

REV.	DATA	DESCRIZIONE	APPROVATO

## Whistleblowing

### SOMMARIO

1.	PREMESSA.....	2
2.	CAMPO DI APPLICAZIONE .....	2
3.	RIFERIMENTI NORMATIVI E DEFINIZIONI .....	2
4.	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE .....	4
4.1.	CHI PUÒ EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE.....	4
4.2.	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE .....	4
4.3.	CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....	5
4.4.	DESTINATARIO DELLE SEGNALAZIONI.....	6
4.5.	TUTELE PREVISTE PER IL SEGNALANTE.....	6
5.	SEGNALAZIONE INTERNA (PIATTAFORMA INFORMATICA) .....	9
5.1.	COME EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE .....	9
5.2.	PROCEDURA DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	10
6.	SEGNALAZIONE INTERNA MEDIANTE INCONTRO CON L'ODV .....	11
7.	CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO.....	12

## **1. Premessa**

Il Whistleblowing (segnalazione di illeciti) è lo strumento tramite il quale i dipendenti oppure terze parti (per esempio un fornitore o un cliente) di un'azienda o di un ente pubblico possono segnalare, in modo riservato e protetto, eventuali illeciti riscontrati durante la propria attività lavorativa.

La società Medi Group Holding e le sue controllate (Gruppo) hanno implementato, ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 (decreto attuativo della Direttiva UE 2019/1937 riguardante "La protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione") canali di segnalazione interna (Whistleblowing) per consentire, ai soggetti individuati dalla legge, di segnalare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che possano ledere l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo.

Lo scopo della presente procedura è quello di illustrare le modalità di invio delle segnalazioni, i principi posti a salvaguardia dei soggetti segnalanti, il relativo processo di gestione nonché ogni possibile azione conseguente alle violazioni riscontrate.

## **2. CAMPO DI APPLICAZIONE**

La presente procedura è valevole per la società Medi Group Holding e per le sue controllate.

## **3. RIFERIMENTI NORMATIVI E DEFINIZIONI**

### **Riferimenti normativi**

- Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;
- D.lgs. 10/03/2023, n. 24 "Attuazione della direttiva (UE) 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";
- D.lgs. 231/2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300";
- Linee guida ANAC del 12/07/2023 in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle

disposizioni normative nazionali - procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne;

- Linee guida Confindustria del 27/10/2023 “Nuova disciplina “whistleblowing” guida operativa per gli enti privati”.

## **Definizioni**

**Segnalante/Whistleblower:** la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo;

**Violazione:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato e che consistono in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE; condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001; le violazioni dei MOG previsti nel citato D.lgs. n. 231/2001; illeciti commessi in violazione della normativa dell’UE indicata nell’Allegato al D.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (es. settore contratti pubblici, prevenzione del riciclaggio, tutela dell’ambiente, salute pubblica protezione dati personali, sicurezza sistemi informativi, etc.); atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’UE (es. frodi, corruzione); atti od omissioni riguardanti il mercato interno (es. norme in materia di concorrenza); atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni dell’UE nei settori indicati in precedenza;

**Segnalazione interna:** la comunicazione, scritta o orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna;

**Segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta o orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna attivato dall’A.N.AC;

**Divulgazione pubblica:** rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;

**Persona coinvolta/segnalato:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;

**Facilitatore:** la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

**Contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell’ambito dei rapporti di cui all’articolo 3, commi 3 e 4, del D.lgs. n. 24/2023, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni

e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;

**Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, 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 denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

#### **4. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE**

##### **4.1. Chi può effettuare una segnalazione**

Il Segnalante (o whistleblower) è la persona fisica che effettua la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Con riferimento alla realtà aziendale del Gruppo, possono effettuare le segnalazioni i seguenti soggetti:

- lavoratori subordinati (dipendenti, ex-dipendenti, lavoratori in prova);
- lavoratori autonomi e tirocinanti che svolgono la propria attività lavorativa presso le società del Gruppo;
- fornitori e clienti delle società del Gruppo;
- liberi professionisti e consulenti delle società del Gruppo;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo e vigilanza o rappresentanza, anche di fatto, presso le società del Gruppo;
- ex lavoratori della Società;
- altri soggetti interessati.

##### **4.2. Oggetto della segnalazione**

Il D. Lgs. n. 24/2023 definisce violazioni i comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che possono consistere, secondo le previsioni della normativa, in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione adottati ai sensi del citato decreto;
- 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, come ad esempio le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei punti precedenti.

Sono escluse dall'ambito di applicazione delle norme sul whistleblowing:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea;
- segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

In ogni caso, prima di effettuare una segnalazione, il segnalante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni inerenti alle violazioni che si intendono segnalare siano veritiere e rientrino nell'oggetto della possibile segnalazione, come sopra identificato.

#### **4.3. Contenuto della segnalazione**

Per quanto concerne il contenuto della segnalazione, deve essere il più possibile circostanziata e deve contenere tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato.

In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;

- descrizione del fatto;
- nome e cognome, oppure ogni altra indicazione utile a identificare il soggetto autore del fatto che viene segnalato, nonché eventuali altri soggetti coinvolti;
- eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto.

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono da considerarsi anonime. Le segnalazioni anonime, ricevute tramite i canali interni, ove circostanziate, sono gestite con le stesse modalità delle altre segnalazioni tutelate. Le segnalazioni anonime, ricevute tramite canali interni, sono in ogni caso registrate e conservate.

#### **4.4. Destinatario delle segnalazioni**

L'organo competente per la gestione delle segnalazioni (gestore whistleblowing) è l'Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6 D. Lgs. 231/2001 nominato dalle singole società del Gruppo.

#### **4.5. Tutele previste per il segnalante**

Ogni segnalazione è assolutamente confidenziale e, pertanto, sarà gestita con le garanzie di riservatezza definite dalla legge e nel rispetto delle normative applicabili in materia di trattamento dei dati personali del segnalante, della persona coinvolta e delle persone menzionate. A tal proposito, si ricorda che è possibile effettuare segnalazioni anche in modalità anonima.

L'identità del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura descritta ai paragrafi che precedono. Pertanto, essa non può essere rivelata senza il suo espresso consenso; tale tutela si riferisce non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante. La tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice delle società del Gruppo.

In caso di attivazione di procedimento disciplinare a seguito dei fatti oggetto della segnalazione, l'identità del segnalante potrà essere rivelata qualora la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte solo se la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa del segnalato, ma sempre solo dietro esplicito consenso del segnalante.

I dipendenti che denunciano all'autorità giudiziaria, ad A.N.AC. o riferiscano al proprio superiore gerarchico di condotte illecite conosciute in occasione del rapporto di lavoro, non possano essere

sanzionati, licenziati o sottoposti a misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Il superiore che riceva una segnalazione da un proprio collaboratore deve informare l'Organismo di Vigilanza utilizzando tutte le cautele per mantenere riservata l'identità del segnalante. La violazione della tutela della riservatezza del segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità dalla legge, come sopra evidenziati è fonte a sua volta di responsabilità disciplinare e di sanzioni da parte delle Autorità competenti.

La denuncia di condotte illecite è sottratta all'accesso agli atti di cui all'art. 22 e seguenti della legge 241/1990 e successive modificazioni e integrazioni.

Le misure di protezione previste per il segnalante si estendono e si applicano anche: a) alle persone del medesimo contesto lavorativo in cui si trova il segnalante e a quelle persone che sono legate a questo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; b) ai colleghi di lavoro della persona segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con la persona segnalante un rapporto abituale e corrente; c) agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Non è dovuta alcuna tutela nel caso in cui il segnalante incorra, con propria denuncia, in responsabilità penale a titolo di calunnia (art. 368 c.p.) o diffamazione (art. 595 c.p.).

La tutela dell'identità è garantita anche alla persona segnalata. Nella procedura di segnalazione, la persona segnalata può essere sentita, anche dietro sua richiesta, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. La riservatezza della persona segnalata è garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante.

A tutela del segnalato, si chiarisce che:

- le segnalazioni non devono contenere accuse che il segnalante sa essere false;
- la segnalazione non può essere utilizzata come strumento per risolvere mere questioni personali.

**Divieto di ritorsioni:** il segnalante non deve subire ritorsioni. Per ritorsione s'intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, 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 denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Sono considerate ritorsioni, a titolo esemplificativo:

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

**Misure di sostegno:** è istituito, presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.) un elenco degli Enti del Terzo settore a cui il segnalante potrà rivolgersi per ottenere informazioni, assistenza e consulenza in forma gratuita (il relativo elenco è disponibile e costantemente aggiornato sul sito dell'A.N.AC.).



**Protezione dalle ritorsioni:** il segnalante può comunicare all’A.N.AC. le ritorsioni subite. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato, l’A.N.AC. informa l’Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza. Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli ed in caso di licenziamento vi è il diritto di reintegra nel posto di lavoro ai sensi dell’art. 18 della Legge n. 300/1970.

Sul sito web dell’A.N.AC. [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it) nella sezione WHISTLEBLOWING sono disponibili informazioni e approfondimenti, nonché l’elenco degli Enti del Terzo Settore che possono fornire sostegno al segnalante ed alle altre persone coinvolte, nonché l’accesso alla piattaforma A.N.AC. per l’eventuale segnalazione esterna.

## **5. SEGNALAZIONE INTERNA (Piattaforma informatica)**

Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta tramite una piattaforma informatica per l’acquisizione e la gestione delle segnalazioni, che il Gruppo mette a disposizione sui siti web delle singole società.

La piattaforma consente la compilazione, l’invio e la ricezione delle segnalazioni di violazioni, nonché la possibilità per l’Organismo di Vigilanza di comunicare in forma riservata con il segnalante senza conoscerne l’identità.

Quest’ultima, infatti, viene segregata dal sistema informatico ed il segnalante, grazie all’utilizzo di un codice identificativo univoco generato dal sistema, potrà “dialogare” con l’Organismo di Vigilanza in maniera anonima e spersonalizzata tramite la piattaforma informatica. Il sistema consente di scegliere se fornire o meno i propri dati identificativi. Il segnalante, anche se in prima istanza non ha fornito la propria identità, potrà farlo in un secondo momento.

### **5.1. Come effettuare la segnalazione**

Qui di seguito sono riportati i principali passaggi:

- accedere al sito web di una delle società del Gruppo ed entrare nella sezione “WHISTLEBLOWING”;
- leggere attentamente la procedura di segnalazione;
- cliccare il link della piattaforma informatica;
- procedere cliccando il tasto “Invia una segnalazione”;
- il segnalante procederà compilando i vari campi del form guidato;
- sarà possibile, a questo punto, procedere con la segnalazione:

- in forma anonima non compilando i dati anagrafici;
- in forma confidenziale, ma in ogni caso con le garanzie di riservatezza previste dalla legge (al personale dipendente non deve essere utilizzato l'account aziendale, ma quello privato).

**Responsabilità della persona segnalante:** restano impregiudicate la responsabilità penale, civile e disciplinare del/della segnalante nell'ipotesi di segnalazione dolosamente o colposamente infondata. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il/la denunciato/a o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

## **5.2. Procedura di gestione della segnalazione**

L'Organismo di Vigilanza, attraverso il canale di segnalazione interna (piattaforma informatica):

- rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione della segnalazione. L'avviso è visibile accedendo alla piattaforma.
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- gestisce le segnalazioni ricevute:
  - valutazione preliminare di pertinenza e di fondatezza della segnalazione, attività istruttoria, eventuale proposta di un piano di azioni rimediali da attuare da parte della Società;
  - in caso di esito positivo della valutazione preliminare sulla pertinenza e fondatezza della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza procede con l'avvio delle attività istruttorie ritenute necessarie e, ove opportuno, attraverso l'avvio di indagini interne al fine di raccogliere ulteriori informazioni rilevanti e verificare l'effettiva fondatezza dei fatti segnalati mediante verifiche dirette o attraverso l'ausilio di consulenti o di strutture interne adeguatamente qualificate;
  - fornisce un riscontro alla persona segnalante circa il seguito della segnalazione entro tre mesi dall'avviso di ricevimento (o dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione). Il riscontro è visibile accedendo alla piattaforma.

Il riscontro fornito dall'Organismo di Vigilanza può consistere anche in una comunicazione circa le azioni preliminari adottate al fine di dare seguito alla segnalazione

ovvero in una comunicazione circa l'inammissibilità della segnalazione per mancanza del requisito di pertinenza.

La fase di analisi e verifica delle segnalazioni ritenute pertinenti dall'Organismo di Vigilanza si conclude con la stesura di un report.

Il report, ove necessario in ragione della tipologia di segnalazione e degli esiti dell'istruttoria compiuta, può proporre un piano delle azioni che la Società può intraprendere in relazione a ciascuna osservazione/rilievo formulati.

Gli esiti delle valutazioni di tutte le Segnalazioni ricevute confluiscono in una reportistica ad hoc che sarà oggetto di informativa su base periodica (annuale) al Consiglio d'Amministrazione e che sarà riesaminata periodicamente anche in sede di vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001 da parte dello stesso Organismo di Vigilanza.

## **6. SEGNALAZIONE INTERNA MEDIANTE INCONTRO CON L'ODV**

Le segnalazioni in forma orale potranno essere effettuate, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza.

In tal caso è necessario compilare la richiesta di incontro diretto come da form scaricabile dal sito web delle società del Gruppo nella sezione di "Whistleblowing".

Tale form dovrà essere inserito in due buste chiuse:

- la prima con il form di richiesta compilato a cura del soggetto interessato;
- la seconda che rechi all'esterno la dicitura "riservata all'Organismo di Vigilanza".

La richiesta sarà poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La seconda busta (contente la prima) andrà poi spedita a mezzo posta ordinaria all'indirizzo via Verdi 2 alla cortese attenzione dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza fisserà poi l'incontro con il richiedente entro 7 giorni dal ricevimento della busta.

All'incontro sarà consegnata l'informativa ex art. 13 GDPR.

Quando la segnalazione è effettuata in forma orale nel corso di un incontro con l'Organismo di Vigilanza, previo consenso del segnalante, sarà redatto verbale. La persona segnalante potrà verificare, rettificare e confermare tale verbale mediante la propria sottoscrizione.

## **7. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO**

### **Piattaforma informatica A.N.AC.**

Il/la segnalante può presentare una segnalazione tramite il canale di segnalazione esterna istituito dall'A.N.AC., accessibile dal seguente link <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> nei seguenti casi:

- il canale di segnalazione interna non è attivo;
- il canale di segnalazione interna, anche se attivato, non è conforme ai requisiti previsti dalla legge (in tema di garanzie di riservatezza, requisiti del gestore, modalità di effettuazione della segnalazione);
- il/la segnalante ha effettuato una segnalazione tramite il canale di segnalazione interna, ma la segnalazione non ha avuto seguito;
- il/la segnalante ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione interna, ove effettuata, non avrebbe efficace seguito, o potrebbe comportare un rischio di ritorsione;
- il/la segnalante ritiene che la violazione potrebbe costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

### **Divulgazione pubblica**

Il/la segnalante può procedere con una divulgazione pubblica nei seguenti casi:

- il/la segnalante ha già presentato una segnalazione interna ed esterna o direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- il/la segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il/la segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa determinare rischio di ritorsioni o non avere seguito.