



**REGOLAMENTO PER LA SEGNALAZIONE DI
ILLECITI E IRREGOLARITA' DEAS S.p.A.
("WHISTLEBLOWING")
DEAS S.p.A.**

INDICE

1. STORIA DELLE REVISIONI	3
2. INTRODUZIONE	4
2.1. Premessa	4
2.2. Applicabilità	4
2.3. Destinatari	5
3. DOCUMENTI	6
3.1. Riferimenti	6
3.2. Definizioni	6
4. MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI	9
5. Canali di segnalazione interna	10
5.1. Piattaforma informatica	10
5.2. Posta ordinaria	10
5.3. Incontro diretto	10
5.4. Segnalazione effettuata tramite modalità non previste dal Regolamento	11
6. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	11
7. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	12
8. SOGGETTI COMPETENTI A GESTIRE IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA	12
9. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	13
9.1. Protocollazione e preistruttoria	13
9.2. Istruttoria	14
9.3. Reporting	15
9.4. Chiusura della Segnalazione	15
10. MISURE E PROVVEDIMENTI SANZIONATORI	15
11. TRACCIABILITÀ E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	16
12. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA	16
13. DIVULGAZIONE PUBBLICA	16
14. TUTELE E MISURE DI SOSTEGNO	17
14.1. Riservatezza	17
14.2. Misure di Protezione	18
14.3. Protezione dalle segnalazioni diffamatorie o caluniose	20
14.4. Tutela in materia di trattamento dei dati personali	20

1. STORIA DELLE REVISIONI

Revisione	Data	Descrizione
01	14/12/2023	Prima emissione
02	13/04/2026	Revisione

2. INTRODUZIONE

2.1. Premessa

Il presente Regolamento (o “**Procedura**”) è finalizzato a dare attuazione al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (c.d. **disciplina Whistleblowing**)” e ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni, compresa l’archiviazione e la successiva cancellazione sia delle Segnalazioni sia della documentazione ad esse correlata, su informazioni, adeguatamente circostanziate, riferibili al Personale DEAS S.p.A. e/o a Terzi relative a violazioni di leggi e regolamenti, nonché del Codice Etico, della Carta dei Valori e del Modello Organizzativo 231 adottati da DEAS S.p.A..

Per quanto non espressamente indicato nel presente Regolamento resta integralmente applicabile quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 il quale prevede, in sintesi:

- un regime di tutela verso specifiche categorie di soggetti che segnalano informazioni, acquisite nel contesto lavorativo, relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della società;
- misure di protezione, tra cui il divieto di ritorsioni, a tutela del Segnalante nonché dei Facilitatori, dei colleghi e dei parenti del Segnalante e dei soggetti giuridici collegati al Segnalante;
- l’istituzione di canali di segnalazione interni alla società (di cui uno di tipo informatico) per la trasmissione di Segnalazioni che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la tutela della riservatezza dell’identità del Segnalante, della Persona coinvolta e/o comunque menzionata nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione;
- oltre alla facoltà di sporgere all’Autorità giudiziaria o contabile, la possibilità (qualora ricorra una delle condizioni previste all’art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023) di effettuare Segnalazioni esterne tramite il canale gestito dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC), nonché di effettuare Divulgazioni pubbliche (al ricorrere di una delle condizioni previste all’art. 15, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023), tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- provvedimenti disciplinari nonché sanzioni amministrative pecuniarie irrogate da ANAC nei casi previsti dagli artt. 16 e 21 del d.lgs. n. 24/2023.

2.2. Applicabilità

Con il presente Regolamento (o “**Procedura**”) si intendono disciplinare ed illustrare i canali, le procedure ed i presupposti per effettuare le Segnalazioni interne o esterne, nonché le indicazioni operative che il Segnalante deve osservare per presentarle; le tutele riservate al Segnalante, così come le responsabilità

in cui lo stesso potrebbe incorrere in caso di Segnalazioni rivelatesi false o infondate; le misure previste a protezione delle persone segnalanti e degli altri soggetti a vario titolo coinvolti nella Segnalazione.

Sono oggetto di Segnalazione le informazioni sulle violazioni (compresi i fondati sospetti) di normative nazionali e dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato, commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui la Persona Segnalante intrattiene uno dei rapporti giuridici indicati al successivo articolo 3.

Sono escluse dall'ambito di applicazione del Regolamento le Segnalazioni inerenti a:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante, che attengono esclusivamente alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate, salvo che siano collegate o riferibili alla violazione di norme o di regole/procedure interne;
- 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 d.lgs. n. 24/2023 (in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente);
- fatti o circostanze rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali o dell'Unione Europea in materia di informazioni classificate, segreto forense o medico e di segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, ovvero rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali in materia di procedura penale, di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio Superiore della Magistratura, in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica, nonché in materia di esercizio e tutela del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezioni contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali;
- le attività di competenza del Funzionario alla Sicurezza relative alla trattazione e gestione delle informazioni classificate ex DPCM 6 novembre 2015 n. 5 (*"Disposizioni per la tutela amministrativa del segreto di Stato e delle informazioni classificate e a diffusione esclusiva"*) e successive modifiche.

2.3. Destinatari

Destinatari del presente Regolamento sono:

- i Vertici aziendali e i componenti degli organi sociali e dell'Organismo di Vigilanza di DEAS S.p.A. e delle Società Controllate;
- i dipendenti, gli ex dipendenti e i candidati a posizioni lavorative, i soci, i clienti di DEAS S.p.A. e delle Società Controllate, nonché - a titolo non esaustivo - i partner, i fornitori (anche in regime di appalto/subappalto), i consulenti, i collaboratori nello svolgimento della propria attività lavorativa

presso DEAS S.p.A. e/o le Società Controllate, che sono in possesso di Informazioni su violazioni come definite nel presente Regolamento. Rientrano, altresì, tra i Destinatari, i soggetti fisici e giuridici, non ricompresi nelle precedenti categorie ma ai quali si applicano le misure di protezione previste dalla presente Procedura.

Quanto previsto nel presente documento si applica anche alle Segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate, come definite nella presente Regolamento

3. DOCUMENTI

3.1. Riferimenti

- Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”);
- Regolamento (UE) n. 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR);
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e successive modifiche ed integrazioni, tra cui il Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, nonché le collegate disposizioni legislative;
- Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione (cd. Whistleblowing);
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937;
- Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 – “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”.
- Delibera n. 478 del 26 novembre 2025 – “Linee guida n. 1.2025 in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione”
- DPCM 6 novembre 2015 n. 5 (“Disposizioni per la tutela amministrativa del segreto di Stato e delle informazioni classificate e a diffusione esclusiva”) e successive modifiche;
- Modello Organizzativo 231 di DEAS S.p.A. e delle Società Controllate;
- Codice Etico di DEAS S.p.A.;
- Carta dei Valori di DEAS S.p.A

3.2. Definizioni

Ai fini del presente Regolamento si intende per:

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione, individuata dal D.lgs. 24/23 quale Autorità nazionale in materia di whistleblowing.

Canale di Segnalazione Interno: a) La Piattaforma Whistleblowing attivata da DEAS S.p.A. per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della Persona Coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione; b) Posta ordinaria (con le specifiche modalità atte a garantire la riservatezza richiesta dalla normativa); c) L'incontro diretto con il Comitato Whistleblowing.

Codice Etico: documento che definisce l'insieme dei principi e dei valori etici adottati da DEAS S.p.A.

Comitato Whistleblowing: l'Organo collegiale composto dal Direttore del Personale, da un Referente dell'Area Affari legali (o suo delegato) e da un Consigliere del Consiglio di amministrazione di DEAS S.p.A. a cui è affidato il compito di gestione del canale di segnalazione interno così come delineato dall'art. 5 del Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24.

Contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte dal Personale di DEAS S.p.A. o dai Terzi nell'ambito dei rapporti giuridici da questi instaurati con DEAS S.p.A. e/o con le Società Controllate.

Divulgazione pubblica: 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

Facilitatore: la persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione e che opera nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Informazioni sulle violazioni: informazioni, adeguatamente circostanziate, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni conseguenti a comportamenti, atti od omissioni commessi o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commessi nonché elementi riguardanti condotte, anche omissive, volte ad occultare tali violazioni. Rientrano anche le informazioni su violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto giuridico non ancora iniziato o nel frattempo terminato, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo, compreso il periodo di prova.

Linee Guida ANAC: le "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne", approvate dall'ANAC con Delibera n° 311 del 12 luglio 2023 nonché le "Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione" approvate con Delibera n° 478 del 26 novembre 2025.

Modello Organizzativo 231: il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da DEAS S.p.A. e/o dalle Società Controllate ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modifiche e integrazioni.

Normativa Privacy: il Regolamento UE2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e alla libera circolazione di tali dati (di seguito "GDPR"), nonché il Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e successive modifiche e integrazioni (di seguito, "Codice Privacy") e qualsiasi altra normativa sulla protezione dei dati personali applicabile in Italia ivi compresi i provvedimenti del Garante per la protezione dei dati personali.

Organismo di Vigilanza: l'Organismo di DEAS S.p.A. e/o delle Società controllate deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e a curarne il relativo aggiornamento in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. 231/01.

Persona coinvolta: la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione effettuata tramite il canale interno o esterno, oppure tramite Denuncia all'Autorità (giudiziaria o contabile) o Divulgazione pubblica, come soggetto a cui la violazione è attribuita o comunque riferibile;

Personale DEAS S.p.A.: coloro che sono legati a DEAS S.p.A. o alle Società Controllate da un rapporto di lavoro subordinato o di prestazione occasionale, nonché i Vertici aziendali e i componenti degli organi sociali e dell'Organismo di Vigilanza di DEAS S.p.A. e delle Società Controllate;

Registro delle Segnalazioni: registro, informatico o cartaceo, predisposto e custodito dal Comitato Whistleblowing in relazione alle Segnalazioni pervenute mediante i canali di segnalazione alternativi alla piattaforma Whistleblowing (posta ordinaria, incontro diretto)

Segnalante: la persona fisica che effettua la Segnalazione tramite il canale di Segnalazione interno o esterno, oppure tramite Denuncia all'Autorità (giudiziaria o contabile) o Divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio Contesto lavorativo.

Segnalazione: la comunicazione, scritta od orale, di informazioni riferibili al Personale di DEAS S.p.A. e/o a Terzi su violazioni (comportamenti, atti od omissioni) che possono riguardare illeciti amministrativi, contabili, civili e/o penali; condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01; violazioni del Modello 231, del Codice Etico e della Carta dei Valori di DEAS S.p.A.; illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali 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; atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; atti od omissioni riguardanti il mercato interno.

Segnalazione anonima: Segnalazione in cui le generalità del Segnalante non sono esplicitate, né risultano identificabili in maniera univoca;

Segnalazione circostanziata: Segnalazione in cui le informazioni/asserzioni sono caratterizzate da un grado di dettaglio sufficiente, almeno astrattamente, a far emergere circostanze e fatti precisi e concordanti e relazionate a contesti determinati, nonché a consentire di identificare elementi utili ai fini della verifica della fondatezza della Segnalazione stessa (ad esempio, elementi che consentono di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati, il contesto, il luogo e il periodo temporale

delle circostanze segnalate, valore, cause e finalità delle condotte, anomalie relative al sistema di controllo interno, documentazione a supporto, ecc.). Nell'ambito delle Segnalazioni circostanziate si distinguono le informazioni/asserzioni: i) "verificabili", qualora in base ai contenuti della Segnalazione sia possibile in concreto svolgere verifiche in ambito aziendale sulla fondatezza, nei limiti delle attività e con gli strumenti di analisi a disposizione; ii) "non verificabili", qualora sulla base degli strumenti di analisi a disposizione, non risulta possibile svolgere verifiche sulla fondatezza della Segnalazione.

Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, di Informazioni sulle violazioni effettuata dal Segnalante tramite il canale di segnalazione esterno attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023, il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna qualora ricorra una delle seguenti condizioni: i) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme; ii) ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito; iii) ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero determinerebbe condotte ritorsive; iv) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

Segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale, di Informazioni sulle violazioni effettuata dal Segnalante tramite il Canale di segnalazione interna;

Società Controllate: le società eventualmente controllate da DEAS S.p.A. alle quali si applica in via diretta la presente Procedura;

Terzi: le persone fisiche o giuridiche, diverse dal Personale DEAS S.P.A., che intrattengono, a vario titolo, rapporti di lavoro, di collaborazione o d'affari con DEAS S.P.A. e/o con le Società Controllate, ivi compresi - a titolo non esaustivo - i clienti, i partner, i fornitori (anche in regime di appalto/subappalto), i lavoratori autonomi o titolari di rapporti di collaborazione, i liberi professionisti, i consulenti, gli agenti e intermediari, i volontari e tirocinanti (retribuiti o non retribuiti), ovvero chiunque sia legittimo portatore di interesse nei confronti dell'attività aziendale di DEAS S.p.A.

4. MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il decreto legislativo n. 24/2023 ha previsto un sistema diversificato di presentazione delle segnalazioni:

- canale interno (segnalazioni interne);
- canale esterno presso l'Anac (segnalazioni esterne);
- divulgazione pubblica;
- denuncia all'Autorità giurisdizionale (giudiziaria o contabile).

In applicazione della normativa, DEAS S.p.A. ha istituito i seguenti canali di Segnalazione interna e previsto le modalità di presentazione della Segnalazione descritti nel successivo punto 5.

5. Canali di segnalazione interna

5.1. Piattaforma informatica

Per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni di condotte illecite e/o irregolarità, DEAS S.p.A. ha istituito un canale interno che consente di effettuare le segnalazioni attraverso l'utilizzo della piattaforma informatica "My Governance" accessibile direttamente al seguente link: <https://areariservata.mygovernance.it/#!/Login>.

La piattaforma è altresì accessibile dal Sito web istituzionale di DEAS S.p.A. (www.deas.it) nella sezione "Whistleblowing" ed è raggiungibile da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone). Tale piattaforma è protetta con sistemi crittografici che garantiscono la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

5.2. Posta ordinaria

DEAS ha previsto, inoltre, la possibilità di inoltrare la Segnalazione tramite posta ordinaria. La missiva, contenente la Segnalazione, dovrà inviarsi al seguente indirizzo: DEAS -DIFESA E ANALISI SISTEMI S.p.A., Piazza Monte Citorio, 123 – 00186 Roma.

In vista della protocollazione riservata della segnalazione a cura del Comitato Whistleblowing, è necessario che la Segnalazione venga inserita in **due buste** chiuse:

- la prima con i dati identificativi del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento;
- la seconda con la Segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione.

Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "*Strettamente confidenziale. Riservata al Comitato Whistleblowing*", al fine di garantire la massima riservatezza; in caso di utilizzo di tale canale, il Segnalante dovrà indicare nella comunicazione un indirizzo e-mail al quale il Comitato Whistleblowing potrà dare prova della ricezione della Segnalazione e fornire il relativo riscontro ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. 23/2024. Ove non fosse indicato alcun indirizzo e-mail, il Comitato Whistleblowing esaminerà la Segnalazione, senza alcun obbligo di prova della ricezione e di riscontro.

5.3. Incontro diretto

Ai sensi della normativa vigente il Segnalante, avvalendosi dei canali di cui sopra, potrà richiedere un incontro diretto al Comitato Whistleblowing, a cui effettuare la Segnalazione in forma orale, a condizione che indichi nella richiesta un recapito telefonico a cui poter essere contatto. L'incontro sarà fissato entro 15 (quindici) giorni dal ricevimento della richiesta. In tal caso, previo consenso del Segnalante, il colloquio

è documentato a cura del Comitato Whistleblowing mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all’ascolto oppure mediante verbale, che il Segnalante può verificare, rettificare e confermare mediante sottoscrizione.

5.4. Segnalazione effettuata tramite modalità non previste dal Regolamento

Chiunque dovesse ricevere una Segnalazione al di fuori dei canali istituiti, è tenuto a trasmetterla (in originale e con gli eventuali allegati) nel più breve tempo possibile, e comunque entro sette giorni dal suo ricevimento, al Comitato Whistleblowing nel rispetto dei criteri di massima riservatezza, anche in conformità con le normative in materia di protezione dei dati e con modalità idonee a tutelare il Segnalante e l’identità e l’onorabilità delle Persone Coinvolte, dandone contestualmente notizia al Segnalante (ove noto). Non può trattenere copia dell’originale e deve eliminare eventuali copie in formato digitale, astenendosi dall’intraprendere qualsiasi iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento. Lo stesso è tenuto alla riservatezza dell’identità del Segnalante, delle Persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta, nonché la violazione dell’obbligo di riservatezza costituiscono una violazione della Procedura e potranno comportare l’adozione di provvedimenti disciplinari.

6. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Ai sensi del D.lgs. 24/2023, sono oggetto di Segnalazione le informazioni sulle violazioni (compresi i fondati sospetti) di normative nazionali e dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente privato, commesse nell’ambito dell’organizzazione dell’ente con cui la Persona Segnalante intrattiene uno dei rapporti giuridici indicati all’articolo 3 del summenzionato Decreto Legislativo.

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il Segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Nello specifico, le violazioni oggetto di Segnalazione possono riguardare:

- illeciti amministrativi, contabili, civili e/o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01;
- violazioni del Modello 231, del Codice Etico e della Carta dei Valori o di altre Procedure o Regolamenti aziendali;
- illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali 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;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno.

7. CONTENUTO DELLA SEGNALIZIONE

Ai fini di una efficace gestione della Segnalazione, è opportuno che la Persona Segnalante fornisca, in buona fede, ogni elemento utile a consentire lo svolgimento delle verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati anche trasmettendo, ove disponibili, evidenze documentali di supporto. A tal fine sono richiesti:

- a) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione;
- b) le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- c) e generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- d) gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

È consentito presentare anche **segnalazioni in forma anonima**. La chiarezza e la completezza degli elementi informativi da fornire in fase di presentazione della segnalazione, in caso di segnalazione anonima, rivestono una notevole rilevanza in quanto l'anonimato non consente la richiesta al Segnalante di integrazioni informative.

8. SOGGETTI COMPETENTI A GESTIRE IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

Il soggetto deputato a svolgere le attività di gestione del canale di segnalazione interna, come previsto dall'art. 5 del D.lgs. 23/2024 (Gestore della Segnalazione), è il **Comitato Whistleblowing** di DEAS S.p.A.

Laddove dovesse versare in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica Segnalazione (in quanto, ad esempio, Persona Coinvolta o Persona Segnalante), il componente interessato ha l'obbligo di astenersi dalla gestione della segnalazione, comunicandolo agli altri componenti del Comitato.

Qualora la Segnalazione interna riguardi violazioni del Modello Organizzativo 231, il Comitato Whistleblowing ne dispone la trasmissione all'Organismo di Vigilanza (Odv) entro sette giorni dal ricevimento, dandone contestualmente notizia al Segnalante.

Ove opportuno, nell'ambito delle rispettive competenze, il Comitato Whistleblowing e l'Odv collaborano all'istruzione ed alla definizione del procedimento originato dalla Segnalazione.

9. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Una volta ricevuta la Segnalazione secondo i canali previsti dal presente Regolamento la gestione della stessa è articolata in quattro fasi:

- a) **Protocollazione e preistruttoria**
- b) **Istruttoria;**
- c) **Reporting**
- d) **Chiusura della Segnalazione**

9.1. Protocollazione e preistruttoria

A seguito del ricevimento della Segnalazione, il Comitato Whistleblowing:

- rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione **entro sette giorni dalla data di ricezione**. Nel computo di tale termine non si considerano i giorni di chiusura aziendale;
- inserisce la Segnalazione nell'apposito **Registro delle Segnalazioni** e, nel caso di utilizzo della piattaforma informatica, sarà questa a provvedere alla protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa di riferimento. Nel caso di comunicazioni cartacee o con altri mezzi, ricevuta la segnalazione, il Comitato Whistleblowing, assegna al segnalante uno specifico ID alfanumerico e procede a protocollare su un registro informatico e/o cartaceo gli estremi della segnalazione; in particolare: giorno e ora; soggetto segnalante; oggetto della segnalazione; note; stato della segnalazione, da compilare ad ogni fase del processo.
- mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e può richiedere a quest'ultimo, se necessario, **chiarimenti o integrazioni**, anche documentali.
- svolge una **preistruttoria** sui contenuti della Segnalazione, inclusa un'analisi preliminare dei fatti segnalati rispetto al quadro normativo di riferimento ed alla presenza di segnalazioni/analisi precedenti aventi lo stesso oggetto, dando priorità alle Segnalazioni adeguatamente circostanziate.
- **fornisce riscontro** alla Segnalazione **entro tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento della stessa o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Una volta conclusa la fase preistruttoria, il Comitato Whistleblowing può decidere, alternativamente di:

- **archiviare la Segnalazione qualora la stessa risulti infondata:** si precisa, a tal fine, che sono considerate infondate/inammissibili tutte le Segnalazioni:
 - i. generiche o non adeguatamente circostanziate;
 - ii. palesemente infondate;
 - iii. riferite a fatti e/o circostanze oggetto in passato di specifiche attività istruttorie già concluse, ove dalle

- iv. preliminari verifiche svolte non emergano nuove informazioni tali da rendere necessari ulteriori approfondimenti;
 - v. “circostanziate verificabili”, per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non emergono elementi tali da supportare l’avvio della successiva fase di istruttoria;
 - vi. “circostanziate non verificabili”, per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non risulta possibile, sulla base degli strumenti di analisi a disposizione, svolgere ulteriori approfondimenti per verificare la fondatezza della Segnalazione.
- **proseguire con un’attività di istruttoria:** laddove la Segnalazione presenti un certo grado di credibilità, il Comitato Whistleblowing può decidere di dare avvio della successiva fase istruttoria.

9.2. Istruttoria

Nello svolgimento dell’istruttoria, il Comitato Whistleblowing può richiedere integrazioni o chiarimenti al Segnalante.

Inoltre, ove ritenuto utile per gli approfondimenti, può acquisire informazioni dalle Persone coinvolte nella Segnalazione le quali hanno la facoltà di chiedere di essere sentite o di produrre osservazioni scritte o documenti. In tali casi, anche al fine di garantire il diritto di difesa, viene dato avviso alla Persona coinvolta dell’esistenza della Segnalazione, pur garantendo la riservatezza sull’identità del Segnalante e delle altre Persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione.

Il Comitato Whistleblowing può altresì avvalersi del supporto delle altre strutture aziendali le competenti Funzioni aziendali nonché, se ritenuto opportuno, avvalersi di esperti o periti esterni a DEAS S.p.A. e/o soggetti terzi per l’acquisizione di atti e documenti, adottando tutte le misure necessarie alla tutela dell’identità del Segnalante e della Persona coinvolta. La metodologia da impiegare nello svolgimento dell’attività istruttoria è valutata, di volta in volta, individuando la tecnica ritenuta più efficace, considerata la natura dell’evento e le circostanze in cui si è verificato. Le verifiche possono essere eseguite, a titolo esemplificativo, mediante analisi documentali, interviste, somministrazione di questionari e ricerca di informazioni su database pubblici, purché nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali.

Tutte le attività di verifica devono, in ogni caso, rispettare le specifiche norme di settore e i limiti stabiliti dalle disposizioni in materia di controlli a distanza (art. 4 della l. 20 maggio 1970, n. 300, cui fa rinvio l’art. 114 del Codice per la protezione dei dati personali di cui d.lgs. 196/2003) e di quelle che vietano al datore di lavoro di acquisire e comunque trattare informazioni e fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell’attitudine professionale del lavoratore o comunque afferenti alla sua sfera privata (art. 8 della l. 20 maggio 1970, n. 300 e art. 10 d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, cui fa rinvio l’art. 113 del Codice).

Le evidenze raccolte durante le indagini interne vengono analizzate per comprendere il contesto della segnalazione, per stabilire se si sia effettivamente verificata una violazione rilevante ai sensi delle Procedura, nonché per identificare misure disciplinari e misure idonee a rimediare alla situazione che si sia determinata e/o a evitare che una simile situazione possa ripetersi in futuro.

9.3. Reporting

Al termine delle attività istruttorie il Comitato Whistleblowing predispone una relazione (“Report”) che riassume le indagini effettuate, i metodi usati, le risultanze emerse, gli elementi a supporto raccolti, individuando le eventuali azioni correttive e/o di miglioramento della Procedura Whistleblowing e/o della piattaforma whistleblowing.

In base alle risultanze emerse, il Report, ancorché in bozza, viene condiviso, qualora di sua competenza, con l’Odv la sua eventuale integrazione e approvazione finale anche attraverso il contributo delle Funzioni Aziendali competenti nell’ambito della tematica oggetto di Segnalazione. In conseguenza sarà definito un piano di azione e/o qualsiasi altra misura da adottare per ciascuna Segnalazione analizzata.

Il Comitato Whistleblowing riferisce, almeno ogni sei mesi, sul numero e sul tipo di Segnalazioni ricevute e sull’esito delle attività condotte agli Organi statutari di controllo e supervisione, garantendo l’anonimato dei soggetti coinvolti.

9.4. Chiusura della Segnalazione

Qualora, a seguito dell’attività istruttoria svolta, vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della Segnalazione, ne sarà disposta l’archiviazione con adeguata motivazione.

Laddove, invece, si ravvisi un fumus di fondatezza della Segnalazione o la stessa risulti fondata, il Comitato Whistleblowing è tenuto ad informare immediatamente, secondo competenza, i soggetti aziendali dotati dei necessari poteri ed autorità sanzionatorie e disciplinari.

Non spetta, infatti, al Comitato Whistleblowing accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dagli Organi disciplinari di DEAS S.p.A. a seguito della Segnalazione.

A conclusione degli accertamenti e delle suddette attività, il Comitato Whistleblowing, entro il termine di tre mesi, informa il Segnalante dell’esito o dello stato degli stessi.

Così come indicato nelle “Linee guida ANAC” il riscontro al Segnalante (art. 5 del D.lgs. 23/2024), può consistere nella comunicazione dell’archiviazione della Segnalazione, nell’avvio di un’inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un’autorità competente per ulteriori indagini. Il medesimo riscontro può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell’istruttoria

10. MISURE E PROVVEDIMENTI SANZIONATORI

Qualora all’esito delle attività istruttorie condotte ai sensi del presente Regolamento, si riscontri un comportamento illecito ascrivibile al Personale DEAS S.p.A., la Società agirà con tempestività ed immediatezza, attraverso misure e provvedimenti sanzionatori adeguati e proporzionati, tenuto conto della gravità nonché della rilevanza penale di tali comportamenti e dell’instaurazione di procedimenti

penali nei casi in cui costituiscano reato, secondo quanto disposto dai Protocolli Aziendali, dal contratto collettivo di lavoro o dalle altre norme nazionali applicabili, tenendo altresì in considerazione il Modello 231 adottato da DEAS S.p.A.

11. TRACCIABILITÀ E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

La documentazione inerente a ogni Segnalazione ricevuta (i.e. tutte le informazioni e i documenti di supporto) è conservata, a cura del Comitato Whistleblowing, nel rispetto dei requisiti di riservatezza, per il tempo necessario per lo svolgimento delle attività di gestione delle Segnalazioni ricevute e, comunque, entro il termine di cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione

12. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Fermo l'utilizzo preferenziale del Canale di Segnalazione Interna, il Segnalante può altresì effettuare Segnalazioni Esterne attraverso il canale di segnalazione attivato e predisposto dall'ANAC al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha già effettuato la Segnalazione Interna e la stessa non ha ricevuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la Segnalazione Interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Maggiori dettagli sulle modalità di comunicazione, ricezione e gestione delle Segnalazioni, trasmesse attraverso il canale di segnalazione esterno, sono disponibili nell'apposita sezione sul sito Internet dell'ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>)

13. DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il D.lgs. n. 24/2023 ha introdotto un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica, ossia il rendere di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Il Segnalante che effettua una divulgazione pubblica può beneficiare della protezione prevista dal D.lgs. n. 24/2023 soltanto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione Interna ed Esterna ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 del D.lgs. 23/2024 e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

- la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

14. TUTELE E MISURE DI SOSTEGNO

DEAS S.p.A. assicura la riservatezza e la protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e adotta tutte le misure necessarie a garantire la piena tutela del Segnalante contro possibili condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali, che siano conseguenti alla Segnalazione.

14.1. Riservatezza

Chiunque sia coinvolto nella gestione delle Segnalazioni è tenuto alla riservatezza dell'identità del Segnalante, delle Persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione. La riservatezza è garantita anche 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. È altresì garantita la riservatezza sull'identità delle Persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione, nonché sull'identità e sull'assistenza prestata dai Facilitatori, con le medesime garanzie previste per il Segnalante.

Il rispetto dell'obbligo di riservatezza impone che essa sia garantita durante tutte le fasi del procedimento di Segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre autorità competenti.

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. Fatti salvi gli obblighi di legge, l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso, a persone diverse da

quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR) e dell'art. 2 -quaterdecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali).

La tutela della riservatezza va assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. Tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari *"fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e,*

comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari” (il cui relativo avviso è previsto dall’art. 415-bis c.p.p.);

- nell’ambito del procedimento disciplinare, l’identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell’addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell’identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell’incolpato, la Segnalazione è utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. È dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, qualora la rivelazione dell’identità della persona segnalante e delle informazioni connesse sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.
- con specifico riferimento alla Divulgazione pubblica, la protezione della riservatezza non si applica nel caso in cui il Segnalante abbia intenzionalmente rivelato la sua identità mediante, ad esempio, piattaforme web o social media. Lo stesso vale nel caso in cui il soggetto si rivolga direttamente ad un giornalista. In tal caso, infatti, restano ferme le norme sul segreto professionale dei giornalisti, con riferimento alla fonte della notizia. Nel caso in cui, invece, colui che effettua la divulgazione non riveli la propria identità (ad es. utilizzando uno pseudonimo o un nickname nel caso di social) tali divulgazioni sono equiparabili alle segnalazioni anonime.

La violazione dell’obbligo di riservatezza può comportare nei confronti dell’interessato l’irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte di ANAC, nonché l’adozione dei provvedimenti disciplinari previsti al paragrafo 6 del Modello Organizzativo 231 di DEAS S.p.A. (“Sistema e profili disciplinari”).

14.2. Misure di Protezione

Nei confronti del Segnalante è vietato il compimento di atti ritorsivi, intesi come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione interna o esterna, Divulgazione pubblica o denuncia all’autorità giudiziaria o contabile, che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Ai sensi dell’art. 17 del decreto legislativo n. 24/2023, sono considerate “ritorsioni”:

- 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 o la modifica dell’orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell’accesso alla stessa;
- le note di merito negative 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, 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;
- 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;
- la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;
- una valutazione della performance artatamente negativa;
- una revoca ingiustificata di incarichi;
- un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto;
- il reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi);
- la sospensione ingiustificata di brevetti, licenze

Le misure di protezione si applicano nei limiti e alle condizioni previste dal capo III del d.lgs. n. 24/2023 e sono estese anche a:

- le categorie di Segnalanti che non rientrano nell'ambito di applicazione oggettivo e/o soggettivo previsto dal d.lgs. n. 24/2023;
- i Facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante che sono legate ad esso 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 esso un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.
- il Segnalante anonimo che è stato successivamente identificato.

Chi ritiene di aver subito una ritorsione in ragione della Segnalazione può comunicarlo ad ANAC. 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.

Ferma restando l'esclusiva competenza di ANAC in merito all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'art. 21 del d.lgs. n. 24/2023, si rinvia alla specifica disciplina contenuta al

paragrafo 6 del Modello Organizzativo 231 adottato da DEAS S.p.A. ("Sistema e profili disciplinari") per eventuali conseguenze sul piano disciplinare.

14.3. Protezione dalle segnalazioni diffamatorie o calunniose

Al fine di tutelare la dignità, l'onore e la reputazione di ognuno, DEAS S.p.A. si impegna ad offrire massima protezione dalle Segnalazioni Diffamatorie o Calunniose.

A tal proposito, fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità previste dall'art. 20 del D.lgs. 24/2023, quando è accertata con sentenza, anche non definitiva di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele da ritorsioni di cui al precedente articolo 16 lett. b) non trovano applicazione ed al Segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

14.4. Tutela in materia di trattamento dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n.51. Nel rispetto di quanto prescritto dall'art. 5 del regolamento (UE) 2016/679, i dati personali sono:

- a) trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato («**liceità, correttezza e trasparenza**»);
- b) raccolti esclusivamente per le finalità di cui al d.lgs. 24/2023 («**limitazione della finalità**»);
- c) adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alla finalità per la quale sono trattati («**minimizzazione dei dati**»); per questo motivo, i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento della segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio;
- d) esatti e, se necessario, aggiornati («**esattezza**»);
- e) conservati per il tempo necessario al trattamento della segnalazione;
- f) trattati in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali («**integrità e riservatezza**»).

I diritti di cui agli artt. 15-22, Regolamento (UE) 2016/679 - riconosciuti all'interessato - possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (*"i predetti diritti non possono essere esercitati con richiesta al titolare del trattamento ovvero con reclamo ai sensi dell'art. 77, Regolamento (UE) 2016/679, qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità della persona che segnala violazioni di cui sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o delle funzioni svolte, ai sensi del decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, ovvero che segnala*

violazioni ai sensi degli articoli 52-bis e 52-ter del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, o degli articoli 4-undecies e 4-duodecies del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58".)

Resta ferma la possibilità per il soggetto interessato, compreso il segnalato, presunto autore dell'illecito, di esercitare i propri diritti con le modalità previste dall'art. 160 del D.lgs. n. 196/2003.