| PO04 - Rev. 02 | PROCEDURA OPERATIVA | 25/11/2025 |
|---|---|---|
| | WHISTLEBLOWING | Numero di pagine: 24 |

**Indice**

Definizioni

..... Premessa

1. Quadro normativo di riferimento

1.1 Il D. Lgs. 24/2023 e la Direttiva (UE) 1937/2019

2. Scopo e finalità della procedura

3. Diffusione della procedura e iniziative di formazione

4. Destinatari della procedura – segnalante e soggetti coinvolti

5. Oggetto della segnalazione

5.1 Violazioni che possono essere segnalate

5.2 Condotte che non possono essere segnalate

6. Contenuto della segnalazione

7. Canali di segnalazione

7.1 Canale di segnalazione interno

7.1.1 Responsabile della gestione del canale interno di segnalazione della Società

7.1.2 La procedura della segnalazione interna

7.2 Canale di segnalazione esterno

7.3 Divulgazione pubblica

7.4 Denuncia alla autorità giudiziaria

7.5 Segnalazioni in caso di molestie e discriminazioni di genere

8. Tutele

8.1 Divieto di ritorsione o discriminazione nei confronti del segnalante

8.2 Riservatezza

8.3 Limitazioni di responsabilità per il segnalante

.....

8.4 Rinunce e transazioni

9. Trattamento dei dati personali del segnalante

10. Responsabilità del segnalante

11. Tracciabilità e archiviazione

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | |
| | | | | |
| 02 | 25/11/2025 | Integrazione del contenuto | TCSR | CEO |
| 01 | 13/11/2025 | Integrazione del contenuto | TCSR | CEO |
| 00 | 13/04/2025 | Prima emissione | Studio Legale TGI | CdA |
| **Rev.** | **Data** | **Motivo della Rev.** | **Emesso** | **Approvato** |

**Definizioni**

- "**ANAC**": l'Autorità Garante Anti Corruzione, che istituisce e gestisce il canale esterno di Segnalazione;
- "**Collaboratori**": tutte le persone fisiche che collaborano con la Società in virtù di un rapporto di collaborazione autonoma, coordinata e continuativa (a titolo meramente esemplificativo, contratti d'opera, rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato) o in altre forme di collaborazione assimilabili di natura non subordinata;
- "**Contesto Lavorativo**": il contesto nel quale operano i dipendenti della Società nonché gli altri soggetti che hanno con la Società medesima una relazione qualificata (es. consulenti, volontari, soci, tirocinanti, persone con funzioni di amministrazione, direzione e controllo), anche quando si tratta di situazioni precontrattuali, periodi di prova o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico qualora le informazioni sulle Violazioni (come avanti definite) siano state acquisite nel corso del rapporto stesso.
- "**Consiglio di Amministrazione**" o "**CdA**": il Consiglio di Amministrazione della Società;
- "**Consulenti**": le persone fisiche che - in ragione della loro comprovata esperienza e specializzazione e della loro eventuale iscrizione in Albi professionali - collaborano con la Società in virtù di contratti di consulenza/autonomi per lo svolgimento di prestazioni specialistiche e professionali qualificate;
- "**Denuncia**": la denuncia di una Violazione all'Autorità giudiziaria e contabile;
- **"D.Lgs. 231/2001**" o "**Decreto 231**": il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" e successive modifiche e integrazioni;
- "**D.Lgs. 24/2023**" o "**Decreto 24**": il decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 recante "*Attuazione della Direttiva (UE) 1937/2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*" e successive modifiche e integrazioni;

- "**Dipendenti**": tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato;
- "**Direttiva (UE) 1937/2019**" o "**Direttiva**": la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 recante "*La protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell'Unione";*
- "**Divulgazione Pubblica**": la comunicazione di Violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- "**Facilitatore**": la persona fisica, operante all'interno del medesimo Contesto Lavorativo del Segnalante, che assiste quest'ultimo nel processo di Segnalazione;
- "**Linee Guida**": le Linee Guida dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- "**Matteo Braga**" o "**Gestore**": soggetto incaricato di gestire il canale interno di Segnalazione della Società;
- "**Policy**": le norme e i regolamenti interni adottati dalla Società per disciplinare taluni aspetti dell'attività aziendale nonché la condotta dei suoi dipendenti;
- "**Procedura**": la presente procedura, adottata dalla Società al fine di regolamentare la gestione delle Segnalazioni (come avanti definite), definendo adeguati canali di comunicazione per la ricezione, l'analisi e il trattamento delle Segnalazioni, nonché adeguate Tutele (come avanti definite);
- "**Segnalazione**": l'atto formale, scritto o orale, attraverso cui il Segnalante comunica una Violazione;
- "**Segnalante**": la persona fisica, come individuata al paragrafo 4 che segue, che effettua la Segnalazione di una Violazione;
- "**Soci**": le persone fisiche o giuridiche che detengono quote del capitale sociale della Società;
- "**Soggetti in posizione apicale**": soggetti che rivestono funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società;

- "**Soggetto Segnalato**": il soggetto al quale è attribuita una Violazione;
- "**TGI**" o anche "**Società**": The Good Idea s.r.l. – Società Benefit, con sede legale in Roma (00154), C.F. P.IVA e numero di iscrizione al Registro Imprese di Roma 12511661006, numero REA RM-1379859;
- "**Tutele**": le misure di protezione del Segnalante ai sensi della presente Procedura e in conformità al D.Lgs. 24/2023;
- "**Violazioni**": comportamenti, atti o omissioni, come individuati al paragrafo 5 che segue, inclusi i fondati sospetti riguardo a violazioni già commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società;
- "**Volontari e Tirocinanti**": soggetti che prestano la propria attività presso e/o in favore della Società, retribuiti o non retribuiti.

**Premessa**

TGI è stata costituita il 30.07.2013 ed è iscritta nel Registro delle Imprese di Roma a far data dal 05.08.2013 al numero 12511661006, numero REA RM-1379859.

La Società, certificata B Corp, opera sul mercato italiano ed estero prevalentemente nel settore del commercio di gadget sostenibili, articoli da regalo, cartoleria, oggettistica e articoli di abbigliamento.

La Società ha sede legale in Roma (00154), Via Delle Conce n. 20, ed una unità locale sita in Milano (20135), Via Adige n. 9.

## 1. Quadro normativo di riferimento

### 1.1 Il D.Lgs. 24/2023 e la Direttiva (UE) 1937/2019

Con il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, è stata recepita nell'ordinamento italiano la Direttiva UE 2019/1937 riguardante "*La protezione delle persone che*

*segnalano violazioni del diritto dell'Unione*" e sono state introdotte "*Disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*".

La Direttiva ha stabilito norme comuni per garantire un ampio livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, creando canali di comunicazione sicuri, sia all'interno sia all'esterno di un'organizzazione.

Il D.Lgs. 24/2023 ha incluso in un unico testo normativo (per il settore pubblico e per quello privato) il sistema di tutele delle persone che segnalano condotte illecite poste in essere in violazione di disposizioni sia europee sia nazionali.

Fine ultimo di tale normativa è quello di contrastare e prevenire fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l'emersione di condotte pregiudizievoli - di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del suo Contesto Lavorativo - in danno dell'ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

**2. Scopo e finalità della procedura**

La Società promuove un sistema di *corporate governance* caratterizzato da comportamenti leali, corretti e inappuntabili. Per tale ragione, la Società riconosce l'importanza di una Procedura appropriata e idonea alle Tutele.

La presente Procedura è stata predisposta per disciplinare la gestione delle Segnalazioni e definisce, pertanto, adeguati canali di comunicazione per la ricezione, l'analisi e il trattamento delle Segnalazioni e specifica le relative Tutele.

Ogni modifica e aggiornamento della Procedura è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società.

**3. Diffusione della procedura e iniziative di formazione**

La diffusione della Procedura avviene, in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente, attraverso una pluralità di mezzi, inclusi gli spazi di affissione sui luoghi di lavoro della Società (*i.e.* bacheche), la pubblicazione sul sito internet della Società e sul gestionale usato dalle risorse umane dell'azienda.

La Società assicura ai propri Dipendenti un adeguato programma formativo sulle finalità e le Tutele riconosciute dal Decreto 24.

**4. Destinatari della procedura – segnalante e soggetti coinvolti**

.....

Destinatario della presente Procedura e, quindi, legittimato a effettuare una Segnalazione, è il Segnalante, che, in conformità con l'art. 3 del D.Lgs. 24/2023, si contraddistingue nei seguenti stakeholder interni ed esterni:

- Dipendenti;
- Collaboratori;
- Consulenti;
- Volontari e Tirocinanti;
- Soci;
- Soggetti in posizione apicale.
- Facilitatori;
- Persone appartenenti al medesimo Contesto Lavorativo del Segnalante a lui legate da uno stabile legame affettivo o di parentela;
- Colleghi di lavoro del Segnalante, che lavorano nel medesimo Contesto Lavorativo e a lui legati da un rapporto abituale e corrente;
- Enti di proprietà (in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi) del Segnalante o per i quali il Segnalante lavora;

- Fornitori;
- Subfornitori;
- Clienti;
- Partner;
- Collaboratori esterni;
- Candidati in gare o richieste d'offerta;
- Enti pubblici e privati;
- Organizzazioni non profit;
- Comunità locali;
- Qualsiasi altro portatore di interesse che acquisisca informazioni su possibili Violazioni nell'ambito della propria relazione con TGI.

(di seguito definiti anche "**Soggetti Coinvolti**").

**5. Oggetto della segnalazione**

In conformità all'art. 2, comma 1, del D.Lgs. 24/2023, le violazioni che possono essere oggetto di Segnalazione consistono in:

- Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi, a titolo non esaustivo, ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; tutela dell'ambiente;
- Altri atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea e/o riguardanti il mercato interno,

(di seguito definite anche "**Violazioni**").

### 5.1 Violazioni che possono essere segnalate

Con l'intento di facilitare il Segnalante nell'identificazione delle Violazioni che possono essere oggetto di Segnalazione, la Società riporta di seguito, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, un elenco di condotte rilevanti:

- Violazione delle Policy e della presente Procedura adottati dalla Società;
- Accordi illeciti con fornitori, consulenti, clienti, concorrenti;
- Falsificazione, alterazione, distruzione, occultamento di documenti;
- Irregolarità negli adempimenti contabili-amministrativi o fiscali o nella formazione del bilancio di esercizio della Società;
- Falsificazione di note spese;
- Furti di denaro, valori, forniture o altri beni appartenenti alla Società o a clienti;
- Qualsiasi comportamento, azione o omissione che possa integrare pratiche corruttive o situazioni di conflitto di interessi, anche solo potenziale.
- Rivelazione non autorizzata di informazioni confidenziali;
- Frodi informatiche;
- Comportamenti volti ad ostacolare la parità tra donne e uomini rispetto ai loro diritti, al trattamento, alle responsabilità, alle opportunità e ai risultati economici e sociali.
- Molestie.
- Violazioni dei diritti umani e ambientali.

### 5.2 Condotte che non possono essere segnalate

In conformità all'art. 1, comma, 2 del D.Lgs. 24/2023, non possono, invece, essere oggetto di Segnalazione:

- Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- Le Segnalazioni di Violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto 24 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla Direttiva, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al Decreto 24;
- 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 dell'Unione europea.

La presente Procedura non potrà essere utilizzata, altresì, per offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale del Soggetto Segnalato o per diffondere consapevolmente accuse infondate.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, è vietato l'invio di - e, se inviate, non saranno prese in considerazione dalla Società - Segnalazioni:

- Con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- Di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Soggetto Segnalato;
- Effettuate con l'unico scopo di danneggiare il Soggetto Segnalato;
- Aventi ad oggetto contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante nei confronti del Soggetto Segnalato;
- Inerenti esclusivamente ad aspetti della vita privata del Soggetto Segnalato, senza collegamento, diretto o indiretto, con il Contesto Lavorativo;
- Relative a condotte che non sono oggetto di Segnalazione ai sensi della presente Procedura;
- Altro non previsto dalla normativa.

**6. Contenuto della segnalazione**

Le Segnalazioni devono essere circostanziate, verificabili e complete di tutte le informazioni utili all'accertamento dei fatti e all'individuazione dei Soggetti Segnalati.

In particolare, la Segnalazione deve contenere, quantomeno:

- Le generalità di chi effettua la Segnalazione, con indicazione del tipo di rapporto/relazione con TGI, della qualifica o posizione professionale, fermo restando quanto *infra* previsto per le segnalazioni anonime;
- La chiara e completa descrizione della Violazione oggetto di Segnalazione e delle modalità con le quali ne è avuto conoscenza;
- La data e il luogo ove si è verificato il comportamento;
- Il nominativo e il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il Soggetto Segnalato;
- Idonea documentazione di supporto ovvero eventuali documenti finalizzati a verificare la fondatezza dei fatti segnalati;
- Ogni altra informazione utile al riscontro dei fatti segnalati.

Le Segnalazioni che risultano incomplete e/o non circostanziate e verificabili secondo quanto previsto dalla presente Procedura non saranno prese in considerazione dalla Società (vedi successivo paragrafo 7.1.2).

Le Segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del Segnalante sono considerate anonime. Le Segnalazioni anonime, sebbene consentite, limitano la possibilità per la Società di confrontarsi con il Segnalante nonché di verificare adeguatamente la fondatezza della Violazione. Le Segnalazioni anonime, comunque, qualora siano circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati, sono equiparate alle segnalazioni ordinarie. In ogni caso, le Segnalazioni anonime devono essere registrate dal Gestore e la documentazione ricevuta dovrà essere dallo stesso conservata. Infatti, al

Segnalante anonimo che venga successivamente identificato e che abbia subito ritorsioni, devono essere garantite le Tutele.

**7. Canali di segnalazione**

In conformità a quanto previsto agli artt. 4 e ss. del D. Lgs. 24/2023, le Segnalazioni possono avvenire secondo i canali di seguito indicati.

**7.1 Canale di segnalazione interno**

In conformità con la normativa vigente, qualora le Violazioni abbiano a oggetto condotte illecite rilevanti per la disciplina di cui al Decreto 231, la Segnalazione potrà avvenire esclusivamente attraverso il canale interno di Segnalazione della Società.

Il Segnalante potrà far pervenire la propria Segnalazione, alternativamente, in:

- **Forma scritta:**

redigendo una Segnalazione per iscritto, da trasmettere tramite Raccomandata A/R, a Matteo Braga, nella sua funzione di Gestore. In particolare, al fine di garantire la riservatezza della Segnalazione, quest'ultima dovrà essere inserita in due buste chiuse: la prima dovrà contenere i dati identificativi del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda dovrà contenere la Segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserire in una terza busta chiusa che rechi la dicitura "RISERVATA AL RESPONSABILE DELLA GESTIONE DEL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE" – "WHISTLEBLOWING": Via delle Conce n. 20, Roma (00154). La Segnalazione sarà poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del Gestore.

In conformità alla normativa vigente e alle Linee Guida, la Società comunica che la posta elettronica ordinaria e la posta elettronica certificata non sono ritenuti mezzi idonei - non garantendo la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Soggetto Segnalato e di eventuali terzi citati o Soggetti Coinvolti nella Segnalazione - per effettuare le Segnalazioni.

La Società si riserva di dotarsi di una piattaforma parimenti idonea a garantire, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Soggetto Segnalato e di eventuali terzi citati o Coinvolti nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Si dà atto che, in conformità alla normativa vigente, prima dell'attivazione del presente canale di segnalazione interna, la Società ha provveduto a sentire le organizzazioni sindacali.

- **Forma orale:**

mediante messaggio vocale, che potrà essere lasciato chiamando il numero: +39 3357225216. Si precisa che il sistema di messaggistica adottato dalla Società è registrato. Il Segnalante deve, pertanto, prestare il proprio consenso alla registrazione del messaggio su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto.

mediante un incontro diretto con il Gestore, su richiesta del Segnalante da far pervenire tramite Raccomandata A/R in busta chiusa con la dicitura "RISERVATA AL RESPONSABILE DELLA GESTIONE DEL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE" – "RICHIESTA DI INCONTRO" all'attenzione del Gestore: Via delle Conce n. 20, Roma (00154); L'incontro si svolgerà in un luogo, diverso dalla sede della Società, idoneo a tutelare la riservatezza del Segnalante, entro 15 (quindici) giorni dal ricevimento della relativa richiesta.

Nel caso di Segnalazione effettuata oralmente mediante un incontro con il Gestore, essa, previo consenso del Segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure, qualora non sia possibile procedere alla registrazione (ad esempio, perché il Segnalante non ha prestato il proprio consenso), mediante verbale che il Segnalante dovrà, previa verifica, confermare e sottoscrivere (unitamente al Gestore).

- **Tramite il sito di The Good Idea:**

TGI mette a disposizione di tutti gli stakeholder – inclusi dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori, subfornitori, clienti, partner commerciali, comunità locali, consumatori ed enti pubblici o privati – un canale di segnalazione online accessibile dal sito internet aziendale, attraverso il quale è possibile inviare segnalazioni relative a violazioni, comportamenti non conformi, reclami, impatti etici, sociali o ambientali, nonché problematiche operative e qualunque altra informazione rilevante per la presente Procedura.

In questo caso, l'invio di segnalazioni sia nominali sia anonime deve avvenire all'indirizzo e-mail info@thegoodidea.it, con possibilità di allegare documenti e indicare la relazione con TGI. Una volta ricevuta la segnalazione, TGI invia una conferma entro 7 giorni, valuta l'ammissibilità entro 10 giorni e avvia l'istruttoria interna, comunicando al segnalante – qualora identificabile – aggiornamenti regolari sullo stato del procedimento fino alla conclusione, che avviene normalmente entro 30 giorni e comprende, ove la segnalazione sia ritenuta fondata, la descrizione delle azioni correttive adottate o, in caso contrario, la motivazione del rigetto.

Tutte le segnalazioni presentate tramite il sito sono trattate in modo riservato e gestite con protocolli tecnici e organizzativi idonei a proteggere l'identità del segnalante e degli altri soggetti coinvolti; la Società garantisce che nessuno stakeholder che segnali in buona fede possa essere oggetto di ritorsioni, discriminazioni o conseguenze negative, in conformità al D.Lgs. 24/2023 e ai principi del meccanismo di grievance adottato.

#### 7.1.1 Responsabile della gestione del canale interno di segnalazione della Società

Il Responsabile della gestione del canale interno di Segnalazione di TGI (il "**Gestore**") è Matteo Braga. La nomina quale Gestore è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di onorabilità, indipendenza e professionalità nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa.

Il Gestore viene scelto tra soggetti dotati delle competenze professionali necessarie per l'espletamento delle funzioni.

Qualora la Segnalazione sia presentata a un soggetto diverso dal Gestore, laddove il Segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle Tutele o tale volontà sia desumibile dalla Segnalazione, questa è considerata comunque "*segnalazione whistleblowing*". Va trasmessa, quindi, entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, al Gestore, comunicando contestualmente detta trasmissione al Segnalante. Diversamente, se il Segnalante non dichiari espressamente di voler beneficiare delle Tutele, o detta volontà non sia desumile dalla Segnalazione, questa è considerata quale segnalazione ordinaria.

Infine, qualora il Soggetto Segnalato coincida con il Gestore, la relativa Violazione dovrà essere denunciata tramite segnalazione esterna ad ANAC (vedi successivo paragrafo 7.2).

### 7.1.2 La procedura della segnalazione interna

Ricevuta la Segnalazione in uno dei modi sopra indicati, il Gestore invia al Segnalante - al recapito da questi indicato nella Segnalazione - avviso di ricevimento della Segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione. In assenza dell'indicazione del recapito del Segnalante e, dunque, in assenza della possibilità di interagire con questi, la Segnalazione sarà trattata come segnalazione ordinaria.

Il Gestore valuta, innanzitutto, la procedibilità e l'ammissibilità della Segnalazione. Con riferimento al primo aspetto, il Gestore verifica la sussistenza dei presupposti oggettivi e soggettivi della Segnalazione (vedi *supra* paragrafi 4. e 5.) e, nello specifico, accerta che il Segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la Segnalazione e che l'oggetto della Segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina. Nel caso in cui la Segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione, la stessa potrà essere trattata come ordinaria, dandone relativa comunicazione al Segnalante.

Il Gestore verifica, poi, che la Segnalazione abbia i requisiti indicati al precedente paragrafo 6. In caso contrario, la Segnalazione sarà ritenuta inammissibile, *inter alia,* per: i) mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della Segnalazione; ii) manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle Violazioni; iii) esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione al Gestore; iv) produzione di sola documentazione, senza la segnalazione vera e propria di Violazioni.

Si precisa che, in questa fase, il Gestore mantiene le interlocuzioni con il Segnalante richiedendo eventualmente integrazioni alla Segnalazione. Tuttavia, qualora la Segnalazione risulti, anche all'esito di tali integrazioni, improcedibile o inammissibile, il Gestore la archivia, dandone adeguata motivazione.

Se, invece, la Segnalazione è procedibile e ammissibile, il Gestore avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza. A tal fine, sempre nel rispetto della *privacy Policy* adottata dalla Società, il Gestore potrà avviare un dialogo con il Segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori. Ove necessario, potrà anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell'amministrazione, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del Segnalante e degli altri soggetti coinvolti.

Completata l'attività di accertamento, il Gestore può: a) archiviare, fornendo adeguata motivazione, la Segnalazione perché infondata; b) dichiarare fondata la Segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi provvedimenti.

Il Gestore fornisce riscontro alla Segnalazione entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni per tale avviso. Detto riscontro, alla scadenza del termine indicato, può essere definitivo se l'istruttoria è terminata o, in caso contrario, di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria e sulle ulteriori attività che verranno svolte. In tale ultimo caso, il Gestore comunica al Segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della Segnalazione (archiviazione o accertamento della fondatezza della Segnalazione con trasmissione agli organi competenti).

****

Il Gestore mette a disposizione informazioni chiare sul canale di segnalazione interno ed esterno, sulle procedure e sui presupposti per effettuare sia le Segnalazioni interne che quelle esterne e riporta periodicamente al Consiglio di Amministrazione sul corretto funzionamento della Procedura, dando una precisa informativa in merito all'attività effettuata.

### 7.2 Canale di segnalazione esterno

Nei casi previsti dalla normativa, qualora le Violazioni abbiano a oggetto violazioni del diritto UE, il Segnalante potrà, altresì, effettuare una segnalazione esterna all'ANAC, che, in conformità all'art. 7 del D.Lgs. 24/2023, attiva e gestisce un canale di segnalazione esterna.

In particolare, la normativa prevede la possibilità di Segnalazione esterna qualora:

- Il canale di segnalazione interno non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto 24 con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne, che devono essere in grado di garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante e degli altri Soggetti Coinvolti;
- Sia stata già effettuata una Segnalazione interna e la stessa non abbia avuto seguito;

- Si abbiano fondati motivi di ritenere che, se fosse effettuata una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la medesima Segnalazione possa essere motivo di ritorsione/discriminazione;
- Si abbia fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le Linee Guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne sono disponibili sul sito internet dell'ANAC.

.....

**7.3 Divulgazione pubblica**

Nei casi previsti dalla normativa, qualora le Violazioni abbiano a oggetto violazioni del diritto UE, il Segnalante, in aggiunta alla Segnalazione tramite canale interno e il canale esterno, potrà, ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. 24/2023, effettuare una Divulgazione Pubblica, attraverso organi di stampa o attraverso mezzi diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, quali ad esempio i social network e i nuovi canali di comunicazione.

La tutela del Segnalante che effettua una Divulgazione Pubblica è garantita qualora, al momento della divulgazione, ricorra una delle seguenti condizioni (fermo restando quanto previsto al successivo paragrafo 8.):

- Il Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dalla normativa, ma non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- Il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o evidente per il pubblico interesse, considerato come una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richieda che la violazione sia tempestivamente svelata con ampia risonanza per impedirne gli effetti;
- 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 d'accordo con l'autore della Violazione. Si tratta, in altre parole, di situazioni particolarmente gravi di negligenza o comportamenti dolosi all'interno della Società.

### 7.4 Denuncia alla autorità giudiziaria

Resta ferma la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria, qualora la Violazione configuri illecito penale.

La tutela del Segnalante (denunciante) che sporge una denuncia è garantita nei termini e alle condizioni indicate al successivo paragrafo 8.

### 7.5 Segnalazioni in caso di molestie e discriminazione di genere

Nel caso in cui la segnalazione riguardi episodi di molestie o discriminazioni legate al genere, il Gestore della segnalazione è il Responsabile del Comitato Guida per la Parità di Genere, ovvero Marzia Mosca. In tali casi, la segnalazione deve avvenire secondo una delle seguenti modalità:

- Invio in forma scritta all'indirizzo mail aziendale: marzia.mosca@thegoodidea.it. Per tutelare l'anonimato, è possibile utilizzare un indirizzo mail fittizio o non riconducibile al mittente.
- Invio di modulo/lettera tramite posta ordinaria presso gli uffici della TGI intestando la comunicazione all'incaricata.
- Deposito diretto nella cassetta postale della TGI, intestando la comunicazione all'incaricata.

Qualora il segnalante desideri approfondire il contenuto della segnalazione e non abbia necessità di rimanere anonimo, è possibile concordare un incontro telefonico o in presenza. Per la redazione della segnalazione, si raccomanda di fare riferimento al punto 6 della presente procedura.

Nel caso in cui il soggetto segnalato sia lo stesso Gestore delle segnalazioni, il segnalante dovrà rivolgersi a Matteo Braga, scrivendo all'indirizzo: matteo.braga@thegoodidea.it, seguendo le medesime modalità sopra indicate. La presente semplificazione della procedura ha l'obiettivo di favorire, promuovere e tutelare la

segnalazione di eventuali episodi di molestie o discriminazioni di genere, offrendo un canale sicuro e accessibile a tutte le persone coinvolte.

## 8. Tutele

In conformità all'art. 16 del D.Lgs. 24/2023, le Tutele previste in favore del Segnalante dalla presente Procedura si applicano qualora:

- Al momento della Segnalazione o della denuncia o della Divulgazione Pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate, fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui alla presente Procedura;
- La Segnalazione o Divulgazione Pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dalla presente Procedura.

Inoltre, in conformità a all'art. 3, comma 4, del D. Lgs. 24/2023, le Tutele sono garantite anche:

- Quando il rapporto giuridico con la Società non sia ancora iniziato, se le informazioni oggetto della Segnalazione siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fase precontrattuali;
- Durante il periodo lavorativo di prova;
- Successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico con la Società, se le informazioni oggetto della Segnalazione siano state acquisite nel corso del medesimo rapporto.

Tali Tutele si applicano anche ai Soggetti Coinvolti, con le eccezioni di seguito indicate.

### 8.1. Divieto di ritorsione o discriminazione nei confronti del segnalante

Nei confronti del Segnalante non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria (intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato,

che si verifichi nel Contesto Lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati) collegata, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

In conformità alla normativa vigente, fattispecie che possono costituire ritorsioni sono:

- 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 vi fosse 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;
- 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;
- La risoluzione ingiustificata del contratto;

- La mancata aggiudicazione di ordini o incarichi;
- L'esclusione immotivata da gare o trattative;
- L'applicazione di condizioni economiche peggiorative;
- Pressioni, minacce, boicottaggi commerciali;
- Reputational damage nel settore di appartenenza.

Qualora il Segnalante ritenga di essere stato vittima di un comportamento vietato dalla presente Procedura, lo comunica all'ANAC, che dovrà accertare il nesso di causalità tra la ritorsione e la Segnalazione e, quindi, adottare i conseguenti provvedimenti.

Affinché sia riconosciuta tale forma di tutela, è necessario che: i) il Segnalante al momento della Segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o della Divulgazione Pubblica avesse "fondato motivo" di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina; ii) la Segnalazione o la denuncia o la Divulgazione Pubblica sia stata effettuata secondo la disciplina prevista dalla presente Procedura.

Qualora l'ANAC accerti la fondatezza e il nesso causale tra Segnalazione e ritorsione, avvia il procedimento sanzionatorio. In caso di ritorsione, si distinguono quindi le seguenti misure volte ad assicurare la tutela del Segnalante:

- Misure disciplinari: l'ANAC può richiedere all'azienda di avviare adeguate azioni disciplinari nei confronti della persona responsabile della ritorsione, come richiami scritti, sospensione, revoca di incarichi o responsabilità oppure, quando giustificato, il licenziamento a seguito di un procedimento disciplinare interno.
- Misure correttive: l'ANAC può ordinare all'organizzazione di annullare l'atto ritorsivo, ripristinando il ruolo e le mansioni originarie del segnalante, reintegrando benefici o valutazioni perse ed eliminando eventuali decisioni discriminatorie. L'azienda può inoltre essere obbligata a rafforzare i controlli interni per prevenire ulteriori ritorsioni.
- Misure legali (sanzioni): l'ANAC può imporre sanzioni amministrative comprese tra 10.000 e 50.000 euro in caso di ritorsione accertata, ostacolo alla segnalazione o procedure di whistleblowing

inadeguate. Può inoltre coinvolgere l'Ispettorato Nazionale del Lavoro e l'autorità giudiziaria, che possono ordinare la reintegrazione del lavoratore, il risarcimento dei danni o l'annullamento degli atti illegittimi.

Nei procedimenti dinanzi ad ANAC, l'intento ritorsivo (per il solo Segnalante) si presume. Dunque, laddove il Segnalante dimostri di avere effettuato una Segnalazione, denuncia, o una Divulgazione Pubblica e di aver subito, a seguito della stessa, una ritorsione, l'onere della prova è a carico del soggetto che ha posto in essere la presunta ritorsione.

..... Analogo regime probatorio si applica anche nei procedimenti giudiziari, amministrativi e nelle controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti vietati.

Il Segnalante perde la protezione: i) qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante medesimo per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria; ii) in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave. In entrambi i casi al Segnalante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

### 8.2 Riservatezza

I responsabili della gestione, sia interna che esterna, della Segnalazione nonché le autorità amministrative (Dipartimento per la funzione pubblica e Ispettorato Nazionale del Lavoro) cui l'ANAC trasmette, per competenza, le segnalazioni esterne ricevute, hanno il compito di garantire la riservatezza del Segnalante, dei Soggetti Coinvolti, dei Soggetti Segnalati e di altri soggetti diversi dal Segnalante, sin dal momento della presa in carico della Segnalazione e anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

La riservatezza deve essere garantita per ogni modalità di Segnalazione, anche quando effettuata in forma orale (messaggistica vocale, incontro diretto).

In conformità alla normativa vigente, l'obbligo di riservatezza è esteso non solo alle generalità del Segnalante, dei Soggetti Coinvolti, dei Soggetti Segnalati e di altri soggetti diversi dal Segnalante, ma anche a qualsiasi

altra informazione o elemento, ivi inclusa la documentazione allegata, da cui si possa dedurre direttamente o indirettamente tale identità.

La tutela della riservatezza deve essere assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare. In particolare, nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla Società contro il Soggetto Segnalato, l'identità del Segnalante può essere rivelata solo previo espresso consenso del Segnalante e solo se risulti indispensabile alla difesa del Soggetto Segnalato. In tal caso, qualora il Segnalante neghi il proprio consenso, la Segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione. Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà della Società di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

La riservatezza del Segnalante può, invece, non essere rispettata quando:

- Vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- È stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la Segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave;
- L'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è richiesta dall'Autorità giudiziaria in relazione alle indagini (penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

### 8.3 Limitazioni di responsabilità per il segnalante

Al Segnalante è riconosciuta una limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

In particolare, il Segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa di: i) rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.); ii) rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.); iii) rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.); iv) violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 cod. civ.); v) violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore; vi)

violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali; vii) rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta. Dette limitazioni di responsabilità operano a condizione che: 1) al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di Segnalazione; 2) la Segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto 24 per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (*i.e.* fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla Segnalazione).

Non è, invece, esclusa la responsabilità per condotte che: i) non siano collegate alla Segnalazione; ii) non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione; iii) configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

### 8.4 Rinunce e transazioni

Il Segnalante (e gli altri Soggetti Collegati) può rinunciare ai propri diritti e mezzi di tutela o farne oggetto di transazione, solo se ciò avviene nelle sedi protette e, quindi, dinanzi ad un giudice, a seguito di tentativo obbligatorio di conciliazione o di accordi di mediazione e conciliazione sottoscritti in sede sindacale o davanti agli organi di certificazione.

## 9. Trattamento dei dati personali del segnalante

La Società è titolare del trattamento ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 (**GDPR**).

I dati personali dei Segnalanti, dei Soggetti Coinvolti, dei Soggetti Segnalati e di altri soggetti diversi dal Segnalante sono trattati al fine esclusivo di adempiere alle obbligazioni di cui alla presente Procedura, in conformità al GDPR e al D. Lgs. 51/2018.

Il trattamento avviene con strumenti e con modalità tali da garantire la sicurezza e riservatezza dei dati nel pieno rispetto delle disposizioni di legge e dei regolamenti.

La gestione delle Segnalazioni è svolta direttamente da soggetti opportunamente designati e istruiti.

Si ribadisce che l'identità del Segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti e autorizzate a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni senza il suo consenso espresso. Ai sensi degli artt. 6 e 7 del GDPR, per poter utilizzare l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità per le ragioni espressamente previste dall'art. 12 del D. Lgs. 24/2023, la Società ha l'obbligo di richiedere al Segnalante di prestare il proprio consenso al trattamento dei dati personali per il trattamento specifico.

## 10. Responsabilità del segnalante

Ai sensi della presente Procedura, il Segnalante è responsabile, anche dal punto di vista disciplinare, in caso di Segnalazione calunniosa o diffamatoria e di Segnalazione, effettuata con dolo o colpa grave, di fatti non rispondenti al vero.

Ai sensi dell'art. 21, co. 1 lett. c) del D. Lgs. 24/2023, l'ANAC può irrogare una sanzione pecuniaria da Euro 500,00 (cinquecento/00) a Euro 2.500,00 (duemila e cinquecento/00) nei confronti del Segnalante, ove sia accertata la sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per gli illeciti di calunnia e diffamazione.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare, eventuali forme di abuso della presente Procedura, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato e/o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente Procedura.

## 11. Tracciabilità e archiviazione

La Società adotta idonee cautele per la conservazione delle informazioni e della documentazione relative all'identità del Segnalante e ai contenuti della Segnalazione ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 24/2023.

Le Segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e, in ogni caso, non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della Procedura.