

EEMS ITALIA SPA

PROCEDURA WHISTLEBLOWING



DATA DI APPROVAZIONE DA PARTE
DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
19.12.2022

Cronologia delle revisioni

VERSIONE N.	MOTIVO REVISIONE	DATA APPROVAZIONE	DATA DIFFUSIONE
1	Prima stesura	19.12.2022	09.01.2023

Sommario

PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ	3
1. Fonte normativa e natura dell'istituto	3
2. Destinatari	4
3. Modalità di recepimento e formazione	4
4. Scopo e ambito di applicazione	4
5. Le segnalazioni	5
5.1 Oggetto delle segnalazioni	5
5.2 Contenuto della segnalazione	5
6. Destinatario e modalità della segnalazione	6
7. Riservatezza e divieto di ritorsione	7
8. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione	8
9. Apparato sanzionatorio	9
10. Tabella Controlli	9
ALLEGATO 1	1

PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ

1. Fonte normativa e natura dell'istituto

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa), ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa, talora in modo vincolante, altre volte sotto forma di invito ad adempiere.

In accoglimento di tali sollecitazioni, l'art. 54-bis D.Lgs. 165/2001¹, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", ha introdotto, nel nostro ordinamento, una disciplina per favorire l'emersione di illeciti, nota nei paesi anglosassoni con il termine di *whistleblowing*.

L'espressione *whistleblower* indica il dipendente di un ente o amministrazione che segnala agli organi legittimati a intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico e dell'amministrazione di appartenenza. L'espressione "procedura *whistleblowing*" denomina l'insieme delle procedure per la segnalazione e le azioni previste a tutela dei dipendenti che segnalano fatti illeciti e irregolarità.

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 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*", la quale, ai sensi dell'art. 1, ha modificato l'art. 54-bis sopracitato e, al contempo, ha introdotto nel settore privato, una nuova previsione nel D.Lgs. 231/2001 - che disciplina il Modello di organizzazione e gestione e, in generale (da qui in poi anche "MOG"), la responsabilità amministrativa a reato dell'ente – circa la presentazione e gestione delle segnalazioni².

Pertanto, in conformità al nuovo comma 2 bis, art. 6, D.Lgs 231/2001, vengono costituiti più canali che, ai fini della tutela dell'ente, consentano segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o violazioni del Modello 231. Tali canali di segnalazione garantiscono inoltre la riservatezza circa l'identità del segnalante.

In ogni caso, la presente procedura non è limitata a disciplinare le segnalazioni provenienti dai soggetti di cui all'art. 5 lett. a) e b) D.Lgs 231/2001, ma tutte le segnalazioni di condotte illecite, provenienti anche da COLLABORATORI o da ALTRI

¹ Introdotto con la disposizione dell'art. 1, comma 51, Legge 6 novembre 2012, n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

² Art. 2 L. 179/2017: "All'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti:

«2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono: a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa».

SOGGETTI legati contrattualmente a EEMS ITALIA SPA (di seguito solamente EEMS).

2. Destinatari

I Destinatari della presente procedura sono: gli ESPONENTI AZIENDALI, i DIPENDENTI e i COLLABORATORI, le persone che, pur non appartenendo a EEMS operano su mandato o nell'interesse della medesima in Italia e all'estero.

ESPONENTI AZIENDALI: il Presidente e i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Comitato per il controllo sulla gestione, l'Amministratore Delegato, i Procuratori, i componenti degli altri organi sociali di EEMS eventualmente istituiti ai sensi dell'art. 2380 c.c. o delle leggi speciali, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale ai sensi del DECRETO, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione di EEMS o di una unità o divisione di questa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale;

DIPENDENTI: i soggetti che intrattengono con l'Ente 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, nonché i lavoratori in forza con contratti di lavoro para-subordinato (somministrazione di lavoro);

COLLABORATORI: i soggetti che intrattengono con l'Ente: (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;

3. Modalità di recepimento e formazione

La presente procedura è d'immediata applicazione.

La procedura deve essere oggetto di ampia comunicazione, così da diventare un costante riferimento nelle attività aziendali dell'Ente.

Ai fini dell'attuazione della procedura, la formazione e l'informativa verso il personale è gestita dalla competente funzione responsabile in stretto coordinamento con l'ORGANISMO di VIGILANZA dell'Ente (da qui in poi anche OdV) e con i responsabili di altre funzioni aziendali.

4. Scopo e ambito di applicazione

L'obiettivo perseguito dalla 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 da EEMS 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 di EEMS.

La presente procedura si applica nell'ambito di tutte le attività aziendali di EEMS.

La presente procedura di seguito descritta deve essere applicata fedelmente dai DESTINATARI, in coerenza con gli *standards* previsti dal MOG dell'Ente ed i requisiti stabiliti dalle Leggi Anti-Corruzione (D.Lgs 190/2012) nonché nel rispetto degli obblighi di legge che potrebbero derivare dalla segnalazione: in particolare, in tema di obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria e in materia di trattamento dei dati personali e tutela della *privacy*.

5. Le segnalazioni

5.1 Oggetto delle segnalazioni

Devono formare oggetto di segnalazione le condotte o sospette condotte illecite in quanto non conformi al MOG, al CODICE ETICO e alle procedure interne di EEMS, di cui si abbia conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione.

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 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 dell'Ente.

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

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del MOG, del CODICE ETICO, dei principi di controllo interno e di altre procedure interne o disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio reputazionale di EEMS;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, cittadini o utenti, o di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di arrecare pregiudizio ai dipendenti, agli utenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso EEMS.

5.2 Contenuto della segnalazione

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 di cui al paragrafo seguente

(vedi *infra*; sub. par. 8) a riscontro di quanto oggetto di segnalazione.

Requisito indispensabile per l'accettazione delle *segnalazioni non anonime* è la presenza di elementi che consentano, appunto, il riscontro dell'identità del segnalante.

EEMS ha previsto, per garantire una libera scelta al segnalante, l'invio dell'eventuali segnalazioni tramite l'indirizzo mail dedicato all'OdV, attraverso la compilazione e il successivo invio di un MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE E IRREGOLARITÀ, allegato alla presente procedura (**All. 1**).

La segnalazione deve contenere:

- le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale;
- la chiara e completa descrizione dei fatti 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 soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione dei nomi e ruoli di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le *segnalazioni anonime* sono accettate 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.

6. Destinatario e modalità della segnalazione

Il soggetto preposto alla ricezione e all'esame delle segnalazioni è l'ORGANISMO di Vigilanza, qualora le segnalazioni pervenissero tramite l'indirizzo mail a lui dedicato.

Sarà cura di ciascuno dei due soggetti sopra menzionati tenere informato l'altro della avvenuta ricezione della segnalazione e dell'eventuale svolgimento d'indagine.

Si ribadisce che in conformità all'art. 2 della L. 179/2017, EEMS istituisce appositi canali dedicati di comunicazione, idonei a tutelare l'identità del segnalante. La segnalazione deve essere inviata:

- mediante invio all'indirizzo di posta elettronica odv@eems.com;
- tramite lettera indirizzata a Organismo Di Vigilanza EEMS Italia S.p.A., Via A. Da Recanate, 2 20124 Milano;

L'ORGANISMO che riceve la segnalazione deve garantire la riservatezza del segnalante

e delle informazioni ricevute.

7. Riservatezza e divieto di ritorsione

È compito dell'OdV garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, che avverrà a seconda del canale utilizzato, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata. Il venir meno di tale obbligo costituisce una violazione della procedura e, conseguentemente, del MOG di EEMS.

Tutte le segnalazioni ricevute, a seconda del canale utilizzato, sono archiviate a cura dell'OdV 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 configuri 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'incoltato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- ovvero, la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata unicamente sulla segnalazione, e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incoltato, 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 all'OdV, contenente un'esposizione chiara e precisa delle ragioni per le quali risulti indispensabile la conoscenza dell'identità del segnalante.

Gravano sul responsabile della funzione procedimenti disciplinari (risorse umane) gli stessi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del segnalante, cui sono tenuti i componenti dell'OdV.

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 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.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo circostanziato, l'ODV che, nel caso di riscontro positivo, segnala l'ipotesi di discriminazione alle strutture, funzioni o organi competenti.

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.

Ai sensi dell'art. 6 comma 2-ter del D.Lgs. 231/2001, l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispezzione nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

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

8. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'OdV, a seconda del canale utilizzato per l'invio della segnalazione, 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.

L'OdV, a seconda di chi riceve la segnalazione, svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della stessa. Può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulta 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 delle eventuali indagini gravano i medesimi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del segnalante.

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

All'esito dell'attività istruttoria viene redatta, dall'organo incaricato e responsabile della segnalazione, l'OdV, una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse che sarà condivisa, in base agli esiti, con le funzioni o strutture aziendali competenti, al fine di garantire eventuali piani d'intervento e l'adozione di azioni a tutela di EEMS.

Gli esiti dell'attività d'indagine sono altresì sottoposti al Direttore Generale per eventuali

procedure sanzionatorie, fermo restando che l'adozione dei provvedimenti rimane di competenza delle funzioni a ciò preposte, che dovranno essere avvisate dal DG tempestivamente e comunque in tempo utile per avviare le procedure del caso.

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

9. Apparato sanzionatorio

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. Tabella Controlli

Ambito	Descrizione	Frequenza	Flusso informativo	Controllo Interno
Gestione segnalazione inviata tramite mail	Registrazione, controllo ed eventuale indagine	Ad evento	Informativa sulla segnalazione e sull'esito al CDA	ODV
Gestione segnalazione e sanzione	Irrogazione delle eventuali sanzioni	Ad evento	Informativa sulla proposta di irrogazione della sanzione e sulla procedura interna violata	ODV HR
Gestione archiviazione e tracciabilità	Registrazione delle segnalazioni e delle casistiche pervenute	Semestrale		ODV

ALLEGATO 1

**MODULO PER LA SEGNALAZIONE
DI CONDOTTE ILLECITE O IRREGOLARITÀ**

DATI SEGNALANTE	
Nome e Cognome	
Qualifica o posizione professionale	
Tel./cell.	
Email	
CONDOTTA SEGNALATA	
Data o periodo in cui si è verificato il fatto:	gg/mm/aa
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto	Ufficio: (indicare denominazione e sede) All'esterno dell'ufficio: (indicare luogo e indirizzo)
Ritengo che le azioni od omissioni commesse o tentate siano:	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> penalmente rilevanti; <input type="checkbox"/> poste in essere in violazione del Modello 231, del Codice Etico o di altre disposizioni le cui violazioni sono sanzionabili in via disciplinare; <input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare pregiudizio patrimoniale alla _____; <input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare pregiudizio all'immagine della _____; <input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, cittadini o utenti, o di arrecare un danno all'ambiente; <input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare pregiudizio ai dipendenti, agli utenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la _____;

	o altro (specificare) _____
Descrizione del fatto (condotta ed evento):	
Autore/i del fatto:	1 _____ 2 _____ 3 _____
Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo:	1 _____ 2 _____ 3 _____
Eventuali allegati a sostegno della segnalazione:	1 _____ 2 _____ 3 _____
Consenso alla comunicazione del proprio nome all'incolpato ³	o SI o NO

Luogo e data

Firma

La segnalazione può essere presentata:

- mediante invio all'indirizzo di posta elettronica: odv@eems.com ;
- tramite lettera indirizzata a: Organismo Di Vigilanza EEMS Italia S.p.A., Via A. Da Recanate, 2 20124 Milano;

³ E' da tener presente che, in base a quanto previsto nella procedura aziendale "Procedura Whistleblowing", nel caso in cui non venga prestato il consenso, il diritto alla riservatezza potrebbe venir meno qualora sussistano, contestualmente, le seguenti condizioni:

- il procedimento disciplinare promosso nei confronti del segnalato si fondi unicamente sulla segnalazione;
- la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente indispensabile per l'esercizio del diritto di difesa del segnalato nell'ambito del procedimento disciplinare.