Policy di segnalazione

GFT Italia S.r.l.

GFT Italia S.r.l.
info@gft.com
+02 581581
Via Sile, 18
20139 Milano

Versione: 2.0

Pubblicazione:
Data: Aprile 2026

1 OBIETTIVI

1.1 GFT (di seguito denominata "Società") si impegna a rispettare i più elevati standard di etica e integrità.

1.2 In GFT ci aspettiamo che tutti coloro che lavorano per l'azienda sostengano i valori fondamentali, gli standard etici e la condotta professionale di GFT.

1.3 Gli individui sono incoraggiati a segnalare eventuali casi o sospetti di violazioni attraverso i canali Whistleblowing e Ordinari.

1.4 Questa policy descrive i meccanismi di segnalazione a livello locale ed il sistema di segnalazione a livello di Gruppo noto nel suo complesso come TellUS!, quali strumenti per l'individuazione di comportamenti corrotti, illegali o altri comportamenti indesiderati.

1.5 La presente policy intende dettare le regole per il trattamento delle segnalazioni affinché vengano rispettate le previsioni legislative e venga reso noto il processo seguito per l'analisi delle segnalazioni e per le successive verifiche circa la sussistenza di avvenute violazioni.

2 AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

2.1 Questa policy si applica a tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle attività aziendali, a tutti i dipendenti a prescindere dal relativo inquadramento contrattuale, a coloro che cooperano e collaborano con la Società, a qualsiasi titolo, nel perseguimento dei loro obiettivi e, in generale, a chiunque intrattenga con le stesse rapporti d'affari, quali, a titolo esemplificativo, fornitori, consulenti, candidati o ex dipendenti.

2.2 Vengono altresì considerati destinatari della presente policy i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la loro attività presso la Società, nonché gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società.

2.3 La presente policy è oggetto di pubblicazione sul sito internet della Società ed è resa, in questo modo, disponibile a tutti i potenziali destinatari della policy. Inoltre, verrà comunicata ai dipendenti all'inizio del rapporto di lavoro e, qualora si rendesse necessario, anche successivamente.

2.4 La presente policy si applica in Italia. Per gli altri Paesi, territori o giurisdizioni in cui opera il Gruppo GFT, esiste una Global Policy. Qualora si applichino consuetudini, leggi o altre policy locali più severe rispetto alle disposizioni della presente policy, prevarranno gli standard più severi. Tuttavia, se la presente policy prevede standard più severi rispetto a consuetudini, leggi o altre policy locali, si applicheranno le disposizioni più severe della presente policy.

2.5 Questa policy prende in considerazione le altre policy di compliance dell'azienda.

2.6 Una panoramica della terminologia e delle definizioni rilevanti per la compliance è contenuta nelle Definizioni di compliance.

3 LE SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING" E "ORDINARIE"

La Segnalazione è una comunicazione del Segnalante scritta od orale, che ha ad oggetto informazioni relative ad una violazione commessa dal Segnalato ed inviata tramite i canali predisposti dalla Società avente ad oggetto potenziali "violazioni" (Cfr. par. 3.2).

3.1 CHI È IL WHISTLEBLOWER (Segnalante)?

Gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori, nonché i soggetti esterni che collaborano con la Società. Vengono considerati whistleblowers (Segnalanti) anche tutti i soggetti indicati all'art. 3, co. 3, 4 e 5 del D. Lgs. n. 24/2023, tra i quali: i lavoratori subordinati, i lavoratori autonomi, i fornitori di beni o servizi, i liberi professionisti e i consulenti, i volontari e i tirocinanti, gli azionisti, i candidati ed i dipendenti in prova, nonché gli ex dipendenti.

3.2 CHE COSA É SEGNALABILE?

Le Segnalazioni Whistleblowing devono riguardare le violazioni delle disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato di cui, i segnalanti, siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

In particolare, le violazioni, oggetto della Segnalazione Whistleblowing, sono comportamenti, atti o omissioni che consistono in:

(a) Condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o violazione del Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla Società;

(b) Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D. Lgs. n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla Direttiva UE n. 1937/2019, seppur non indicati nel D. Lgs. n. 24/2023, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

(c) Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;

(d) Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposte sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposte sulla società;

(e) Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei suddetti settori;

(f) Violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea di cui al capo I-bis, del titolo I, del libro II del codice penale, nonché dell'articolo 12, comma 1-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

La Segnalazione Whistleblowing non può consistere in rivendicazioni, contestazioni, richieste di carattere personale del Segnalante o della persona che abbia sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, relative esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Le Segnalazioni Ordinarie sono tutte quelle segnalazioni che non rientrano nel perimetro delle Segnalazioni Whistleblowing e quelle già disciplinate in via obbligatoria da altre normative specifiche.

Anche le Segnalazioni Ordinarie verranno gestite tutelando la riservatezza dell'identità del segnalante nel rispetto della presente policy e del Modello Organizzativo della Società adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Tutte le Segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e deve, pertanto, contenere i seguenti requisiti minimi:

(a) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;

(b) chiara identificazione del progetto, dell'unità operativa o della società in cui si sono verificati gli eventi;

(c) l'identificazione delle parti coinvolte nella condotta segnalata o che ne sono a conoscenza mediante indicazione:

- delle generalità del soggetto che effettua la segnalazione;
- delle generalità del soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali ed ulteriori soggetti che possano riferire in merito ai fatti oggetto della segnalazione;

(d) le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;

(e) se è previsto un impatto sul bilancio, una quantificazione dell'impatto della relazione/segnalazione presentata (se possibile);

(f) se necessario, l'allegazione di documenti, registrazioni o altre informazioni ritenute rilevanti per la valutazione della segnalazione.

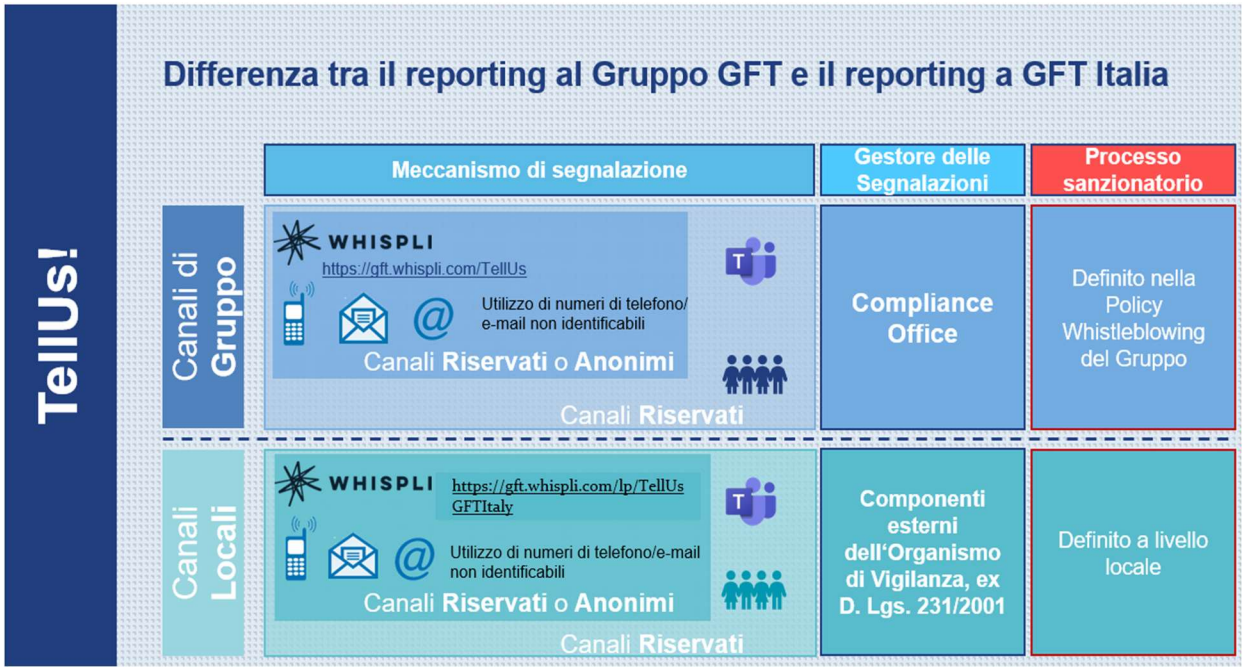
4 COME SEGNALARE

4.1 CANALI DI SEGNALAZIONE

Le Segnalazioni possono essere inoltrate tramite i seguenti canali:

4.1.1 Canali di segnalazione interna:

La Società ha previsto di istituire i seguenti canali interni per le segnalazioni Whistleblowing e Ordinarie che possono essere alternativamente utilizzati.



Questi canali sono gestiti dai componenti esterni dell'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs. 231/01 (Gestore delle Segnalazioni).

1) **TellUs! Italy** (Whispli locale) piattaforma informatica accessibile da qualsiasi browser (anche accedendo da dispositivi mobili) avente il seguente indirizzo: https://gft.whispli.com/lp/TellUsGFTItaly, che consente di inviare segnalazioni per iscritto. Questo strumento offre, anche attraverso la crittografia, le più ampie garanzie di riservatezza per il Segnalante.

   Il canale **TellUs! Italy** è un canale internet che garantisce, a livello tecnico, la riservatezza delle segnalazioni e include un meccanismo di comunicazione bidirezionale. La Piattaforma è raggiungibile dal sito internet e nel workspace GFT.

2) Un **canale orale**, mediante telefonata al numero **+39 3312277487** attivo dal lunedì al venerdì in orario **9:00–18:30**. Il Segnalante dovrà specificare di voler effettuare una segnalazione per la Società GFT, senza indicare il proprio nominativo. Verrà fissato quindi un appuntamento telefonico o un incontro in presenza con il Gestore delle Segnalazioni entro 15 giorni dal primo contatto. Nel corso dell'appuntamento telefonico, il Gestore delle Segnalazioni richiederà al Segnalante le informazioni presenti nel questionario di segnalazione che verranno quindi inserite direttamente in Piattaforma. In caso di incontro in presenza potrà essere raccolta la Segnalazione e verbalizzata in un documento verificato e sottoscritto dal Segnalante e/o la Segnalazione potrà essere inserita in Piattaforma nel corso dell'incontro.

In aggiunta ai due canali sopra descritti per le sole Segnalazioni Ordinarie, la Società mette a disposizione i seguenti ulteriori canali con indicazione dei soggetti che gestiranno tali Segnalazioni, che garantiscono in ogni caso la riservatezza dell'identità del Segnalante.

3) **Group Compliance Office**

Referenti: Ingrid Schmidt (IST) / Andrea Zamora (AAZA)

TellUs! (Global Whispli) al seguente indirizzo: https://gft.whispli.com/TellUs;

E-mail: compliance@gft.com.;

Telefono: +49 6196 969 2622 / +49 6196 969 2621;

Cellulare: +49 173 7085857;

Lettera: indirizzata a Compliance Office, oggetto "Strictly confidential!", Kölner Str. 10, 65760 Eschborn, Germania.

Incontro fisico: sede GFT in Eschborn, Germania, stanza n. 623.

4) **Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs. 231/01**

E-mail: mailto:231.italy@gft.com;

Lettera: indirizzata a OdV c/o GFT Italia S.r.l., via Sile n. 18 – 20139 Milano.

4.1.2 Canale di segnalazione esterna:

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna SOLO per gli illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D. Lgs. n. 24/2023 di cui al paragrafo 3.2. lett. b), c), d) ed e) della presente policy se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

1) non è prevista l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla normativa;
2) il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
3) il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
4) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo immanente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di segnalazione esterna è attivato presso l'ANAC, la quale pubblica sul proprio sito internet, in una sezione dedicata e facilmente accessibile, le informazioni necessarie per l'invio della segnalazione (es. le istruzioni per l'utilizzo del canale).

4.1.3 Divulgazioni pubbliche:

La Divulgazione pubblica può essere effettuato SOLO per gli illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D. Lgs. n. 24/2023 di cui al paragrafo 3.2. lett. b), c), d) ed e) della presente policy se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

1) Il Segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei

termini previsti dalla normativa in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

2) Il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
3) Il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

4.2 TRATTAMENTO DATI PERSONALI

Le segnalazioni effettuate possono contenere dati personali. Il trattamento di questi dati personali è conforme alle norme e alle disposizioni del Regolamento generale sulla protezione dei dati e alla normativa nazionale in materia di privacy. Qualsiasi domanda relativa al trattamento dei dati sarà risolta tramite: dataprotection.italy@gft.com.

Con riferimento alla Piattaforma TellUs! esiste un Data Protection Agreement ex art. 28 GDPR con il fornitore della piattaforma di segnalazione, i dati sono criptati e il fornitore della piattaforma di segnalazione non ha accesso alle informazioni comunicate.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per darvi adeguato seguito.

Ogni informazione riportata è considerata strettamente confidenziale e ogni persona coinvolta nella gestione della segnalazione deve garantire che l'archiviazione e il trasferimento dei dati personali siano protetti e ridotti al volume essenzialmente necessario per il follow-up delle questioni.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati (cfr. art. 5, par. 1, lett. e, Regolamento (UE) 2016/679).

4.3 RISERVATEZZA

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 (artt. 29 e 32) e del D. Lgs. n. 196/2003 (Codice sulla protezione dei dati personali).

In caso di segnalazioni anonime queste verranno trattate solo se debitamente circostanziate. Nel caso in cui il segnalante dovesse successivamente essere identificato e subisse una ritorsione, si applicherebbe il regime di protezione previsto dalla policy e dal D.Lgs. 24/2023.

4.4 RISERVATEZZA

È responsabilità di ogni dipendente garantire la riservatezza della segnalazione quando, ad esempio, la riceve per errore.

Se ricevete una Segnalazione:

(a) La Segnalazione deve essere indirizzata al Gestore delle Segnalazioni;

(b) Tutte le informazioni devono essere trattate in modo confidenziale;

(c) È necessario eliminare la segnalazione ricevuta dai dispositivi.

VALUTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il Gestore delle Segnalazioni analizzerà le informazioni fornite ed effettuerà un primo controllo di plausibilità.

I processi di valutazione e sanzione delle segnalazioni a livello di Gruppo attraverso il canale di segnalazione interno di Gruppo sono specificati nelle policy del Gruppo stesso.

4.5 PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Una volta inviata la Segnalazione, riceverete una conferma di ricezione entro sette (7) giorni.

Nell'ambito dell'istruttoria il Gestore delle Segnalazioni:

(a) mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e, qualora necessario, può richiedere eventuali integrazioni;
(b) svolge le opportune verifiche coinvolgendo, se necessario, soggetti terzi (interni o esterni alla Società) che abbiano le competenze necessarie per gestire la segnalazione ricevuta;
(c) sente la persona coinvolta, anche su sua richiesta, oralmente o mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

In ogni caso, il Gestore delle Segnalazioni dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute. In particolare, entro il termine di 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione, il Gestore delle segnalazioni dovrà fornire un riscontro al Segnalante.

Qualora la Segnalazione risultasse fondata verranno informate le Funzioni aziendali competenti affinché siano intraprese le opportune azioni disciplinari interessando altresì gli organi gestionali e di controllo della Società.

Se le informazioni fornite non riguardano violazioni ai sensi della normativa whistleblowing, ma viene identificato un rischio significativo per la Società o per i dipendenti, possono essere riferite alle Funzioni aziendali, od altri soggetti terzi competenti per la valutazione ed eventuale adozione di azioni o provvedimento conseguenti. Questo verrà comunicato (se possibile) al Segnalante.

Se le informazioni fornite non possono essere verificate o non sono rilevanti per la conformità senza alcun rischio aggiuntivo, il caso deve essere documentato e archiviato.

Di seguito la descrizione del processo di gestione delle segnalazioni

4.6 SANZIONI

Se la chiusura dell'indagine stabilisce che i fatti segnalati sono veri e viene accertata la violazione, il segnalato può essere soggetto a sanzioni. A prescindere dalle sanzioni civili o penali che possono essere comminate al segnalato per gli atti commessi, l'accertamento della violazione può comportare delle conseguenze anche sul piano lavorativo, se costituisce una violazione dei regolamenti interni.

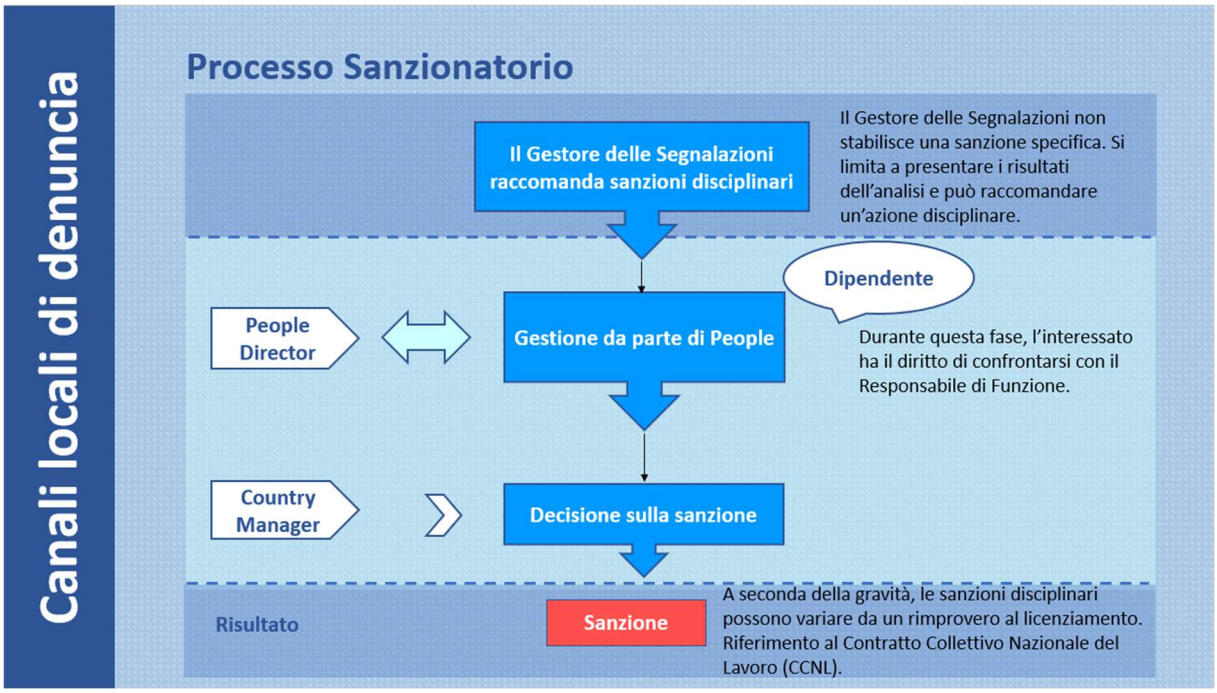
Inoltre, GFT Italia prevede nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lett. e), del D. Lgs. n. 231/2001, sanzioni nei confronti:

- dei Segnalanti che sono responsabili di aver abusato dello strumento di segnalazione;
- del Gestore delle Segnalazioni nel caso di mancato rispetto della presente policy;
- di tutti coloro i quali, a vario titolo, dovessero violare gli obblighi di riservatezza e i divieti di ritorsione a tutela del Segnalante.

Pertanto, la Società, in conformità a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di riferimento, prevede sanzioni nei confronti di coloro che si rendano responsabili di illeciti attuando i seguenti comportamenti:

(a) Commissione di ritorsioni;
(b) Ostacolo o tentativo di ostacolo alla segnalazione;
(c) Violazione obbligo di riservatezza;
(d) Mancata istituzione canali di segnalazione;
(e) Mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione della segnalazione;
(f) Adozione di procedure non conformi al D. Lgs. 24/2023;
(g) Mancato svolgimento delle attività di verifica e di analisi della segnalazione;
(h) Responsabilità penale accertata del segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione e calunnia;
(i) Responsabilità civile del segnalante, nei casi di dolo o colpa grave, per i medesimi reati di cui sopra.

Lo schema di seguito descrive i passaggi in caso di procedimento disciplinare:



5 PROTEZIONE

5.1 Protezione da parte dell'azienda

L'azienda proteggerà tutti i Segnalanti da trattamenti pregiudizievoli o ritorsioni qualora:

(a) Al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, il Segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere.

(b) La segnalazione o la divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto delle modalità descritte nel paragrafo "4" relativo alle modalità di effettuazione delle Segnalazioni.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o a denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

5.2 Beneficiari della protezione

Tra i destinatari della tutela rientrano oltre che il Segnalante:

(a) I facilitatori: persone fisiche che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

(b) Le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

(c) I colleghi di lavoro del Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale o corrente;

(d) Gli enti di proprietà del Segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Il Decreto Whistleblowing prevede altresì che ANAC possa stipulare convenzioni con enti del Terzo settore affinché forniscano assistenza e consulenza gratuita al Segnalante. Sul sito dell'ANAC è disponibile un elenco di tali Enti del Terzo Settore (https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p10).

5.3 Esempi di ritorsione

Il trattamento ritorsivo può manifestarsi, a titolo esemplificativo, mediante:

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

In caso di sospette discriminazioni o ritorsioni correlabili alla segnalazione, o di abusi dello strumento di segnalazione da parte dello stesso, la Società provvederà all'applicazione di sanzioni disciplinari (cfr. par. 5.2 “Sanzioni”). Tuttavia, qualora la segnalazione sia stata fatta in buona fede, non verrà comminata alcuna sanzione nel caso in cui le informazioni risultino non corrette.

Le ritorsioni che si presumono subite a seguito di Segnalazione Whistleblowing possono essere denunciate all'ANAC, la quale, a sua volta, può avvalersi dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC stessa in ordine alle valutazioni degli elementi acquisiti e delle sanzioni da irrogare.

6 CONCLUSIONE

GFT Italia implementa i canali di Segnalazione interni e adotta tutte le misure necessarie per proteggere i Segnalanti, oltre a fornire supporto, formazione, informazioni e consulenza a tutte le persone all'interno di GFT Italia in relazione ai potenziali rischi inerenti alla normativa.

L'efficace attuazione di questa policy presuppone che i dipendenti di GFT portino sempre alla luce, di propria iniziativa, qualsiasi sospetto fondato di illecito.

A tal fine, tutti i dipendenti di GFT, in caso di sospetta violazione, sono incoraggiati a contattare il Gestore della segnalazione attraverso i canali di segnalazione sopra indicati.