

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Pagina 1 di 11
<i>FUN/ANT</i>	PROCEDURA OPERATIVA	VER. 1.1 del 03.02.2025

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	Pagina 3 di 11
<i>FUN/ANT</i>	PROCEDURA OPERATIVA	VER. 1.1 del 03.02.2025

INDICE

1	Premessa e fonti normative	4
2	Finalità e ambito di applicazione	4
3	Destinatari della procedura	5
4	Le segnalazioni	5
4.1	Oggetto delle segnalazioni	5
4.2	Contenuto delle segnalazioni	6
5	Modalità e destinatario della segnalazione	6
6	Divieto di ritorsione e riservatezza	7
7	Verifica della fondatezza delle segnalazioni.....	9
8	Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni	10
9	Sanzioni.....	10
10	Canale esterno presso ANAC e la divulgazione pubblica	10

1 Premessa e fonti normative

Il Decreto legislativo 24 del 10 marzo 2023 recepisce la Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea (di seguito, "Decreto Whistleblowing" o "Decreto").

Il Decreto Whistleblowing riconduce a un unico testo la disciplina relativa alla tutela delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Il fine ultimo del Decreto Whistleblowing consiste nel contrastare e prevenire i fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l'emersione di condotte pregiudizievoli in danno dell'ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Sia i soggetti del settore pubblico che i soggetti del settore privato che rientrano nel perimetro della norma devono dotarsi di propri canali di segnalazione che garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione, tramite l'applicazione di tecnologie come la crittografia dei dati.

Tutela di riservatezza e anonimato

I soggetti obbligati a dotarsi dei predetti sistemi interni sono tenuti ad osservare talune altre disposizioni specifiche dettate dalla normativa con riguardo alle procedure da adottare per la segnalazione. Tali procedure devono garantire tra l'altro:

- la tutela della riservatezza dei soggetti che decidono di segnalare illeciti;
- la tutela dei soggetti segnalati presunti autori della violazione;
- la tutela del soggetto segnalante da condotte ritorsive conseguenti la segnalazione;
- lo sviluppo di uno specifico canale di segnalazione, anonimo e indipendente, proporzionato alla natura e alle dimensioni del soggetto obbligato.

Mutuoconfronto Srl ad oggi non si è dotata di un Modello organizzativo ex D.Lgs 231/01, ma rientra nell'ambito di applicazione relativo ai soggetti operanti in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e finanziamento del terrorismo, ed ha emanato la presente Procedura Whistleblowing, al fine di istituire un **canale di segnalazione interno**.

La presente procedura regola i processi di gestione del canale di segnalazione interno.

Inoltre, la Procedura Whistleblowing fornisce le informazioni per l'utilizzo dei canali di segnalazione esterna attivati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito, "ANAC") al fine di comunicare eventuali ritorsioni subite dal segnalante o dai soggetti protetti, come nel seguito definiti.

2 Finalità e ambito di applicazione

La finalità della presente procedura è quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni di illeciti o irregolarità, fornendo al segnalante (cd. *whistleblower*) chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte dalla Mutuoconfronto in conformità alle disposizioni normative.

La presente procedura ha altresì lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune a tutela dell'azienda.

La presente procedura di seguito descritta deve essere applicata fedelmente dai destinatari, nel rispetto degli obblighi di legge che potrebbero derivare dalla segnalazione, in particolare in tema di obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria.

La procedura deve essere oggetto di ampia comunicazione, sia al personale dipendente che ai collaboratori/agenti.

3 Destinatari della procedura

I Destinatari della presente procedura sono: gli **esponenti aziendali**, i **dipendenti** e i **collaboratori**, le persone che, pur non appartenendo alla società, operano su mandato o nell'interesse della medesima.

Esponenti aziendali: l'Amministratore Unico (ovvero i componenti del Consiglio di Amministrazione, se presente), il Collegio Sindacale o il revisore unico (se presente), il Direttore generale (se presente) nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della società o di una unità o divisione di questa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale;

Dipendenti: i soggetti che intrattengono con la società un rapporto di lavoro subordinato, di qualsiasi grado o qualsivoglia natura, inclusi i lavoratori a termine, compresi quelli con contratto di inserimento o di apprendistato o a tempo parziale, tirocinanti, nonché i lavoratori in distacco ovvero in forza con contratti di lavoro para-subordinato (somministrazione di lavoro);

Collaboratori: i soggetti che intrattengono con la società: (i) rapporti di lavoro a progetto; (ii) rapporti di agenzia e altri rapporti che si concretino in una prestazione di opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, a carattere non subordinato; (iii) rapporti di collaborazione occasionale (ad es. consulenze), nonché i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un esponente aziendale pur non essendo dipendenti;

Azionisti/soci (persone fisiche).

4 Le segnalazioni

4.1 Oggetto delle segnalazioni

Devono formare oggetto di segnalazione le condotte o sospette condotte illecite in quanto non conformi al Codice Etico e alle procedure interne della società (tra cui la Procedura Antiriciclaggio), di cui si abbia conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione.

La Direttiva Whistleblowing specifica in particolare l'importanza della segnalazione nei seguenti settori: (i) appalti pubblici; (ii) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo; (iii) sicurezza e conformità del prodotto; (iv) sicurezza dei trasporti; (v) tutela dell'ambiente; (vi) radioprotezione e sicurezza nucleare; (vii) sicurezza di alimenti e mangimi, salute e benessere degli animali; (viii) salute pubblica (ix); protezione del consumatore; o (x) protezione della privacy e dei dati personali.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti; inoltre, la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale.

Il segnalante non deve utilizzare l'istituto della segnalazione per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

Non esistendo una lista tassativa di reati o irregolarità che possono formare oggetto di segnalazione, sono da considerate rilevanti anche le segnalazioni riferite a comportamenti, reati o irregolarità in danno di Mutuoconfronto srl.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, la segnalazione può riguardare azioni o omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Codice Etico, dei principi di controllo interno e di altre procedure interne antiriciclaggio o disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare legate all'attività antiriciclaggio (es. falsificare dati e/o informazioni relative alla clientela, oppure compilare e sottoscrivere i questionari adeguata verifica della clientela al posto del cliente);
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla società legate all'attività antiriciclaggio;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della società legate all'attività antiriciclaggio;
- suscettibili di arrecare pregiudizio ai dipendenti, agli utenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività in ambito antiriciclaggio presso Mutuoconfronto srl.

4.2 Contenuto delle segnalazioni

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

Il segnalante è tenuto, quindi, a indicare tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti riferiti al fine di consentire le adeguate verifiche a riscontro di quanto oggetto di segnalazione.

Mutuoconfronto srl **preferisce le Segnalazioni non anonime**, posto che:

- è più difficile indagare nel caso non sia possibile reperire ulteriori informazioni dal Segnalante;
- potrebbe generarsi il rischio di una "cultura del sospetto", cui farebbero seguito segnalazioni anonime, poco chiare e irragionevoli.

Le **segnalazioni anonime sono comunque accettate**, ma solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate. Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

Nei casi di segnalazioni anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni si applicano le misure di protezione per le ritorsioni.

5 Modalità e destinatario della segnalazione

E' possibile presentare una segnalazione whistleblowing per iscritto o oralmente, o entrambi.

Canali di segnalazione in forma scritta

La presentazione di una segnalazione whistleblowing per iscritto è possibile inviando una email a reclami@mutuoconfronto.it. Nel testo dell'email è importante indicare:

- **Nome e cognome (ricordiamo che la segnalazione puo' essere anche anonima)**
- **Email**
- **Descrizione dei fatti sul tipo di illecito che si è verificato.**

Verrà inviata una risposta di avvenuta ricezione della segnalazione whistleblowing da parte della società entro sette giorni dall'invio. La Funzione aziendale preposta alla ricezione e all'esame delle segnalazioni è la Funzione di Internal Audit (Whistleblowing Manager), una funzione imparziale e competente che si prende cura della segnalazione whistleblowing, e che mantiene la comunicazione con il segnalante richiedendo, se necessario, ulteriori informazioni e che, entro tre mesi dall'avviso di ricevimento, fornirà un riscontro.

Canali di segnalazione in forma orale

La segnalazione orale è possibile per telefono chiamando al seguente numero 011.19827035 gestito dal Whistleblowing Manager

Incontro diretto

Tramite l'utilizzo dei canali di segnalazione scritta e orale che precedono, il Segnalante può chiedere un incontro diretto con il Whistleblowing Manager, organizzato entro un termine ragionevole di massimo 20 giorni lavorativi dalla richiesta, da tenersi o in videoconferenza o in presenza in un luogo concordato con il Segnalante.

Le segnalazioni interne ricevute mediante incontro diretto sono documentate dal Whistleblowing Manager tramite le seguenti modalità alternative:

- una registrazione della conversazione su un supporto durevole;
- una trascrizione completa e accurata della conversazione;
- un verbale dettagliato dell'incontro.

Ai fini della presente procedura, nonché ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 del (GDPR) e d.lgs. n. 196 del 30 giugno 2003, il Titolare del trattamento dei dati è Mutuoconfronto srl

Il Responsabile della Funzione di Internal Audit (Whistleblowing Manager), qualora in outsourcing, è individuato e nominato quale "Responsabile del trattamento dei dati".

I dati connessi alla segnalazione potranno essere comunicati ad altri soggetti esterni che operano in qualità di titolari del trattamento (ove vi sia un'adeguata base giuridica) oppure che trattano i dati personali per conto di Mutuoconfronto, in qualità di responsabili del trattamento. I dati personali possono essere comunicati alle seguenti **categorie di destinatari**:

- Autorità Giudiziaria;
- Comunicazione ad enti obbligatori per legge relativi alla normativa di whistleblowing secondo il D.Lgs 24/2023;
- Studi legali e consulenti esterni che dovessero fornire specifici servizi di consulenza, eventualmente per fornire supporto nelle attività di indagine, a seconda dell'oggetto della segnalazione;
- Società che gestisce la piattaforma digitale di gestione whistleblowing (QIPO Srl) in qualità di Responsabile ex art. 28 GDPR.

6 Divieto di ritorsione e riservatezza

Il Whistleblowing Manager che riceve la segnalazione deve garantire la riservatezza del segnalante e delle informazioni ricevute dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata. Per le questioni che impattano il rispetto della disciplina antiriciclaggio, la Funzione di Controllo Interno valuta all'occorrenza la condivisione con il Responsabile della Funzione Antiriciclaggio e Controlli di 2° livello, il quale è in ogni caso tenuto a garantire il medesimo rispetto della riservatezza.

Il venir meno di tale obbligo costituisce una violazione della presente procedura.

Oltre al segnalante, sono altresì tutelati i seguenti soggetti:

- Facilitatore: 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;
- Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- Colleghi di lavoro del segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente
- Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, ovvero Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso.

Tutte le segnalazioni ricevute, indipendentemente dal canale utilizzato, sono archiviate a cura del Responsabile della Funzione di Controllo Interno, a tutela della riservatezza del segnalante.

La segnalazione e la documentazione allegata non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti.

Ad eccezione dei casi in cui si configurino una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c., nonché delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (come per es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del segnalante è comunque protetta in ogni fase successiva alla segnalazione; pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari e/o all'inculpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata unicamente sulla segnalazione, e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'inculpato, come da quest'ultimo richiesto e motivato per iscritto. In tale circostanza, spetta al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari valutare la richiesta dell'interessato e se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa. Qualora la ritenga fondata, il responsabile della funzione dovrà avanzare richiesta motivata al Responsabile della Funzione di Controllo Interno, contenente un'esposizione chiara e precisa delle ragioni per le quali risulti indispensabile la conoscenza dell'identità del segnalante.

Gravano sul responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari gli stessi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del segnalante, cui è tenuto il Responsabile della Funzione di Controllo Interno e, se del caso, il Responsabile della Funzione Antiriciclaggio e Controlli di 2° livello.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie s'intendono, a titolo esemplificativo, le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

Più in generale la ritorsione può estrinsecarsi con atti, provvedimenti, comportamenti od omissioni, anche solo tentati o minacciati, che provocano o possono provocare alla persona/ente, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. E' in ogni caso necessario che sussista un nesso/stretto collegamento tra la segnalazione e la presunta ritorsione.

Il soggetto che ritiene di aver subito una ritorsione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo circostanziato, il Responsabile della Funzione di

Controllo Interno che, nel caso di riscontro positivo, segnala l'ipotesi di discriminazione alle strutture, funzioni o organi competenti.

I soggetti che ritengono di aver subito ritorsioni a causa della segnalazione, possono comunicare il fatto al ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione): Si sottolinea che deve esserci un nesso tra la segnalazione e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione. E' quindi necessario che il segnalante fornisca ad ANAC elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione effettuata e la lamentata ritorsione.

La tutela del segnalante sarà sorretta anche da un'efficace attività di sensibilizzazione e comunicazione per i dipendenti sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite.

Resta inteso che Mutuoconfronto potrà intraprendere le opportune misure disciplinari, nonché quelle legali, anche a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette (giudiziarie, amministrative o sindacali) di cui all'art. 2113, co.4, del codice civile.

7 Verifica della fondatezza delle segnalazioni

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate alla Whistleblowing Manager, che provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire su fatti.

Il Whistleblowing Manager svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione. Può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento; come anche di consulenti esterni.

Durante l'attività istruttoria della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza e il rispetto dell'anonimato del segnalante, salvo che ciò non sia possibile per le caratteristiche delle indagini da svolgere. Nel qual caso su chi è intervenuto a supporto del Whistleblowing Manager gravano i medesimi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del segnalante.

Per valutare la fondatezza della segnalazione, il Whistleblowing Manager può richiedere alla Divisione Risorse Umane di verificare l'esistenza di altri procedimenti disciplinari (pendenti o conclusi) a carico del soggetto nei confronti di cui è presentata la segnalazione (segnalato), sia nella veste di denunciante che di incolpato.

All'esito dell'attività istruttoria, il Whistleblowing Manager redige una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse che sarà condivisa, in base agli esiti, con l'Amministratore Unico, al fine di garantire eventuali piani d'intervento e l'adozione di azioni a tutela della società.

Qualora, all'esito dell'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, il Whistleblowing Manager, in relazione alla natura violazione accertata – oltre a condividere gli esiti con le funzioni, organi e strutture sopraindicate – potrà presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria.

8 Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

9 Sanzioni

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente procedura.

Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili.

Sono analogamente sanzionate anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante.

10 Canale esterno presso ANAC e la divulgazione pubblica

Ferma restando la preferenza per il canale interno – regolato dalla presente procedura - il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 prevede per i soggetti del settore sia pubblico sia privato la possibilità di effettuare una **segnalazione attraverso un canale esterno**. ANAC è competente ad attivare e gestire detto canale che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le condizioni per ricorrere al canale esterno presso ANAC
1) Se il canale interno obbligatorio - non è attivo - è attivo ma non è conforme a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni
2) La persona ha già fatto la segnalazione interna ma non ha avuto seguito
3) La persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna - alla stessa non sarebbe dato efficace seguito - questa potrebbe determinare rischio di ritorsioni
4) La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse

Il d.lgs. n. 24/2023 introduce un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella **divulgazione pubblica**. Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono

rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Le condizioni per poter effettuare una divulgazione pubblica
1) ad una segnalazione interna a cui l'amministrazione/ente non abbia dato riscontro nei termini previsti abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli.
2) la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli.
3) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
4) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito

Il soggetto che effettua una divulgazione pubblica, così come sopra illustrato, deve considerarsi distinto da chi costituisce fonte di informazione per i giornalisti. In tali casi, infatti, il decreto prevede che restino ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

La ratio di tale previsione risiede nel fatto che in tal caso il soggetto che fornisce informazioni costituisce una fonte per il giornalismo di inchiesta ed esula dalla finalità perseguite con il D.Lgs. n. 24/2023.