

POLICY WHISTLEBLOWING

La presente policy definisce e descrive il processo di gestione delle segnalazioni, anche anonime, da parte di chiunque si trovi a conoscenza di violazioni (comportamenti, atti od omissioni), anche solo potenziali, di leggi o dei Protocolli Aziendali.

La policy ha lo scopo di fornire una disciplina sulla gestione del whistleblowing.

Al fine di promuovere la cultura della trasparenza e della correttezza nel contesto aziendale e nell'operatività quotidiana, la società GB MEC S.R.L. incentiva tutti i dipendenti alla conoscenza e alla conseguente osservanza dei Protocolli Aziendali, richiedendone il rispetto e prevedendo, in caso di inosservanza, adeguate sanzioni disciplinari.

In proposito, GB MEC S.R.L. incoraggia chiunque venga a conoscenza di violazioni (comportamenti, atti od omissioni) di legge o dei Protocolli Aziendali, anche potenzialmente lesivi dell'interesse pubblico ovvero dell'integrità della società, ad effettuare una segnalazione tramite il Canale di Segnalazione Interna.

Riferimenti normativi

Il whistleblowing è stato introdotto in Italia con una legislazione specifica a fine 2017, con la legge n.179. Questa normativa regolamentava in modo completo l'istituto per la pubblica amministrazione, mentre introduceva alcune disposizioni anche per le organizzazioni del settore privato dotate di un modello organizzativo di gestione e controllo ex. D.Lgs. n.231/2001.

La legge n.179/2017 è stata superata dalla legge di trasposizione della Direttiva Europea in materia di whistleblowing (n.1937/2019). La nuova legge, il Decreto Legislativo n.24/2023, è l'attuazione della Direttiva UE n.2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

La nuova normativa prevede oneri in capo alle organizzazioni pubbliche e private, in particolare: tutti gli enti pubblici devono prevedere procedure interne per la gestione delle segnalazioni; lo stesso obbligo è in carico ai soggetti del settore privato che hanno un modello organizzativo ex D.Lgs. n.231/2001 e a tutte le organizzazioni private con almeno 50 dipendenti.

La gestione dei dati personali

Le segnalazioni ricevute, le attività di accertamento e le comunicazioni tra la persona segnalante e la persona ricevente sono documentate e conservate in conformità alle prescrizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati.

Le segnalazioni contengono dati personali e possono essere trattate e mantenute solo per il tempo necessario al loro trattamento: questo tempo comprende l'analisi, le attività di accertamento e quelle di comunicazione degli esiti, oltre a una eventuale tempistica ulteriore per possibili commenti aggiuntivi. In nessun caso le segnalazioni saranno conservate oltre i 5 anni successivi alla comunicazione dell'esito delle attività di accertamento alla persona segnalante.

Per quanto riguarda l'accesso ai dati personali, questi sono conosciuti solo dal soggetto ricevente e, se indicato in specifico atto organizzativo, dai membri dello staff di supporto alla gestione della segnalazione.

Nel corso delle attività di accertamento il soggetto ricevente può condividere con altre funzioni dell'ente informazioni preventivamente anonimizzate e minimizzate rispetto alle specifiche attività di competenza di queste ultime.

Riservatezza e anonimato

Il soggetto ricevente è tenuto a trattare le segnalazioni preservandone la riservatezza. Le informazioni relative all'identità del soggetto segnalante, del soggetto segnalato e di ogni altra persona menzionata nella segnalazione sono trattate secondo i principi di confidenzialità. Allo stesso modo, sono trattate in modo confidenziale anche tutte le informazioni contenute nella segnalazione.

L'identità della persona segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso. La conoscenza delle segnalazioni e dei relativi atti di accertamento sono sottratti anche al diritto all'accesso amministrativo da parte dei soggetti interessati.

L'unico motivo di possibile rivelazione dell'identità della persona segnalante può avvenire nel caso in cui gli atti di accertamento siano inoltrati presso una procura ordinaria o contabile e la conoscenza della stessa sia necessaria ai fini del diritto di difesa durante un procedimento giudiziario ordinario.

La riservatezza è garantita attraverso strumenti tecnologici, quali la piattaforma crittografata per le segnalazioni e un protocollo riservato, e all'interno di processi organizzativi volti a minimizzare la circolazione delle informazioni.

È possibile anche l'invio di segnalazioni anonime. Il soggetto ricevente può decidere se processarle o meno. In ogni caso, le segnalazioni vengono trattate secondo gli stessi principi di riservatezza. Tuttavia, nel caso di segnalazioni anonime, il soggetto ricevente non ha conoscenza dell'identità della persona segnalante e potrebbe involontariamente esporlo durante le attività di accertamento.

Tutele e protezioni

La persona cui si fa riferimento nella segnalazione come responsabile del sospetto di illecito beneficia di misure di protezione dell'identità analoghe a quelle della persona segnalante e delle altre persone menzionate nella segnalazione.

In aggiunta alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante e dei soggetti menzionati nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa, esistono altre forme di tutela garantite attraverso questa procedura.

Viene infatti garantita protezione alla persona segnalante contro ogni forma di ritorsione o discriminazione che dovesse subire in seguito e a causa di una segnalazione. Per ritorsione si intende qualsiasi azione o omissione minacciata o reale, diretta o indiretta, collegata o derivante da segnalazioni di illeciti effettivi o sospetti, che causi o possa causare danni fisici, psicologici, danni alla reputazione della persona, perdite economiche.

Tra le possibili discriminazioni rientrano:

- o il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; o la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- o il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- o la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; o note di merito o referenze negative; o misure disciplinari o altra sanzione, anche pecuniaria; o la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; o la discriminazione o un trattamento sfavorevole;

- o la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- o il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto a termine;
- o danni, anche alla reputazione della persona, pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e di redditi;
- o 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 in futuro;
- o 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.

Protezione da eventuali ritorsioni

GB MEC S.R.L. garantisce protezione da qualsiasi atto di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretto o indiretto, nei confronti della Persona Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione. Per atto di ritorsione deve intendersi qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione Interna od Esterna, della denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile o della Divulgazione Pubblica e che provoca o può provocare alla Persona Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Le medesime misure di protezione si applicano anche:

- al Facilitatore ovvero la persona fisica che assiste una Persona Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della Persona Segnalante e che sono legate ad essa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della Persona Segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- in caso di Segnalazione Anonima, se la Persona Segnalante è stata successivamente identificata.

Protezione dalle Segnalazioni Diffamatorie o Calunniose

Al fine di tutelare la dignità, l'onore e la reputazione di ognuno, GB MEC S.R.L. si impegna ad offrire massima protezione dalle Segnalazioni Diffamatorie o Calunniose.

In proposito, fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità previste dall'art. 20 del D.Lgs. 24/23, quando è accertata con sentenza, anche non definitiva di primo grado, la responsabilità penale della Persona Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele da ritorsioni di cui al precedente Paragrafo non trovano applicazione e alla Persona Segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

Chi può effettuare una segnalazione

Le procedure di whistleblowing incoraggiano a segnalare chiunque acquisisca, nel contesto dell'attività lavorativa, informazioni sugli illeciti commessi dall'organizzazione o per conto dell'organizzazione.

Lo scopo della procedura è quello di facilitare la comunicazione di informazioni relative a violazioni riscontrate durante l'attività lavorativa. A tale scopo lo spettro delle potenziali persone segnalanti è molto

ampio. La procedura è volta a garantire questi soggetti, nel momento in cui segnalino una condotta illecita relativa all'Azienda.

Possono effettuare una segnalazione attraverso la procedura le seguenti categorie di soggetti:

- o Dipendenti o Collaboratori
- o Fornitori, subfornitori e dipendenti e collaboratori degli stessi o Liberi professionisti, consulenti, lavoratori autonomi
- o Volontari e tirocinanti, retribuiti o non retribuiti
- o Azionisti o persone con funzione di amministrazione, direzione, vigilanza, controllo o rappresentanza
- o Ex dipendenti, ex collaboratori o persone che non ricoprono più una delle posizioni indicate in precedenza
- o Soggetti in fase di selezione, di prova o il cui rapporto giuridico con l'Azienda non sia ancora iniziato

La procedura protegge anche l'identità dei soggetti facilitatori, le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo.

Cosa può essere segnalato

All'interno di questa procedura possono essere segnalati fatti illeciti di cui si sia venuti a conoscenza nel contesto della propria attività lavorativa. Possono essere riportati anche sospetti, qualificati, di reati o altre violazioni di disposizioni di legge o potenziali rischi di commissione degli stessi.

Non viene richiesto alla persona segnalante di dimostrare in modo completo la commissione di un illecito ma le segnalazioni devono essere quanto più possibile circostanziate, al fine di consentire un accertamento dei fatti comunicati da parte dei soggetti riceventi. Allo stesso tempo, non si invitano i soggetti segnalanti ad attuare attività di investigazione che possano esporli individualmente.

Le segnalazioni possono riguardare illeciti penali, civili, amministrativi o contabili, così come le violazioni di normative comunitarie.

Nello specifico, le violazioni oggetto di Segnalazione possono riguardare:

- illeciti amministrativi, contabili, civili e/o penali;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno.

Le Segnalazioni possono riguardare i seguenti soggetti:

- GB MEC S.R.L. ;
- Dipendenti e collaboratori di GB MEC S.R.L. ;
- Membri degli organi sociali di GB MEC S.R.L.;
- Soggetti terzi che intrattengono rapporti e relazioni d'affari con GB MEC S.R.L. (ad esempio fornitori, consulenti, collaboratori, intermediari).

ATTENZIONE:

Non rientrano nell'oggetto di questa procedura le segnalazioni di carattere personale, per esempio inerenti al proprio contratto di lavoro, che sono regolate da altre procedure dell'Azienda.

Chi riceve e gestisce le segnalazioni

Le segnalazioni sono ricevute dal responsabile segnalazioni whistleblowing :

Diletta Cavallaro – Referente Privacy – Responsabile Segnalazioni Whistleblowing

Che insieme **all'amministratore delegato Gallo Bartolomeo** costituisco il **Comitato di Segnalazione**.

Il Responsabile Segnalazioni, è nominato e riceve le segnalazioni, dialoga con la persona segnalante per chiarire e approfondire quanto ricevuto. Il dialogo con la persona segnalante continua anche durante le fasi di accertamento.

PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il processo di gestione delle Segnalazioni è suddiviso in quattro fasi principali:

1. Ricezione della Segnalazione e attività preistruttoria;
2. Accertamento e verifica dei contenuti della Segnalazione;
3. Rapporto delle risultanze delle verifiche effettuate;
4. Seguito: monitoraggio su eventuali azioni correttive o di miglioramento.

Al fine di favorire un efficace ed efficiente svolgimento delle attività di gestione delle segnalazioni, il Personale e le strutture di GB MEC SRL coinvolte forniscono la necessaria collaborazione in ogni fase del processo.

1 Ricevimento della segnalazione

Il Responsabile delle Segnalazioni al ricevimento di una segnalazione, dopo una valutazione iniziale, svolge un'attività di accertamento delle informazioni segnalate, anche richiedendo specifiche informazioni ad altri uffici e funzioni interni all'organizzazione.

Il ricevente fornisce riscontri periodici alla persona segnalante e, al termine dell'attività di accertamento, comunica l'esito delle attività di accertamento. Nella comunicazione dell'esito non sono inclusi riferimenti a dati personali relativi all'eventuale soggetto segnalato.

Tra i possibili esiti che possono essere comunicati alla persona segnalante ci sono:

- o Richiesta non pertinente
- o Richiesti documenti accertamento
- o Correzione di processi interni o Avvio di un procedimento disciplinare
- o Archiviazione per mancanza di evidenze

La segnalazione che venga erroneamente inviata al superiore gerarchico potrebbe non essere trattata come una segnalazione di whistleblowing, in quanto quest'ultimo non ha gli stessi obblighi di riservatezza in carico al soggetto ricevente.

Ricevuta una Segnalazione, il Responsabile delle Segnalazioni svolge le seguenti attività:

- rilascia alla Persona Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione. Nel computo di tale termine non si considerano i giorni di chiusura aziendale;
- mantiene le interlocuzioni con la Persona Segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, chiarimenti o integrazioni, anche documentali;

- svolge una preistruttoria sui contenuti della Segnalazione, inclusa un'analisi preliminare dei fatti segnalati rispetto al quadro normativo di riferimento ed alla presenza di segnalazioni/analisi precedenti aventi lo stesso oggetto;

Esaminate le risultanze della preistruttoria, il Responsabile delle Segnalazioni alternativamente:

1. di archiviare la Segnalazione qualora la stessa risulti oggettivamente infondata, ovvero troppo generica e/o priva degli elementi minimi per poter avviare qualsiasi approfondimento.
2. di proseguire con un'attività di accertamento, qualora la segnalazione presenti presupposti di credibilità. In questo caso, il Comitato Segnalazioni per la successiva fase di accertamento.

In entrambi i casi, GB MEC S.R.L. attraverso il comitato segnalazioni fornisce un riscontro, anche interlocutorio, al Segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, a cui seguirà un sintetico riscontro definitivo.

2 Accertamento e verifica

Il Comitato Segnalazioni svolge le opportune valutazioni al fine di indirizzare le ulteriori più approfondite verifiche attraverso, se necessario, il supporto di altre Unità Operative o soggetti terzi.

3 Rapporto delle risultanze

Al termine delle attività di investigation, il comitato di segnalazione predispone un report contenente le risultanze emerse, da sottoporre all'organo amministrativo nella persona dell'Amministratore Unico, Sig. Bartolomeo Gallo.

L'organo amministrativo, ricevuto il report, esamina gli esiti delle verifiche svolte e ne valuta l'adeguatezza rispetto agli obiettivi di controllo, individuando le eventuali azioni correttive e/o di miglioramento. Provvede pertanto a:

Ove ritiene necessari ulteriori approfondimenti, richiedere al comitato di segnalazione l'espletamento di ulteriori attività di verifica;

Ove, invece, non ritiene necessari ulteriori approfondimenti, delibera sulle azioni successive eventualmente anche attraverso consulenze legali al fine di avviare eventuali procedimenti disciplinari garantendo l'anonimato del segnalante, unitamente agli eventuali atti istruttori, per gli adempimenti di competenza e le eventuali valutazioni in ordine alla sussistenza di profili disciplinari e/o ad adire le competenti autorità giudiziarie, sussistendo i presupposti di legge.

Con riferimento alle segnalazioni per le quali, in esito alle verifiche svolte, le stesse sono risultate infondate, viene predisposta una nota di approfondimento che, in esito all'esame da parte del Comitato Segnalazioni, viene portata a conoscenza dell'organo amministrativo

Il Comitato Segnalazioni può suggerire, ove ritenuto necessario, delle azioni a tutela della Società, anche al fine di rafforzare il Sistema di Controllo Interno, da trasmettere dell'organo amministrativo

4 Seguito e monitoraggio

Il Comitato Segnalazione, monitora l'effettiva implementazione delle eventuali azioni correttive e/o di miglioramento da parte dell'organo amministrativo

I canali per le segnalazioni

L'Azienda mette a disposizione delle persone segnalanti un canale interno in forma scritta attraverso una piattaforma digitale denominata WarWhistle raggiungibile da chiunque attraverso il portale Web www.gbmec.it

Rimangono a disposizione del segnalante i canali esterni di :

Divulgazione Pubblica: Attraverso la stampa, mezzi elettronici o altri strumenti di diffusione in grado di raggiungere un vasto pubblico.

Denuncia all'Autorità Giudiziaria o Fiscale

Segnalazione alle Autorità Competenti: (vedi punto successivo - canali esterni)

Nei casi tassativamente indicati ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 24 del 10 marzo 2023, è possibile effettuare segnalazioni anche all'autorità competente in materia (ANAC).

Per quanto riguarda la piattaforma informatica crittografata denominata VARWHISTLE, fornita dal gruppo informatico VARGROUP attraverso la propria controllata VarHub Srl. Questo strumento garantisce, da un punto di vista tecnologico, la riservatezza della persona segnalante, dei soggetti menzionati nella segnalazione e del contenuto della stessa.

La piattaforma WB è raggiungibile attraverso una pagina del portale aziendale di GB MEC S.R.L. dove il segnalante potrà prendere visione della presente policy e della informativa sul trattamento dei dati personali. La piattaforma WB prevede due possibili modalità di inserimento di una segnalazione :

Modalità Anonima : Segnalazione anonima (anonymous reporting)

Modalità Firmata : Segnalazione firmata (signed reporting)

Ai fini di una efficace gestione della Segnalazione, è opportuno che la Persona Segnalante fornisca, in buona fede, ogni elemento utile a consentire lo svolgimento delle verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati anche trasmettendo, ove disponibili, evidenze documentali di supporto.

Il segnalante potrà scrivere all'interno di un opportuno form predisposto le informazioni relative ai fatti segnalati. È anche possibile allegare documenti alla segnalazione, attraverso un file (documento digitale) o più documenti optando per un file zip contenente uno o più file o cartelle compressi.

Allegando un file le segnalazioni possono essere effettuate sia in forma scritta che in forma orale essendo possibile allegare un file audio.

La Persona Segnalante potrà in alternativa, allegare un file audio ovvero richiedere un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni.

Nel caso del file audio allegato alla segnalazione in modalità anonima, sarà cura del segnalante prima di procedere al caricamento del file e all'invio della segnalazione, camuffare la propria voce con tecnologie appropriate.

Per le segnalazioni firmate in forma orale, invitiamo la persona segnalante a contattare il comitato di segnalazione, richiedendo disponibilità per un colloquio telefonico o, eventualmente, un incontro personale.

Al termine della segnalazione la persona segnalante riceve un codice alfanumerico univoco di 10 cifre, con il quale può accedere alla segnalazione e dialogare in maniera bidirezionale con il soggetto ricevente, scambiare messaggi e inviare nuove informazioni. Tutte le informazioni contenute sulla piattaforma sono crittografate e possono essere lette solo da soggetti abilitati alla ricezione della segnalazione.

Il segnalante non può modificare i dati di una segnalazione o di segnalazioni inviate in precedenza. Tuttavia, è consentito integrarle aggiungendo informazioni mediante il loro recupero attraverso l'utilizzo del codice

univoco. Per fare ciò, è necessario compilare i messaggi utente appropriati, ai quali è anche possibile allegare file.

Tramite la Piattaforma Whistleblowing, il Gestore delle Segnalazioni può comunicare nella massima riservatezza con il Segnalante, fornendo un avviso di ricevimento della Segnalazione, chiedendo eventuali integrazioni, anche documentali, e fornendo, infine, un riscontro sul seguito che viene dato o che si intende dare alla stessa.

GB MEC S.R.L. si impegna ad analizzare le Segnalazioni ricevute in qualsiasi lingua. Chiunque riceva una segnalazione al di fuori del canale istituito (Piattaforma Whistleblowing), provvede a trasmetterla (in originale e con gli eventuali allegati) nel più breve tempo possibile, al comitato di segnalazione, preferibilmente tramite il Canale di Segnalazione Interna, nel rispetto dei criteri di massima riservatezza, anche in conformità con le normative in materia di protezione dei dati e con modalità idonee a tutelare il Segnalante e l'identità e l'onorabilità delle Persone Coinvolte.

Le tempistiche di gestione delle segnalazioni

Al termine del percorso di segnalazione la piattaforma mostra un codice di ricevuta a conferma che la segnalazione è stata consegnata e presa in carico dal soggetto ricevente.

Entro 7 giorni, il soggetto ricevente conferma alla persona segnalante la presa in carico della segnalazione e invita il soggetto segnalante a monitorare la sua segnalazione sulla piattaforma per rispondere a possibili richieste di chiarimenti o approfondimenti.

Entro 3 mesi dal giorno della segnalazione, il soggetto ricevente comunica alla persona segnalante un riscontro rispetto alle attività di accertamento svolte per verificare le informazioni comunicate nella segnalazione.

Il riscontro fornito entro 3 mesi può coincidere con l'esito delle attività di accertamento. Qualora queste non fossero concluse, il ricevente invita la persona segnalante a tenere monitorata la piattaforma fino a conoscere l'esito definitivo delle stesse.

Sanzioni

Il Decreto Legislativo n.24/2023 prevede sanzioni amministrative, irrogabili da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in caso di violazione delle norme sul whistleblowing.

Le sanzioni riguardano in modo specifico eventuali ritorsioni contro i soggetti segnalanti, violazioni dell'obbligo di riservatezza, il boicottaggio a un tentativo di segnalazione, la mancata presa in carico di una segnalazione o un'insufficiente attività istruttoria avviata in seguito alla stessa.

Sono altresì sanzionabili gli abusi del sistema di segnalazione, con possibili sanzioni per colui che calunnia o diffama un altro soggetto a mezzo della procedura.

L'amministrazione può procedere disciplinarmente contro i soggetti responsabili di queste condotte.

Canali esterni per le segnalazioni

Al di fuori della procedura interna per le segnalazioni, la legge permette di effettuare anche segnalazioni esterne all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

La persona segnalante può segnalare esternamente all'ente qualora abbia già effettuato una segnalazione a cui non è stato dato seguito, qualora abbia fondati motivi di ritenere che a una segnalazione interna non sia dato seguito o che questa possa determinare un rischio di ritorsione o qualora abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità di segnalazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione sono disponibili alla pagina dedicata sul sito dell'ANAC [anticorruzione.it/-/whistleblowing](https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing).

Esistono condizioni ulteriori per cui una persona segnalante possa effettuare una divulgazione pubblica: il mancato riscontro a una segnalazione interna o esterna previamente effettuata, un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico, fondati motivi che una segnalazione interna non verrà trattata o che le prove della stessa possano essere distrutte o occultate.