



PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 24 DEL 2023 – WHISTLEBLOWING

Dicembre 2023

INDICE

- 1. PREMESSE E ALLEGATI**
- 2. SCOPO DELLA PROCEDURA**
- 3. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO**
 - 3.1 LE VIOLAZIONI OGGETTO DI SEGNALAZIONE
 - 3.2 LE ESCLUSIONI
- 4. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO**
- 5. LE SEGNALAZIONI**
 - 5.1 SEGNALAZIONE INTERNA
 - 5.1.1 Ricezione della Segnalazione interna
 - 5.1.2 Valutazione della Segnalazione interna
 - 5.1.3 Chiusura della Segnalazione
 - 5.1.4 Tempistiche della Segnalazione
 - 5.1.5 Registrazione della Segnalazione e Conservazione
 - 5.2 SEGNALAZIONE ESTERNA
 - 5.3 DIVULGAZIONE PUBBLICA
- 6. TUTELA DEL SEGNALANTE**
 - 6.1 RISERVATEZZA
 - 6.2 DIVIETO DI RITORSIONE E MISURE DI PROTEZIONE
 - 6.3 LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ PER IL SEGNALANTE
- 7. SANZIONI**
 - 7.1 SANZIONI DISCIPLINARI
 - 7.2 SANZIONI ANAC
- 8. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**
- 9. AGGIORNAMENTO**
- 10. INFORMAZIONE E FORMAZIONE**

La presente Procedura Whistleblowing è stata adottata dalle società del Network Deloitte italiano, come definite sub Allegato 1.

1. PREMESSE E ALLEGATI

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D. Lgs. n. 24/2023 (di seguito anche “**Decreto Whistleblowing**”) in attuazione della Direttiva UE 2019/1937 (di seguito anche “**Direttiva**”), riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione Europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone segnalanti (i c.d. “Whistleblower”).

Per “Whistleblowing”, in particolare, si intende la segnalazione di comportamenti, atti od omissioni, in violazione del D. Lgs. 231/2001 (“**Decreto 231**”) e delle previsioni di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (“**Modello 231**”) nonché di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità di un’amministrazione pubblica o di un ente privato, effettuata da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo pubblico o privato.

Il sistema di segnalazione regolato nel presente documento (la “**Procedura Whistleblowing**”) ha, pertanto, rilevanza anche ai fini del Decreto 231, il quale, per quanto riguarda le segnalazioni interne, le sanzioni applicabili e il divieto di ritorsione in relazione alle stesse, fa rimando al suddetto Decreto Whistleblowing.

La presente Procedura Whistleblowing è, altresì, conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, alle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

I termini definiti nella presente Procedura Whistleblowing, indicati con la lettera maiuscola, avranno il significato indicato nell’Allegato 1 o, qualora non sia ivi fornita alcuna definizione, si intenderanno aventi il significato riportato nel testo del presente documento.

2. SCOPO DELLA PROCEDURA

La Procedura Whistleblowing illustra gli strumenti che possono essere utilizzati dai Destinatari (come di seguito definiti), nell'ambito del contesto aziendale, per la segnalazione di comportamenti illeciti. Pertanto, scopo della Procedura Whistleblowing è:

- identificare i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- circoscrivere il perimetro di condotte, avvenimenti o azioni che possono costituire oggetto di segnalazione;
- identificare i canali attraverso cui effettuare segnalazioni;
- rappresentare le modalità operative per la presentazione e la gestione di segnalazioni, nonché per le eventuali conseguenti attività di accertamento;
- informare il segnalante e il segnalato circa le forme di tutela che vengono riconosciute e garantite.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

3.1 LE VIOLAZIONI OGGETTO DI SEGNALAZIONE

Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing (le “**Violazioni**”) devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo, e che consistono in:

- a) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello 231 (le “**Segnalazioni 231**”);
- b) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (così come richiamati nel Decreto Whistleblowing) relativi ai seguenti settori:
 - **appalti pubblici;**
 - **servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;**
 - sicurezza e conformità dei prodotti;
 - sicurezza dei trasporti;
 - **tutela dell'ambiente;**
 - radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
 - salute pubblica;
 - protezione dei consumatori;
 - **tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;**
- c) atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, così come indicati nel Decreto Whistleblowing (a titolo esemplificativo e non esaustivo: frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale che leda gli interessi finanziari dell'Unione Europea);

- d) atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle **norme dell'Unione europea in materia di concorrenza** e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le **norme in materia di imposte sulle società** o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;
- e) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati alle lettere b), c) e d).

3.2 LE ESCLUSIONI

Ai sensi del Decreto Whistleblowing e della presente Procedura Whistleblowing, sono da ritenersi **non rilevanti** e, pertanto, sono da ritenersi non soggette alle previsioni e alle tutele previste dal Decreto Whistleblowing, le Segnalazioni riguardanti:

- **interessi di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni, contestazioni o richieste relative al proprio rapporto individuale di lavoro, ai rapporti con i colleghi, che attengono esclusivamente alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate;**
- 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 dell'Unione Europea;
- violazioni disciplinate in via obbligatoria da atti dell'Unione Europea o nazionali, come indicati nell'art. 1, co. 2, lett. b), del Decreto Whistleblowing (in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente);
- **le notizie palesemente prive di fondamento;**
- le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;
- **le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio) e non sostanziate da fatti o documenti.**

Saranno, altresì, ritenute non rilevanti e comunque non sono soggette alle tutele del Decreto Whistleblowing le Segnalazioni:

- **aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali e volte a 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 e prive di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;**
- **aventi finalità puramente diffamatorie o calunniose;**
- **aventi natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Segnalato;**
- **comunque aventi contenuto generico o inconferente tale da non consentire la comprensione dei fatti o il loro accertamento.**

La Società si riserva azioni disciplinari o legali a tutela degli interessi delle persone e degli enti oggetto di segnalazioni di cui al presente paragrafo.

4. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

Le disposizioni della presente Procedura Whistleblowing e, in particolare, le tutele previste all'art. 6, si applicano alle seguenti persone che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo della Società:

- a) **i dipendenti della Società**, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del Decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;
- b) **i lavoratori autonomi**, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del Codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- c) **i lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;**
- d) **i liberi professionisti e i consulenti** che prestano la propria attività presso la Società;
- e) **i volontari e i tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- f) **le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società** - anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto -, quali a titolo esemplificativo i membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza.

La tutela delle persone segnalanti di cui al comma precedente si applica anche qualora la Segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a) **quando il rapporto giuridico di cui al comma precedente non è ancora iniziato**, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) **durante il periodo di prova;**
- c) **successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico** se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

5. LE SEGNALAZIONI

Le Segnalazioni devono essere, in ogni caso e a prescindere dalla modalità utilizzata, circostanziate e fondate, in modo da consentire di approntare le dovute misure e di effettuare gli opportuni accertamenti e approfondimenti, anche mediante lo svolgimento di investigazioni e la formulazione di richieste di chiarimenti al Segnalante, laddove individuato.

La Segnalazione dovrà contenere:

- una chiara e completa **descrizione dei fatti** oggetto della Segnalazione;
- ogni informazione e ogni indicazione utile per individuare **l'identità dei soggetti che hanno commesso la Violazione**;
- la **natura della Violazione, il contesto di riferimento** e ogni dettaglio ritenuto utile per descrivere l'oggetto della Segnalazione;
- le **circostanze di tempo e di luogo**, ove conosciute, relative all'oggetto della Segnalazione;
- ogni **ulteriore informazione ritenuta utile** per l'accertamento della Segnalazione, anche tramite apposita documentazione a sostegno e indicazioni di eventuali testimoni o persone che possano riferire sui fatti oggetto della Segnalazione.

5.1 SEGNALAZIONE INTERNA

In conformità con quanto disposto dall'art. 4 del Decreto Whistleblowing, la Società ha predisposto un canale interno di segnalazione che garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante e della Persona Coinvolta nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione (come di seguito indicato all'art. 6.1).

Tale canale interno di segnalazione è stato istituito, conformemente a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, dandone informativa alle rappresentanze sindacali.

Le Segnalazioni possono essere effettuate, a discrezione del Segnalante, in forma scritta oppure in forma orale attraverso i seguenti canali:

- **applicazione informatica** (la "**Piattaforma**"), il cui accesso è consentito accedendo alla pagina intranet e internet dedicata e tramite cui è possibile effettuare segnalazioni che garantiscano la maggiore tutela dell'identità del Segnalante;
- **casella di posta elettronica dedicata** (itwhistleblowing@deloitte.it), riportata anche sulla pagina intranet e internet dedicata;
- **numero telefonico** dedicato (+39 0283327937), riportato anche sulla pagina intranet e internet dedicata, dotato anche di casella vocale e abilitato alla ricezione di messaggistica vocale;
- **incontro di persona** con un membro del Team Incaricato, previo appuntamento da concordare alla casella di posta elettronica itwhistleblowing@deloitte.it o al numero telefonico dedicato (+39 0283327937).

Le Segnalazioni sono indirizzate solo ed esclusivamente al team incaricato della gestione delle Segnalazioni (il "**Team Incaricato**"). Le persone facenti parte del Team Incaricato risultano essere specificatamente formate, anche per il tramite di corsi di formazione, per lo svolgimento di tale attività (ai sensi dell'art. 4, co. 2, del Decreto Whistleblowing).

Laddove la Segnalazione venga **erroneamente presentata a un soggetto diverso** dal Team Incaricato, quest'ultimo dovrà trasmetterla immediatamente, in ogni caso **entro 7 giorni**, al Team Incaricato, dandone contestuale notizia al Segnalante. **La mancata tempestiva comunicazione** (i.e. nei 7 giorni dalla ricezione della Segnalazione), **costituisce una violazione della Procedura Whistleblowing e potrà comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari, come meglio specificato all'art. 7 ("Sanzioni")**.

L'accesso al canale interno di segnalazione è consentito unicamente al Team Incaricato.

Al fine di dare adeguato seguito alle Segnalazioni, il Team Incaricato riceverà apposite istruzioni per la gestione dei casi in cui sorga un conflitto di interesse, anche potenziale, tra uno dei membri del Team Incaricato e il Segnalante, la persona segnalata o Persona Coinvolta o sull'oggetto della Segnalazione. In tali casi, infatti, la Segnalazione sarà gestita con esclusione del soggetto in conflitto o indirizzata ad un soggetto esterno autonomo adeguatamente formato per la gestione.

5.1.1. Ricezione e valutazione della Segnalazione interna

Come riportato al paragrafo precedente, il soggetto diverso dal Team Incaricato che riceva erroneamente la Segnalazione è obbligato a trasmetterla tempestivamente al Team Incaricato, nonché (a) al rispetto della **riservatezza** dell'identità del Segnalante e del contenuto della Segnalazione (ivi compresi l'identità delle Persone Coinvolte e della relativa documentazione), (b) ad eliminare qualsiasi riferimento inerente la Segnalazione, comprese eventuali copie anche in formato digitale, e (c) ad **astenersi dal compiere qualsivoglia iniziativa in autonomia di approfondimento e/o analisi**.

Al ricevimento della Segnalazione, il Team Incaricato:

- a) **svolge un'analisi preliminare dei contenuti della stessa**, al fine di valutarne la rilevanza (i.e. ammissibilità) in relazione all'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing e, in generale, della Procedura Whistleblowing;
- b) se ritenuto opportuno, per la gestione e valutazione della Segnalazione, **può avvalersi del supporto di funzioni interne (c.d. "Subject Matter Experts") o consulenti esterni specializzati**, fermo restando il rispetto dei requisiti di riservatezza;
- c) **nel caso di Segnalazioni 231, trasmette la Segnalazione all'Organismo di Vigilanza**, dandone comunicazione al Segnalante. In tali casi, le attività di gestione della Segnalazione vengono esercitate di concerto e con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto dei requisiti di riservatezza;
- d) mantiene interlocuzioni con il Segnalante e, se necessario, richiede chiarimenti e/o integrazioni al Segnalante nonché alla Persona Coinvolta durante lo svolgimento delle attività di gestione della Segnalazione (resta salva, in ogni caso, la possibilità per il Segnalante di fornire ulteriori informazioni nel caso in cui il fatto oggetto di Segnalazione sia proseguito, interrotto o addirittura aggravato).

5.1.2. Chiusura della Segnalazione

Una volta completata l'attività di accertamento, il Team Incaricato può comunicare al Segnalante, nel rispetto delle tempistiche riportate nel prosieguo della presente Procedura Whistleblowing:

- **l'archiviazione della Segnalazione**, qualora si ritenga che la medesima **non sia ammissibile** in ragione di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing e dalla presente Procedura, come ad esempio:
 - non rilevanza della Segnalazione ai fini del Decreto Whistleblowing;
 - manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle Violazioni tipizzate o comunque idonei a giustificare accertamenti;
- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della Segnalazione;
 - produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite.

In tal caso, il Team Incaricato dovrà avere cura di motivare per iscritto al Segnalante le ragioni dell'archiviazione.

- **l'archiviazione della Segnalazione perché infondata**, motivandone anche in questo caso sinteticamente le ragioni;
- **l'avvenuto accertamento della fondatezza della Segnalazione** e la sua trasmissione alle competenti funzioni della Società affinché queste prendano gli opportuni provvedimenti.

5.1.3. Tempistiche di riscontro al Segnalante

La gestione della Segnalazione avviene nel rispetto delle disposizioni di cui alla presente Procedura Whistleblowing. Nel gestire la Segnalazione, il Team Incaricato:

- a) rilascia al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione **entro 7 giorni** dalla data di ricezione;
- b) fornisce riscontro alla Segnalazione **entro 3 mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, **entro 3 mesi** dalla scadenza del termine dei 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione. Laddove l'istruttoria, al termine dei 3 mesi non si sia ancora conclusa, il riscontro fornito dal Team Incaricato al Segnalante può avere anche natura interlocutoria sullo stato di avanzamento della fase istruttoria. In caso di riscontro di natura interlocutoria gli esiti dell'istruttoria saranno comunque comunicati successivamente al Segnalante.

5.1.4. Conservazione della documentazione inerente la Segnalazione

Fermo quanto previsto al seguente articolo 8 ("Trattamento dei Dati Personali") le Segnalazioni e la documentazione ad esse correlata (la "**Documentazione**") sono conservate attuando misure tecniche e organizzative adeguate al fine di impedire la loro perdita, distruzione o danno accidentali nel rispetto dei principi di integrità e riservatezza di cui all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679.

La Documentazione è conservata per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e, comunque, non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale del processo di gestione della Segnalazione.

5.2 SEGNALAZIONE ESTERNA¹

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna rispetto a Violazioni anche tramite il canale esterno istituito e accessibile sul sito dell'ANAC unicamente se:

- il canale interno non è previsto o non è attivo;
- ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

5.3 DIVULGAZIONE PUBBLICA²

Ai fini della presente Procedura Whistleblowing, per divulgazione pubblica si intende il 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 persone.

Il Segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dalla presente Procedura Whistleblowing solo se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- ha già effettuato una Segnalazione interna ed esterna e non ha avuto alcun riscontro;
- ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ha fondato motivo di ritenere che, in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto (es. rischio di occultamento di prove), la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito.

6. LA TUTELA DEL SEGNALANTE

Le tutele accordate al Segnalante sono garantite dalla Società solo nel caso in cui siano rispettate le indicazioni fornite dalla Procedura Whistleblowing.

Non viene garantita alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui egli abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

¹ Per l'utilizzo di tale canale di segnalazione esterna si prega di fare riferimento alle linee guida e al [sito ufficiale dell'ANAC](#).

² Per il ricorso alla divulgazione pubblica si prega di fare riferimento alle linee guida e al [sito ufficiale dell'ANAC](#).

Le tutele accordate al Segnalante, ai sensi del Decreto Whistleblowing nonché della presente Procedura Whistleblowing, sono estese anche:

- al Facilitatore;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante con uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante con cui hanno un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali il Segnalante lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

6.1. RISERVATEZZA

La Società, nel predisporre e rendere effettivi i propri canali di Segnalazione interna, **garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, nonché del contenuto della Segnalazione e della Documentazione, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia.**

Fatti salvi gli obblighi di legge, l'identità del Segnalante e qualsiasi informazione da cui essa possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ed espressamente autorizzate a trattare tali dati³.

La riservatezza è garantita anche al Segnalante anonimo che ritenga di aver subito ritorsioni e che sia stato successivamente identificato, nonché a chi segnala prima dell'inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero nel periodo di prova, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo oppure nella fase selettiva o precontrattuale.

È altresì garantita la riservatezza sull'identità delle Persone Coinvolte nella Segnalazione, nonché sull'identità e sull'assistenza prestata dai Facilitatori, con le medesime garanzie previste per il Segnalante.

6.2. DIVIETO DI RITORSIONE E MISURE DI PROTEZIONE

La Società adotta i principi di non-retaliation contenuti nella [DCM Non Retaliation Policy](#). In particolare, non tollera che siano posti in essere **Atti Ritorsivi** nei confronti del Segnalante e di chi abbia collaborato alle attività di verifica riguardo alla fondatezza della Segnalazione, ivi inclusi i Facilitatori.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono esempi di Atti Ritorsivi:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;

³ Per maggiori dettagli, si fa rinvio all'art. 12 del Decreto Whistleblowing.

- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di demerito o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e/o la perdita di redditi;
- 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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Gli Atti Ritorsivi eventualmente assunti in ragione della Segnalazione sono nulli e le persone che sono state licenziate a causa della Segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro in attuazione della disciplina applicabile al lavoratore.

Il Segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di aver subito nell'ambito del proprio contesto lavorativo⁴.

6.3. LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ PER IL SEGNALANTE

Sulla base di quanto previsto all'art. 20 del Decreto Whistleblowing, non è punibile chi mediante Segnalazione riveli o diffonda informazioni coperte da obbligo di segreto⁵ o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- al momento della Segnalazione, vi è fondato motivo per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la Violazione;
- la Segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto Whistleblowing per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (i.e. fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la Violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla Segnalazione).

Non è, invece, esclusa la responsabilità per condotte che:

⁴ Per eventuale assistenza e consulenza sulle modalità di segnalazione e sulle protezioni dalle ritorsioni si prega di fare riferimento alle linee guida e al [sito ufficiale dell'ANAC](#).

⁵ Salvo il caso di informazioni classificate, segreto professionale e medico e segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, per cui resta ferma l'applicazione della relativa normativa.

- non siano collegate alla Segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la Violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

Ove l'acquisizione si configuri come un reato (i.e. accesso abusivo a un sistema informatico o atto di pirateria informatica), resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare del Segnalante.

7. SANZIONI

7.1 SANZIONI DISCIPLINARI

La Società potrà applicare sanzioni disciplinari effettive, proporzionate e dissuasive:

- **nei confronti del Segnalato**: se le Segnalazioni risultano fondate;
- **nei confronti del Segnalante**: se sono effettuate Segnalazioni che si dovessero rivelare volutamente futili, false o infondate, con contenuto diffamatorio o comunque aventi ad oggetto informazioni deliberatamente errate o fuorvianti, al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla Segnalazione;
- **nei confronti del soggetto che abbia violato i principi di tutela** previsti dalla Procedura Whistleblowing **ovvero che abbia ostacolato o abbia tentato di ostacolare** le Segnalazioni;
- **nei confronti del soggetto non facente parte del Team Incaricato** che, ricevendo erroneamente la Segnalazione, non la inoltri tempestivamente (in ogni caso non oltre 7 giorni) al Team Incaricato e non la tratti con la riservatezza espressamente prevista;
- **nei confronti del Team Incaricato** quando si accerti che non ha eseguito le attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute, nei termini e secondo le modalità previste dalla Procedura Whistleblowing e nei confronti di tutte le persone che pur non essendo parte del Team Incaricato sono coinvolte anche nella fase di approfondimento e gestione delle segnalazioni che non rispettino gli obblighi di riservatezza previsti.

Il procedimento disciplinare è avviato in applicazione del **principio di proporzionalità**, nonché del **criterio di correlazione tra infrazione e sanzione** e, comunque, nel rispetto delle procedure e delle garanzie previste dalla normativa applicabile vigente (ivi incluso in CCNL di volta in volta applicabile).

7.2 SANZIONI ANAC

Le sanzioni amministrative pecuniarie irrogabili dall'ANAC e previste dal Decreto Whistleblowing sono le seguenti:

Importo	Infrazione	Destinatario
Da 10.000 a 50.000 euro	<ul style="list-style-type: none"> ▪ in caso di accertamento di ritorsioni; ▪ quando sia ostacolata la segnalazione o si sia tentato di ostacolarla; 	Persona fisica individuata come

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali. 	responsabile della violazione
Da 10.000 a 50.000 euro	<ul style="list-style-type: none"> ▪ mancata istituzione di canali di segnalazione; ▪ mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle Segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing; 	Organo di indirizzo
Da 10.000 a 50.000 euro	<ul style="list-style-type: none"> ▪ qualora non venga svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute. 	Team Incaricato
Da 500 a 2.500 euro	<ul style="list-style-type: none"> ▪ quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria. 	Segnalante

8. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali, previsto dalla Procedura Whistleblowing, verrà effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (ss. mm. e ii.).

I dati personali che non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non saranno raccolti o, se raccolti accidentalmente, saranno cancellati immediatamente. I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 23 del GDPR e 2-undecies del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla Società in qualità di titolare del trattamento, fornendo idonee informazioni al Segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati. A tal fine, la Società fornisce agli interessati coinvolti nell'ambito della presente Procedura Whistleblowing apposita informativa sul trattamento dei dati personali effettuato in relazione all'acquisizione e alla gestione delle segnalazioni disciplinate dalla presente Procedura Whistleblowing (sub Allegato 2).

La Società ha appositamente nominato e istruito al trattamento dei dati personali i soggetti autorizzati al trattamento anche ai sensi degli artt. 5, 24, 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196. Inoltre, la Società, in linea con quanto previsto dall'articolo 13 del Decreto Whistleblowing, nonché in osservanza di quanto previsto dagli artt. 24 e 32 del GDPR, individua misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (c.d. DPIA),

disciplinando con contratto o altro atto giuridico ai sensi dell'art. 28 del GDPR il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per suo conto con la qualifica di responsabile del trattamento.

9. AGGIORNAMENTO

La Società riesamina su base periodica, ed eventualmente aggiorna, la Procedura Whistleblowing, per garantirne il costante allineamento alla prassi aziendale e alla normativa di riferimento.

10. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Le informazioni sulla presente Procedura Whistleblowing sono rese accessibili e disponibili a tutti, tramite (a) affissione nei luoghi di lavoro (b) pubblicazione nella intranet aziendale, nonché (c) pubblicazione in una sezione dedicata del sito internet aziendale.

Le informazioni sulla Procedura Whistleblowing sono rese disponibili anche in fase di assunzione e in fase di chiusura del rapporto intercorrente tra i Destinatari e la Società. La formazione in materia di whistleblowing e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente Procedura Whistleblowing, è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società in materia di compliance.

ALLEGATO 1

DEFINIZIONI

- **“ANAC”** indica l’Autorità Nazionale Anticorruzione;
- **“Atti Ritorsivi”** indica tutti i comportamenti, atti od omissioni, vietati ai sensi dell’articolo 17 del Decreto Whistleblowing;
- **“Codice Privacy”** indica il D. Lgs. 30 giugno 2003, 196 (“Codice in materia di protezione dei dati personali”) che prevede la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali;
- **“Decreto 231”** indica il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni;
- **“Decreto Whistleblowing”** indica il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24;
- **“Destinatari”** indica i soggetti cui si applica la presente Procedura Whistleblowing, come meglio indicati all’art. 2.3 della Procedura Whistleblowing;
- **“Direttiva”** indica la Direttiva (UE) 2019/1937;
- **“Facilitatore”** persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di effettuazione della Segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- **“GDPR”** indica il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 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)
- **“Modello 231”** indica il Modello di Organizzazione e di Gestione, previsto dal Decreto 231, adottato dalla Società;
- **“Organismo di Vigilanza”** o **“OdV”** indica l’organismo istituito ai sensi dell’art. 6 comma 1 del Decreto 231 che ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza dei modelli e di proporre il loro aggiornamento, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- **“Persona Coinvolta”** la persona fisica o giuridica coinvolta o comunque menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata a qualsiasi titolo nella Violazione segnalata;
- **“Procedura Whistleblowing”** indica la presente procedura, approvata dal Consiglio di Amministrazione di ciascuna società del Network Deloitte in Italia e disponibile sulla intranet aziendale nonché sul sito internet;
- **“Segnalante/i”** indica coloro che hanno la facoltà di effettuare una Segnalazione Whistleblowing ai sensi del Decreto Whistleblowing e, in generale, della presente Procedura Whistleblowing;
- **“Segnalazione/i”** indica la/e segnalazione/i presentata/e da un Segnalante ai sensi dei principi e delle regole di cui alla presente Procedura Whistleblowing;

- **“Segnalazione Anonima”** indica le Segnalazioni non contenenti dettagli che consentano o potrebbero consentire, anche indirettamente, l’identificazione del Segnalante;
- **“Segnalazione Esterna”** indica la Segnalazione, scritta od orale, di informazioni su violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna, come descritta nella presente Procedura Whistleblowing;
- **“Segnalazione Interna”** indica la Segnalazione, scritta od orale, di informazioni su violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna, come descritta nella presente Procedura Whistleblowing;
- **“Società”** indica le società del Network Deloitte italiano⁶;
- **“Soggetti Collegati”** indica i soggetti per i quali sono applicabili le stesse tutele che il Decreto Whistleblowing prevede per il Segnalante, ovvero:
 - i facilitatori (le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
 - le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
 - i colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente;
 - gli enti di proprietà del Segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

⁶ Nello specifico, alla data di approvazione della presente Procedura Whistleblowing: Deloitte & Touche S.p.A., Deloitte Italy S.p.A. S.B., Deloitte Consulting S.r.l. S.B., Deloitte Financial Advisory S.r.l. S.B., Deloitte Business Solution S.r.l. S.B, Officine Innovazione S.r.l. S.B., Deloitte Climate & Sustainability S.r.l. S.B., Deloitte Nexthub S.r.l. S.B., In2Law S.r.l. S.B., DTTTS S.r.l., Studio Tributario e Societario Deloitte for Professionals Società tra professionisti S.r.l., Studio Tributario e Societario Deloitte Società tra Professionisti S.r.l. S.B., Deloitte Legal Società tra Avvocati a Responsabilità Limitata Società Benefit, Clustin S.r.l.

ALLEGATO 2

INFORMATIVA AI SENSI DELL'ART. 13 DEL REGOLAMENTO (UE) 2016/679

Con la presente informativa, redatta ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 (di seguito, il "**Regolamento**"), le società del network italiano di Deloitte, in qualità di Titolari del trattamento (di seguito, "**Deloitte**" o il "**Titolare**"), desiderano informarLa circa il trattamento dei Suoi dati, qualificati come personali ai sensi del Regolamento (di seguito, i "**Dati**"), acquisiti tramite i diversi canali nell'ambito della gestione delle segnalazioni di condotte illecite poste in essere nel contesto lavorativo.

1. Titolare del trattamento e Responsabile della Protezione dei Dati

Il Titolare del trattamento dei dati è una delle seguenti società appartenenti al network italiano di Deloitte:

- **Deloitte Italy S.p.A. S.B.**, c.f. 04963170966;
- **Deloitte & Touche S.p.A.**, c.f. 03049560166;
- **Deloitte Consulting S.r.l. S.B.**, c.f. 03945320962;
- **Deloitte Business Solution S.r.l. S.B.**, c.f. 13380990153;
- **Deloitte Financial Advisory S.r.l. S.B.**, c.f. 03644260964;
- **Deloitte Touche Tohmatsu Tax Services S.r.l. a socio unico**, c.f. 12551830156;
- **Officine Innovazione S.r.l.**, c.f. 10230520966;
- **Studio Tributario e Societario Deloitte – Società Tra Professionisti S.r.l. S.B.**, c.f. 10581800967;
- **Deloitte Legal S.t.A.r.l. S.B.**, c.f. 10788500964;
- **IN2LAW S.r.l. S.B.**, c.f. 13086660159;
- **Deloitte Nexthub S.r.l. S.B.**, c.f. 12466700965;
- **Deloitte Climate & Sustainability S.r.l. S.B.**, c.f. 12506090963;
- **Clustin S.r.l.**, c.f. 03405810049;

le società sopra elencate hanno sede legale in Milano, Via Santa Sofia n. 28;

- **Studio Tributario e Societario Deloitte for Professionals Società tra professionisti S.r.l.**, c.f. 02331800165, con sede legale in Voghera (PV), Via Scarabelli 80.

I Responsabili della Protezione dei Dati ("RPD") nominati dal Titolare sono contattabili ai seguenti indirizzi e-mail:

- per IN2Law S.r.l.: dpoin2law@deloitte.it;
- per Deloitte Legal S.t.A.r.l. S.B.: dpolegal@deloitte.it;
- per le restanti società del network italiano di Deloitte: dataprotectionofficer@deloitte.it.

Al fine di gestire le segnalazioni, i Suoi dati personali saranno trattati, come indicato dalla presente informativa, da un **Team Incaricato** facente parte della società **Deloitte Italy S.p.A. S.B.** (di seguito,

“Deloitte Italy”), come sopra identificata, quale Responsabile del trattamento per tutte le società del network sopra elencate.

2. Natura dei dati trattati e finalità del trattamento

Deloitte tratterà i Suoi dati personali - dove per dati personali si intende qualsiasi informazione relativa alla Sua persona fisica, identificata o identificabile anche indirettamente mediante riferimento a qualsiasi altra informazione in nostro possesso ("**Interessato**") - forniti alla stessa nell'ambito della raccolta delle segnalazioni whistleblowing, quali:

- dati personali del Segnalante (o anche "**Whistleblower**"), quali dati anagrafici, e-mail e numero di contatto, ufficio, società di appartenenza, condivisi dal Segnalante all'interno della segnalazione;
- dati anagrafici dei soggetti segnalati o delle persone coinvolte quali nome, cognome, nonché ogni ulteriore dato personale comune contenuto nella segnalazione, riferibile a tali soggetti e raccolto nel contesto della segnalazione.

Se inseriti all'interno dei campi liberi della Piattaforma, nel testo della e-mail o durante la conversazione telefonica/di persona, saranno oggetto di trattamento anche dati personali appartenenti a categorie particolari di cui all'art. 9 del Regolamento, nonché dati personali relativi a condanne penali e reati ai sensi dell'art. 10 del Regolamento.

I Suoi dati potranno formare oggetto di trattamento al fine di assicurare:

- la corretta e completa gestione del procedimento di whistleblowing in conformità alla vigente normativa in materia effettuata ai sensi della "*Procedura per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite ai sensi del D.lgs. n. 24 del 2023 – Whistleblowing*";
- le necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza del fatto oggetto di segnalazione e l'adozione dei conseguenti provvedimenti;
- l'eventuale richiesta di integrazione al fine di circostanziare la segnalazione;
- la risposta ad una richiesta delle Autorità giudiziarie.

Deloitte non effettua, in tale contesto, processi decisionali basati unicamente su trattamenti automatizzati che producano effetti giuridici che La riguardino o che incidano in modo significativo sulla Sua persona. Infatti, ogni attività di trattamento condotta nell'ambito del processo di gestione delle segnalazioni whistleblowing è sempre basata su una decisione che prevede l'intervento umano.

3. Modalità di trattamento, Comunicazione dei dati al Titolare e Conseguenze del rifiuto

Il trattamento dei dati avverrà ai sensi della normativa sopra richiamata con l'ausilio di strumenti elettronici e manualmente, assicurando l'impiego di misure idonee per la sicurezza degli stessi dati e garantendo la riservatezza dei medesimi, in conformità ai principi applicabili al trattamento di dati personali ai sensi dell'art. 5 del Regolamento, quali liceità, correttezza e trasparenza, minimizzazione dei dati, esattezza, limitazione della conservazione, integrità e riservatezza.

Le segnalazioni possono essere effettuate, a discrezione del Segnalante, in forma scritta oppure in forma orale attraverso i seguenti canali, come indicati nella *Procedura Whistleblowing*:

- applicazione informatica (la "Piattaforma"), il cui accesso è consentito accedendo alla pagina intranet e internet dedicata e tramite cui è possibile effettuare segnalazioni che garantiscano la maggiore tutela dell'identità del Segnalante;
- casella di posta elettronica dedicata (*itwhistleblowing@deloitte.it*);
- numero telefonico dedicato, dotato anche di casella vocale e abilitato alla ricezione di messaggistica vocale;
- incontro di persona con un membro del Team Incaricato, previo appuntamento da concordare alla casella di posta elettronica (*itwhistleblowing@deloitte.it*) o al numero telefonico dedicato.

Il conferimento dei dati e delle informazioni di natura personale, per le finalità indicate nella presente informativa, non è obbligatorio. Tuttavia, il mancato, parziale o inesatto conferimento degli stessi, laddove ciò Le sia richiesto, comporterà per Deloitte l'impossibilità di istruire e di gestire correttamente la segnalazione whistleblowing.

4. Base giuridica del trattamento

La base giuridica del trattamento dei dati personali - rappresentata dalla necessità di Deloitte di dar seguito alle attività di trattamento svolte nel corso di indagini e/o segnalazioni interne ai sensi del D.lgs. n. 24/2023 - è da rinvenire nell'art. 6, par. 1, lett. c) del GDPR, vale a dire nella necessità di adempiere ad un obbligo legale al quale è soggetto il Titolare del trattamento.

Nel caso in cui l'attività di trattamento abbia ad oggetto categorie particolari di dati personali, si applica la deroga di cui all'articolo 9, par. 2, lett. b) del GDPR relativamente all'assolvimento degli obblighi in materia di diritto del lavoro.

Nel caso di dati relativi a condanne penali e reati, trova applicazione quanto prescritto dal combinato disposto degli articoli 10 e 88 del GDPR.

5. Destinatari dei dati e trasferimento all'estero

Si rende noto, inoltre, che i dati potranno essere comunicati per le suindicate finalità alle seguenti categorie di destinatari:

- Team Incaricato nominato e formato da Deloitte Italy per la gestione delle segnalazioni, anche al fine di procedere all'attivazione della tutela giudiziaria e/o disciplinare connessa alla segnalazione whistleblowing;
- se ritenuto opportuno, funzioni interne (c.d. "Subject Matter Experts"), nonché consulenti esterni specializzati per la gestione e valutazione della segnalazione;
- Team tecnico Deloitte per la gestione di problemi tecnici legati all'utilizzo della Piattaforma;
- Organi sociali del Titolare del trattamento;
- Autorità Nazionale Anticorruzione;
- Forze di Polizia;
- Uffici giudiziari.

I Suoi dati non verranno trasferiti in paesi situati al di fuori dello Spazio Economico Europeo (SEE) e non saranno in alcun modo oggetto di diffusione.

6. Periodo di conservazione dei dati

I dati trattati nell'ambito delle attività svolte saranno conservati per il tempo necessario all'accertamento della fondatezza della segnalazione e, se del caso, all'adozione dei provvedimenti disciplinari conseguenti e/o all'esaurirsi di eventuali contenziosi avviati a seguito della segnalazione e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione al Segnalante dell'esito finale della procedura di segnalazione.

7. Diritti dell'interessato

Lei ha il diritto di richiedere al Titolare, compatibilmente con le necessità di trattamento indicate nella presente informativa, l'accesso ai Suoi dati personali e la rettifica o la cancellazione degli stessi o la limitazione del trattamento dei dati che la riguardano o di opporsi al loro trattamento.

Per esercitare tali diritti Lei potrà rivolgersi direttamente al Responsabile della Protezione dei Dati competente inviando un'e-mail al relativo indirizzo sopra indicato.

La informiamo, inoltre, che Lei ha il diritto di proporre reclamo all'Autorità di controllo italiana, Garante per la protezione dei dati personali.

Sulla base di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di Whistleblowing, La informiamo che la persona coinvolta o la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione, potrebbe subire limitazioni all'esercizio dei diritti di cui agli articoli da 15 a 22 previsti dal GDPR - per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata - in quanto dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona Segnalante. In tali casi, dunque, al soggetto segnalato o alla persona menzionata nella segnalazione è limitata anche la possibilità, laddove si ritenga che il trattamento che li riguarda violi suddetti diritti, di rivolgersi al Responsabile della Protezione dei Dati, il quale, alla ricezione della richiesta di esercizio dei diritti, potrà fornire risposta motivata, salvo eccezioni.

Deloitte.

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), its global network of member firms, and their related entities (collectively, the “Deloitte organization”). DTTL (also referred to as “Deloitte Global”) and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect of third parties. DTTL and each DTTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of each other. DTTL does not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about to learn more.

©2023 Deloitte.