



CASAPPA S.P.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Allegato 3 - Whistleblowing

Ai sensi del D. Lgs. 24/2023, in attuazione alla Direttiva (UE) 1937/2019 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

Sommario

<i>Allegato 3 - Whistleblowing</i>	<i>1</i>
<i>1) Scopo e finalità</i>	<i>3</i>
<i>2) Riferimenti normativi e documentali.....</i>	<i>3</i>
<i>3) Diffusione, comunicazione e iniziative di sensibilizzazione</i>	<i>4</i>
<i>4) Segnalante, altri soggetti collegati e ambito di estensione delle tutele.....</i>	<i>4</i>
<i>5) Oggetto della segnalazione</i>	<i>5</i>
<i>6) Contesto della segnalazione</i>	<i>8</i>
<i>7) Il Responsabile della gestione della segnalazione interna</i>	<i>9</i>
<i>8) Il canale di segnalazione interna</i>	<i>10</i>
<i>9) La segnalazione di condotte illecite.....</i>	<i>15</i>
<i>10) La tutela della riservatezza del segnalante, delle persone segnalate o coinvolte e di altri soggetti</i>	

1) Scopo e finalità

La Società si è dotata del sistema di “Whistleblowing” (di seguito anche “Segnalazioni”) previsto dal D.Lgs. 24/2023, con il quale l’Italia ha dato “Attuazione alla Direttiva (UE) 1937/2019 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”. Il D.Lgs. 24/2023, nel solco della Direttiva europea, persegue la finalità di rafforzare la tutela giuridica delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o europee, che ledono gli interessi e/o l’integrità dell’ente privato di appartenenza (ed anche pubblico), e di cui siano venute a conoscenza nello svolgimento dell’attività lavorativa. La Società si era già dotata di un sistema di segnalazioni, disciplinato nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, in conformità a quanto disposto dalla L. 179/2017, recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, divenuto obsoleto. Il sistema di Whistleblowing è stato adottato anche allo scopo di individuare e contrastare possibili violazioni del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e delle Policy e Procedure adottate dalla Società, nonché altri comportamenti illeciti o irregolari che possano minare l’integrità dell’Ente. La Policy, pertanto, nel disciplinare il sistema di gestione delle Segnalazioni, in attuazione a quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico della Società, persegue lo scopo di diffondere una cultura dell’etica, della legalità e della trasparenza all’interno dell’organizzazione e nei rapporti con la stessa.

2) Riferimenti normativi e documentali

- Direttiva (UE) 1937/2019, riguardante “La protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell’Unione”;
- Regolamento (UE) 2016/679, 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. 231/2001, recante “La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive della personalità giuridica”;

- D. Lgs. 24/2023, “Attuazione della Direttiva (UE) 1937/2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;
- Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, emanate da Confindustria ed aggiornate a giugno 2021;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- Codice Etico;
- Policy e Procedure aziendali.

3) Diffusione, comunicazione e iniziative di sensibilizzazione

La diffusione della Policy avviene in conformità a quanto previsto dalla normativa, attraverso una pluralità di mezzi, inclusi gli spazi di affissione sui luoghi di lavoro (i.e. bacheche) e la pubblicazione sul sito internet. La Società, inoltre, intraprende iniziative di comunicazione e formazione del personale sulla Policy, anche tramite attività di promozione culturale sulla disciplina del Whistleblowing con invio di una dimostrazione pratica sul come operare in caso di segnalazione.

4) Segnalante, altri soggetti collegati e ambito di estensione delle tutele

È inteso come Segnalante la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica (si vd. infra) circa violazioni di cui è venuta a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo e/o delle attività lavorative o professionali svolte a favore della Società (ex art. 2, co. 1, lett. g) e lett. i) D. Lgs. 24/2023). In particolare:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi, titolari di rapporti di collaborazione, liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche di mero fatto).

Le tutele a favore del Segnalante (cd. “misure di protezione”), di cui ai successivi paragrafi, si estendono anche alle seguenti figure:

- facilitatori (le persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione);
- persone appartenenti al medesimo contesto lavorativo del segnalante a lui legate da uno stabile legame affettivo o di parentela;
- colleghi di lavoro del segnalante a lui legati da un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà del segnalante o per i quali le persone tutelate lavorano.

Come previsto dall'art. 3, co. 4, D. Lgs. 24/2023, la tutela del Segnalante è garantita anche nei seguenti casi: a) quando il rapporto giuridico (ossia lavorativo) non è ancora iniziato, se le informazioni oggetto della segnalazione sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fase precontrattuali;

b) durante il periodo lavorativo di prova;

c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico (ossia lavorativo), se le informazioni oggetto della segnalazione sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

5) Oggetto della segnalazione

Formano oggetto di Segnalazione le violazioni di disposizioni normative nazionali o europee e i comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico e/o l'integrità della Società, tra i quali:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea relativi, a titolo non esaustivo, ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; tutela dell'ambiente;
- altri atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea e/o riguardanti il mercato interno.

Sono altresì oggetto di Segnalazione le condotte (o sospette condotte) illecite in quanto non conformi al Codice Etico, alle Policy e alle Procedure adottati dalla Società. Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il Segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro e, quindi, ricomprendono quanto si è appreso in virtù dell'ufficio

rivestito, ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Le Segnalazioni che saranno prese in considerazione sono soltanto quelle circostanziate e fondate e che riguardano fatti riscontrati direttamente dal Segnalante, non basati su supposizioni o voci correnti.

Inoltre, il sistema di segnalazione non potrà essere utilizzato dal Segnalante per scopi meramente personali, per rivendicazioni o lamentele 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.

L'Organismo di Vigilanza, in qualità di soggetto designato alla ricezione e all'esame delle segnalazioni, valuterà tutte le segnalazioni ricevute, intraprendendo le conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità nell'ambito delle proprie competenze, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e il responsabile della presunta violazione. Ogni conseguente decisione sarà motivata.

Gli eventuali provvedimenti disciplinari saranno applicati dagli Organi aziendali competenti, in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare del 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, ovvero vincolante, un elenco di violazioni e/o condotte 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 danaro o concessione di altre utilità ad un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio come contropartita per l'esercizio delle sue funzioni (e.g. agevolazione di una pratica) o per il compimento di un atto contrario ai propri doveri di ufficio (e.g. mancata elevazione di un verbale di contestazione per irregolarità fiscali);
- comportamenti volti ad ostacolare le attività della Pubblica Amministrazione (e.g. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
- promessa o dazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti;

- accettazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio da fornitori/altri soggetti, in scambio di favori o comportamenti infedeli;
- accordi illeciti con fornitori, consulenti, clienti, concorrenti (e.g. emissione di fatture fittizie, accordi sui prezzi etc.);
- 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;
- comportamenti volti ad ostacolare la parità tra donne e uomini rispetto ai loro diritti, al trattamento, alle responsabilità, alle opportunità e ai risultati economici e sociali;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea in materia di appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; tutela dell'ambiente;
- altro previsto dalla normativa.

5.2 Azioni, fatti e condotte che non possono essere segnalati

Il sistema 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, a titolo esemplificativo e non esaustivo, è vietato quindi:

- (i) il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- (ii) l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- (iii) l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Soggetto Segnalato;
- (iv) l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il Soggetto Segnalato;
- (v) altro non previsto dalla normativa.

5.3 Segnalazioni non rilevanti

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

In particolare, sono ritenute non rilevanti Segnalazioni che:

- (i) si riferiscono a Soggetti Segnalati o a società che non fanno parte del campo di applicazione definito dalla presente Policy;
- (ii) si riferiscono a fatti, azioni o comportamenti che non sono oggetto di Segnalazione ai sensi della presente Policy;
- (iii) attengono esclusivamente ad aspetti della vita privata del Soggetto Segnalato, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività lavorativa/professionale svolta all'interno della Società o nei rapporti con la stessa;
- (iv) hanno ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del Segnalante;
- (v) risultano incomplete e/o non circostanziate e verificabili secondo quanto previsto al successivo paragrafo;
- (vi) altro non previsto dalla normativa.

6) Contesto della segnalazione

Le Segnalazioni devono essere circostanziate, verificabili e complete di tutte le informazioni utili all'accertamento dei fatti e all'individuazione dei soggetti cui attribuire le violazioni.

Il Segnalante è responsabile del contenuto della Segnalazione.

In particolare, la Segnalazione deve contenere, quantomeno:

- le generalità di chi effettua la Segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale;
- la chiara e completa descrizione della condotta illecita oggetto di Segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- il nominativo e il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il/i soggetto/i cui attribuire la responsabilità dei fatti segnalati;

- idonea documentazione di supporto ovvero gli eventuali documenti finalizzati a verificare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione utile al riscontro dei fatti segnalati.

La Segnalazione da cui non è possibile ricavare l'identità del Segnalante è considerata anonima. La Segnalazione anonima è consentita, ma limita la possibilità di interlocuzione con il Segnalante nonché la possibilità di verificare, in modo adeguato, la fondatezza dei fatti. Le segnalazioni anonime, in ogni caso, ove circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati, sono equiparate alle segnalazioni "ordinarie". Si ricorda che è sempre garantita la riservatezza dei dati del Segnalante, nonché la protezione dello stesso da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione.

7) Il Responsabile della gestione della segnalazione interna

Nell'ottica di poter realizzare con efficacia le finalità della disciplina vigente, e dunque di salvaguardare l'integrità della Società e tutelare il Segnalante, il Responsabile della gestione delle Segnalazioni è identificato nella figura dell'Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e nominato dal Consiglio di Amministrazione in forma monocratica. L'Organismo di Vigilanza è composto in forma unipersonale ed esterna rispetto alla Società e particolarmente qualificato ed esperto.

L'Organismo di Vigilanza non è legato alla Società da un altro rapporto di lavoro o da un rapporto di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza né ha rapporti di parentela con gli amministratori idonei a ridurne l'autonomia di giudizio.

Il soggetto che precede (di seguito definito "Responsabile della gestione della segnalazione"), ai fini della gestione della Segnalazione, è dotato di specifica formazione e garantiscono il requisito dell'autonomia (ex art. 4, D. Lgs. 24/2023).

8) Il canale di segnalazione interna

In conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, le Segnalazioni possono avvenire secondo i canali di seguito riportati, che garantiscono la riservatezza dell'identità del Segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

8.1 Modalità delle segnalazioni - forma scritta

Il Gestore delle Segnalazioni è direttamente contattabile tramite piattaforma apposita, my.studioziveri.it.

Questo strumento garantisce la riservatezza dell'identità della Segnalante, degli eventuali terzi citati nella Segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

8.2 Modalità delle segnalazioni - forma orale

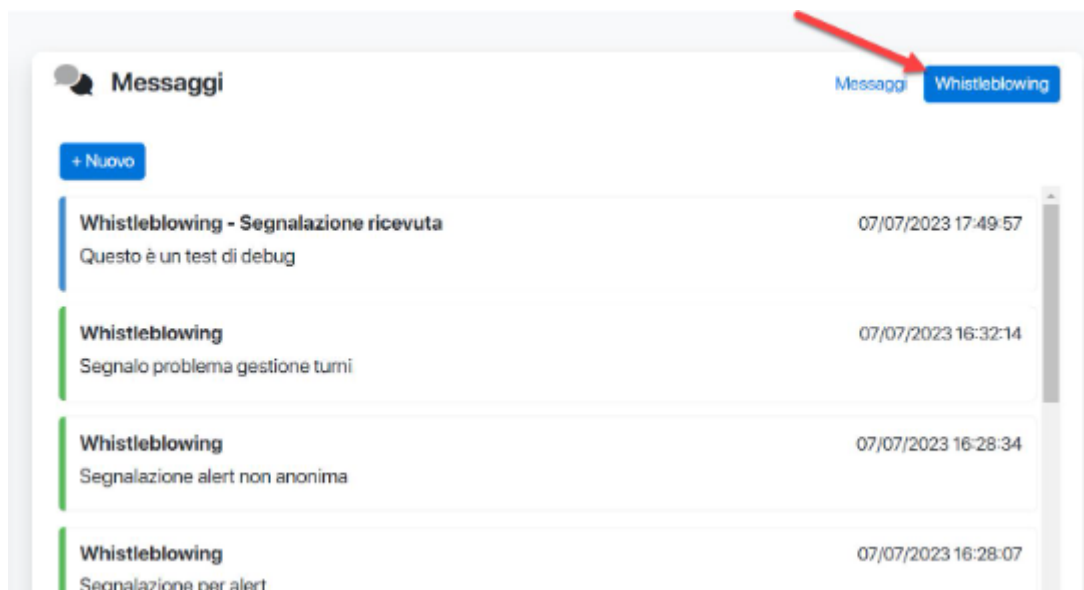
Il Gestore delle Segnalazioni è direttamente contattabile tramite piattaforma apposita, my.studioziveri.it.

Questo strumento garantisce la riservatezza dell'identità della Segnalante, degli eventuali terzi citati nella Segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

8.3 Modalità di segnalazione tramite piattaforma

Per accedere alla piattaforma è possibile collegarsi a my.studioziveri.it tramite codice fiscale e password. In caso di primo accesso, solo l'ufficio del personale può fornire una prima password di accesso. Se non si ha l'accesso ma si configura la qualifica di stakeholder avente il diritto di effettuare segnalazioni di Whistleblowing, è possibile richiedere l'accesso all'ufficio del personale aziendale oppure effettuare la segnalazione tramite un canale alternativo: anche tramite l'app MyPayRoll, menù Whistleblowing, è possibile effettuare segnalazioni.

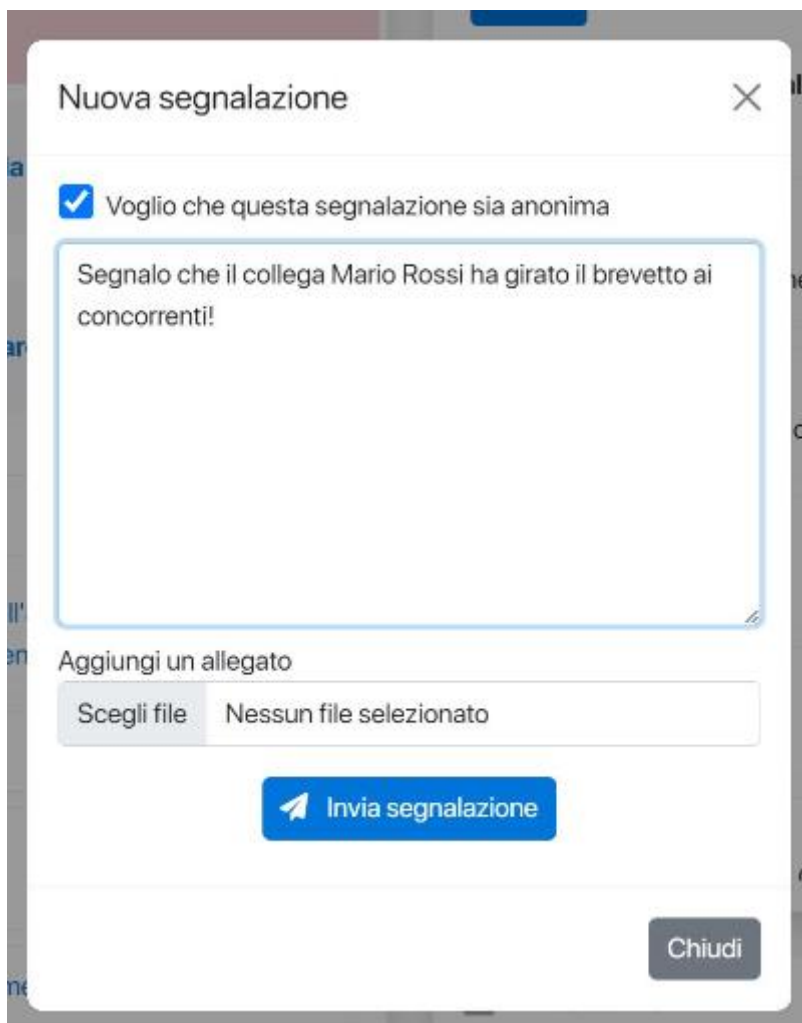
Una volta che si è collegati, si potrà trovare nella home page uno spazio dedicato al Whistleblowing, dove si potrà visualizzare lo storico dei messaggi inviati o ricevuti:



Per inviare una nuova segnalazione, occorre cliccare "**+ Nuovo**".

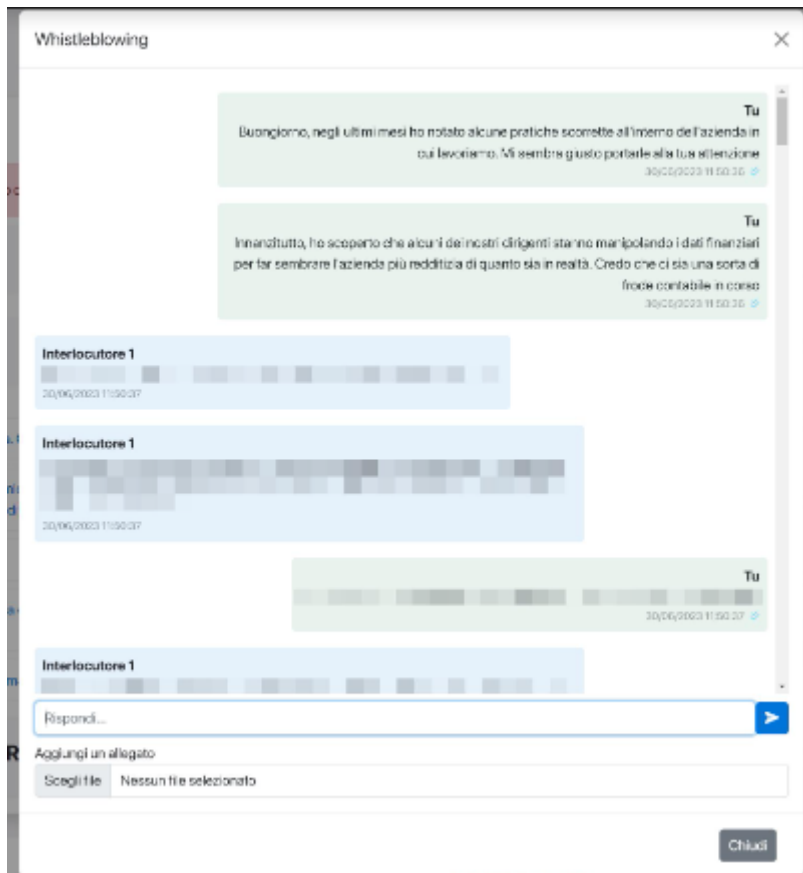


In seguito, si aprirà una finestra dove inserire le informazioni relative alla segnalazione. E' possibile anche pubblicare allegati e rendere la segnalazione anonima.



Una volta inviata la segnalazione il Gestore designato avrà tempo 7 giorni per dare un feedback di ricezione. Qualora la segnalazione fosse anonima, non si riceverà alcuna notifica. In caso di riscontro da parte del Gestore designato, si invita a collegarsi con frequenza a my.studioziveri.it per verificare eventuali riscontri alla segnalazione anonima.

Cliccando sulle conversazioni, sia il Gestore designato sia il segnalante potranno conversare e rispondere fino ad esaudire e chiudere la segnalazione.



Eventuali allegati diversi dal PDF e immagini possono essere visualizzati e caricati solo dal sito my.studioziveri.it, mentre PDF e immagini sono gestibili anche dall'app MyPayRoll.

8.4 Anonimato nel Whistleblowing

In caso di flag alla casella "**Voglio che questa segnalazione sia anonima**", il sistema informatico garantisce l'anonimato della segnalazione. Pertanto ne Casappa S.p.A., ne il Gestore potranno conoscere il nominativo del segnalatore. Tuttavia, qualora un'autorità giudiziaria - con un mandato - richiedesse l'origine della segnalazione, il fornitore dei servizi informatici sarà obbligato a consegnare all'autorità giudiziaria l'identità del segnalante, che non sarà comunque mai rivelata a Casappa S.p.A.

Anche qualora la segnalazione non fosse anonima, questa non può essere visualizzata da Casappa S.p.A. ma solo dal Gestore designato, che deve garantire la protezione del segnalante.

8.5 Registrazione di un utente esterno

Qualora non sussista alcun rapporto di lavoro dipendente o somministrato con Casappa S.p.A. e non si abbia accesso alla piattaforma descritta sopra, è possibile registrarsi autonomamente, accedendo alla pagina seguente, la quale chiederà un indirizzo email con il quale registrarsi:

Richiesta di registrazione a my.studioziveri.it

Compilare il campo per ricevere una mail con le istruzioni da seguire per registrarsi al sito.

Email

Annulla

Salva

Successivamente alla registrazione, verrà inviata un'email con un link per completare la registrazione.

Completa la registrazione a my.studioziveri.it

Compilare i seguenti campi per creare il proprio utente su my.studioziveri.it. Al termine della compilazione riceverà una mail con username e password per accedere al sito.

Cognome *

Nome *

Cellulare

E-mail *

Annulla

Salva

Una volta registrato, l'utente riceverà una password ed un nome utente per il primo accesso alla piattaforma **my.studioziveri.it** per inviare segnalazioni, anche in forma anonima, con la procedura sopra riportata.

9) La segnalazione di condotte illecite

Tutte le Segnalazioni e le informazioni relative ad azioni, indagini e risoluzioni successive devono essere registrate e conservate in conformità ai requisiti di legge. A tal fine, nel caso di Segnalazione di condotte illecite, l'iter prevede:

- (i) **INVIO DELLA SEGNALAZIONE:** chiunque abbia il ragionevole sospetto del verificarsi o della possibilità di verificarsi di un comportamento illecito può inviare una Segnalazione mediante i canali summenzionati.
- (ii) **RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE:** il Responsabile della gestione della Segnalazione invia un avviso di ricezione della Segnalazione al Segnalante entro sette giorni a decorrere dal ricevimento, nonché garantisce un termine ragionevole per dare un riscontro sull'esito dell'indagine interna, non superiore a tre mesi, a far data dell'invio dell'avviso di ricezione della Segnalazione. Il Responsabile della gestione della Segnalazione mantiene le interlocuzioni con la persona Segnalante. Il Responsabile della gestione della Segnalazione dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute. In particolare, un corretto seguito implica in primo luogo, 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 quindi accordare al Segnalante le tutele previste: in tale fase, il Responsabile della gestione delle Segnalazioni potrà procedere all'archiviazione delle segnalazioni: o manifestamente infondate per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti; o dal contenuto generico e tale da non consentire la comprensione dei dati; o di illeciti, corredate da documentazione non appropriata o inconferente; o non rilevanti o vietate ai sensi della presente Policy.
- (iii) **FASE ISTRUTTORIA:** una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, il Responsabile della gestione della Segnalazione, cui è affidata la gestione del canale di

segnalazione, avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

- (iv) **ESITO DELL'INDAGINE INTERNA:** all'esito dell'istruttoria, il Responsabile della gestione della Segnalazione fornisce un riscontro dando conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla segnalazione e dei motivi della scelta effettuata. In ogni caso, il Responsabile della gestione della Segnalazione informa dell'esito della segnalazione entro il summenzionato termine di tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

10) La tutela della riservatezza del segnalante, delle persone segnalate o coinvolte e di altri soggetti

In caso di Segnalazione interna o esterna, è compito del Responsabile della gestione della Segnalazione 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.

Come sancito dal citato Decreto, l'obbligo di riservatezza è esteso non solo al nominativo del Segnalante e dei soggetti di cui sopra, ma anche a qualsiasi altra informazione o elemento, ivi inclusa la documentazione allegata, da cui si possa dedurre direttamente o indirettamente tale identità. La tutela della riservatezza va assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare.

In particolare, nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla Società contro il presunto autore della violazione, l'identità del Segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

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.

La riservatezza del Segnalante può non essere rispettata 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;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione alle indagini (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).