

*ITS Academy AgroAlimentare

FONDAZIONE ITS ACADEMY AGROALIMENTARE

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi
del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

ALLEGATO 5

Segnalazione di reati 231 e di violazioni del Modello (Whistleblowing)

“Chi segnala fornisce informazioni che possono portare all’indagine, all’accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni democratiche (Delibera Anac n°311 del 12/7/2023) “.

Finalità della procedura

Lo scopo della presente POLICY in materia di whistleblowing, è quella di fornire al segnalante, (c.d. "whistleblower"¹), che rileva nello svolgimento dell'attività lavorativa, violazioni (supposte o effettive) del Modello 231 e delle disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, precise indicazioni operative circa i contenuti, i destinatari, le modalità di invio/trasmissione della segnalazione.

A tal riguardo, la Fondazione AGRI promuove, una cultura dell'etica e della legalità, anche per rendere edotto tutto il personale sulle procedure per la gestione delle segnalazioni in modo tale da infondere messaggi rassicuranti sui meccanismi informatici che garantiscono la riservatezza del segnalante e sulle forme di tutela accordate oggi dalla nuova normativa.

In linea con questa visione², la Fondazione incoraggia le segnalazioni di eventuali malefatte di terzi garantendo un ambiente di lavoro in cui il dipendente/segnalante non venga etichettato con qualificazioni poco gratificanti, discriminato, ingiuriato, e circondato da diffidenza sia da parte dei vertici dell'Ente sia dai propri colleghi.

Inquadramento della procedura di segnalazione

Segnalazione di reati 231 e di violazioni del Modello (Whistleblowing) a seguito dell'entrata in vigore il 30 marzo scorso del decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24³ in materia di whistleblowing

A tutela dell'integrità della Fondazione AGRI⁴ e dunque nell'interesse dell'Ente gli Organi della compagine il Personale tutto e gli Stakeholder⁵ devono segnalare, in modo circostanziato, all'Organismo di Vigilanza

¹ Whistleblower significa letteralmente "soffiatore del fischiello" ovvero colui il quale segnala a qualcuno i comportamenti illeciti di qualcun altro. Sull'origine del termine whistleblower circolano due ipotesi la prima porta al bobbies il classico poliziotto inglese che soffia nel proprio fischiello per destare attenzione e mettere in fuga i malintenzionati, la seconda evoca l'immagine dell'arbitro che fischia un fallo

² In questo contesto organizzativo fondato sull'emersione dei fenomeni illeciti il soggetto che denuncia le irregolarità di altri colleghi non è considerato "uno spione" ma uno degli ingranaggi che permette di portare alla luce situazioni di illegalità.

³ L'attuale normativa ha abrogato l'art. 54 bis del D. Lgs. 165/2001, nonché i commi 2-ter e 2-quater dell'art. 6 (introdotto dalla Legge 179/2017) del D. Lgs. 231/2001, ed è stata introdotta a seguito di una procedura d'infrazione aperta dall'Unione Europea contro l'Italia in quanto la stessa si è attardata nel recepimento della direttiva 1937 del 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto europeo. La normativa interviene con una disciplina di ampio respiro garantendo la protezione delle persone che segnalano sia violazioni di disposizioni normative nazionali sia violazioni dell'Unione europea.

⁴ Il decreto in esame all'articolo 1 disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse generale o l'integrità dell'ente privato, pertanto è escluso dal campo di protezione soggettivo il dipendente che segnala fatti illeciti per la tutela di un proprio interesse egoistico. Le disposizioni del decreto non si applicano alle contestazioni rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale. Non possono, poi, essere ricondotti nel perimetro normativo del decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24 anche le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato (è formato da due parti, la seconda detta disposizioni nazionali e comunitarie che già prevedono una forma di tutela) del decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto; non si applica poi c) alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea; non si applica infine alle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di: a) informazioni classificate (segreto di Stato); b) segreto professionale forense e medico; c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

⁵ Come, ad esempio i fornitori consulenti ed i collaboratori.

o all' Anac le irregolarità e le condotte illecite⁶ quali, ad esempio, il compimento di uno dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 che è riportato e descritto nelle Parti Speciali del presente Modello, di cui essi a siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo in occasione delle attività svolte⁷. All'OdV o ad Anac dovranno essere comunicati, in modo circostanziato, anche i sospetti del compimento di uno dei reati previsti nel presente Modello che sulla base di elementi concreti non ipotetici che potrebbero essere commessi nell'organizzazione con cui la persona segnalate intrattiene un rapporto giuridico a tempo determinato o indeterminato (part time, full time ecc.) Infine, all'OdV o ad Anac dovranno essere comunicati, in modo circostanziato, anche violazioni del presente Modello, di cui i Dipendenti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Occorre ora dapprima brevemente soffermarsi sulle c.d. segnalazione interne cioè comunicazioni scritte o orali avanzate mediante canali interni dell'Ente e poi l'iter per poter rendere edotta l'ANAC recettrice delle c.d. segnalazioni esterne.

A tal fine, il Personale di FONDAZIONE AGRI potrà effettuare le suddette comunicazioni, utilizzando la piattaforma informatica dedicata ospitata sul sito della Fondazione.

- inviando apposita segnalazione attraverso il servizio postale (o agenzie di recapito) o con consegna a mano all'indirizzo della sede legale, inserita in una busta chiusa a sua volta racchiusa in un ulteriore plico esterno sul quale deve essere apposta la dicitura **“Responsabile delle segnalazioni”** – riservata personale – non aprire.
- comunicando in forma orale mediante l'uso del telefono o sistemi di messaggistica vocale la segnalazione di condotte illecite.
- Fissando un incontro diretto⁸

Entro sette giorni dalla presentazione della segnalazione il Responsabile delle segnalazioni (RS) rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione. RS⁹ mantiene con il segnalante un'interloquazione continua richiedendo qualora sia necessario un'ulteriore integrazione.

Il decreto a differenza della precedente normativa consente di comunicare gli illeciti mediante l'accesso al canale esterno dell'ANAC¹⁰ nelle seguenti ipotesi :

- Il soggetto segnalante opera in un contesto lavorativo nel quale non è prevista l'attivazione obbligatoria del canale o la sua predisposizione non è conforme ai requisiti normativi;

⁶A norma dell'art 2 del Decreto vanno segnalati comportamenti attivi ed omissivi che ledono gli interessi dell'azienda:1) tutti gli illeciti in campo amministrativo contabile civile o penale; 2) tutti i comportamenti che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea o riguardanti quindi il mercato interno;3)la commissione di reati presupposto disciplinati dalla 231 ed anche le semplici violazioni del modello 231 (ad esempio io adottato un modello 231 ma non mi doto di un organismo di vigilanza).

⁷ Il contesto lavorativo deve far emergere informazioni orali o documentali e, sulla scorta di questo quadro, determinare i membri dell'Ente ad effettuare la segnalazione..

⁸ Il segnalante ha diritto di esporre le propria segnalazione presentandosi direttamente fisicamente in azienda o virtualmente mediante mezzi telematici audiovisivi (ad esempio, Skype).

⁹ L'organismo di Vigilanza essendo destinatario della richiesta è tenuto a fornire un riscontro al segnalante entro tre mesi dalla data di ricezione dell'informazione. Prima della data di entrata in vigore della presente legge non sussisteva nessun meccanismo di riscontro alla segnalazione del whistleblower.

¹⁰ Quet'ultima può applicare eventualmente al responsabile delle ritorsioni nell'ambito lavorativo le sanzioni da 10.000 a 50.000 euro. Ai sensi dell'art 7 del decreto l'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) attiva un canale di segnalazione esterna che garantisca, 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. La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati nel primo periodo o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo. 2. Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. 3. La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC e' trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante".

- Il soggetto segnalante ha già effettuato una segnalazione a cui non è stato dato seguito;
- Il soggetto segnalante ha fondato motivo di ritenere che una segnalazione interna possa determinare il rischio di ritorsione;
- Il soggetto segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

Merita inoltre di essere segnalato un ulteriore strumento di comunicazione la c.d. divulgazione pubblica che consente al whistleblower di rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone¹¹.

Chiaramente l'organizzazione deve fare molta attenzione da questo punto di vista perché l'utilizzo di un canale esterno impatta notevolmente dal punto di vista dell'immagine e della reputazione e non consente all'organizzazione di intervenire in maniera tempestiva nella gestione appunto di questi illeciti o di queste irregolarità.

La nuova normativa sul Whistleblowing ha poi previsto che il segnalante possa essere coadiuvato nella procedura di segnalazione da un "facilitatore" ovvero una persona fisica operante nella medesima realtà aziendale che lo assiste e il cui sostegno deve essere mantenuto riservato.

I riceventi le comunicazioni agiranno in modo da tutelare l'identità del segnalante/ del facilitatore e assicurare la riservatezza della comunicazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge.

A questo proposito, LA FONDAZIONE AGRI si impegna¹², ai fini della tutela della riservatezza della identità del segnalante, ad adottare un sistema di crittografia teso a ricevere le segnalazioni che pervengono tramite piattaforma informatica e comunicare anonimamente con il segnalante¹³

In ogni caso, FONDAZIONE AGRI adotta tutte le misure¹⁴ necessarie ad impedire che il segnalante possa subire, in ambito lavorativo, ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per avere inoltrato la segnalazione. E' bene rammentare che le disposizioni "protettive" del presente decreto si applicano anche nei casi di segnalazione anonime qualora il segnalante dovesse essere successivamente identificato.

LA FONDAZIONE AGRI in conformità alla disciplina del decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24 protegge l'identità del segnalante anche qualora non abbia ancora un rapporto di lavoro con la compagine o lo stesso vincolo contrattuale si sia sciolto.

Viene accordata accordate la massima riservatezza a tutte le informazioni relative all'oggetto della segnalazione le quali non possono essere diffuse a soggetti diversi dall'ODV a meno che non ci sia il consenso del segnalante

¹¹ Nell'ottica del Decreto l'utilizzo di tale strumento risulta valido in quanto la segnalazione scritta o orale potrebbe non avere sfogo perché magari viene insabbiata. In questa prospettiva il decreto permette alla collettività di conoscere dell'esistenza di una problematica grave.

¹² Occorre comunque ricordare che le disposizioni del Decreto, nonostante la disciplina sia entrata in vigore il 30 marzo 2023, hanno effetto dal 15 luglio 2023 per le società che hanno più di 250 dipendenti mentre per le società che hanno dai 50 ai 249 dipendenti sarà applicabile dal 17 dicembre 2023. Fino a questa data alle segnalazioni o denunce continuano ad applicarsi le vecchie disposizioni.

¹³ Le procedure ed i presupposti per effettuare le segnalazioni, devono essere comunicati chiaramente sia sul sito internet, sia nei luoghi di lavoro, sia in luoghi accessibili ai terzi che intrattengono rapporti con il titolare del canale di segnalazione.

¹⁴ La protezione del whistleblower non si sostanzia in una tutela della sua integrità fisica, come accade per i testimoni, bensì di una protezione del suo rapporto di lavoro, del suo profilo professionale e della sua carriera.

E' previsto, inoltre, il divieto di atti ritorsivi¹⁵ o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi attinenti alla segnalazione¹⁶, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione.

Gli atti ritorsivi che dovessero essere assunti successivamente alla segnalazione nei confronti del whistleblower sono nulli.

Si ricorda che a tutela del segnalante la normativa italiana in materia di whistleblowing prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le suddette segnalazioni di cui sopra 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. Inoltre, 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 segnalante¹⁷.

Le misure di protezione antiritorsive si applicano al "facilitatore" e a coloro che sono legati al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il 4 grado¹⁸.

Bisogna segnalare da ultimo in tema di ritorsione che la normativa *de quo* ha istituito un elenco di enti del terzo settore¹⁹ a protezione del whistleblower (misure di sostegno).

I soggetti tenuti all'osservanza del modello devono informare il proprio superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza di qualunque evento che potrebbe ingenerare in capo a FONDAZIONE AGRI una

¹⁵ La normativa elenca a titolo paradigmatico alcune fattispecie che costituiscono ritorsione: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

¹⁶ Il legislatore all'interno della normativa per proteggere il whistleblower da possibili ritorsioni cioè effetti sfavorevoli per aver fatto il proprio dovere definisce ritorsione qualsiasi comportamento atto od omissione anche solo tentato o minacciato posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

¹⁷ 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.

¹⁸ Questa tutela è un' assoluta novità rispetto alla normativa antecedente ed ha il precipuo obiettivo di rappresentare un incentivo alla denuncia del segnalante sapendo che coloro che hanno un rapporto di colleganza e di parentela non verranno attinti da misure punitive. Ulteriore misura di tutela prevista dal decreto è quella che prevede che non sono valide le rinunce o le transazioni relative al rapporto di lavoro in violazione delle norme di protezione.

¹⁹ Viene garantito al segnalante la possibilità di usufruire in maniera gratuita di una serie di consulenze. A tal fine viene messo a disposizione un elenco di organizzazioni del terzo settore che possono appunto accompagnare il segnalante lungo il percorso della segnalazione fino addirittura a garantire il gratuito patrocinio nell'ipotesi in cui dovesse avviarsi a seguito della segnalazione un procedimento giudiziario

responsabilità amministrativa, in relazione a violazioni della legge, del codice etico o delle procedure previste dal modello.

Per quanto concerne i collaboratori esterni, l'obbligo di fornire le suddette informazioni, previsto contrattualmente, è limitato a quelle che non sono di provenienza interna di FONDAZIONE AGRI.

Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Gli esponenti aziendali hanno il dovere di segnalare all'OdV le eventuali notizie, relative alla commissione, od alla ragionevole convinzione di commissione, di reati. In particolare, devono obbligatoriamente e tempestivamente essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria, da organi della polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, relativi allo svolgimento di indagini per i reati di cui al Dlgs 231/2001, anche nei confronti di ignoti, qualora tali indagini coinvolgano FONDAZIONE AGRI, o il suo personale, o gli organi sociali, ovvero ancora collaboratori terzi, in relazione all'attività prestata per FONDAZIONE AGRI
- richieste di assistenza legale, provenienti da persone appartenenti ad Ente, nei cui confronti siano stati aperti procedimenti giudiziari per uno dei reati previsti dal Dlgs 231/2001
- relazioni e rapporti, preparati dai responsabili delle funzioni e delle aree aziendali a rischio, nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del modello e, più in generale, delle prescrizioni del Decreto
- notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate, ovvero in merito ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni, qualora essi siano legati alla commissione dei reati previsti dal Dlgs 231/2001, o alla violazione delle regole di comportamento o procedurali del modello.

Trattamento delle segnalazioni

L'Organismo di Vigilanza effettua le necessarie indagini²⁰, per appurare la fondatezza e la veridicità delle segnalazioni ricevute²¹, verificando l'esistenza di indizi²² che confermino in maniera univoca l'inosservanza, da parte delle persone segnalate, delle procedure contenute nel modello organizzativo o delle regole di condotta enunciate nel codice etico, nonché la tenuta di comportamenti passibili di configurare, anche solo potenzialmente, uno dei reati previsti dal Dlgs 231/2001.

In sede di indagine, l'OdV può ascoltare, eventualmente, l'autore della segnalazione²³ e/o il responsabile della presunta violazione.

²⁰ All' art 12 del decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24, rubricato obbligo di fedeltà coi recita " Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196. Questo articolo costituisce il collegamento normativo fra la disciplina del "whistleblower" e la disciplina del gdpr" privacy".

²¹ A decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, le segnalazioni corredate dalla documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

²² La disposizione di cui all'art 16 della normativa in considerazione prevede che non si accordano più le tutele garantite al segnalante qualora venga accertata con sentenza di primo grado la sua responsabilità penale per diffamazione o calunnia o comunque per i reati commessi con la denuncia. L'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

²³ Occorre, peraltro, ricordare che secondo il decreto i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o se raccolti accidentalmente sono cancellati.

Nel caso in cui decida di non dare seguito alla segnalazione, il RS deve fornire per iscritto le motivazioni che conducono alla sua archiviazione.

L'eventuale decisione da assumere a seguito della segnalazione deve avvenire nel termine di 90 giorni dal ricevimento della comunicazione/segnalazione.

Se accerta la commissione di violazioni, l'OdV individua i provvedimenti da adottare, nel rispetto delle procedure di contestazione delle violazioni, e di irrogazione delle misure disciplinari, previste dal sistema disciplinare. A tale fine, poiché l'OdV non è provvisto di poteri coercitivi, esso provvede a coordinarsi con la Direzione del personale.

La Direzione Generale è tenuta ad informare periodicamente l'OdV del numero di procedimenti disciplinari aperti, a fronte delle segnalazioni di notizie di violazioni del modello, delle sanzioni irrogate nonché dei procedimenti archiviati con l'indicazione, in quest'ultimo caso, della relativa motivazione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante è secretata fino alla chiusura dell'istruttoria, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa²⁴.

Resta inteso che il trattamento dei dati personali, ivi inclusi quelli di natura sensibile o giudiziaria, acquisiti dal RS, avverrà nel pieno rispetto del codice sulla privacy.

²⁴ Mentre se la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In questa ipotesi il Legislatore non può proteggere l'identità del segnalante perché costituisce l'unico mezzo di prova attraverso cui ricostruire la vicenda.