



ALLEGATO VIII

REGOLAMENTO PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E

IRREGOLARITÀ



INDICE

1. SCOPO	3
2. RIFERIMENTI NORMATIVI	3
3. DEFINIZIONI	4
4. DESTINATARI	4
5. MODALITÀ OPERATIVE	5
5.2 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI	5
5.3 MODALITÀ PER L'INVIO DELLE SEGNALAZIONI E INDIVIDUAZIONE DEL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI.....	6
5.4 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	7
6. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO	10
7. DIVULGAZIONI PUBBLICHE	11
8. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL WHISTLEBLOWER E SOTTRAZIONE AL DIRITTO DI ACCESSO DELLA SEGNALAZIONE	12
9. TRATTAMENTO DATI PERSONALI	13

Rev.	Data	Motivazione	Redazione	Controllo	Approvazione
0	29/03/2018	Prima emissione	Responsabile A.G.	OdV	CDA del 29/3/2018
1	15/11/2019	Modifiche modalità segnalazione e trattamento dati personali	Responsabile A.G.	OdV	CDA del 15/11/2019
2	23/11/2022	Adeguamenti alla UNI/PDR 125:2022	Responsabile A.G.	OdV	CDA del 23/11/2022
3	24/1/2023	Ulteriori adeguamenti alla UNI /PDR 125:2022	Responsabile A.G.	OdV	CDA del 24/1/2023
4	28/6/2023	Modifiche introdotte dal D.lgs 24/23	Responsabile A.G.	OdV	CDA del 28/6/2023



1. SCOPO

Scopo del presente regolamento è quello di disciplinare l'uso del sistema di segnalazione nonché il processo di gestione e accertamento delle segnalazioni ricevute e riguardanti:

- violazioni del PTPCT;
- violazioni del modello 231/01;
- violazioni riguardanti il sistema per la parità di genere;
- violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della società;
- ogni altra situazione riguardante comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.

Sono invece escluse segnalazioni relative a informazioni già di dominio pubblico e a reclami di carattere personale del segnalante come, ad esempio, rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o lamentele legate ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

- Legge 6 novembre 2012, n. 190 «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione»
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”
- 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" e s.m.i.
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 “Codice in materia di protezione dei dati personali”



- Decreto Legislativo 33/2013 Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 «Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni»
- Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 “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 e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”
- Codice civile
- Codice penale
- UNI/PdR 125:2022 “Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performances Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni”

3. DEFINIZIONI

Per le definizioni afferenti ai termini utilizzati nel presente Regolamento si rimanda all'articolo 2 del D.Lgs. 10 marzo 2023, n.24.

4. DESTINATARI

Sono destinatari del presente regolamento:

- i componenti degli organi sociali, ovvero le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche laddove tali ruoli siano esercitati in via di mero fatto
- il personale e i collaboratori a vario titolo del Consorzio, ivi inclusi liberi professionisti e consulenti, ma anche volontari e tirocinanti anche non retribuiti

La tutela si applica anche:

a) quando il rapporto giuridico 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.

Le misure di protezione, si applicano anche:

a) ai facilitatori;

b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

5. MODALITÀ OPERATIVE

5.2 Contenuto delle segnalazioni

Il contenuto delle segnalazioni deve essere circostanziato e fondato su elementi di fatto precisi e concordanti. Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili per consentire a chi la riceve di procedere alla verifica di accettabilità della segnalazione.

A tal fine la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti oggetto della segnalazione sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come il ruolo e/o la funzione in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;



- ogni altra informazione, anche documentale, che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Dintec e gli aventi causa si riserveranno il diritto di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione. Inoltre, nell'ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti sopra indicati, il perseguimento dell'interesse all'integrità della società, nonché alla prevenzione e alla repressione delle violazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli art. 622 (segreto professionale) e 623 (segreto scientifico e industriale) del codice penale e dell'art. 2105 (obbligo di fedeltà) del codice civile. Si precisa che, quando le notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine e sotto riportato.

5.3 Modalità per l'invio delle segnalazioni e individuazione del gestore delle segnalazioni

Dintec mette a disposizione, con accesso attraverso il proprio sito Internet, un applicativo software per l'invio delle segnalazioni fornito da soggetto terzo, che opera in qualità di responsabile del trattamento, ai sensi dell'art. 28 del Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali. L'applicativo software garantisce assoluta riservatezza e crittografia dei dati del segnalante e della segnalazione, in quanto accessibili esclusivamente dal soggetto ricevente. Il sistema informatico provvede, infatti, alla cifratura e alla memorizzazione della segnalazione, separandola dall'identità del segnalante e inviando una e-mail di notifica al Responsabile del Whistleblowing identificato nell'RPCT e una di notifica di avvenuto invio al segnalante stesso.

Tramite la piattaforma è possibile inviare una segnalazione in maniera sicura e riservata e anche in forma completamente anonima.

Segnalazione Riservata: per segnalazione riservata si intende una segnalazione in cui il segnalante è identificabile. Le segnalazioni riservate prevedono la registrazione preliminare dell'utente e successivamente, una volta creato l'account, l'utente può inviare la segnalazione. È possibile inviare una segnalazione riservata anche senza creare un account, compilando il modulo della segnalazione dalla sezione "Segnala senza registrazione" (se presente) e indicando i dati personali alla fine del modulo. I dati del segnalante sono separati dalla segnalazione pertanto la segnalazione riservata viene inviata al Responsabile in forma anonima. Soltanto il Responsabile è in grado di associare la segnalazione ai dati del segnalante e quindi visualizzarne l'identità.



Segnalazione Anonima: le segnalazioni anonime sono segnalazioni che non consentono l'associazione della segnalazione al nominativo del segnalante in quanto il dato del nominativo del segnalante non esiste. In questo caso il segnalante non è obbligato a registrarsi al sistema e può inviare la segnalazione come utente non registrato nella sezione "Segnala senza registrazione", se presente.

Una volta inviata la segnalazione, la piattaforma consente di seguirne l'andamento e continuare a comunicare con il Responsabile del Whistleblowing attraverso l'area messaggi, associata alla segnalazione. Anche in questo caso tutte le informazioni sono crittografate e protette dalla piattaforma. Se il segnalante ha indicato un indirizzo email (o si è registrato), riceverà una notifica via email, quando il Responsabile invierà un messaggio.

Se nella segnalazione è stato indicato il nome del segnalante, o se si invia la segnalazione come utente registrato, l'identità resta nascosta anche al Responsabile, che comunque avrà la facoltà di visualizzarla se lo riterrà necessario. In tal caso il segnalante sarà informato da un avviso all'interno della segnalazione.

Attraverso la piattaforma le segnalazioni possono essere fatte in forma scritta o vocale. In questo ultimo caso la voce registrata viene automaticamente deformata per essere resa irriconoscibile.

È possibile effettuare la segnalazione anche mediante un incontro diretto con RPCT, su richiesta della persona segnalante. RPCT fissa l'incontro entro un termine ragionevole.

È possibile presentare una segnalazione direttamente all'ANAC nei casi e con le modalità indicate al § 5.4.2.

5.4 Gestione della segnalazione

5.4.1 Gestione della segnalazione interna

Il processo di gestione della segnalazione interna è composto dalle seguenti fasi:

1. ricezione della segnalazione e rilascio dell'avviso di ricevimento (entro 7 giorni);
2. analisi della segnalazione;
3. adozione dei provvedimenti organizzativi e/o disciplinari.

Il soggetto autorizzato a ricevere le segnalazioni analizza preliminarmente le segnalazioni ricevute al fine di verificarne l'accettabilità ovvero a verificare che il contenuto della segnalazione sia rilevante. Nella valutazione preliminare, il RPCT effettua un esame sulla sussistenza dei requisiti essenziali che devono essere contenuti nella stessa. Nel caso in cui dalla valutazione preliminare si



rilevi un'evidente e manifesta infondatezza, inammissibilità o irricevibilità, il RPCT procede ad archiviare la segnalazione, dandone notizia al segnalante. Costituiscono possibili causali di archiviazione:

- a) la manifesta mancanza di interesse all'integrità di Dintec;
- b) la manifesta incompetenza di Dintec sulle questioni segnalate;
- c) la manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare gli accertamenti;
- d) la manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'avvio dell'istruttoria (condotta illecita ecc.);
- e) l'accertato contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- f) la produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità.

Nei casi di cui alle lettere da c) a f), non appena ricevuta la segnalazione, il RPCT può chiedere al segnalante di integrare, utilizzando il canale comunicativo della piattaforma informatica dedicata, gli elementi della segnalazione che risultano non adeguatamente circostanziati.

A seguito della positiva valutazione preliminare, il RPCT avvia l'istruttoria interna sui fatti segnalati, che deve terminare entro **3 mesi** dalla conclusione della valutazione preliminare. Nel caso in cui la segnalazione riguardi fatti rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01, RPCT comunica la segnalazione all'OdV, **previa acquisizione del consenso del segnalante**.

RPCT si avvale di un apposito gruppo di lavoro costituito dall'addetto all'area Compliance e da eventuali altri soggetti interni o esterni ritenuti utili, i quali operano in qualità di "soggetti istruttori. In ogni momento dell'istruttoria il RPCT può chiedere al segnalante documenti e informazioni ritenute necessarie, sempre utilizzando il canale comunicativo della piattaforma informatica dedicata. Il RPCT può avanzare richiesta di documentazione o chiarimenti a soggetti interni o esterni all'amministrazione, effettuare audizioni e compiere ogni altro atto istruttorio, nel rispetto della segretezza dell'identità del segnalante e nel rispetto della riservatezza del segnalato. Qualora, a seguito delle verifiche di approfondimento, la segnalazione risulti infondata, il soggetto che ha effettuato l'analisi provvede ad archiviare la segnalazione corredata dagli esiti delle verifiche svolte. In tal caso lo stesso provvede ad informare il segnalante, se noto, della conclusione e degli esiti delle verifiche svolte. La società o gli aventi causa si riserveranno il diritto di tutelarsi qualora siano



accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate a falsità della dichiarazione.

Qualora al termine della verifica la segnalazione risulti fondata, il Datore di lavoro provvederà ad adottare i provvedimenti organizzativi ritenuti più opportuni e se necessario, in conformità alle normative in materia di lavoro e al contratto collettivo nazionale, all'adozione dei provvedimenti disciplinari a tutela del consorzio. Se il fatto ha riguardato il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale adotterà le azioni ritenute più adeguate in conformità alle normative vigenti e allo statuto della società.

Per quanto riguarda le segnalazioni riguardanti le violazioni relative a forme di violenza e discriminazione il soggetto autorizzato a ricevere le segnalazioni, ovvero il RPCT¹, analizza preliminarmente le segnalazioni ricevute al fine di verificarne l'accettabilità ovvero a verificare che il contenuto della segnalazione sia riferibile alla violazione di un principio stabilito nel Codice etico o comunque riguardi situazioni di discriminazione o altre forme di violenza di genere, incluse le molestie sessuali. Al termine dell'analisi provvederà a:

- notificare al segnalante, se noto, l'accettabilità o meno della segnalazione
- inoltrarla al Comitato per la Parità di genere. Nel caso in cui la segnalazione riguardi un membro del suddetto Comitato la segnalazione sarà inviata al Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato per la Parità di genere, o il Consiglio di Amministrazione, provvederanno, coinvolgendo se necessario altre funzioni interne all'azienda, ad effettuare i dovuti accertamenti sulla fondatezza della segnalazione.

Qualora, a seguito delle verifiche di approfondimento, la segnalazione risulti infondata, il soggetto che ha effettuato l'analisi provvede ad archiviare la segnalazione corredata dagli esiti delle verifiche svolte. In tal caso lo stesso provvede ad informare il segnalante, se noto, della conclusione e degli esiti delle verifiche svolte. La società o gli aventi causa si riserveranno il diritto di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate a falsità della dichiarazione.

Qualora al termine della verifica la segnalazione risulti fondata, il soggetto che ha effettuato l'analisi provvederà ad adottare i provvedimenti organizzativi ritenuti più opportuni e se necessario, nei casi applicabili e in conformità alle normative in materia di lavoro e al contratto collettivo

¹ Si evidenzia che il RPCT in carica è attualmente anche Presidente del Comitato per la Parità di genere.



nazionale, all'adozione dei provvedimenti disciplinari e alla successiva verifica dell'efficacia delle azioni intraprese.

Entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento il soggetto che gestisce la segnalazione deve dare riscontro alla segnalazione.

5.4.2 Gestione della segnalazione esterna

Nei seguenti casi può essere attivata una segnalazione esterna all'ANAC, secondo il canale e le procedure disposte dall'ente stesso e indicate nell'articolo 7 del D. Lgs. 24/2023:

- a) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- b) la persona segnalante 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;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

6. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO

I soggetti che hanno effettuato in buona fede segnalazioni saranno tutelati, ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis lettera c) del D.Lgs 231/01 e degli artt. 16 e seguenti del D.Lgs 24/2023, contro qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. Per misure discriminatorie e ritorsive si intendono:

- 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;
- 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;
- 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.

Dintec si riserva la facoltà di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro coloro che abbiano presentato segnalazioni in conformità al presente documento, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato.

Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione può:

- dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione. Quest'ultimo valuterà l'opportunità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione nonché di avviare il processo disciplinare o altri interventi civili o penali nei confronti dell'autore della discriminazione
- nel caso l'azione di discriminazione sia stata messa in atto dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al soggetto autorizzato a ricevere le segnalazioni.

Le ritorsioni possono essere comunicate ad ANAC.

7. DIVULGAZIONI PUBBLICHE

Il segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:



a) 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 e non è stato dato riscontro nei termini previsti per dare seguito alle segnalazioni;

b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

c) 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.

Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

8. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL WHISTLEBLOWER E SOTTRAZIONE AL DIRITTO DI ACCESSO DELLA SEGNALAZIONE

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

In caso di violazione dell'obbligo di riservatezza si applicano le sanzioni previste dal sistema sanzionatorio e disciplinare, fatte salve ulteriori forme di sanzione previste dalle norme di legge.



9. TRATTAMENTO DATI PERSONALI

Ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE 679/2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, Dintec – Consorzio per l'innovazione tecnologica srl (di seguito anche Dintec) in qualità di Titolare del trattamento ai sensi dell'art. 4, n. 7 del Regolamento UE 679/2016 “General Data Protection Regulation”, di seguito anche GDPR, informa che:

Finalità del trattamento e base giuridica

I dati personali, particolari e giudiziari eventualmente presenti nelle segnalazioni saranno trattati esclusivamente con la finalità di dare seguito alla sua valutazione.

I predetti trattamenti trovano la loro base giuridica nel consenso prestato dal segnalante.

Soggetti autorizzati al trattamento, comunicazione e diffusione

I dati acquisiti saranno trattati, in modo da garantirne la sicurezza e la riservatezza, con particolare riferimento all'utilizzo di idonee misure di sicurezza tecniche ed organizzative, da personale di Dintec autorizzato al trattamento e dalle seguenti categorie di soggetti che agiscono – a seconda dei casi – in qualità di soggetti autorizzati, responsabili esterni ovvero titolari autonomi del trattamento:

- Componenti degli Organi sociali ed altre funzioni competenti in materia di compliance (CdA, Comitato per il Controllo analogo, Collegio sindacale, Organismo di vigilanza ex D.Lgs. 231/2001, Area Compliance del Consorzio per le funzioni di competenza

La comunicazione dei dati ad altri soggetti verrà effettuata esclusivamente in esecuzione di obblighi di legge, di regolamento e per lo svolgimento delle funzioni istituzionali ai sensi di quanto previsto dalla normativa rilevante.

I dati non saranno comunicati in Paesi terzi (extra UE) od Organizzazioni internazionali.

Tempi di conservazione

Si informa che è stata definita, sulla base dell'interesse legittimo del Titolare del trattamento, la tempistica di conservazione di 5 anni.

Diritti dell'interessato

Il GDPR attribuisce agli interessati specifici diritti, descritti negli artt. 15- 23. In particolare, in relazione ai propri dati personali l'interessato ha diritto di chiedere a Dintec l'accesso, la rettifica, la cancellazione, la limitazione, l'opposizione e la portabilità che saranno riconosciuti ove compatibili con le finalità e le basi giuridiche precedentemente citate.

Rimane infine possibile proporre reclamo al Garante per la Protezione dei Dati Personali.



L'esercizio dei propri diritti può essere richiesto dall'operatore economico in qualunque momento inviando apposita richiesta ai seguenti contatti:

Dintec scarl - Consorzio per l'innovazione tecnologica

Via Nerva n. 1 - 00187 Roma

Tel. 06/47822420 - Fax 06/40400978 - Email: dintec@dintec.it - PEC: dintecscrl@legalmail.it

Responsabile per la protezione dei dati di Dintec: rpd-privacy@dintec.it