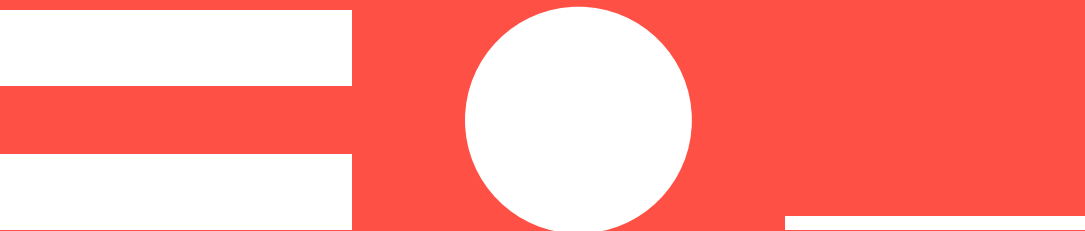


Procedura Whistleblowing Transcom Worldwide Italy S.p.A.



Content owner: Cluster HR Director Italy
Version: 2.2
Effective as of: July 15, 2023

Transcom

Indice

1. Scopo e finalità	3
2. Riferimenti normativi e documentali	3
3. Diffusione e comunicazione	4
4. Definizioni.....	4
5. Oggetto della Segnalazione	5
6. Contenuto della Segnalazione	7
7. Destinatario e modalità di Segnalazione	8
8. La Segnalazione di condotte illecite.....	9
9. Tutela del Segnalante, delle persone coinvolte e di altri soggetti	10
10. Trattamento dei dati personali del Segnalante	10
11. Divieto di ritorsione o discriminazione nei confronti del Segnalante	10
12. Responsabilità del Segnalante	11
13. Tracciabilità e archiviazione	11
14. Sistema sanzionatorio.....	11
15. Il canale di segnalazione esterno	11

1. Scopo e finalità

Il Gruppo Transcom è impegnato nei più alti standard possibili di apertura, onestà, integrità, etica e responsabilità, adottando una politica di tolleranza zero per gli illeciti. La Politica Whistleblower del Gruppo Transcom è una parte essenziale di questo impegno. Essa garantisce che chiunque lavori per o con il Gruppo Transcom può denunciare un illecito, compresi i dipendenti, i lavoratori con contratto di somministrazione e gli appaltatori.

Transcom Worldwide Italy S.p.A. (di seguito anche la “**Società**” o “**Transcom**”), in rispetto ai principi della Politica di Gruppo e in conformità al D.Lgs 24/2023 recante “*Attuazione della direttiva (UE) 2019/937 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*”¹ ha adottato la presente Procedura Whistleblowing (di seguito, anche “**Procedura**”) che ha la finalità di disciplinare il sistema di gestione delle Segnalazioni.

2. Riferimenti normativi e documentali

- Direttiva (UE) 1937/2019, riguardante “*La protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell’Unione*”;
- Regolamento (UE) 679/2016, relativo “*Alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)*”;
- D.Lgs 24/2023 recante “*Attuazione della direttiva (UE) 2019/937 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*”;
- Linee guida 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 - ANAC - Delibera n°311 del 12 luglio 2023;
- La disciplina del whistleblowing: le novità introdotte dal D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea n. 1937/2019 - ANAC - maggio 2023;

¹ Il Decreto raccoglie in un unico testo normativo l’intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato. Ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del whistleblower, in tal modo, quest’ultimo è maggiormente incentivato all’effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel decreto. L’obiettivo perseguito dal legislatore con la disciplina in esame è, quindi, quello di incoraggiare segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce, al fine di far emergere, e così prevenire e contrastare, fatti illeciti di diversa natura.

- D. Lgs. 231/2001, recante *“La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive della personalità giuridica”*;
- Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, emanate da Confindustria ed aggiornate a giugno 2021;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01;
- Codice di Condotta della Società;
- Policy e Procedure aziendali.

3. Diffusione e comunicazione

La diffusione della Procedura avviene in conformità a quanto previsto dalla normativa, tramite affissione nei luoghi di lavoro (i.e. bacheche) e la pubblicazione sul sito internet della Società.

La Società, inoltre, intraprende iniziative di comunicazione e formazione del personale sulla Procedura, anche tramite attività di promozione culturale e formazione sulla disciplina del whistleblowing.

4. Definizioni

Whistleblower o Persona segnalante: soggetto che effettua la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia di informazioni sulle violazioni di disposizioni normative nazionali (tra cui rientrano le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o le violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo) o dell’Unione Europea che ledono l’integrità dell’ente acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo.

Segnalazione: comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.

Facilitatore: 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.

Contesto Lavorativo: attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, un soggetto 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. Ciò anche quando si tratta di situazioni precontrattuali, periodi di prova o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Persona coinvolta o 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.

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 la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Gestore delle segnalazioni: soggetto a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione e che dà seguito alle segnalazioni ricevute. Transcom ha attribuito il ruolo di Gestore delle segnalazioni ad un ufficio interno formato dal Country HR Manager e dal Legal Manager.

Tali soggetti ai fini della gestione della Segnalazione, sono dotati di specifica formazione e garantiscono il requisito dell'autonomia (ex art. 4, D. Lgs. 24/2023).

5. Oggetto della Segnalazione

Formano oggetto di Segnalazione le informazioni sulle violazioni di specifiche normative nazionali² e dell'Unione Europea³ che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Transcom.

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, dove per contesto lavorativo deve considerarsi non solo chi ha un rapporto di lavoro "in senso stretto" con la Società, ma anche, a titolo esemplificativo, i consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti di Transcom e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Ciò anche quando si tratta di situazioni precontrattuali, periodi di prova o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Pertanto, a rilevare è l'esistenza di una relazione qualificata tra il Segnalante e la Società nel quale il primo opera, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate.

Le Segnalazioni ricomprendono sia quanto si è appreso in virtù dello specifico ruolo svolto sia quelle notizie acquisite in occasione e/o in conseguenza dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Il Gestore delle segnalazioni valuterà tutte le Segnalazioni ricevute, intraprendendo le conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, conformemente alla normativa e alle Policy e Procedure, ascoltando l'autore della Segnalazione e il responsabile della presunta violazione (di seguito anche il "Soggetto Segnalato").

²La normativa nazionale comprende: condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (reati presupposto a titolo esemplificativo: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture), o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti.

³La normativa dell'Unione Europea comprende:

gli illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea 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; gli atti o le omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione.

Ogni conseguente decisione sarà motivata; gli eventuali provvedimenti disciplinari saranno applicati in conformità a quanto previsto dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo della Società.

5.1 Azioni, fatti e condotte che possono essere segnalati

Con l'intento di facilitare il Segnalante nell'identificazione dei **fatti che possono essere oggetto di Segnalazione**, si riporta di seguito, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, un elenco di condotte/comportamenti rilevanti:

- violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, del Codice Etico, delle Policy e delle Procedure adottati dalla Società;
- dazione di una somma di denaro o concessione di altre utilità ad un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio come contropartita per l'esercizio delle sue funzioni (es.: agevolazione di una pratica) o per il compimento di un atto contrario ai propri doveri di ufficio (es.: favoreggiamento in un appalto pubblico);
- promessa o dazione di denaro, beni, servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti;
- accettazione di denaro, beni, servizi o altro beneficio da fornitori/altri soggetti, in scambio di favori o comportamenti infedeli;
- accordi illeciti con fornitori, consulenti, clienti, concorrenti (es.: emissione di fatture fittizie, alterazione della concorrenza, accordi tra 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 (e.g. rimborsi "gonfiati" o per false trasferte);
- furti di denaro, valori, forniture o altri beni appartenenti alla Società o a clienti;
- rivelazione non autorizzata di informazioni confidenziali;
- frodi informatiche;
- violazione delle norme sulla protezione dei dati personali.

5.2 Segnalazioni con contenuti esclusi dall'applicazione della disciplina del whistleblowing

Le Segnalazioni che hanno ad oggetto contenuti differenti da quelli previsti dalla normativa⁴ non garantiscono la tutela del Segnalante descritta al par. 9.

⁴Si vedano, a tal proposito, le note 1 e 2.

In particolare, ad esempio, sono escluse le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore.

5.3 Azioni, fatti e condotte che non possono essere segnalate

Lo strumento di *Whistleblowing* non deve essere utilizzato per offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti o per diffondere consapevolmente accuse infondate.

In particolare, è **vietato** quindi effettuare segnalazioni dannose o offensive e quelle che consapevolmente contengono informazioni errate, palesemente prive di fondamento o fuorvianti e/o acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).

In questi casi, al Segnalante non sarà applicata la tutela di cui al par. 9 e sarà soggetto alle sanzioni disciplinari previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo ex DLgs 231/01.

Non solo altresì segnalabili le informazioni sulle violazioni già totalmente di dominio pubblico.

5.4 Segnalazioni non rilevanti

Le Segnalazioni devono essere pertinenti al campo di applicazione della presente Procedura.

In particolare, sono ritenute **non rilevanti** Segnalazioni che:

- si riferiscono a Soggetti Segnalati o a società diverse da Transcom Worldwide Italy S.p.A., che non fanno parte del campo di applicazione definito dalla Procedura;
- si riferiscono a fatti, azioni o comportamenti che non sono oggetto di Segnalazione ai sensi della Procedura;
- attengono esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale/professionale del Soggetto Segnalato;
- risultano incomplete e/o non circostanziate e fondate secondo quanto previsto al successivo paragrafo.

6. Contenuto della Segnalazione

È necessario che la Segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire l'accertamento dei fatti da parte del Gestore delle segnalazioni.

In particolare, è necessario risultino chiari:

- il tempo e il luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i soggetti cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

7. Destinatario e modalità di Segnalazione

Destinatario delle segnalazioni è il Gestore delle segnalazioni che si occuperà della gestione delle stesse nell'ottica di dare attuazione agli scopi della disciplina vigente, e dunque di salvaguardare l'integrità della Società e tutelare il Segnalante. In particolare, in conformità a quanto previsto dall'art. 4 del D. Lgs. 24/2023, le Segnalazioni possono essere inoltrate tramite **i canali** di seguito riportati, che garantiscono la riservatezza dell'identità del Segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

1) Tutte le violazioni dovranno essere segnalate al Gestore delle segnalazioni mediante uno dei seguenti canali:

in forma orale chiamando al seguente numero	+39 0287133085
in forma scritta al seguente portale:	whistlebloweritaly.transcom.com

Su richiesta del Segnalante, il Gestore delle segnalazioni deve garantire un incontro diretto con lo stesso in 7 giorni.

Qualunque soggetto, diverso dal Gestore delle segnalazioni, che dovesse ricevere per errore una segnalazione è tenuto a inviarla al Gestore delle segnalazioni entro il termine di 7 giorni dal ricevimento e deve contestualmente informare il segnalante dell'invio.

Al fine di garantire la massima riservatezza dei Segnalanti i documenti pervenuti attraverso tali canali dedicati saranno visibili solo al gestore delle segnalazioni.

Al fine di garantire l'applicazione delle tutele al Segnalante, nel caso in cui tra le persone coinvolte nella Segnalazione ci fosse uno tra il Country HR Manager e il Legal Manager, la Segnalazione verrà gestita esclusivamente dall'altro componente del Gestore delle segnalazioni.

8. La Segnalazione di condotte illecite

Tutte le Segnalazioni e le informazioni relative ad azioni, indagini e risoluzioni conseguenti devono essere registrate e conservate in conformità ai requisiti di legge.

A tal fine, nel caso di Segnalazione di condotte illecite, l'*iter* prevede:

A) INVIO DELLA SEGNALAZIONE

Chiunque, nell'ambito del proprio contesto lavorativo, abbia il ragionevole sospetto del verificarsi o della possibilità di verificarsi di un comportamento illecito ai sensi della presente Procedura può inviare una Segnalazione mediante i canali sopra indicati.

B) RICEVIMENTO DELLA SEGNALAZIONE

Il Gestore delle segnalazioni:

- rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- ha l'incarico di fare, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della Segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter accordare al segnalante le tutele previste;
- ove ritenga che la Segnalazione riguardi fatti e condotte che non possono essere segnalati o segnalazioni non rilevanti (vedasi parr. 5.3 e 5.4) o che il fatto riportato sia già stato oggetto di verifica, procede con l'archiviazione.

Nel caso in cui la Segnalazione sia eccessivamente generica, il Gestore della Segnalazione contatta il Segnalante al fine di raccogliere altri elementi utili. Nel caso in cui non siano forniti elementi ulteriori o quelli forniti non siano sufficienti, si procederà all'archiviazione.

C) GESTIONE DELLA FASE ISTRUTTORIA

Qualora la Segnalazione fosse ritenuta fondata, il Gestore delle segnalazioni svolgerà direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della Segnalazione.

Potrà anche avvalersi del supporto e della collaborazione di funzioni/strutture aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento, come anche di consulenti esterni sempre nel rispetto della riservatezza e della tutela dei dati personali del Segnalante e delle persone coinvolte.

D) ESITO DELLE INDAGINI

Al termine delle verifiche, il Gestore delle segnalazioni redigerà un report riepilogativo dando evidenza dell'iter istruttorio dell'indagine e delle prove raccolte, delle conclusioni dell'istruttoria e delle raccomandazioni e/o azioni da porre in essere per la gestione della condotta illecita e per assicurare che non si verifichino in futuro ulteriori e similari fatti.

All'esito dell'istruttoria, il Gestore delle segnalazioni fornisce un riscontro al segnalante, dando conto delle misure adottate o da adottare per dare seguito alla segnalazione e dei motivi della scelta effettuata; un riscontro al segnalante dovrà comunque essere

dato entro tre mesi dalla data di invio dell'avviso di ricevimento anche se le indagini dovessero essere ancora in corso.

9. Tutela del Segnalante, delle persone coinvolte e di altri soggetti

È compito del Gestore delle segnalazioni garantire **la riservatezza del Segnalante** sin dal momento della presa in carico della Segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata. Il D. Lgs. 24/2023, nell'ottica di estendere quanto più possibile il sistema delle tutele, ha riconosciuto che la riservatezza vada garantita anche alle persone segnalate o comunque coinvolte e di altri soggetti diversi dal Segnalante il facilitatore, la persona coinvolta e le persone menzionate nella segnalazione.

La riservatezza del Segnalante può non essere garantita invece 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.

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del Segnalante sono considerate anonime. Il Gestore delle segnalazioni è tenuto a registrare le segnalazioni anonime ricevute e conservare la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

10. Trattamento dei dati personali del Segnalante

I dati personali dei Segnalanti, dei Segnalati e di tutti soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali (**Regolamento (UE) 2016/679, c.d. GDPR**)⁵.

11. 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 collegata**, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

⁵ Si rimanda all'informativa privacy per la gestione delle segnalazioni.

Qualora un soggetto ritenga di essere stato vittima di una forma di ritorsione o misura discriminatoria, potrà comunicarlo esclusivamente ad ANAC, alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata.

L'ANAC, solo all'esito del procedimento sanzionatorio, qualora sia accertata la natura ritorsiva della misura adottata, informa l'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

12. Responsabilità del Segnalante

La Procedura lascia impregiudicata la **responsabilità**, anche disciplinare, del **Segnalante** nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria.

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

13. Tracciabilità e archiviazione

Il Gestore delle segnalazioni è tenuto a documentare, mediante gli appositi canali, le Segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa **tracciabilità** degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

Tutti i documenti raccolti e/o elaborati nel contesto della Procedura saranno conservati in modo da consentire l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di segnalazione.

14. Sistema sanzionatorio

Tutti i destinatari sono tenuti a rispettare pienamente la presente Procedura e ad astenersi da comportamenti idonei a configurare qualsiasi ipotesi di reato. L'inosservanza da parte dei destinatari degli impegni di cui alla Procedura costituisce un inadempimento grave e potrà comportare l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal CCNL.

15. Il canale di segnalazione esterno

Come previsto dal D.lgs. 24/2023, un canale di segnalazione esterno a Transcom è attivato presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). Tale canale può essere utilizzato solo per segnalazioni riguardanti violazioni delle specifiche normative dell'Unione Europea previste dal D.lgs 24/2023⁶.

⁶ Si veda nota n. 3

L'accesso a tale canale è consentito solo al ricorrere di determinate condizioni:

1. il canale interno pur essendo obbligatorio, non è stato attivato dalla Società o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto 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 tutelati;
2. la persona segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito da parte del Gestore delle segnalazioni: la segnalazione non è stata trattata entro un termine ragionevole, oppure non è stata intrapresa un'azione per affrontare la violazione;
3. la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che, se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito (ad esempio, il responsabile ultimo nel contesto lavorativo è coinvolto nella violazione, c'è il rischio che la violazione o le relative prove possano essere occultate o distrutte, l'efficacia delle indagini svolte dalle autorità competenti potrebbe essere altrimenti compromessa) o che la segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione (ad esempio anche come conseguenza della violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante);
4. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad esempio, nel caso in cui la violazione richieda un intervento urgente, per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone o per proteggere l'ambiente).

ANAC ha predisposto i seguenti canali di segnalazione alternativi:

- piattaforma informatica;
- segnalazioni orali;
- incontri diretti fissati entro un termine ragionevole.

Per le modalità operative sull'effettuazione di una Segnalazione esterna sul canale esterno, si rimanda al sito internet dell'ANAC, alla pagina competente.