

33076 PRAVISDOMINI (PN)  
Via Europa Unita, 18/20

Tel. 0434 644381-4 linee r.a. Fax 0434 644671  
Internet <http://www.vidue.it> • E-Mail: [info@vidue.it](mailto:info@vidue.it)  
Capitale sociale interamente versato € 675.000,00  
Codice Fiscale e Registro Imprese n.00646010264  
P.IVA 00416260933 • Ragione sociale: VIDUE S.p.A.

Ai soggetti “segnalanti”  
A tutti gli altri soggetti potenzialmente  
“interessati”

*Data:* 15/12/2023

**Oggetto: Procedura Whistleblowing**

Procedura per la gestione delle comunicazioni “whistleblowing”, nella quale sono espressamente disciplinati i seguenti punti:

- Titolare del trattamento e normativa di riferimento
- Le modalità concrete scelte dall’impresa per l’utilizzo del canale di segnalazione interno
- Soggetti legittimati a presentare le segnalazioni
- Soggetti che godono delle misure di protezione previste dal Decreto
- Ambito oggettivo delle segnalazioni ammesse e di quelle estranee all’ambito applicativo della disciplina whistleblowing, con le differenti conseguenze in termini di procedura di gestione e misure di tutela garantite
- Le violazioni oggetto delle segnalazioni
- Presupposti per procedere alla segnalazione interna e le relative condizioni di ammissibilità
- Il soggetto a cui è affidata la gestione delle segnalazioni, i relativi poteri e gli obblighi, nonché il budget a disposizione per attività di valutazione e gestione delle segnalazioni, con evidenza della sussistenza dei requisiti richiesti dalla norma
- La procedura che il soggetto gestore deve seguire per la gestione delle segnalazioni interne, con indicazione delle varie fasi dell’istruttoria e delle tempistiche di riferimento, in linea con quanto previsto dal Decreto
- La procedura da seguire nel caso in cui una persona diversa da quella a cui è affidata la gestione delle segnalazioni riceva una segnalazione identificabile come whistleblowing
- Le modalità di gestione delle eventuali ipotesi di conflitto di interessi, ovvero quelle fattispecie in cui il gestore della segnalazione coincida con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione
- Il ruolo e i compiti dei soggetti diversi dal gestore della segnalazione, cui è consentito l’accesso alle informazioni e ai dati contenuti nella segnalazione
- La policy adottata per le ipotesi di segnalazioni anonime o inammissibili
- I necessari adeguamenti prescritti per il trattamento dei dati personali, le modalità e i termini di conservazione dei dati appropriati e proporzionati ai fini della procedura di whistleblowing
- Le modalità attraverso cui verranno comunicate ai soggetti potenzialmente interessati le informazioni sull’utilizzo del canale interno e di quello esterno, nonché la previsione circa l’attività di formazione sulla disciplina e la procedura stessa
- I presupposti per ricorrere alla segnalazione esterna e alla divulgazione pubblica

## **Titolare del trattamento e normativa di riferimento**

Il titolare del trattamento è Vidue S.p.A. ed ha la responsabilità di governance sui dati, stabilendo modalità e finalità di trattamento. Il titolare del trattamento ha inoltre la responsabilità di selezionare i responsabili del trattamento che presentino garanzie adeguate a tutela dei dati personali.

L'Italia ha attuato la Direttiva Europea con il D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24.

La società Vidue S.p.A. (di seguito, la "Società") ha inteso conformarsi alle suddette prescrizioni normative, nonché agli indirizzi forniti al riguardo da ANAC.

Al momento della redazione della DPIA non sono presenti codici di condotta rilevanti o certificazioni in materia di protezione dei dati ai sensi della sez. V del Regolamento (UE) 679/2016, per il trattamento relativo alle segnalazioni di cui al D.lgs. 24/2023.

Si considerano le Linee guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali.

## **Le modalità concrete scelte dall'impresa per l'utilizzo del canale di segnalazione interno**

Vidue ha scelto di avvalersi di una piattaforma con Gestore esterno.

Il titolare del trattamento ha predisposto un accordo con la società Keisdata S.r.l. che svolgerà servizio di hosting della piattaforma.

Il titolare ha inoltre qualificato Beccegato Dott. Andrea come responsabile del trattamento in quanto gestore delle segnalazioni (in outsourcing).

## **Soggetti legittimati a presentare le segnalazioni**

Il D.Lgs. n. 24/2023 ha esteso la nozione di soggetto segnalante, che oggi ricomprende:

- a) i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;
- b) i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 c.c., delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;
- c) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
- d) i lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- e) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- f) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- g) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- h) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

Inoltre, la tutela garantita alle persone segnalanti trova applicazione 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.

Infine, le misure di protezione si estendono anche:

- a. ai facilitatori;
- b. alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che vi sono legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

c. ai colleghi di lavoro della persona segnalante e 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 per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

I soggetti interessati per la società sono ad esempio i dipendenti, il personale aziendale, i soggetti terzi che collaborano con la società (quali liberi professionisti e consulenti), i soggetti che sono entrati in contatto con la società durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, durante il periodo di prova, i soggetti che successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico con l'azienda se hanno acquisito le informazioni sulle violazioni nel corso del rapporto stesso.

## **Soggetti che godono delle misure di protezione previste dal Decreto**

### **Tutela del Segnalante**

I segnalanti non possono subire alcuna forma di ritorsione. La legge prevede infatti che coloro che facciano la segnalazione non possano venir sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altra misura organizzativa che finisca con l'avere, direttamente o indirettamente, effetti negativi sulle condizioni di lavoro, ovvero effetti di discriminazione o ritorsione nei loro confronti.

I motivi che inducono la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi, od anche di procedimenti stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di comportamenti vietati nei confronti dei segnalanti, si presume che tali comportamenti siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte verso i segnalanti siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia resta in capo a colui che le ha poste in essere.

Peraltro, le presunte misure discriminatorie o ritorsive subite devono essere comunicate ad ANAC, alla quale sola è affidato il compito di accertare se la misura ritorsiva sia conseguente alla segnalazione di illeciti ed applicare, in assenza di prova da parte della Società che la misura presa sia estranea alla segnalazione, una sanzione amministrativa pecuniaria.

Resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare della persona segnalante per condotte che non siano collegate alla segnalazione, per condotte che non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione e nel caso in cui l'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti sia stato fatto in modo illecito (non autorizzato).

### **Limitazione della responsabilità**

Ulteriore tutela riconosciuta dal Decreto al segnalante è la limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative. Nel dettaglio:

- rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

## **Protezione dagli atti ritorsivi**

Il d.lgs. n. 24/2023 indica alcuni esempi di atti ritorsivi, a titolo meramente esemplificativo:

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

Quando la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante è indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione è utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

## **Tutela del Segnalato**

Durante l'attività di verifica e di accertamento di possibili condotte illecite e/o violazioni, i soggetti segnalati potrebbero essere coinvolti in questa attività, ma, in nessun caso, verrà avviato nei loro confronti un procedimento sanzionatorio unicamente a motivo della segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo al contenuto di essa. Ciò potrebbe avvenire eventualmente in base ad altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla segnalazione stessa.

## **Ambito oggettivo delle segnalazioni ammesse e di quelle estranee all'ambito applicativo della disciplina whistleblowing, con le differenti conseguenze in termini di procedura di gestione e misure di tutela garantite**

La segnalazione deve avere per oggetto fatti conosciuti e riscontrati direttamente dal soggetto segnalante durante le sue mansioni lavorative.

Questa procedura non va utilizzata per reclami e comunicazioni di natura commerciale.

Le segnalazioni calunniose o diffamatorie sono vietate e sanzionate secondo legge

Non verranno prese in considerazione segnalazioni fondate su semplici illazioni, su meri sospetti o voci di corridoio, gossip, a fini vendicativi, opportunistici o scandalistici.

Sono escluse anche le segnalazioni legate ad un interesse di carattere personale della persona del segnalante, che riguardano esclusivamente i propri rapporti individuali di lavoro con colleghi o con figure gerarchicamente sovraordinate.

La segnalazione può, ad esempio, essere ritenuta inammissibile per:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

## **Le violazioni oggetto delle segnalazioni**

Le violazioni che possono essere segnalate (art. 2, co. 1, lett. a), d.lgs. n. 24/2023) sono comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 o violazioni dei Modelli Organizzativi, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o nazionali indicati nell'allegato al decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'UE indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al decreto, 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;
4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE di cui all'art. 325 TFUE specificati nel diritto derivato pertinente dell'UE;
5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, par. 2, TFUE, comprese le violazioni delle norme dell'UE 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 imposta 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;
6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'UE nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

## **Presupposti per procedere alla segnalazione interna e le relative condizioni di ammissibilità**

La segnalazione deve essere circostanziata cioè deve contenere dettagli sufficienti a consentire di accertare i fatti segnalati. Deve avere per oggetto fatti conosciuti e riscontrati direttamente dal soggetto segnalante e contenente tutte le informazioni e i dati (il contesto, il luogo e le date) che consentano di individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita. Sono utili i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti, le indicazioni di eventuali testimoni o soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione ed ogni altra informazione che possa fornire un riscontro utile circa la sussistenza dei fatti.

## **Il soggetto a cui è affidata la gestione delle segnalazioni, i relativi poteri e gli obblighi, nonché il budget a disposizione per attività di valutazione e gestione delle segnalazioni, con evidenza della sussistenza dei requisiti richiesti dalla norma**

Al Gestore Esterno del canale di segnalazione interno spetta il servizio di gestione delle segnalazioni interne, ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

Gli obblighi dei responsabili del trattamento sono definiti con chiarezza e disciplinati da accordi ex art. 28 GDPR (Nomina a Responsabile del trattamento dei dati)

Il gestore è il soggetto legittimato, per legge, a trattare i dati personali del segnalante e, eventualmente, a conoscerne l'identità. Con riferimento - invece - ai dati personali dei segnalati o terzi coinvolti è specifico compito del Gestore della segnalazione accertare la veridicità, l'esattezza e l'aggiornamento di quanto comunicato.

Le segnalazioni permangono a sistema - qualsiasi sia il percorso di istruttoria - senza che il Gestore abbia facoltà di eliminazione/modifica.

La Policy Whistleblowing e la Procedura Whistleblowing forniscono indicazioni e misure operative dei vari aspetti del Decreto e stabiliscono le modalità di gestione delle segnalazioni.

Il budget a disposizione per attività di valutazione e gestione delle segnalazioni è stabilito in euro 5.000,00.

**La procedura che il soggetto gestore deve seguire per la gestione delle segnalazioni interne, con indicazione delle varie fasi dell'istruttoria e delle tempistiche di riferimento, in linea con quanto previsto dal Decreto**

La piattaforma scelta da Vidue è sviluppata nel rispetto normativo (Direttiva Europea 2019/1937, Legge 179/2017, Linee guida ANAC) e adottando le massime misure di sicurezza richieste dal Garante per la privacy consente la riservatezza e l'anonimato del Segnalante, dei dati e dei documenti in ogni fase.

Il Segnalante dispone di un modulo indipendente in cui attraverso un percorso guidato compila la segnalazione in forma scritta o con messaggio vocale. L'invio restituisce un codice univoco da utilizzare per le successive azioni del Segnalante. Attraverso la chiave univoca in suo possesso il Segnalante accede alla sua segnalazione verificandone lo stato di avanzamento.

Il modulo Whistleblowing permette al Gestore di accedere alla segnalazione dotandolo di una chiave privata e password per la decriptazione dei contenuti della Segnalazione.

Il Gestore riceve una notifica via mail riguardante l'apertura di un nuovo ticket da gestire.

Al ricevimento della segnalazione il Gestore della segnalazione dovrà, per prima cosa, verificare che il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina. Se la segnalazione risulta inammissibile si procede all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

Il Gestore avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza: può richiedere integrazione di documenti/informazioni al segnalante o raccogliere ulteriori dati relativi alla segnalazione presso altri uffici competenti;

Il Gestore della segnalazione deve rilasciare al segnalante l'avviso di ricevimento entro sette giorni dalla presentazione della segnalazione stessa per informare dell'avvenuta corretta ricezione della stessa; comunica attraverso la piattaforma con il segnalante, dà seguito alla segnalazione e fornisce riscontro entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione;

Non è necessario concludere l'attività di accertamento entro i tre mesi, la comunicazione è un riscontro sull'avanzamento dell'istruttoria. Secondo le Linee guida ANAC e Confindustria, è opportuno comunicare alla persona segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione.

I dati personali del segnalante se presenti sono trattati nel rispetto della normativa Privacy vigente e conservati per il periodo di tempo strettamente necessario per la gestione della segnalazione. La tutela della riservatezza e anonimato vengono meno in caso di accertata responsabilità del segnalante a titolo di calunnia, diffamazione.

Le segnalazioni permangono a sistema - qualsiasi sia il percorso di istruttoria - senza che il Gestore abbia facoltà di eliminazione/modifica.

Le segnalazioni sono cancellate dopo aver raggiunto un periodo di 5 anni dalla conclusione delle attività di istruttoria (per qualsiasi ragione).

### **La procedura da seguire nel caso in cui una persona diversa da quella a cui è affidata la gestione delle segnalazioni riceva una segnalazione identificabile come whistleblowing**

Nell'ipotesi in cui una persona diversa dal Gestore (il personale di Vidue) riceva una comunicazione Whistleblowing, ad esempio via e-mail ordinaria, alla stessa verrà risposto che il canale di comunicazione utilizzato non rispetta i requisiti normativi per cui si invita il segnalante ad utilizzare la piattaforma scelta da Vidue per beneficiare della tutela di riservatezza, come indicato nel sito della società.

Nel caso di ricevimento di raccomandata o comunicazione scritta presso la sede sociale, verrà prontamente avvisato via e-mail il Gestore. La busta verrà consegnata a mano al Gestore il quale firmerà per ricevuta un documento in cui verranno dichiarati sia la data di consegna che lo stato della busta che dovrà essere integro.

### **Le modalità di gestione delle eventuali ipotesi di conflitto di interessi, ovvero quelle fattispecie in cui il gestore della segnalazione coincida con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione**

Nel caso di assenza prolungata del ricevente/gestore della segnalazione, viene indicato come suo sostituto Tombacco Dott. Andrea. Peraltro, a quest'ultimo dovranno venir indirizzate le segnalazioni anche nelle ipotesi in cui il gestore della segnalazione versi in stato di conflitto d'interessi ai sensi del successivo punto 6 della presente policy. Anche in questo caso le segnalazioni whistleblowing si gestiscono tramite la piattaforma.

### **Il ruolo e i compiti dei soggetti diversi dal gestore della segnalazione, cui è consentito l'accesso alle informazioni e ai dati contenuti nella segnalazione**

Azione gestita attraverso la piattaforma.

Questo tipo di azione permette di attivare dei colleghi, dei soggetti specialisti in materia (istruttori) o dei sostituti del gestore su uno specifico task. E' un accesso con limitazioni impostate dal Gestore.

### **La policy adottata per le ipotesi di segnalazioni anonime o inammissibili**

Per poter raccogliere delle segnalazioni circostanziate la piattaforma prevede che il modulo del segnalante richieda delle informazioni obbligatorie riguardanti la categoria di appartenenza del segnalante e la descrizione dell'evento. Le segnalazioni anonime sono ammesse: nello step conclusivo il segnalante può, se lo desidera, lasciare i propri riferimenti. Nel momento in cui si conferma la segnalazione questa non è più modificabile.

Se la segnalazione risulta inammissibile si procede all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

### **I necessari adeguamenti prescritti per il trattamento dei dati personali, le modalità e i termini di conservazione dei dati appropriati e proporzionati ai fini della procedura di whistleblowing**

#### Quali sono i dati trattati?

Dati comuni del segnalante tramite piattaforma: nome\*, cognome\*, dati personali acquisiti dal contenuto della segnalazione\*

Dati comuni del segnalante tramite posta ordinaria: nome, cognome, codice fiscale, copia del documento di riconoscimento.

Dati comuni del segnalato: nome, cognome, ruolo aziendale, dati personali acquisiti dal contenuto della segnalazione.

Dati comuni di terzi menzionati: dati personali acquisiti dal contenuto della segnalazione.

Dati comuni dell'organo di gestione: nome, cognome, ruolo, userID, password.

Dati appartenenti a categorie particolari: Dati appartenenti a condanne penali o reati: dati riguardanti la presunzione di commissione di reato o illecito.

\*solo nel caso di comunicazione non trasmessa in forma anonima

#### Gli scopi del trattamento sono specifici, espliciti e legittimi?

I trattamenti di dati personali connessi alla gestione delle segnalazioni whistleblowing (che possono riguardare dati appartenenti a particolari categorie di dati e/o dati relativi a condanne e reati) rappresentano un adempimento di un obbligo legale a cui è soggetto il titolare del trattamento (ex art. 6, par. 1 lett. c) e art. 9 par. 2 lett. b) e art. 10 del GDPR).

Il gestore è il soggetto legittimato, per legge, a trattare i dati personali del segnalante e, eventualmente, a conoscerne l'identità.

#### I dati raccolti sono adeguati, pertinenti e limitati a quanto è necessario in relazione alle finalità per cui sono trattati (minimizzazione dei dati)?

La raccolta dei dati dei soggetti segnalanti è improntata sul principio di minimizzazione del trattamento dei dati. Il segnalante ha la facoltà di trasmettere la comunicazione anche in forma anonima - senza il rilascio di alcun tipo di dato personale.

Nel caso di segnalazioni in cui il segnalante intenda invece palesarsi al titolare del trattamento, è garantito che i dati raccolti siano minimi (nome, cognome, dato di contatto).

#### I dati sono esatti e aggiornati?

I dati personali dei segnalanti sono raccolti direttamente presso questi ultimi e l'inserimento a sistema piattaforma è compiuto direttamente dall'interessato.

Con riferimento - invece - ai dati personali dei segnalati o terzi coinvolti è specifico compito del Gestore della segnalazione accertare la veridicità, l'esattezza e l'aggiornamento di quanto comunicato.

#### Qual è il periodo di conservazione dei dati?

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del presente decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

#### Ove applicabile: come si ottiene il consenso degli interessati?

Non applicabile. La base giuridica del trattamento è la necessità per il perseguimento di obblighi di natura legale.

#### Come fanno gli interessati a esercitare i loro diritti di accesso e di portabilità dei dati?

L'istanza per l'esercizio dei diritti dell'interessato è presentata al Titolare del trattamento dei dati, ai sensi degli artt. 15 e 20 del GDPR, ferme le limitazioni di cui agli artt. 15, par. 4 GDPR, 11, par. 2, GDPR, 12 GDPR ed art. 2-undecies, co. 1, lett. e), del Codice Privacy.

Gli interessati hanno la possibilità di esercitare il diritto di accesso direttamente all'interno della piattaforma KRC ovvero contattando il Titolare presso i dati di contatto riportati nell'informativa.

Il diritto di portabilità dei dati risulta non applicabile. In ogni caso - in via riservata e tutelando l'identità del richiedente - il Gestore dovrà coinvolgere l'esperto Privacy.

### Come fanno gli interessati a esercitare i loro diritti di rettifica e di cancellazione (diritto all'oblio)?

Il diritto di rettifica è in concreto esercitabile tramite il recupero dell'istanza di segnalazione e la successiva trasmissione di informazioni aggiornate e rettifiche.

Il diritto alla cancellazione - nei casi in cui ciò sia applicabile - è esercitabile mediante la richiesta di chiusura e cancellazione dell'istanza di segnalazione al Gestore o semplicemente mediante la richiesta di cancellazione parziale di alcuni dati personali comunicati.

In ogni caso - in via riservata e tutelando l'identità del richiedente - il Gestore dovrà coinvolgere l'esperto Privacy.

### Come fanno gli interessati a esercitare i loro diritti di limitazione e di opposizione?

Il diritto di rettifica è in concreto esercitabile tramite il recupero dell'istanza di segnalazione e la successiva trasmissione di comunicazione volta alla richiesta di esercitare il diritto di limitazione e/o di opposizione.

In ogni caso - in via riservata e tutelando l'identità del richiedente - il Gestore dovrà coinvolgere l'esperto Privacy.

### Gli obblighi dei responsabili del trattamento sono definiti con chiarezza e disciplinati da un contratto?

Sono stati stipulati accordi ex art. 28 GDPR con i responsabili:

### **Le modalità attraverso cui verranno comunicate ai soggetti potenzialmente interessati le informazioni sull'utilizzo del canale interno e di quello esterno, nonché la previsione circa l'attività di formazione sulla disciplina e la procedura stessa;**

Il Titolare del trattamento mette a disposizione l'informativa sul trattamento dei dati personali sul proprio sito Internet ed in particolare alla pagina [www.vidue.it](http://www.vidue.it) nonché in bacheca aziendale.

La presenza di tale informativa è evidenziata al segnalante in sede di trasmissione della segnalazione sulla piattaforma. In sede di compilazione della segnalazione e comunque prima dell'invio il segnalante è chiamato a prendere visione dell'informativa sul trattamento dei dati personali e a dichiararne la lettura e comprensione. La piattaforma prevede l'inserimento guidato della segnalazione.

Nel sito sono presenti anche i seguenti documenti: Policy Whistleblowing, Istruzioni Whistleblowing, Procedura Whistleblowing, Informazioni sulla piattaforma in uso.

### **I presupposti per ricorrere alla segnalazione esterna e alla divulgazione pubblica;**

Il ricorso al canale di segnalazione esterna istituito presso l'ANAC può avvenire solo se:

- il canale di segnalazione interna indicato nella Procedura non risulti attivo;
- il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione al canale indicato nella Procedura e la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna tramite il canale previsto dalla presente Procedura, alla stessa non verrebbe dato seguito ovvero la Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione da segnalare possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

Per l'utilizzo di tale canale di segnalazione esterna o per il ricorso alla divulgazione pubblica si prega di fare riferimento alle linee guida e al sito ufficiale dell'ANAC.