Rev.00 del 14.11.2025

PROCEDURA DI GRUPPO SU
SEGNALAZIONE "WHISTLEBLOWING"
PER GRUPPI DI IMPRESE DI MEDIE DIMENSIONI - ART. 4, CO. 4, D.LGS. N. 24/2023.

PREMESSA: Ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 24/2023, che ha recepito in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937, nonché per i principi di etica, trasparenza e legalità che ispirano da sempre le politiche del Gruppo Comcreta (di seguito, anche, il "*Gruppo*"), è stato attivato un servizio web per l'invio di segnalazioni afferenti a eventuali irregolarità che possano pregiudicare le società del Gruppo - di seguito specificate - o i terzi.
Le segnalazioni di cui sopra potranno essere inviate accedendo e seguendo le istruzioni riportate all'indirizzo https://comcreta.trusty.report/ o inquadrando il QR code di seguito riportato:

Secondo la *ratio* e gli scopi della normativa sul Whistleblowing, sono state considerate, ai fini della presente procedura, la capogruppo Comcreta s.r.l. e le società controllate Francesco Comune Costruzioni s.r.l. e Servizi Ferroviari Integrati s.r.l. (di seguito, congiuntamente, le "*Società*" o, disgiuntamente la "*Società*"). Nell'alveo di tale perimetro applicativo, ricorrendo i presupposti di cui all'art. 4, co. 4, del D.Lgs. n. 24/2023, le Società hanno condiviso il canale interno e, in parte, la relativa gestione mediante l'istituzione di un'unica piattaforma, ramificata a livello di gruppo.
Il soggetto segnalante (Whistleblower) avrà, pertanto, a disposizione un unico punto di accesso che gli consentirà di indicare la Società presso cui effettuare la segnalazione.
A sua volta ciascuna Società potrà accedere esclusivamente alle segnalazioni di propria competenza, nominando altresì ognuna, in autonomia, il Gestore della segnalazione, cui è domandato l'obbligo di fornire un riscontro al segnalante.
Le segnalazioni saranno trattate con la totale riservatezza per tutelare colui che segnala, da qualsiasi rischio relativo a ritorsioni o discriminazioni nel proprio contesto lavorativo.
I dati personali acquisiti saranno trattati nel pieno rispetto del Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e del D.lgs. n. 196/2003 ss.mm.ii. (Codice Privacy).

1. FINALITÀ DELLA PROCEDURA

La presente procedura operativa ha lo scopo di facilitare la comunicazione di informazioni relative a *Violazioni* riscontrate nel "*contesto lavorativo*", da intendersi quest'ultimo in conformità a quanto indicato nel D.Lgs. 24/2023 e specificato nelle Linee guida emesse in m materia dall'ANAC. Essa, infatti, regola il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni effettuate anche in forma anonima.

2. SOGGETTI SEGNALANTI E MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

La segnalazione può essere proposta dai seguenti soggetti:

a. i vertici aziendali e i componenti degli organi sociali;
b. coloro che comunque svolgono funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
c. i soci;
d. i lavoratori della Società, siano essi lavoratori subordinati o autonomi;
e. i consulenti, i collaboratori e, più in generale, chiunque venga in relazione con la Società.

Rispetto ai soggetti su indicati, da considerarsi quali destinatari della presente procedura (anche solo i "*destinatari*"), non è necessario che il rapporto giuridico con la *Società* sia in essere al momento della segnalazione.

I *destinatari* che vengano a conoscenza di/rilevino possibili "*comportamenti illeciti*", posti in essere nel "contesto lavorativo" da parte di soggetti che hanno rapporti con la Società, sono tenuti ad attivare la presente procedura, segnalando i fatti, gli eventi e le circostanze che abbiano determinato una "*violazione* rilevante" (cfr. *infra*).

La *segnalazione* (Whistleblowing), da farsi in buona fede, va effettuata tempestivamente rispetto al momento in cui si è avuta conoscenza del fatto oggetto di segnalazione, così da renderne concretamente possibile la verifica.

La *segnalazione,* che può avvenire anche in forma anonima, deve essere circostanziata, con informazioni il più possibile chiare e precise in modo da risultare facilmente verificabili. A tal fine, la segnalazione deve contenere, esemplificativamente, le seguenti informazioni:

1. una dettagliata descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
2. le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto della segnalazione;
3. le generalità, il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) o altri elementi che consentono di identificare il soggetto o i soggetti cui attribuire i fatti segnalati;

4. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
5. l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
6. ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Per ricevere e trattare le segnalazioni il *Gruppo* ha approntato un "canale interno" dato da apposita *piattaforma online*, indicata anche nel Modello di Organizzazione e Gestione di cui al D.lgs. 231/2001 adottato dalle singole *Società*.

La piattaforma, che garantisce sicurezza e riservatezza, consente al segnalante: (i) di compilare un *form*, inserendo tutte le informazioni in appositi campi, compresa l'indicazione della singola *Società* del *Gruppo* presso cui si vuole effettuare specificamente la segnalazione; (ii) di allegare eventuali documenti ritenuti utili.

Attraverso la piattaforma unica, quindi, il segnalante individua la società alla quale intende effettuare la segnalazione:

1) se si rivolge alla capogruppo, quest'ultima si occuperà di ricevere e gestire la segnalazione, potendo, ove lo ritenga opportuno, avvalersi del supporto della società del gruppo cui si riferisce la segnalazione, previa informativa al segnalante e nel rispetto degli obblighi di riservatezza;

2) se sceglie, invece, di rivolgersi ad una società controllata, la segnalazione arriverà immediatamente alla stessa, che, ove ritenuto opportuno, potrà avvalersi della capacità investigativa della capogruppo, previa informativa al segnalante.

Se la segnalazione dovesse essere fatta mediante altro canale, laddove il segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia Whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione medesima, essa è considerata "*Segnalazione Whistleblowing*" e va trasmessa immediatamente - o al più entro tre giorni dal suo ricevimento – all'Organismo di Vigilanza, quale soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Possono essere oggetto di *Segnalazione* comportamenti, atti od omissioni che consistano in:

1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
2) condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 (i c.d. reati presupposto);
3) violazione del modello di organizzazione e gestione (MOG) *ex* D.Lgs. n. 231/2001, di cui la Società si è dotata;
4) violazioni del diritto dell'Unione Europea, in specie:

a) illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione in materia di (i) appalti pubblici, (ii) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, (iii) sicurezza e conformità dei prodotti, (iv) sicurezza dei trasporti, (v) tutela dell'ambiente, (vi) radioprotezione e sicurezza nucleare, (vii) sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali, (viii) salute pubblica, (ix) protezione dei consumatori, (x) tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
b) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE;
c) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
d) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai n. 3, 4 e 5 sopra indicati.

Le ipotesi su elencate integrano le "***Violazioni rilevanti***" ai fini della presente procedura (di seguito anche semplicemente "*Violazioni*")

Le informazioni sulle condotte possono riguardare anche *Violazioni* non ancora commesse che, tuttavia, il Whistleblower ritiene possano ragionevolmente esserlo sulla base di elementi concreti. Possono essere, inoltre, oggetto di segnalazione quegli elementi che riguardino condotte volte a occultare le *Violazioni*.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle *Violazioni* segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite sulla sola base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili.

Non possono, inoltre, essere segnalate contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del segnalante o fatti che attengono esclusivamente al proprio rapporto individuale di lavoro ovvero inerenti al proprio rapporto di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

4. FASE SUCCESSIVA ALLA SEGNALAZIONE

Registrando la segnalazione sul portale on-line, si otterrà un codice identificativo univoco, che si dovrà utilizzare per essere costantemente informati sullo stato di

lavorazione della segnalazione inviata. Si ricorda, pertanto, di conservare con cura il codice identificativo univoco della segnalazione, in quanto, in caso di smarrimento non potrà essere recuperato o duplicato in alcun modo.

Ogni singola *Società* ha individuato nell'Organismo di Vigilanza (OdV), nominato ai sensi del D.lgs. 231/2001, la figura deputata a ricevere e gestire le segnalazioni (c.d. Gestore delle Segnalazioni), stante la competenza professionale dei suoi membri, i requisiti di autonomia, nel senso di imparzialità e indipendenza, e la conseguente idoneità a garantire un adeguato livello di tutela del segnalante ai sensi del D.lgs. 24/2023.

L'OdV, ricevuta la segnalazione, assicura che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati nel rispetto dei principi di obiettività, competenza, diligenza professionale e riservatezza durante l'intera fase di gestione. In specie, esso come Gestore della Segnalazione effettua ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'eventuale audizione del segnalante o di altri soggetti che possano riferire sui fatti contestati, è deputato a:

- verificare il rilascio, alla persona segnalante, di un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dare un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire un riscontro alla persona segnalante.

La procedura di verifica della segnalazione è articolata nelle seguenti fasi: 1) valutazione di ammissibilità; 2) istruttoria; 3) riscontro.

1) **VALUTAZIONE DI AMMISSIBILITÀ**

   Il Presidente dell'OdV valuta in ordine alla segnalazione ricevuta:

   - la sua non manifesta infondatezza della segnalazione ricevuta per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;

   - l'assenza di un contenuto generico tale da non consentire la comprensione dei fatti;

   - l'attinenza *prima facie* dei fatti segnalati con le violazioni rilevanti ex D.lgs. 24/2023.

   Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione come di whistleblowing, il Presidente dell'OdV avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi, andando poi a: (i) coinvolgere, di regola, gli altri membri dell'ODV; (ii) qualora la singola Società sia certificata ai sensi della norma tecnica PDR125:2022 ovvero SA8000:2014 e si tratti di fatti che impattano direttamente su di esse, indirizzare la segnalazione rispettivamente al Comitato per la Parità di Genere e al Performance Team.

   Tale fase va conclusa entro 7 (sette) giorni dalla formalizzazione della segnalazione sulla piattaforma.

2) **ISTRUTTORIA**

Laddove il Presidente dell'OdV abbia coinvolto l'intero Organismo di Vigilanza, quest'ultimo si riunirà immediatamente per l'espletamento dell'attività istruttoria e per la verifica dei fatti segnalati.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, l'OdV può avviare un dialogo con il whistleblower, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato nelle piattaforme informatiche o anche di persona. Ove necessario, può 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 del segnalato.

Le attività di verifica devono in ogni caso avvenire nel rispetto delle specifiche norme di settore ed entro i limiti stabiliti dalle disposizioni in materia di controlli a distanza (art. 4 della l. 20 maggio 1970, n. 300, cui fa rinvio l'art. 114 del Codice per la protezione dei dati personali di cui d.lgs. 196/2003), nonché osservando quelle norme che vietano al datore di lavoro di acquisire e comunque trattare informazioni e fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore o comunque afferenti alla sua sfera privata (art. 8 della l. 20 maggio 1970, n. 300 e art. 10 d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, cui fa rinvio l'art. 113 del Codice). Le attività istruttorie dovranno essere altresì espletate nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

L'istruttoria va conclusa entro 30 (trenta) giorni dal rilascio al segnalante dell'avviso di ricevimento. Nelle ipotesi più complesse potrà esservi una proroga dell'istruttoria per un termine ragionevole, da parametrare al caso concreto.

3) RISCONTRO

Nel caso in cui la segnalazione risulti infondata, l'ODV ne disporrà l'archiviazione con adeguata motivazione. Allorché essa sia, invece, ragionevolmente fondata, l'ODV dovrà immediatamente rivolgersi agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, compresi gli organi giudiziali, ognuno secondo le proprie competenze. Non spetta, infatti, al soggetto preposto alla gestione della segnalazione accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società.

In merito alla singola segnalazione, entro il termine di tre mesi l'ODV dovrà fornire un "riscontro" al segnalante, che potrà consistere:

- nella comunicazione dell'archiviazione,
- nella comunicazione di avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nonché nei provvedimenti adottati o nella comunicazione di rinvio all'autorità pubblica competente per le ulteriori indagini.

Il suddetto riscontro, da rendersi nel termine di tre mesi, può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.

L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione di tutta la documentazione a supporto della segnalazione al fine di garantire la tracciabilità e la riservatezza delle segnalazioni. La documentazione inerente alla segnalazione verrà conservata per il tempo strettamente necessario al trattamento della stessa e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e del principio di limitazione di cui all'art. 5 del Regolamento UE n. 2016/679 (GDPR).

Qualora all'interno della segnalazione fossero presenti dati personali e sensibili (ivi inclusi quelli relativi all'identità della persona segnalante o del facilitatore), gli stessi verranno trattati nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali e cautele adottate dalla Società nel rispetto della normativa privacy ai sensi del Regolamento UE n. 2016/679 ("GDPR") e del D.Lgs. n. 196/2003.

5. SEGNALAZIONI AL COMITATO PER LA PARITÀ DI GENERE

Le segnalazioni relative alla PDR125:2022 aventi ad oggetto ad esempio episodi di molestie, violenze, mobbing, discriminazioni, disparità retributive, comportamenti inappropriati, uso di un linguaggio non inclusivo o comunque qualsiasi condotta contraria ai principi e alle policy adottate dall'azienda sono presentate per la verifica al Comitato per la Parità di Genere (o anche solo Comitato), che seguirà la fase istruttoria e fornirà riscontro al segnalante entro il termine di tre mesi.

Recepita la segnalazione, il Comitato per la Parità di Genere si riunisce per valutare l'accaduto. A tal proposito, il Comitato svolge le investigazioni, valuta e decide quali azioni intraprendere o provvedimenti adottare ai sensi della norma PDR125:2022.

Qualora le indagini portino a ritenere necessaria una sanzione disciplinare nei confronti del segnalato, il Comitato informa la funzione interna competente affinché valuti il provvedimento più adeguato, da applicarsi nel rispetto della disciplina giuslavoristica e dei CCNL adottati.

Il Comitato assicura, inoltre, il rispetto della riservatezza e vigila sull'effettiva cessazione delle condotte lesive. Nel caso in cui dalla segnalazione emergano comportamenti con potenziale rilevanza penale, il Comitato suggerisce alla vittima di denunciare l'accaduto anche alle Autorità preposte, garantendo il proprio supporto.

Per tutto quanto non riportato nel presente paragrafo, si rinvia alla fase istruttoria e di riscontro come descritta al precedente paragrafo 4.

7. SEGNALAZIONI AL PERFORMANCE TEAM

Le segnalazioni indirizzate dal Presidente dell'ODV al Performance Team, relative alla SA8000:2014, potranno avere ad oggetto i seguenti temi: lavoro infantile, lavoro forzato e obbligato, salute e sicurezza, libertà di associazione e diritto alla contrattualizzazione collettiva, discriminazione, procedure disciplinari, orario di lavoro, retribuzione, sistema di gestione.

Per tutto quanto non riportato nel presente paragrafo, si rinvia alla fase istruttoria e di riscontro come descritta al precedente paragrafo 4.

Tutte le segnalazioni afferenti alla norma tecnica SA8000:2014 verranno conservate in apposito registro accessibile esclusivamente ai componenti del Performance Team e, comunque, nel pieno rispetto della *privacy* e della riservatezza per il segnalante.

8. TUTELA DEL SEGNALANTE

Tutti i dati relativi alle segnalazioni sono protetti da misure e *standard* di sicurezza.

È, in specie, garantita la massima riservatezza del segnalante, la cui identità viene conosciuta solo dai soggetti incaricati di gestire la segnalazione: questi sono tenuti a garantirne l'assoluto riserbo, anche per gli altri soggetti menzionati dal segnalante e per il facilitatore (i c.d. "*altri soggetti tutelati*").

È coperta da riservatezza anche qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione allegata, da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, l'identità del segnalante o degli altri soggetti tutelati dalla normativa.

A tal fine, nella fase di compilazione della segnalazione, il segnalante ha la facoltà di scegliere se rivelare o meno la propria identità. A sua volta, il Gestore della segnalazione dovrà trattare con la massima cautela tutti gli elementi sensibili, a cominciare dall'oscuramento dei dati personali, specie quelli relativi al segnalante e agli altri soggetti tutelati, qualora, per ragioni istruttorie, anche altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata.

Nell'ambito di un procedimento disciplinare che dovesse scaturire rispetto a un terzo, il presunto autore della condotta segnalata:

i) l'identità del segnalante non sarà rilevata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa;

ii) nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, questa può essere rivelata solo dietro consenso espresso del segnalante.

Il rispetto dell'obbligo di riservatezza è assicurato in tutte le fasi della gestione della segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre autorità competenti. Inoltre, in ossequio ai principi di cui al GDPR, in materia di protezione dei dati personali, le segnalazioni saranno utilizzate solo nei limiti di quanto necessario per dare alle stesse un adeguato seguito.
È fatto divieto di ogni ritorsione, nei confronti del segnalante, da intendersi essa come "*qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria 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*". Qualsiasi atto discriminatorio o ritorsivo che fosse adottato dalla Società nei confronti del segnalante è, pertanto, da ritenersi nullo e come tale privo di efficacia giuridica.

9. USO SCORRETTO DEL CANALE DI SEGNALAZOIONE

Il canale messo a disposizione dal *Gruppo* non può essere utilizzato per effettuare segnalazioni con evidente carattere diffamatorio ed opportunistico.
In caso di utilizzo scorretto dei canali di segnalazione, accertato con sentenza, anche di primo grado, che appuri la responsabilità penale per i reati di diffamazione o calunnia ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, non saranno garantite al segnalante le tutele di cui al d.lgs. 24/2023.
Qualora, nei successivi gradi di giudizio, la sentenza di condanna in primo grado dovesse essere riformata in senso favorevole al segnalante, quest'ultimo potrà ottenere la tutela prevista dalla normativa solo a seguito del passaggio in giudicato della pronuncia che accerta l'assenza della propria responsabilità penale o civile.
Analogamente, l'instaurazione di un processo penale per i reati di diffamazione o di calunnia, conclusosi con archiviazione non esclude l'applicazione della tutela in favore del segnalante. Inoltre, tenuto conto che, con riferimento alla responsabilità civile, il danno derivante da reato deve essere stato causato dal convenuto con dolo o colpa grave, la sussistenza della colpa lieve, benché fonte di responsabilità civile accertata dal giudice, non potrà comportare il venir meno della tutela prevista dal D.lgs. 24/2023.
Il segnalante è, dunque, reso edotto con la presente procedura delle responsabilità penali e civili che conseguono all'uso di dichiarazioni e/o informazioni consapevolmente mendaci, nonché alla formazione o uso di atti falsi (falso materia e ideologico).

10. SEGNALAZIONE ESTERNA

Per le violazioni del diritto UE e della normativa nazionale di recepimento è possibile fare una segnalazione esterna all'ANAC, allorché ricorrono le seguenti condizioni:

1) non è stato istituito, nel proprio contesto lavorativo, un canale di segnalazione o se attivato questo non risulta conforme a quanto previsto dal d.lgs. 24/2023;
2) il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna, ma questa non ha avuto seguito;
3) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, a questa non sarebbe dato efficace seguito ovvero questa potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
4) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente e palese per il pubblico interesse.

Nel caso in cui nemmeno l'ANAC fornisca al segnalante un risconto entro termini ragionevoli e si ha fondato motivo di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete allegate e informazioni effettivamente acquisibili che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica.

In caso di divulgazione, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal D.lgs. 24/2023. Laddove, invece, la divulgazione avvenga utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname, che non consente l'identificazione del divulgatore, l'ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, qualora sia successivamente disvelata l'identità dello stesso, le tutele previste nel caso in cui subisca ritorsioni.

Per il segnalante vi è, infine, la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, cui inoltrare la denuncia di condotte illecite di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.