il Gestore del Sistema procederà con l'anonimizzazione delle informazioni personali/sensibili riportate all'interno della Segnalazione. In ogni caso, i dati personali connessi alle Segnalazioni sono trattati a norma del regolamento (UE) 2016/679, del D. Lgs. n. 196/2003 e n. 51/2018 e pertanto i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non vengono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

## **8. SEGNALAZIONE ESTERNA**

Premesso che, come illustrato nella presente *Policy*, la Società ha predisposto idonei canali di segnalazione interna, obbligatori e conformi a quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023, la Segnalazione è

consentita tramite il canale esterno attivato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (“ANAC”), solo nel caso in cui il Segnalante abbia:

- già effettuato una segnalazione interna e la stessa non abbia avuto seguito;
- fondati motivi di ritenere sulla base di circostanze concrete allegare e di informazioni effettivamente acquisibili che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In assenza dei presupposti sopra indicati, la segnalazione non viene gestita da ANAC e il soggetto non beneficia delle tutele di cui al D.lgs. n. 24/2023.

Il canale di segnalazione esterno attivato da ANAC è disponibile al seguente link: <https://www.generalfinance.it/modello-231/modello-231/#Whistleblowing>.

Si tenga a mente, tuttavia, che le violazioni del D.Lgs. n. 231/2001 e del MOGC, per espressa previsione legislativa, possono essere segnalate dai soggetti legittimati esclusivamente attraverso i canali interni istituiti dalla Società, non essendo consentito in relazione ad esse il ricorso ai canali di segnalazione esterna.

## 9. DIFFUSIONE E FORMAZIONE

La Società assicura la diffusione della presente *Policy* a tutti i dipendenti e ai soggetti terzi che intrattengono rapporti giuridici con la stessa, nonché l’organizzazione di sessioni formative sul tema. In particolare, la Società mette a disposizione informazioni chiare sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le Segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le Segnalazioni esterne.

Tali informazioni sono (i) espone e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, (ii) accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con l’azienda e (iii) pubblicate in una sezione dedicata del sito *internet* aziendale.

La formazione, rivolta a tutti i dipendenti, viene effettuata regolarmente e, in ogni caso, qualora se ne ravvisi la necessità. Essa include, per quanto possibile, *case study* ed esemplificazioni volte ad evitare il reiterarsi di eventuali situazioni già emerse.

Inoltre, i nuovi ingressi sono tempestivamente posti a conoscenza delle regole e delle procedure a tutela dei dipendenti in caso di Segnalazione.