WHISTLEBLOWING POLICY

PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ

1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

1.1 La normativa in vigore ha previsto, anche per il settore privato, misure volte a favorire l'emersione di fattispecie di illeciti e irregolarità tramite 'segnalazioni', note nei paesi anglosassoni come *whistleblowing*. In Italia esistono varie normative che disciplinano tali 'segnalazioni' (ad esempio, nel settore dei prodotti e mercati finanziari, a fini antiriciclaggio o di prevenzione del terrorismo, in relazione alla sicurezza dei trasporti o alla tutela dell'ambiente). Tale disciplina è stata da ultimo integrata e modificata dal Decreto Legislativo 24/2023 (il "**Decreto**") di recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e nazionale (la "**Direttiva**"; insieme alle norme nazionali di recepimento della stessa e a quelle settoriali che disciplinano o, comunque, riguardano le segnalazioni, la "**Normativa *Whistleblowing***").

1.2 Il Consiglio di Amministrazione di VisLab S.r.l. (di seguito, "**VisLab**" o la "**Società**"), attua la presente procedura (la "***Whistleblowing Policy***"), al fine di regolare il processo di invio, ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni.

1.3 Il Decreto ha puntualmente definito il significato di alcuni termini, tra cui: segnalazione, violazione, persona segnalante, persona coinvolta, etc. Questa *Whistleblowing Policy* utilizza i termini nello stesso significato loro attribuito in tale contesto e va considerata come parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D.Lgs. n. 231/2001 (il "**Decreto 231**"), della Società (di seguito, il "**Modello 231**").

1.4 A fini di chiarezza, il termine 'violazioni' è qui inteso nel significato definito dal Decreto, ma non si limita al solo ambito di applicazione oggettivo dello stesso, applicandosi anche alle violazioni che sono estranee a detto ambito di applicazione materiale ma sono comunque regolate dalla Normativa *Whistleblowing*.

1.5 La *Whistleblowing Policy* è periodicamente aggiornata, al fine di incorporare le novità normative via via applicabili in ambito *whistleblowing* ed è portata a conoscenza dei destinatari mediante pubblicazione nella rete *Intranet* aziendale della Società, cui si può agevolmente accedere tramite il *link* che verrà trasmesso dalla Società a tutti i dipendenti mediante apposita *mail*; la *Whistleblowing Policy* sarà altresì pubblicata sul sito *web* della Società (www.vislab.it).

2 PRINCIPI GENERALI

2.1 VisLab si impegna a promuovere e mantenere un adeguato sistema di controllo interno, da intendersi come l'insieme di tutti gli strumenti utili e necessari ad indirizzare, gestire e verificare le attività di impresa, con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e degli strumenti normativi aziendali, di proteggere i beni aziendali, di gestire in modo ottimale ed efficiente le attività e di fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

2.2 La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa della Società. Di conseguenza, tutto il personale e tutti gli organi e organismi di VisLab, nell'ambito delle funzioni e delle responsabilità assegnate, sono impegnati nel definire e nel partecipare attivamente al corretto funzionamento del sistema di controllo interno.

2.3 VisLab promuove la diffusione a tutti i livelli di una cultura e di regole caratterizzate dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dalla assunzione di una mentalità orientata all'esercizio consapevole e volontario dei controlli. Di conseguenza, il *management* in primo luogo e tutto il personale di VisLab in ogni caso è tenuto a contribuire e a rendersi parte attiva del sistema di controllo interno della Società e, con attitudine positiva, a farne partecipi i propri colleghi e collaboratori.

2.4 VisLab auspica che il proprio personale collabori a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. La Società interverrà per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi, discriminatori o diffamatori. VisLab garantisce dunque adeguata protezione dalle segnalazioni in mala fede ovvero effettuate con dolo o colpa grave, censurando simili condotte e dando applicazione, in conformità con la legge, a quanto previsto in proposito dal sistema disciplinare adottato dalla Società.

3 AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO DELLA *WHISTLEBLOWING POLICY*

3.1 Sono destinatari delle protezioni previste da questa *Whistleblowing Policy* per le persone segnalanti o che sporgono denuncia all'autorità giudiziaria, amministrativa o contabile competente ("**Autorità**") e/o effettuano una divulgazione pubblica:

a) i lavoratori dipendenti della Società o di appaltatori o fornitori della Società, con qualsiasi tipologia di contratto;

b) i lavoratori somministrati;

c) i candidati a posizioni di lavoro presso la Società, per informazioni su presunte violazioni acquisite nel processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

d) i lavoratori autonomi e/o consulenti e/o fornitori e/o collaboratori che prestano la propria attività presso la Società;

e) i volontari e/o tirocinanti presso la Società;

f) gli azionisti e le persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso la Società; e

g) gli ex dipendenti della Società, se le informazioni sulle presunte violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro; nonché

h) tutte le funzioni, il personale, i collaboratori e/o i fornitori della Società, a qualunque titolo coinvolti come addetti alla gestione giuridica, tecnica e/o organizzativa della *Whistleblowing Policy*.

3.2 Sono equiparati ai suddetti soggetti, ai fini delle protezioni previste da questa *Whistleblowing Policy*:

a) i "facilitatori", ovvero persone che operano nel medesimo contesto lavorativo della persona segnalante;

b) le persone legate alle persone segnalanti o alla persona che ha sporto una denuncia all'Autorità e/o effettuato una divulgazione pubblica da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado e che operano nel medesimo contesto lavorativo;

c) i colleghi di lavoro della persona segnalante e/o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità e/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) gli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

3.3 Tutti sono tenuti a garantire l'assoluta riservatezza della persona segnalante, utilizzando a tal fine i criteri e le modalità di comunicazione delle segnalazioni interne adottati dalla Società e meglio descritti nei paragrafi successivi, idonei a tutelare l'onorabilità della persona segnalante e di tutti i soggetti coinvolti nelle segnalazioni.

3.4 A carico dei soggetti che dovessero violare le norme disposte dalla presente *Whistleblowing Policy* troveranno applicazione, come prevede la legge, le sanzioni contenute nel sistema disciplinare adottato dalla Società. Il sistema disciplinare, il codice etico, il Modello 231, nonché le singole procedure interne, le *policies* e i regolamenti della Società sono pubblicati nella rete *Intranet* aziendale, a cui si può agevolmente accedere tramite il *link* che è trasmesso dalla Società a tutti i dipendenti mediante apposita *mail*; gli stessi saranno altresì pubblicati – laddove ciò sia di volta in volta ritenuto necessario od opportuno – sul sito *web* della Società (www.vislab.it)

4 CANALI DI COMUNICAZIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

4.1 VisLab, al fine di agevolare la ricezione delle segnalazioni interne, individua i seguenti canali di comunicazione ("**Canali di segnalazione**"):

(a) Portale *Whistleblowing*

La persona segnalante potrà utilizzare l'apposito portale (il "**Portale**") istituito dalla Società e raggiungibile al seguente indirizzo my.studioziveri.it. Le segnalazioni saranno gestite dall'Organismo di Vigilanza (l'"**OdV**"), organo preposto alla ricezione della segnalazione interna.
La predisposizione e il mantenimento del suddetto Canale di segnalazione sono garantiti dall'OdV.
La Società raccomanda alla persona segnalante che intenda mantenere riservata la propria identità, di segnalarlo tramite l'apposita funzione del Portale; in tal caso, si precisa che il segnalante riceverà riscontro esclusivamente mediante il Portale, al quale esso è quindi invitato a collegarsi periodicamente.

(b) Canale postale

Qualora la persona segnalante non intenda o non possa utilizzare il canale informatico, che resta, ad avviso della Società, il canale da utilizzare in via preferenziale, la persona segnalante potrà comunque utilizzare il seguente indirizzo postale: VisLab S.r.l., Parco Area delle Scienze 49, 43124 Parma, indirizzando la comunicazione esclusivamente all'attenzione dell'OdV.

(c) Canale orale

In aggiunta ai Canali di segnalazione sopra menzionati, la persona segnalante può effettuare le segnalazioni interne anche in forma orale attraverso un incontro diretto con i membri dell'OdV, su richiesta della persona segnalante, da organizzarsi entro un termine ragionevole.
Se la segnalazione interna è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.
Qualunque sia il canale di segnalazione prescelto dalla persona segnalante, la Società 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 interna, nonché del contenuto della segnalazione interna e della relativa documentazione.

4.2 All'OdV (o al General Manager, si veda infra il paragrafo 5 per il caso di conflitto di interessi) deve essere trasmessa, per le valutazioni di competenza, anche l'eventuale documentazione sui fatti segnalati, nonché gli esiti degli accertamenti eventualmente già svolti in merito.

4.3 Tutte le informazioni relative ai Canali di segnalazione, alle procedure e presupposti per effettuare le segnalazioni sono rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e reperibili sul sito *web* della Società (www.vislab.it).

4.4 In aggiunta a quanto sopra, la persona segnalante può effettuare la segnalazione esterna anche attraverso il canale di segnalazione attivato e predisposto, tramite apposita piattaforma telematica, dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

a) la persona segnalante ha già effettuato la segnalazione interna e la stessa non ha ricevuto seguito;

b) la persona 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;

c) la persona 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, all'indirizzo https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing.

5 CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI

5.1 Nell'ipotesi in cui la segnalazione riguardi uno o più dei membri dell'OdV, la persona segnalante non dovrà utilizzare il canale posta cartacea indirizzato all'OdV.

5.2 In tali casi, la segnalazione dovrà essere effettuata per il tramite del Portale, indicando attraverso le apposite funzionalità del canale che il potenziale responsabile delle violazioni è uno o più membri dell'OdV, in modo da instradare la gestione della segnalazione direttamente al General Manager.

5.3 Chiunque riceva una segnalazione interna al di fuori dei Canali di segnalazione provvede a trasmetterla all'OdV (o al General Manager in caso di segnalazioni riguardanti l'OdV) entro tre giorni dal suo ricevimento. L'OdV (o il General Manager) dovrà dare notizia della trasmissione alla persona segnalante entro il settimo giorno dalla data di ricevimento della segnalazione interna. La gestione della segnalazione fuori dai Canali di segnalazione deve comunque avvenire adottando criteri di massima riservatezza, idonei a tutelare l'onorabilità della persona segnalante, della persona coinvolta o di qualsiasi altra persona menzionata nella segnalazione e l'efficacia degli accertamenti.

6 GESTIONE E VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

6.1 Le segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e riguardare violazioni attuali, tentate o potenziali. Tra le altre fattispecie previste dalla Normativa *Whistleblowing*, sono violazioni le condotte che consistono in:

a) violazioni del codice etico, del Modello 231 o di normative, procedure o *policies* interne ivi richiamate (inclusa la *Whistleblowing Policy*);

b) nella misura in cui siano citati nel Decreto, illeciti nei seguenti campi: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; protezione dei consumatori; salute pubblica; tutela della vita privata e protezione dei dati

personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; disciplina del mercato interno europeo, in particolare con riferimento alle norme sulla concorrenza, gli aiuti di stato, le imposte sulla società, nonché la tutela degli interessi finanziari dello Stato e/o dell'Unione Europea.

6.2 Tutti coloro i quali rilevino o vengano a conoscenza di possibili violazioni da parte di soggetti che abbiano rapporti con VisLab, sono tenuti ad agire in conformità con la *Whistleblowing Policy*, segnalando senza indugio tramite i Canali di segnalazione i fatti, gli eventi e le circostanze che essi ritengano, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi, aver determinato tali violazioni.

6.3 La segnalazione interna deve consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche in merito alla fondatezza delle circostanze oggetto della segnalazione, delle responsabilità, nonché di tutti gli ulteriori elementi, anche documentali, in possesso della persona segnalante. A tal fine, la segnalazione interna, oltre ad essere tempestiva, deve rivestire il grado di completezza ed esaustività più ampio possibile e contenere, preferibilmente, i seguenti elementi:

a) una chiara e completa descrizione del comportamento, anche omissivo, oggetto di segnalazione;

b) le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi o le condotte omesse;

c) il/i nominativo/i o gli altri elementi (come la qualifica e la relazione, contrattuale o meno, con VisLab) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati o le condotte omesse;

d) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;

e) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;

f) l'indicazione della quantificazione degli eventuali danni, patrimoniali o non patrimoniali (es. reputazionali) subiti dalla Società ovvero, se tali danni non fossero determinabili esattamente nel loro ammontare, i dati in base ai quali emerge la sussistenza (o il rischio del verificarsi) degli stessi, benché ne sia incerta la quantificazione;

g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

7 GESTIONE E VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

(a) <u>Analisi preliminare</u>

7.1 Nell'ambito della gestione dei Canali di segnalazione, l'OdV (o il General Manager) rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione interna

effettuata entro sette giorni dalla data di ricezione.

7.2 Tutte le segnalazioni interne sono oggetto di analisi preliminare svolta dall'OdV (o dal General Manager), al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza della segnalazione stessa.

7.3 Nello svolgimento della suddetta analisi e, nel rispetto della legge, inclusa la normativa *privacy* applicabile, l'OdV (o il General Manager) può avvalersi del supporto delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e, ove ritenuto opportuno, di consulenti esterni specializzati assicurando, in ogni caso, la riservatezza e, ove possibile, l'anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella segnalazione interna.

7.4 Qualora, a conclusione della fase di analisi preliminare, emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima è archiviata dall'OdV (o dal General Manager), con le relative motivazioni.

7.5 La persona segnalante è informata dall'OdV (o dal General Manager), in merito all'archiviazione, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

(b) <u>Approfondimenti specifici</u>

7.6 Laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della segnalazione interna effettuata, fatto salvo il diritto alla difesa della persona coinvolta, l'OdV (o il General Manager) provvede a:

a) avviare analisi specifiche, avvalendosi, se del caso, delle funzioni aziendali coinvolte, comunque nel rispetto della legge, inclusa la normativa *privacy* applicabile;

b) concludere l'istruttoria in qualunque momento se, nel corso della medesima, sia accertata l'infondatezza della segnalazione (in questo caso, si applicheranno le regole sull'archiviazione sopra disposte);

c) avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società (nell'osservanza delle regole sopra anticipate);

d) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e chiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;

e) concordare con il responsabile della funzione aziendale interessata dalla segnalazione ed i vertici aziendali, le eventuali azioni correttive necessarie per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate garantendo, altresì, il monitoraggio dell'attuazione delle stesse;

f) fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della segnalazione;

g) concordare con il responsabile della funzione aziendale interessata dalla segnalazione, eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. azioni giudiziarie) da proporre ai vertici aziendali;

h) fornire ogni elemento utile affinché il responsabile della funzione aziendale munito degli idonei poteri possa valutare l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti della persona segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede della persona segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa segnalazione;

i) sottoporre alla valutazione dei vertici aziendali gli esiti degli approfondimenti della segnalazione, qualora si riferisca a dipendenti e risulti fondata, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti verso i dipendenti segnalati.

8 FORME DI TUTELA DELLA PERSONA SEGNALANTE, DELLA PERSONA COINVOLTA O MENZIONATA

(a) Obblighi di riservatezza sull'identità della persona segnalante

8.1 Nel rispetto dell'obbligo di riservatezza che la Società garantisce per l'intera durata dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione interna, l'identità della persona segnalante e/o qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi dell'art. 29 del Regolamento Generale (UE) 2016/679 (il "**GDPR**") e dell'art. 2-*quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (il "**Codice Privacy**").

8.2 I dati della persona coinvolta e delle altre persone comunque menzionate nella segnalazione o delle indagini interne sono trattati in conformità all'informativa *privacy*, al GDPR e al Codice Privacy.

8.3 Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione interna, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto in parte, sulla segnalazione interna e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa della persona coinvolta, la segnalazione interna sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rilevazione della propria identità.

8.4 È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni

della rivelazione dei dati riservati nell'ipotesi di rivelazione dell'identità della persona segnalante sopra richiamata, nonché nell'ambito delle procedure di segnalazione trasmesse mediante i Canali di segnalazione e/o mediante il canale di segnalazione esterno, quando la rivelazione dell'identità della persona segnalante e/o altre informazioni siano indispensabili anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

8.5 VisLab garantisce adeguata protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante censurando ogni condotta che violi le misure previste a tutela della persona segnalante mediante l'applicazione di quanto previsto in proposito dal sistema disciplinare adottato dalla Società. In aggiunta a quanto sopra, la Società assicura che anche l'identità delle persone comunque menzionate nella segnalazione sia garantita sino alla conclusione dei relativi procedimenti.

(b) <u>Divieto di discriminazione nei confronti della persona segnalante</u>

8.6 Nei confronti della persona segnalante (e dei soggetti a questa equiparati ai sensi delle precedenti disposizioni) è vietata ogni forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. Gli atti assunti in violazione di tale divieto sono nulli.

8.7 Le misure di protezione si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

a) al momento della segnalazione interna o esterna o della divulgazione pubblica la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e rientrino nell'ambito oggettivo della presente *Whistleblowing Policy*;

b) sia stata effettuata una segnalazione esterna solo laddove consentito dalla legge;

c) la segnalazione sia stata oggetto di divulgazione pubblica effettuata solo qualora la persona segnalante:

i. abbia previamente effettuato una segnalazione interna mediante i Canali di segnalazione predisposti da VisLab e/o mediante il canale di segnalazione esterno di cui alla *Whistleblowing Policy* e la persona segnalante non abbia ricevuto alcun riscontro;

ii. abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente e/o palese per il pubblico interesse;

iii. abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione interna o esterna possa comportare il rischio di ritorsioni e/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.

d) la segnalazione sia oggetto di trasmissione mediante i Canali di segnalazione e/o oggetto di divulgazione pubblica in forma anonima, qualora la persona segnalante sia stata successivamente identificata e abbia subito ritorsioni, nonché nei casi in cui la segnalazione sia stata presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea.

8.8 L'adozione di misure discriminatorie nei confronti della persona segnalante può essere denunciata all'ANAC, per i provvedimenti di propria competenza.

(c) Riserve e fatti rilevanti sul piano disciplinare

8.9 Le misure di protezione non sono, invece, garantite alla persona segnalante, a cui viene irrogata una sanzione disciplinare, quando è stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati connessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

8.10 La Società si riserva il diritto di adottare le opportune azioni, disposte nel sistema disciplinare, nei confronti di chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro coloro che abbiano presentato segnalazioni in conformità alla *Whistleblowing Policy*, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo alla persona segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato.

8.11 Oltre a quanto indicato nei due paragrafi che precedono e in quello che segue, costituiscono illeciti disciplinari anche le violazioni: (1) della *Whistleblowing Policy* nonché (2) l'aver ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione in modo contrario alla legge, (3) la violazione degli obblighi di riservatezza, e (4) la mancata verifica e analisi delle segnalazioni.

8.12 Resta inteso che la Società potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio alla persona coinvolta o ad altri soggetti citati nella segnalazione. Costituisce altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

(d) Tutela della persona coinvolta

8.13 La persona coinvolta dovrà essere informata, non appena possibile, delle contestazioni che le sono mosse, che siano o meno fondate sulla segnalazione interna, nel rispetto dei principi di tutela del contraddittorio e difesa applicabili in via generale ai procedimenti disciplinari e/o sanzionatori. La persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

8.14 Le informazioni riguardanti il procedimento avviato nei confronti della persona coinvolta (o di altre persone menzionate nella segnalazione) possono essere ritardate o escluse qualora esista un rischio sostanziale che tale comunicazione comprometta la capacità della Società di indagare efficacemente sulla persona coinvolta e/o di raccogliere le prove necessarie, fino a quando tali rischi cesseranno di esistere, sempre nel rispetto delle vigenti disposizioni normative.

9 TRATTAMENTO E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

9.1 Il titolare del trattamento dei dati personali relativi alla *Whistleblowing Policy* (il "**Titolare**") è individuato nella Società che tratterà i dati personali di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione nel rispetto dei principi fissati dal GDPR, fornendo idonee informazioni ai soggetti interessati sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà dei soggetti interessati.

9.2 Nella gestione delle segnalazioni, e della relativa procedura, il Titolare è coadiuvato dall'OdV (o dal General Manager), e dal personale ausiliario addetto, espressamente autorizzati al trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 29 del GDPR e 2-*quaterdecies* del Codice Privacy.

9.3 In aggiunta a quanto sopra, il Titolare può avvalersi della collaborazione di consulenti esperti esterni, autorizzati al trattamento dei dati personali, previa nomina a "responsabile del trattamento", ai sensi dell'art. 28 del GDPR.

9.4 Il Titolare assicura che ogni soggetto terzo, eventualmente coinvolto nella gestione della procedura di segnalazione (es., personale addetto alle aree aziendali interessate dalla segnalazione), tratti i dati personali solo se espressamente autorizzato, nel rispetto delle istruzioni impartite dal Titolare.

9.5 Nell'ambito di una segnalazione, la persona coinvolta, presunta autore dell'illecito, con riferimento ai propri dati personali trattati dalla Società, conformemente a quanto previsto dal legislatore all'art. 2-*undecies* del Codice Privacy può subire delle limitazioni (es. ritardo) e/o delle preclusioni (mancato accoglimento da parte del Titolare) nell'esercizio dei diritti previsti dagli artt. 15-22 GDPR, ove dal loro esercizio possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza della persona segnalante e dei soggetti ad esso equiparati, e/o allo svolgimento delle investigazioni o all'esercizio di un diritto in sede giudiziaria da parte della Società. Resta ferma la possibilità per la persona coinvolta di esercitare i propri diritti chiedendo l'intervento del Garante per la protezione dei dati personali, con le modalità previste dall'art. 160 del Codice Privacy.

9.6 Per ulteriori informazioni sul trattamento dei dati personali, si prega di prendere visione dell'informativa *whistleblowing*, disponibile al seguente *link*: www.vislab.it.

10 CONSERVAZIONE E ACCESSO ALLA DOCUMENTAZIONE

10.1 L'OdV (o il General Manager), e tutte le funzioni eventualmente coinvolte nelle attività disciplinate dalla *Whistleblowing Policy*, assicurano, ciascuna per quanto di

competenza e anche mediante i sistemi informativi utilizzati, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso.

10.2 È garantita la conservazione della documentazione originale delle segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici con i più elevati *standard* di sicurezza/riservatezza.

10.3 La documentazione in originale, cartacea e/o elettronica, deve essere conservata 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 e di minimizzazione di cui all'art. 5 del GDPR.

10.4 La documentazione relativa ad ogni segnalazione può essere soggetta a tempi di conservazione più lunghi (i) in esecuzione di obblighi di legge e disposizioni vigenti, (ii) per finalità di tipo amministrativo e/o (iii) per far valere e/o difendere i diritti e/o legittimi interessi della Società o di terzi, anche in caso di reclami, contenziosi o precontenziosi.

10.5 Le segnalazioni in mala fede sono archiviate avendo cura di cancellare i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione della persona segnalante e delle persone coinvolte.

10.6 Le segnalazioni infondate, oggetto di archiviazione, vengono mantenute nell'archivio fino al termine di prescrizione di illecito ipotizzabile o del diritto al risarcimento da esso nascente, a seconda del termine più lungo, corredate da una nota esplicativa della motivazione dello stralcio.

*****

INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

NELL'AMBITO DELLA PIATTAFORMA WHISTLEBLOWING

ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679 ("GDPR")

Gentile Utente,

la società **VisLab S.r.l.** (società con socio unico, soggetta a direzione e coordinamento di Ambarella Inc.), con sede legale in Parco Area delle Scienze, 49, 43124 Parma, Codice Fiscale, Partita IVA e n. di iscrizione al Registro delle Imprese di Parma 02516520349, in qualità di titolare del trattamento ("**Società**" o il "**Titolare**"), è tenuta a fornirLe alcune informazioni riguardanti il trattamento dei dati personali raccolti mediante i canali accessibili attraverso la piattaforma my.studioziveri.it (**"Piattaforma"**) di un fornitore specializzato e che la Società ha messo a disposizione di coloro che intendono inviare, secondo quanto previsto dalla procedura di *whistleblowing* (di seguito, la "**Procedura Whistleblowing**" o "**Procedura**"), una segnalazione con la relativa documentazione ("**Segnalazione**") delle violazioni indicate nella Procedura stessa, in attuazione di quanto previsto dal D. Lgs 10 marzo 2023, n. 24 ("**Decreto**").

1. QUALI DATI PERSONALI POSSONO ESSERE RACCOLTI

Qualora venga effettuata una Segnalazione, la Società per il tramite di un soggetto appositamente incaricato ("**Gestore delle segnalazioni**" o "**Gestore**") nonché degli ulteriori soggetti autorizzati con riferimento ai seguenti interessati ("**Interessati**") già definiti dal Decreto:

(a) persona segnalante (di seguito anche "**Segnalante**"),

(b) persona coinvolta, persona segnalata, persona menzionata nella segnalazione ed il facilitatore,

raccoglierà e tratterà i dati personali pertinenti e inseriti dal Segnalante (es. tramite i campi di testo libero nel modulo di registrazione) nella Segnalazione, quali ad esempio:

- dati identificativi e di contatto quali ad es. nome e cognome, indirizzo di residenza, e-mail, data di nascita. I dati identificativi del Segnalante non saranno raccolti qualora sia effettuata una segnalazione anonima che contenga gli elementi essenziali previsti dalla Procedura;
- dati relativi all'occupazione quali ad es. occupazione, funzione, ruolo aziendale;
- fatti, atti inerenti ogni altro contenuto della Segnalazione;

- dati finanziari ed economici quali ad es. informazioni relative a conti correnti, carte di credito, somme di denaro, emolumenti;
- immagini, foto, audio e voce;

(congiuntamente "**Dati personali**").

Le Segnalazioni potranno essere effettuate accedendo alla Piattaforma al seguente indirizzo my.studioziveri.it. Nell'ambito della Piattaforma possono essere effettuate Segnalazioni in forma scritta grazie alle funzionalità integrate della stessa.

Le Segnalazioni orali avvengono mediante linea telefonica (0521.16023) chiedendo di consultare il Gestore oppure mediante sistemi di messaggistica e saranno documentate, previo consenso del Segnalante, o mediante registrazione su dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto o mediante trascrizione. In alternativa, la Segnalazione sarà documenta per iscritto mediante resoconto dettagliato.

Al di fuori della Piattaforma i Dati personali delle Segnalazioni potranno essere trattati, su richiesta del Segnalante, con un incontro diretto con il Gestore delle segnalazioni ovvero mediante gli ulteriori canali esterni previsti dal Decreto.

Le Segnalazioni effettuate oralmente nel corso di un incontro richiesto dal Segnalante, saranno documentate, previo consenso di quest'ultimo, o mediante registrazione su dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto o mediante verbalizzazione.

La Segnalazione non dovrà contenere fatti non rilevanti ai fini della stessa, né categorie particolari di dati personali, di cui all'art. 9 del GDPR ("**Categorie particolari di dati**", cioè quelli da cui possono eventualmente desumersi, fra l'altro, l'origine razziale ed etnica, le convinzioni filosofiche e religiose, l'adesione a partiti o sindacati, nonché lo stato di salute la vita sessuale o l'orientamento sessuale), né **dati relativi a condanne penale e reati** di cui all'art. 10 del GDPR, salvo i casi in cui ciò sia inevitabile e necessario ai fini della Segnalazione stessa.

Fermo quanto sopra, il Titolare con la presente mette a disposizione degli Interessati le informazioni relative al trattamento dei dati personali che li riguardano, riservandosi eventualmente di fornirla nuovamente agli Interessati in un momento successivo alla Segnalazione, al fine di assicurare l'efficacia della Procedura Whistleblowing e di non compromettere le eventuali indagini avviate dalla Società o dalle Autorità.

2. PER QUALI FINALITÀ POSSONO ESSERE UTILIZZATI I DATI PERSONALI

A. Salvo le ipotesi di Segnalazione anonima in cui i dati identificativi del Segnalante non sono raccolti, in tutti gli altri casi i Dati personali saranno trattati per finalità connesse

alla **ricezione e gestione della Segnalazione** nel rispetto del Decreto e della Procedura Whistleblowing.

Presupposto per il trattamento è l'adempimento di un obbligo di legge cui è soggetto il Titolare *ex* art. 6, par. 1, lettera c) del GDPR come previsto dal Decreto.

Il conferimento dei Dati personali è obbligatorio, poiché in difetto la Società si troverebbe nell'impossibilità di adempiere agli specifici obblighi di legge relativi alla gestione delle Segnalazioni e, di conseguenza, non potrebbe garantire le misure di protezione previste dal Decreto a favore degli Interessati

B. I Dati personali saranno tratti per finalità connesse ad esigenze di **difesa dei diritti** nel corso di procedimenti giudiziali, amministrativi o stragiudiziali e nell'ambito di controversie sorte in relazione alla Segnalazione effettuata. Inoltre, i Dati personali potranno essere trattati dalla Società per agire in giudizio o per avanzare pretese.

Presupposto per il trattamento è il legittimo interesse della Società *ex* art. 6, par. 1, lett. f) del GDPR alla tutela dei propri diritti. In questo caso, non è richiesto un nuovo e specifico conferimento, poiché la Società perseguirà la presente ulteriore finalità, ove necessario, trattando i Dati personali raccolti per le finalità di cui sopra, ritenute compatibili con la presente (anche in ragione del contesto in cui i Dati personali sono stati raccolti, del rapporto tra Lei e la Società, della natura dei dati stessi e delle garanzie adeguate per il loro trattamento, oltre che del nesso tra la finalità *sub* A. e la presente ulteriore finalità).

Come precisato nel precedente paragrafo 1, la Segnalazione non deve contenere Categorie particolari di dati personali, salvo i casi in cui ciò sia inevitabile e necessario ai fini della Segnalazione stessa. In tal caso, il presupposto di liceità del trattamento di tali dati personali si fonda sull'art. 9, secondo paragrafo, lett. b) del GDPR relativamente alla finalità *sub* A, e sull'art. 9, secondo paragrafo, lett. f) del GDPR relativamente alla finalità *sub* B.

Per quanto riguarda gli eventuali dati relativi a condanne penali e reati la condizione di legittimità è da rinvenirsi in base all'art. 2-octies del D.lgs. 196/2003, come modificato dal D.lgs. 101/2018 e dal Decreto ("**Codice Privacy"**) - nell'adempimento degli obblighi di legge di cui al Decreto.

3. COME MANTENIAMO SICURI I DATI PERSONALI E PER QUANTO TEMPO

Il trattamento dei Dati personali è improntato ai principi di correttezza, liceità, trasparenza, integrità e riservatezza. Il trattamento è effettuato anche attraverso modalità automatizzate atte a memorizzarli, gestirli e trasmetterli. Il trattamento avverrà mediante strumenti idonei e

garantire la sicurezza e la riservatezza mediante l'utilizzo di procedure idonee ad evitare il rischio di perdita, accesso non autorizzato, uso illecito e diffusione. Ciò avviene tramite l'adozione di tecniche di cifratura e l'attuazione di misure di sicurezza tecnico-organizzative definite, valutate ed implementate anche alla luce di una valutazione d'impatto ai sensi dell'art. 35 del GDPR, come ad esempio il divieto di raccolta e/o conservazione di file di log, indirizzo IP e forme di monitoraggio del Segnalante.

I Dati personali contenuti nella Segnalazione saranno conservati non oltre 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione o fino a conclusione del procedimento giudiziale o disciplinare eventualmente conseguito nei confronti del Segnalato o del Segnalante, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del Decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR (limitazione della conservazione).

I Dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

4. CON CHI POSSIAMO CONDIVIDERE I DATI PERSONALI

L'accesso ai Dati personali sarà consentito esclusivamente al Gestore delle segnalazioni autorizzato ai sensi degli artt. 29 GDPR e 2-quaterdecies del Codice Privacy.

Successivamente, nella fase di accertamento della fondatezza della Segnalazione, laddove si renda necessario per esigenze connesse alle attività istruttorie, i Dati personali potranno essere inoltrati nel rispetto del principio di riservatezza al personale ovvero a soggetti terzi (es. consulenti) appositamente autorizzati. Informazioni più dettagliate del processo di gestione della Segnalazione e i soggetti coinvolti, sono disponibili all'interno della Procedura Whistleblowing.

Inoltre, i Dati personali potranno essere comunicati, ove necessario e ne ricorrano i presupposti, alle pubbliche autorità (iv incluse quelle amministrative, giudiziarie e di pubblica sicurezza).

Si precisa che il fornitore della Piattaforma è stato designato dalla Società responsabile del trattamento *ex* art. 28 del GDPR.

5. TRAFERIMENTO INTERNAZIONALE

I Dati personali saranno trattati all'interno dello Spazio Economico Europeo (SEE) e conservati in server ubicati all'interno del medesimo. Tuttavia, l'utilizzo della Piattaforma può comportare, ancorché in via eventuale, un accesso agli stessi da parte di soggetti stabiliti in paesi che non appartengono all'Unione Europea (UE) o allo SEE. Tale accesso, che può

configurare un trasferimento extra SEE, in ogni caso, è svolto in ottemperanza a quanto previsto dal Capo V del GDPR.

6. I DIRITTI IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI E IL DIRITTO DI AVANZARE RECLAMI DINNANZI ALL'AUTORITÀ DI CONTROLLO

Ogni Interessato ha il diritto di chiedere alla Società, previa sussistenza dei presupposti di cui al GDPR ed al Codice Privacy:

a) l'accesso ai Dati personali, come previsto dall'art. 15 del GDPR;
b) la rettifica o l'integrazione dei Dati personali in possesso della Società ritenuti inesatti, come previsto dall'art. 16 del GDPR;
c) la cancellazione dei Dati personali per il quale la Società non ha più alcun presupposto giuridico per il trattamento come previsto dall'art. 17 del GDPR;
d) la limitazione del modo in cui la Società tratta i Dati personali qualora ricorra una delle ipotesi previsti dall'art. 18 del GDPR;
e) la copia dei Dati personali da forniti alla Società, in un formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico e la trasmissione di tali Dati personali ad un altro titolare del trattamento (cd. portabilità), come previsto dall'art. 20 del GDPR.

Diritto di opposizione: oltre ai diritti sopra elencati, l'Interessato ha il diritto di opporsi in qualsiasi momento, per motivi connessi alla Sua situazione particolare, al trattamento dei Dati personali che Lo riguardano da parte della Società per il perseguimento del proprio legittimo interesse, come previsto dall'art. 21 del GDPR.

L'Interessato ha altresì diritto di proporre reclamo al Garante per la protezione dei dati personali come previsto all'art. 77 del GDPR, utilizzando i riferimenti disponibili sul sito internet www.garanteprivacy.it, o di adire le opportune sedi giudiziarie.

I predetti diritti potranno essere limitati ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2-*undecies*, primo comma lett. f) del Codice Privacy, qualora dall'esercizio degli stessi possa derivare un pregiudizio concreto ed effettivo 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.

In tali casi, i diritti dell'Interessato possono essere esercitati anche tramite il Garante Privacy con le modalità di cui all'articolo 160 del Codice Privacy. In tale ipotesi, il Garante Privacy informa l'Interessato di aver eseguito tutte le verifiche necessarie o di aver svolto un riesame, nonché del diritto dell'interessato di proporre ricorso giurisdizionale.

7. CONTATTI

I dati di contatto della Società, quale Titolare del trattamento, sono i seguenti: VisLab S.r.l., tel. +39.0521.16023.

Per ogni ulteriore informazione in merito al trattamento dei Dati personali e per esercitare i diritti, potrà contattare la Società ai seguenti indirizzi: email privacy-italy@ambarella.com.

GUIDA ALL'USO DELLA PIATTAFORMA PER LE SEGNALAZIONI AI SENSI DELLA NORMATIVA WHISTLEBLOWING

- **Che cos'è il Whistleblowing?**

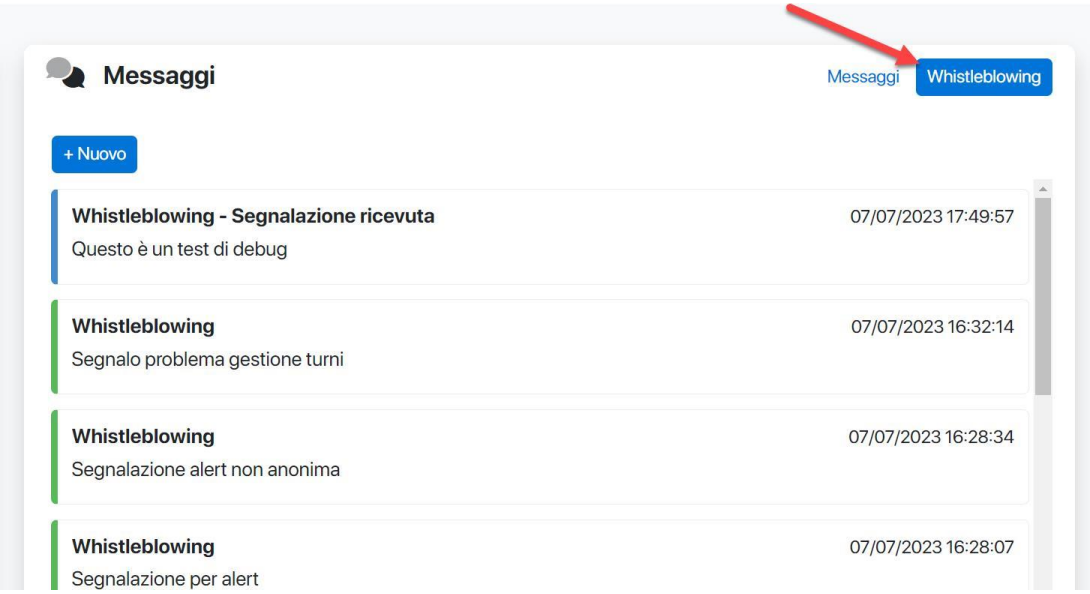
Il whistleblowing è un termine che si riferisce all'atto di segnalare o rivelare informazioni riguardanti comportamenti illegali, non etici o scorretti all'interno di un'azienda o di un'organizzazione. Un dipendente che fa whistleblowing può farlo per esporre attività illegali, corruzione, discriminazione, violazioni delle norme o altre forme di comportamenti impropri all'interno dell'azienda in cui lavora.

Dal 2023 è entrata in vigore una normativa che obbliga determinate aziende ad impostare dei canali di segnalazione del Whistleblowing.

- **Come inviare una segnalazione di Whistleblowing**

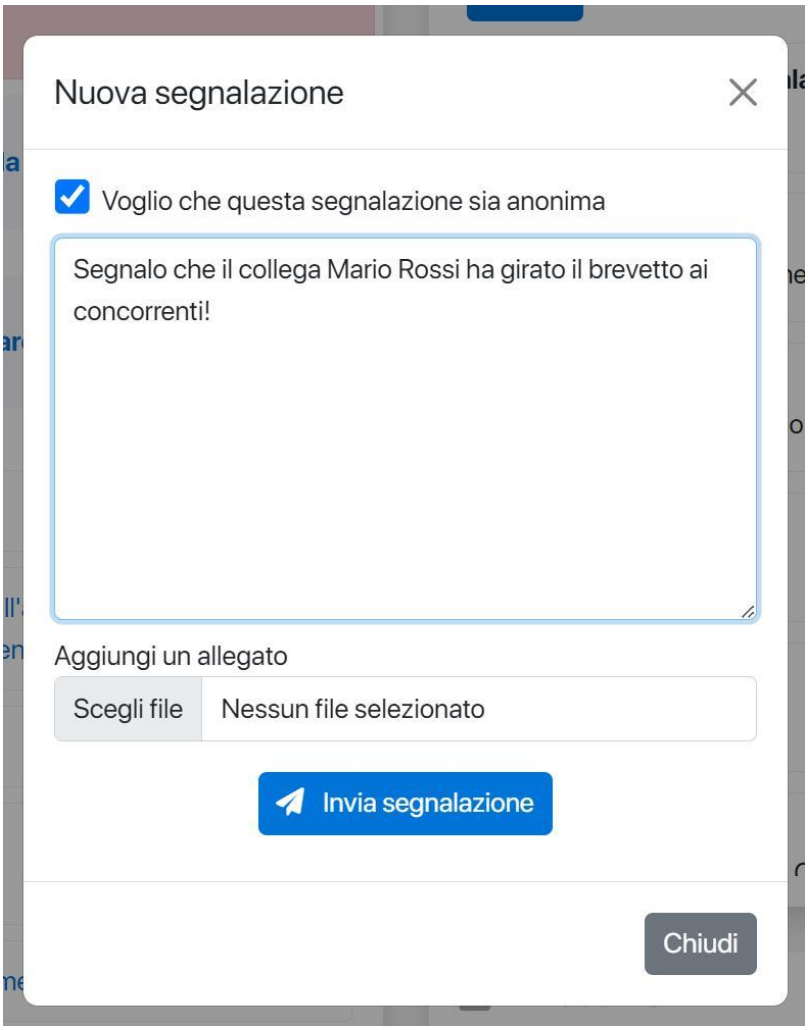
L'azienda può mettere a disposizione diversi canali di segnalazione Whistleblowing: informatici, telefonici, via email. Uno dei canali è tramite my.studioziveri.it. Puoi collegarti a my.studioziveri.it tramite codice fiscale e password. Se devi ancora accedere, solo l'ufficio del personale può fornirti una prima password di accesso. Se non hai l'accesso e sei uno stakeholder che ha il diritto di effettuare segnalazioni di Whistleblowing, puoi sempre chiedere l'accesso all'ufficio del personale aziendale oppure effettuare la segnalazione tramite un canale alternativo. Anche tramite l'app MyPayRoll, menù Whistleblowing, è possibile effettuare segnalazioni.

Una volta collegato, troverai nella home page uno spazio dedicato al Whistleblowing, dove potrai vedere lo storico dei messaggi inviati o ricevuti.



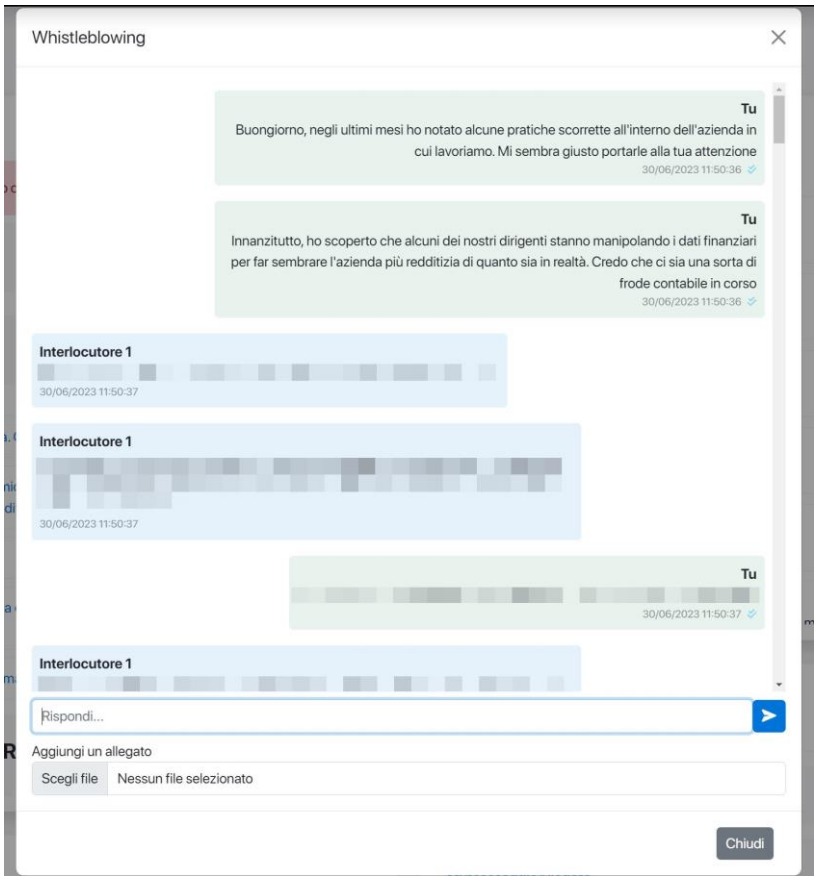
Per inviare una nuova segnalazione, clicca su "**+ Nuovo**".

Si aprirà una finestra dove inserire le informazioni relative alla segnalazione. È possibile anche pubblicare allegati e rendere la segnalazione anonima.



Una volta inviata la segnalazione, il controllore designato avrà tempo 7 giorni per risponderti. Qualora la segnalazione fosse anonima, **non riceverai alcuna notifica** in caso di riscontro da parte del controllore designato, ti invitiamo dunque a collegarti spesso a my.studioziveri.it per verificare eventuali riscontri alla segnalazione anonima.

Cliccando sulle conversazioni, sia il controllore designato che il segnalante potranno conversare e rispondere fino ad esaudire e chiudere la segnalazione.



Eventuali allegati diversi dal PDF e immagini possono essere visualizzati e caricati solo dal sito my.studioziveri.it, mentre PDF e immagini sono gestibili anche dall'app MyPayRoll.

- **Anonimato nel Whistleblowing**

Quando visti il flag "**Voglio che questa segnalazione sia anonima**" il sistema informatico garantisce l'anonimato della tua segnalazione. Pertanto ne l'azienda, né il controllore potranno sapere chi ha inviato la segnalazione. Tuttavia qualora un'autorità giudiziaria con un mandato richiedesse l'origine della segnalazione, STUDIO ZIVERI in qualità di fornitore dei servizi informativi sarà obbligato a consegnare all'autorità giudiziaria l'identità del segnalante, che non sarà comunque mai rivelata all'azienda.

Anche qualora la segnalazione non fosse anonima, questa non può essere visualizzata dall'azienda ma solo dal controllore designato, che per legge deve garantire l'anonimato e la protezione del segnalante.

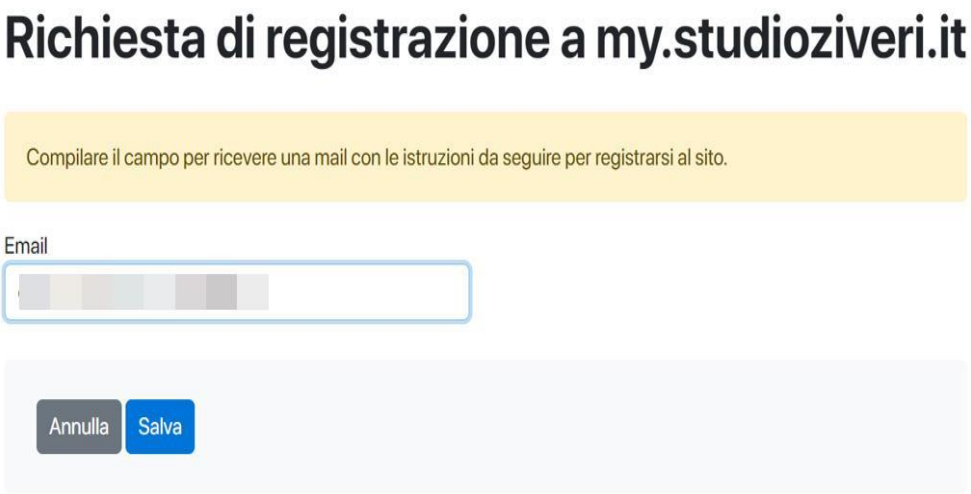
In caso di segnalazione anonima, resta sott'inteso che il sistema non utilizzerà in alcun modo l'email del segnalante per inviare alert di eventuali risposte, e questa non sarà collegata

pertanto alla segnalazione anonima. Quindi, in caso di segnalazione anonima, il segnalante dovrà controllare periodicamente l'eventuale riscontro da parte del supervisore.

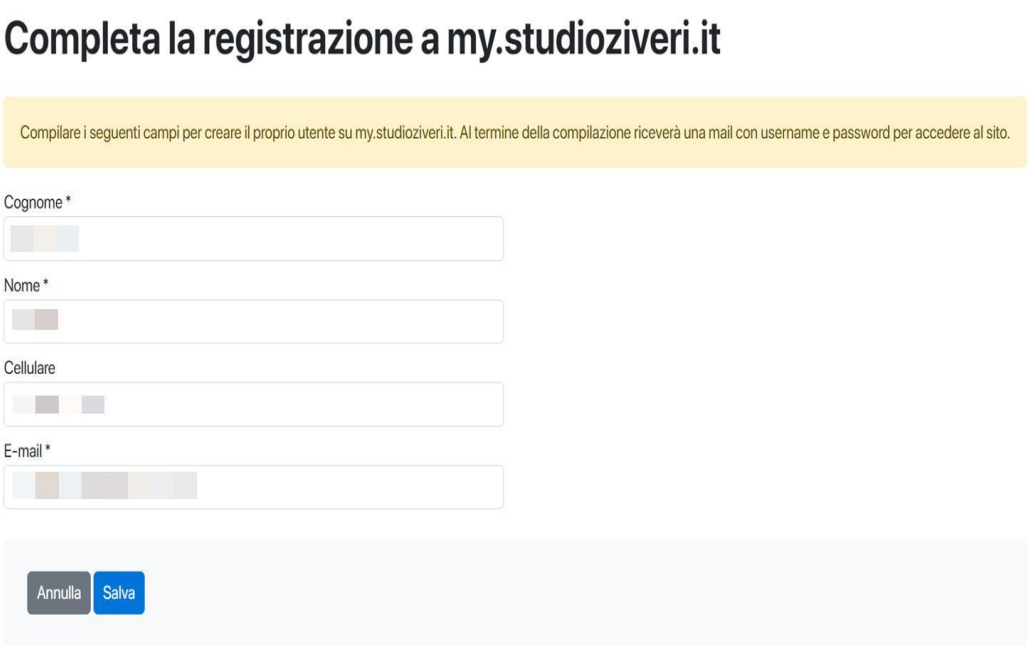
- **Registrazione di un utente esterno**

Se non hai un rapporto di lavoro dipendente o somministrato con l'azienda e non hai un accesso alla piattaforma descritta sopra, puoi sempre registrarti autonomamente.

L'azienda nelle proprie linee guida relative al Whistleblowing, può fornire un indirizzo web al quale collegarsi per registrarsi autonomamente alla piattaforma. Accederai alla pagina seguente che chiederà un indirizzo email con il quale registrarsi:



Riceverai un'email con un link per registrarti, che ti richiederà i dati minimi per la registrazione.



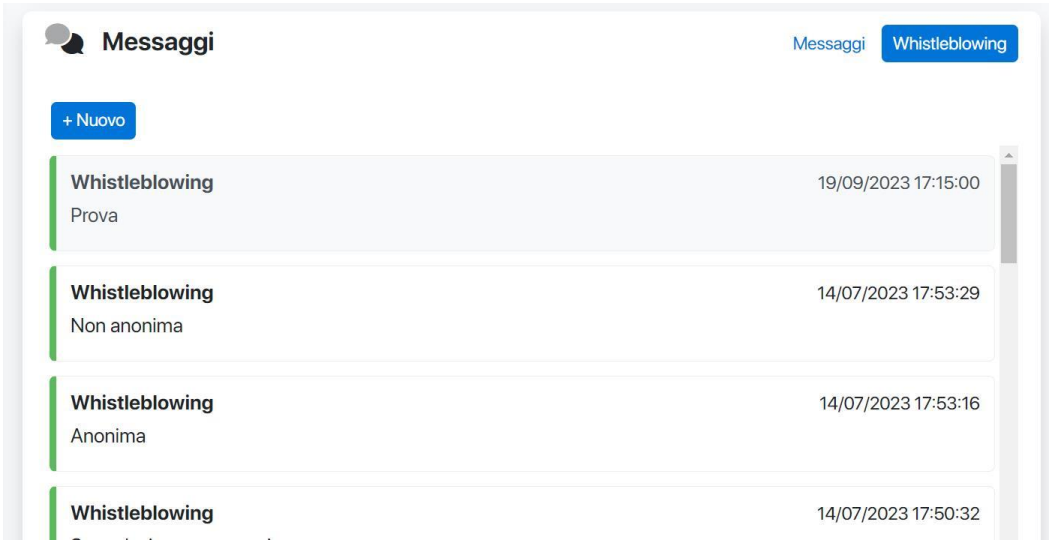
Una volta registrato, l'utente riceverà una password ed un nome utente per il primo accesso alla piattaforma **my.studioziveri.it** per inviare segnalazioni, anche in forma anonima, con la procedura spiegata precedentemente.

- **Guida per il responsabile**

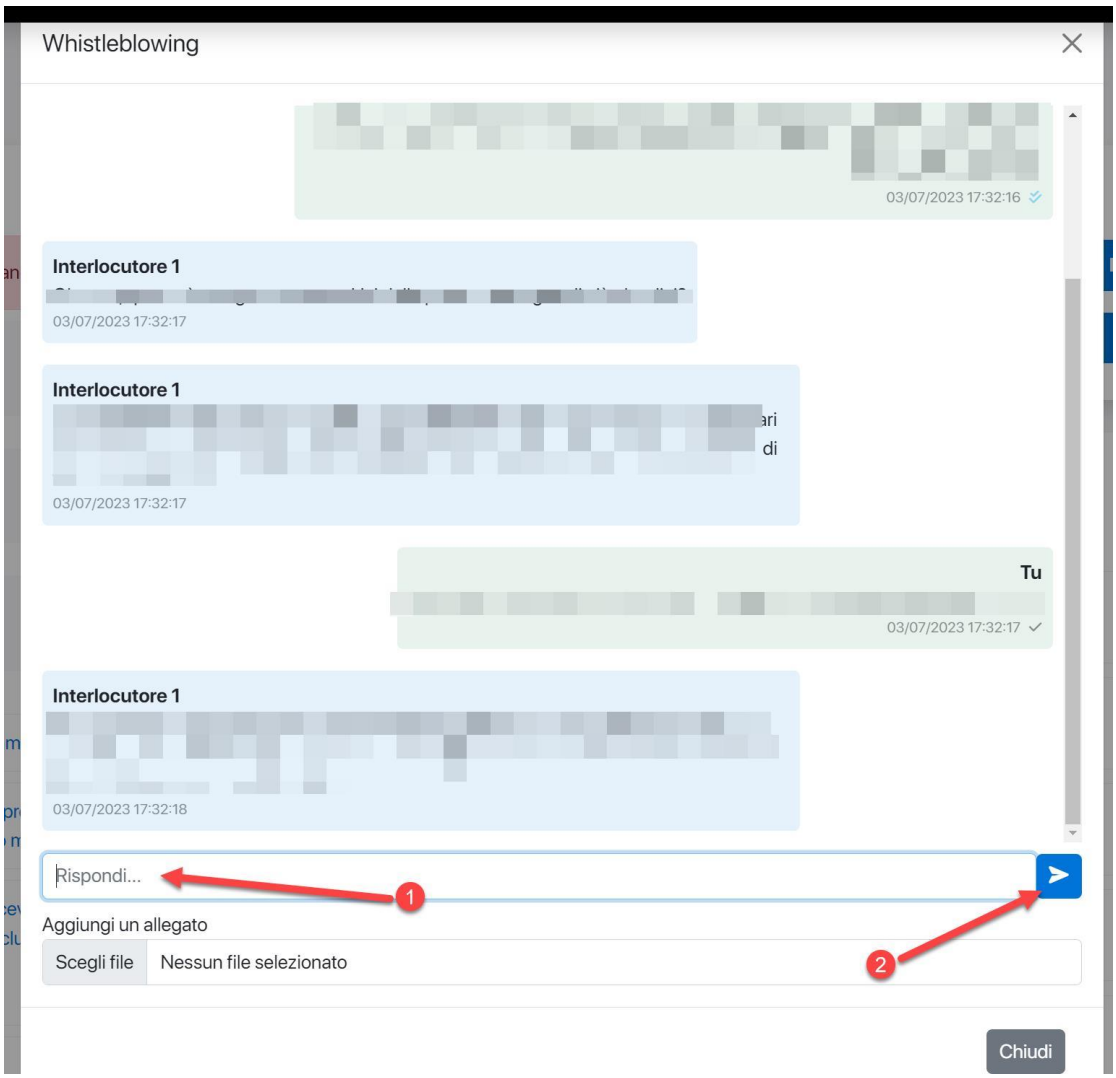
Il controllore delle segnalazioni nominato dall'azienda riceverà automaticamente un'email in caso di segnalazioni da controllare. L'azienda fornirà un accesso al controllore su **my.studioziveri.it**.

Ecco i passaggi per controllare rapidamente le segnalazioni:

1. accedere a **my.studioziveri.it** (o app **MyPayRoll** per Android e iOs);
2. nella home page apparirà una sezione riguardante il whistleblowing, con l'elenco delle segnalazioni. Nell'app c'è un menu chiamato "Whistleblowing";



3. Cliccando sulla segnalazione si aprirà la conversazione con la possibilità di rispondere;



4. Il sistema invia un alert ogni giorno alle ore 18.00 via email e SMS, qualora ci siano primi messaggi non risposti o conversazioni non lette. È importante che l'azienda verifichi da **HR DIRECT (icona fumetto verde) > Rubrica contatti** che ci sia un cellulare ed un email personale correttamente impostati nell'anagrafica del responsabile incaricato.