WHISTLEBLOWING POLICY

PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI REATI, ILLECITI O IRREGOLARITÀ

1. Premessa

Per "*whistleblowing*" si intende la segnalazione di qualsiasi notizia riguardante condotte (attive oppure omissive) e fatti che – anche solo potenzialmente – non siano conformi alla legge, ai principi enunciati nel Codice Etico di expert.ai S.p.A., al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da expert.ai S.p.A. ai sensi del d.lgs. 231/2001, alle procedure interne o a qualunque altra disciplina esterna applicabile al Gruppo come di seguito definito, nonché illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione di discipline normative unionali o nazionali degli atti dell'Unione europea o nazionali (di seguito "**Segnalazione/i**") che possano ledere l'integrità del Gruppo e di cui si sia venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

La presente Policy (la "**Policy**"), redatta nel rispetto della Direttiva EU 1937/2019 e del Decreto Legislativo n. 24/2023 ha lo scopo di regolamentare il processo di invio, ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni, effettuate – anche in forma anonima – dal personale del Gruppo (incluso il Top Management e i membri degli organi societari) e/o dai collaboratori esterni (di seguito "**Segnalante**")[1].

La presente Policy ha decorrenza dal 01/02/2021. Ogni successivo aggiornamento della Policy annulla e sostituisce, dalla data della sua emissione, tutte le versioni emesse in precedenza. L'aggiornamento della presente Policy è a cura del team di Compliance interno o dai consulenti designati.

La presente Policy, così come qualsiasi aggiornamento della stessa, è sottoposta all'approvazione dell'organo amministrativo del Gruppo. In merito all'adozione della Policy, e ai successivi aggiornamenti della stessa, viene data informativa al Consiglio di Amministrazione.

La Policy è resa disponibile nella intranet aziendale nella sezione Compliance - Whistleblowing, nonché nel sito istituzionale di expert.ai nella sezione Corporate Governance - expert.ai | expert.ai e nella Piattaforma (per come di seguito definita).

2. Canali di Segnalazione

In conformità all'art. 4 del D.lgs. 24/2023, il Gruppo ha istituito un apposito canale di Segnalazione interna dedicato alla comunicazione della presunta violazione, idoneo (come meglio spiegato infra) a garantire l'efficacia della Segnalazione stessa e contemporaneamente a tutelare l'identità del Segnalante mediante una piattaforma web scelta dal Gruppo e conforme alla recente normativa sopra menzionata (di seguito

[1] Tra i soggetti cui è estesa la medesima protezione del Segnalante sono inclusi i c.d. facilitatori, i terzi connessi con il Segnalante che potrebbero rischiare ritorsioni in un contesto lavorativo, quali colleghi o parenti del Segnalante e da ultimo soggetti giuridici di cui il Segnalante è controllante ex art. 2359 c.c. per cui lavorano o a cui è altrimenti connesso in un contesto lavorativo.

"**Piattaforma**"). La Piattaforma sarà facilmente accessibile tramite apposito link che vi verrà inviato singolarmente via e-mail, nonché pubblicato sul sito: https://www.expert.ai.

La Segnalazione sarà debitamente ricevuta dai soggetti appositamente deputati a riceverla e incaricati della gestione del processo di analisi e trattamento delle Segnalazioni come il Chief People Officer (di seguito "**Riceventi**").

Il processo di valutazione della Segnalazione viene svolto dai Riceventi nel pieno rispetto dei principi stabiliti dalle normative applicabili sopra richiamate e secondo le modalità di seguito descritte al paragrafo 6 "*Il Processo*".

3. Ambito di applicazione Soggettivo

Destinatari della presente Policy sono:

- Il Top Management aziendale ed i componenti degli organi sociali del Gruppo;
- tutti i dipendenti del Gruppo;
- coloro che, pur non rientrando nella categoria di dipendenti, operano per conto del Gruppo e sono sotto il controllo e la direzione del Gruppo (ad esempio, lavoratori somministrati, lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, tirocinanti, stagisti (di seguito, unitamente al Top Management ed ai componenti degli organi sociali del Gruppo, il "**Personale**");
- i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori esterni e più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con il Gruppo (i "**Terzi**");
- il Personale e i Terzi delle seguenti società expert.ai S.p.A., Expert System Iberia SLU, Expert System France SA, Expert System Deutschland GMBH (congiuntamente tutte le società a cui si applica la presente Procedura verranno indicate di seguito come "**Gruppo**").

Tutti i soggetti sopra elencati possono effettuare le Segnalazioni quando il rapporto giuridico:

- è in essere;
- non è ancora iniziato, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente allo scioglimento dello stesso, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso delle attività lavorative, ovvero durante il periodo di prova.

Inoltre, le misure di tutela previste e descritte al successivo Capitolo 5 sono estese anche ai seguenti soggetti:

- facilitatori, ossia le persone che assistono il Segnalante nel processo di Segnalazione, prestandogli consulenza e sostegno, e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo del Segnalante (di seguito "**Facilitatore/i**");
- persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado (persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del Segnalante);
- colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il Segnalante (soggetti che, al momento della Segnalazione, lavorano con il Segnalante e con lo stesso hanno

un rapporto connotato da una continuità tale da determinare un rapporto di comunanza tra le parti);
- enti di proprietà del Segnalante (enti di cui il Segnalante è Contitolare in via esclusiva oppure in cui lo stesso detiene la compartecipazione maggioritaria);
- enti per i quali il Segnalante lavora (es. dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per il Gruppo);
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante (es. partnership tra imprese).

4. Ambito di applicazione Oggettivo

La Policy si applica, in particolare, alle Segnalazioni aventi ad oggetto:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione e Controllo e del Codice Etico o delle procedure in essere presso il Gruppo, anche con riferimento alle attività e prestazioni di interesse dal Gruppo (a titolo esemplificativo e non esaustivo: inosservanza di clausole contrattuali, diffamazione, minacce, violazione della privacy o di accordi di riservatezza, frodi, improprio utilizzo di dotazioni aziendali);
- comportamenti che recano il rischio di commissione di un illecito o di un reato, anche se non incluso tra i reati presupposto previsti dal d.lgs. 231/2001;
- presunte violazioni, istigazioni o induzioni alla violazione di norme di legge o regolamento, di procedure interne, con riferimento alle attività e prestazioni di interesse del Gruppo (es: inosservanza di clausole contrattuali, diffamazione, minacce, violazione della privacy o di accordi di riservatezza, frodi, improprio utilizzo di dotazioni aziendali);
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione di atti comunitari o nazionali, indicati nell'allegato al D. Lgs. n. 24/2023, oppure di atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al D. Lgs. n. 24/2023, relativi ai seguenti settori:
    - appalti pubblici;
    - servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
    - sicurezza e conformità dei prodotti;
    - sicurezza dei trasporti;
    - tutela dell'ambiente;
    - radioprotezione e sicurezza nucleare;
    - sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
    - salute pubblica;
    - protezione dei consumatori;
    - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le

violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di 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;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione europea nei settori *ut supra* indicati;
- sospetti attinenti a violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse all'interno dell'organizzazione aziendale, o riguardanti condotte tese ad occultare tali violazioni;
- denunce, provenienti da Terzi aventi ad oggetto presunti rilievi, irregolarità e fatti censurabili;
- complaints (esposti) riguardanti tematiche di contabilità, controlli.

Al fine di circostanziare concretamente il perimetro di applicazione del presente documento si riportano alcuni esempi di fatti suscettibili di Segnalazione:

- ✓ violazioni di norme, interne ed esterne, che disciplinano l'attività del Gruppo, ivi incluse quelle contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di expert.ai S.p.A., nonché i principi e le regole di comportamento contenuti nel Codice Etico;
- ✓ comportamenti illeciti o fraudolenti, compiuti da dipendenti, membri degli Organi sociali o terzi (fornitori, consulenti, collaboratori) che possano determinare in modo diretto o indiretto, un danno economico-patrimoniale e/o di immagine per il Gruppo;
- ✓ l'eventuale commissione di reati da parte di dipendenti, membri degli Organi sociali o terzi (fornitori, consulenti, collaboratori) commessi in danno del Gruppo o che possano ingenerare eventuali responsabilità del Gruppo.

Le Segnalazioni possono avere come oggetto anche

- la semplice richiesta, da parte del Segnalante, di chiarimenti sulla correttezza di comportamenti propri o altrui ai fini della piena osservanza del Codice Etico (es: violazione di divieti e disposizioni aziendali, controlli sull'operato dei fornitori).

La Segnalazione **non** deve riguardare lamentele di carattere personale. Il Segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali o per ritorsioni. Parimenti, le Segnalazioni non devono avere ad oggetto rivendicazioni contrattuali o sindacali – salvo che non si basino sulla violazione di norme di legge, regolamento, o di procedure adottate dal Gruppo – le quali, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

Non rientrano nell'ambito di applicazione della Policy nemmeno le segnalazioni aventi ad oggetto reclami commerciali.

La Segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della comunicazione, onde consentire al Ricevente di procedere alle dovute verifiche (per un approfondimento cfr. il successivo paragrafo 6 "Il *Processo*").

5. Principi generali

La Policy è improntata ai seguenti principi generali:

a) Protezione del Segnalante

In conformità alla normativa applicabile, il Gruppo garantisce i Segnalanti contro qualsiasi azione ritorsiva o comportamenti diretti o indiretti che siano da chiunque posti in essere in ragione della Segnalazione (indipendentemente dal fatto che la stessa si riveli fondata), quali, a titolo esemplificativo: licenziamento; sospensione; retrocessione; demansionamento; perdita dei benefici; trasferimento ingiustificato; mobbing; molestie sul luogo di lavoro; qualsiasi altro tipo di comportamento che determini condizioni di lavoro peggiorative o intollerabili.

In particolare, si dà qui atto che:

- il Segnalante può – in proprio o tramite la propria organizzazione sindacale di riferimento – denunciare all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, qualunque azione discriminatoria che dovesse subire in seguito all'avvenuta Segnalazione;
- è nullo il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del Segnalante;
- sono nulli anche qualunque mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 cod.civ., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante.

Il Gruppo dà altresì atto del fatto che, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del Segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della Segnalazione, il D.lgs. 24/23 prevede che sia onere del datore di lavoro dimostrare che l'adozione di tali misure siano fondate su ragioni estranee alla Segnalazione stessa.

b) Tutela della riservatezza

Tutte le informazioni ricevute nell'ambito della Segnalazione saranno trattate dai Riceventi di volta in volta coinvolti in modo riservato, in conformità alla normativa applicabile, in modo da evitare che soggetti terzi ne possano venire a conoscenza. La Piattaforma individuata dal Gruppo è progettata in modo da garantire il rispetto della riservatezza dell'identità del Segnalante per tutte le fasi della Policy. Per maggiori informazioni sul trattamento dei dati svolti nel contesto della Segnalazione, si prega di prendere visione dell'Informativa Privacy in calce alla presente Policy e pubblicata sulla Piattaforma.

I Riceventi hanno ricevuto idonea formazione per poter agire nel pieno rispetto di tali principi. Inoltre, hanno ricevuto da expert.ai una specifica autorizzazione ai sensi dell'art. 2 quaterdecies del d.lgs. 196/2003 che li impegna al rispetto di tali specifici obblighi di riservatezza.

I Riceventi potranno condividere le informazioni ricevute solamente nella misura in cui ciò sia assolutamente necessario per il compimento di indagini e accertamenti sui fatti stessi.

Quanto sopra vale altresì per tutti coloro i quali, per qualunque evenienza e necessità dovessero venire a conoscenza della Segnalazione e di quanto in essa contenuto, ivi inclusi nominativi di eventuali persone coinvolte.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante potrà essere rivelata solo nei casi in cui ricorrano i seguenti requisiti:

- 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 indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante memorie difensive.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante e le ulteriori informazioni relative alla Segnalazione non possono essere condivise senza il consenso del Segnalante con soggetti diversi dai Riceventi e dalle strutture coinvolte nell'istruttoria delle Segnalazioni.

Nell'ambito, invece, del procedimento penale, avviato nei confronti del soggetto a cui sono attribuiti i fatti oggetto di Segnalazione, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto d'ufficio fino alla chiusura delle indagini preliminari.

Qualora l'Autorità giudiziaria per esigenze istruttorie volesse conoscere il nominativo del Segnalante, la funzione aziendale competente provvede a comunicare l'identità dello stesso.

c) Protezione dalle Segnalazioni effettuate in abuso della presente Policy

Il Gruppo garantisce adeguata protezione dalle forme di abuso della presente Policy, quali segnalazioni infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente Policy, sia in fase di accertamento, che successivamente alla conclusione dell'accertamento. L'aver posto in essere simili Segnalazioni, è fonte di responsabilità disciplinare in capo al Segnalante.

Qualora sia accertata la mala fede del Segnalante, la tutela della riservatezza viene meno e il soggetto a cui sono attribuiti i fatti oggetto di Segnalazione viene informato dell'identità del Segnalante, al fine di accordargli il diritto di sporgere querela per calunnia o diffamazione.

d) Le misure di sostegno

Il Segnalante ha la possibilità di rivolgersi per la migliore effettuazione della Segnalazione agli enti del Terzo settore (il cui elenco è reperibile al sito internet dell'ANAC), i quali prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito:

- sulle modalità di Segnalazione;
- sulla protezione dalle ritorsioni riconosciuta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione Europea;
- sui diritti della persona coinvolta;
- sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

e) Limitazioni di responsabilità

Il Segnalante non incorre in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare quando diffonde informazioni coperte dall'obbligo di segretezza, rispetto a:

- 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.p.);
- 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.

La limitazione di responsabilità si applica anche per comportamenti, atti o omissioni poste in essere dall'ente o dalla persona se collegati alla Segnalazione e strettamente necessari a rivelare la violazione (non superfluo).
L'esenzione da responsabilità opera solo se sussistono alcune condizioni, quali:

- l'acquisizione delle informazioni o l'accesso ai documenti è avvenuto in modo lecito (es. il Segnalante ha fatto le copie di atti/viene a conoscenza del contenuto dell'e-mail di un altro collega con il suo consenso);
- al momento della Segnalazione, il Segnalante aveva fondati motivi per ritenere che le informazioni fossero necessarie per far scoprire la violazione (non è integrato il presupposto, ad esempio, in caso di fini vendicativi o opportunistici);
- il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni fossero vere e che rientrassero nell'oggetto delle Segnalazioni, avendo altresì effettuato la Segnalazione secondo le modalità previste dalla presente Policy.

6. Il Processo

6.1 L'invio della Segnalazione

Il Personale e i Terzi possono inviare le Segnalazioni, accedendo alla Piattaforma, il cui link è pubblicato sul sito internet di expert.ai e qui Corporate Governance - expert.ai | expert.ai seguendo le indicazioni ivi contenute, non appena vengano a conoscenza di eventi rilevanti ai fini della presente Policy.

Qualora un membro del Personale dovesse ricevere una Segnalazione da altri soggetti (ad es. dipendenti/terzi), fermo restando l'obbligo di assoluta riservatezza, lo stesso ha l'obbligo di trasmettere la Segnalazione sulla Piattaforma completa di tutta la eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone copia ed astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento.

La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta costituisce una violazione della presente Policy, con l'applicazione, in caso di accertata malafede di tali condotte, delle conseguenti sanzioni disciplinari.

6.2 I canali per la trasmissione della Segnalazione

La Segnalazione deve essere trasmessa, a seguito di accesso alla Piattaforma, tramite la compilazione di un apposito form e seguendo le indicazioni ivi riportate. Il Segnalante può optare per l'anonimato ovvero dichiarare la propria identità, a sua scelta.

Inoltre, è possibile inviare una Segnalazione a mezzo di posta cartacea (utilizzando il modulo in calce alla presente Policy) inserendola in due buste chiuse, la prima contenente la Segnalazione e l'altra con i dati del Segnalante, ove non si voglia presentare una Segnalazione in forma anonima. Entrambe le buste dovranno essere inserite in un'ulteriore

busta con indicato all'esterno la dicitura: "*Riservato-whistleblowing*". La Segnalazione dovrà essere spedita al seguente indirizzo:

- C/A Francesca Petronio
  Viale Virgilio 48/H
  41123 Modena

A seguito della Segnalazione, i Riceventi saranno tenuti a rilasciare al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione, sempre tramite Piattaforma, entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione della stessa.

In alternativa, su richiesta del Segnalante, la Segnalazione può essere presentata mediante un incontro diretto con i Riceventi, fissato entro un termine ragionevole; la Segnalazione, previo consenso del Segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In quest'ultimo caso, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro con la propria sottoscrizione.

Il Segnalante può decidere di farsi assistere da un Facilitatore nel corso di tutta la procedura.

Inoltre, tramite la Piattaforma, è possibile presentare una Segnalazione in forma orale.

6.3 Il contenuto della Segnalazione

La Segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della comunicazione, onde consentire ai Riceventi di procedere alle dovute verifiche.

A tal fine, la Segnalazione dovrebbe contenere gli elementi di seguito riportati. Si precisa che verranno prese in considerazione Segnalazioni anche prive di uno o più di tali elementi, purché presentino elementi sufficienti per consentire il proseguimento delle indagini interne. In particolare, la Segnalazione deve contenere:

(i) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
(ii) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui siano stati commessi i fatti segnalati;
(iii) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che abbiano posto in essere i fatti segnalati (es. qualifica o il settore in cui svolge l'attività);
(iv) l'indicazione di eventuali altri soggetti che siano a conoscenza o possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
(v) eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
(vi) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

6.4 La verifica preliminare

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare svolta dai Riceventi al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della

fondatezza della Segnalazione stessa così da individuare il potenziale ambito normativo (es. d.lgs. 231/2001, anticorruzione, riciclaggio, ecc.).

I Riceventi daranno diligente seguito alla Segnalazione e comunicheranno con il Segnalante, potendo richiedere a quest'ultimo, se necessario, delle informazioni integrative sempre tramite la Piattaforma.

Al termine della verifica preliminare, o comunque nel termine massimo di 3 (tre) mesi dalla data di rilascio dell'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla Segnalazione, i Riceventi: qualora emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, archiviano la Segnalazione formulando adeguate motivazioni: l'archiviazione è comunicata al Segnalante;

- qualora la Segnalazione riguardi fatti e/o condotte non oggetto della presente Policy, archiviano, unitamente alle relative motivazioni, la Segnalazione e ne inoltrano il contenuto alle funzioni aziendali competenti;
- qualora la Segnalazione richieda ulteriori approfondimenti, procedono con la valutazione delle Segnalazioni, secondo le modalità descritte di seguito.

La Piattaforma assicura che, laddove la Segnalazione dovesse riguardare uno o più tra i Riceventi, la stessa non sarà inviata al/ai Ricevente/i ma a un altro soggetto che non versi in una situazione di conflitto di interessi.
Conseguentemente, l'intero processo di gestione di tale Segnalazione (inclusa la comunicazione dell'esito finale) non sarà di competenza del/i Ricevente/i coinvolto/i nella Segnalazione medesima.

6.5 La valutazione delle Segnalazioni

Laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della Segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del soggetto a cui si riferiscono i fatti oggetto di Segnalazione, i Riceventi provvederanno a:

a) avviare analisi specifiche ed effettuare le verifiche ritenute necessarie ai fini dell'accertamento dei fatti segnalati, attraverso le opportune attività, compresa l'audizione dei soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione, svolte avvalendosi delle strutture competenti (eventualmente anche tramite attività di audit o attraverso società terze specializzate) e coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalla Segnalazione che potrebbero essere informati dei fatti oggetto della Segnalazione;
b) acquisire documenti interni al Gruppo ove rilevanti per l'accertamento dei fatti oggetto di Segnalazione;
c) procedere all'audizione della persona a cui si riferiscono i fatti oggetto di Segnalazione quando ciò non pregiudichi lo svolgimento delle attività e le tutele garantite al Segnalante ai sensi del paragrafo 5;
d) concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della Segnalazione, fatto salvo quanto previsto sub g);

e) avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni al Gruppo specializzati nello svolgimento dell'attività investigativa ovvero esperti nelle materie giuridiche specialistiche connesse all'oggetto della Segnalazione;
f) concordare con il Management responsabile della funzione interessata dalla Segnalazione, l'eventuale piano di azione necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo, altresì, il monitoraggio dell'attuazione;
g) concordare con le funzioni interessate eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi del Gruppo (ad esempio, azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori);
h) richiedere l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante, nel caso di Segnalazioni che si rivelino infondate in relazione alle quali sia accertato il dolo del Segnalante, informando l'ODV, ove necessario;
i) richiedere l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti di coloro che abbiano violato le misure di tutela del Segnalante informando l'ODV, ove necessario;
j) intraprendere gli opportuni provvedimenti, qualora la Segnalazione si riferisca al Personale e risulti fondata, sarà cura dei Riceventi informare tempestivamente l'OdV di tali provvedimenti, ove necessario;
k) sottoporre alla valutazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale gli esiti degli approfondimenti della Segnalazione, qualora si riferisca a membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale e risulti fondata, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti verso detti soggetti segnalati. Sarà cura del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale informare tempestivamente l'OdV di tali provvedimenti, ove necessario;
l) sottoporre alla valutazione della divisione di competenza gli esiti degli approfondimenti della Segnalazione, qualora si riferisca a soggetti Terzi con cui intercorrono rapporti commerciali e risulti fondata, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti verso detti soggetti oggetto di Segnalazione (es. recesso dal rapporto contrattuale). Sarà cura della divisione di riferimento informare tempestivamente i Riceventi di tali provvedimenti.

Per ogni audizione deve essere redatto apposito verbale sottoscritto da tutti coloro che hanno partecipato all'audizione (ivi compreso il dichiarante).

I Riceventi informano il Segnalato dei fatti a suo carico in modo che possa difendersi ed esercitare i suoi diritti. Il Segnalato sarà informato in modo riservato e sicuro e gli verranno fornite istruzioni su come esercitare i suoi diritti.

I Riceventi possono però decidere, qualora dispongano di elementi affidabili e materialmente verificabili, di adottare misure precauzionali, in particolare per prevenire la distruzione delle prove relative alla Segnalazione, prima di informare il Segnalato del processo di analisi della Segnalazione.

Il Segnalato non ha diritto di conoscere l'identità del Segnalante.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non potrà essere rivelata se la contestazione dell'addebito disciplinare si fonda su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora invece la contestazione disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza della identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, tale identità potrà essere rilevata ma solo dietro consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità.

La richiesta di consenso sarà formulata al Segnalante per iscritto e conterrà l'indicazione, delle ragioni di rivelazione dei dati riservati.

Ad ogni modo, non verrà avviato alcun procedimento disciplinare (sia esso previsto dal contratto di lavoro e/o dal sistema disciplinare ex d.lgs. 231/2001) nei confronti del Segnalato a causa della Segnalazione ricevuta, a meno che e fintanto che non ci siano prove concrete riguardanti il suo contenuto.

Al termine della valutazione delle Segnalazioni, o comunque nel termine massimo di 3 (tre) mesi dalla data di rilascio dell'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della Segnalazione, i Riceventi forniranno un riscontro sull'esito finale della Segnalazione da comunicare al Segnalante tramite la Piattaforma.

7. Reporting periodico

I Riceventi predispongono con cadenza semestrale un Rendiconto contenente l'indicazione delle Segnalazioni

(i) pervenute nel periodo di riferimento;
(ii) pervenute nei mesi precedenti, ma non ancora archiviate nel periodo di riferimento;
(iii) archiviate nel periodo di riferimento.

Nel Rendiconto è riportato lo "status" di ciascuna Segnalazione (es. ricevuta, aperta, proposta per l'archiviazione, archiviata, in fase di accertamento/audit, ecc.) e delle eventuali azioni intraprese. I Riceventi procedono a trasmettere il rendiconto delle Segnalazioni a: (i) il Presidente del Consiglio di Amministrazione, (ii) l'Amministratore Delegato, (iii) il Collegio Sindacale.

Ove ritenuto necessario, i Riceventi informano tempestivamente il Presidente del CdA e l'Amministratore Delegato in relazione ad eventi o informazioni inerenti specifiche Segnalazioni, al fine di condividere e implementare prontamente le azioni più opportune a tutela del patrimonio aziendale, pur sempre nel rispetto delle normative di riferimento esterne ed interne.

Le verifiche condotte in base alla presente Policy non modificano le prerogative e l'autonomia propria attribuite al Collegio Sindacale e al Chief People Officer dalla legge e dalle normative interne aziendali che potranno quindi valutare di esercitare i propri autonomi poteri di controllo al ricevimento delle informazioni loro indirizzate in base alla presente Policy e dal rendiconto delle Segnalazioni.

8. Conservazione della documentazione

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e della relativa Policy, i Riceventi curano la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le Segnalazioni ed assicurano l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo non superiore a 5 (cinque) anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della Policy, salvo il caso di un procedimento avanti l'autorità giudiziaria per cui si rendesse necessario conservare la documentazione oltre tale periodo.

9. Il canale di segnalazione esterno

Il Segnalante può anche optare per l'effettuazione di una Segnalazione esterna attraverso i canali attivati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) se, al momento della sua presentazione, ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- qualora il canale di Segnalazione interno non sia attivo oppure, anche se attivato, non risulti conforme a quanto previsto dalla normativa;
- qualora il Segnalante abbia già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non abbia avuto seguito;
- qualora il Segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito oppure la stessa potrebbe determinare il rischio di atti di ritorsione;
- qualora il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In ogni caso, le modalità di accesso a tali canali e, in generale, la disciplina in materia di Segnalazione esterna sono indicate dal D. Lgs. N. 24/2023, cui si rinvia, e sono dettagliate da ANAC sul proprio sito web e mediante apposite Linee guida che l'Autorità emana.

10. La divulgazione pubblica

Un ulteriore strumento messo a disposizione del Segnalante è quello della divulgazione pubblica dei fatti costituenti violazioni che abbia appreso direttamente.

Pur trattandosi di un istituto distinto dal canale di Segnalazione interno e dal canale di Segnalazione esterno, il Segnalante che divulghi pubblicamente beneficia della protezione prevista per le Segnalazioni interne ed esterne qualora, al momento della divulgazione pubblica, ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante abbia previamente effettuato una Segnalazione interna ed una Segnalazione esterna oppure abbia effettuato direttamente una Segnalazione esterna, alle condizioni e secondo le modalità previste dalla normativa, e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste e/o adottate per dare seguito alle Segnalazioni;
- il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il Segnalante abbia 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 comunque coinvolto nella stessa.

11. Sistema sanzionatorio

Sono previste sanzioni in caso di mancato rispetto della presente Policy.

In particolare, sono previste:

- sanzioni disciplinari in capo al Segnalante che abbia effettuato Segnalazioni in malafede e che si rivelino infrondate, qualora venga accertata con sentenza (anche di primo grado) la sua responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o per gli stessi reati connessi alla denuncia oppure la sua responsabilità civile per aver riferito informazioni false intenzionalmente con dolo o colpa;
- sanzioni a carico dei Riceventi o dei soggetti preposti all'istruttoria in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalante e del contenuto della Segnalazione;
- sanzione disciplinare in capo al soggetto a cui sono attribuiti i fatti oggetto di Segnalazione nel caso in cui i Riceventi, all'esito dell'istruttoria, accertino la fondatezza della Segnalazione e venga avviato il procedimento disciplinare interno.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, quali le Segnalazioni opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto del whistleblowing.

INFORMATIVA PER IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI EX ARTT. 13 E 14 DEL REGOLAMENTO (UE) 2016/679 PER LE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

La informiamo che, ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento UE 2016/679 (di seguito "**Regolamento**" o "**GDPR**"), expert.ai S.p.A. con sede legale in Rovereto (38068 – Trento, Italia), Via Fortunato Zeni, No. 8, P.IVA 02608970360 (di seguito "**expert.ai**"), Expert System Iberia SLU con sede in Calle Poeta Joan Maragall, 3-5 Escalera Izquierda, Planta 1, Derecha 28020 Madrid (España), VAT number ES B66425513 (di seguito "**Expert System Iberia**"), Expert System France SA con sede legale in 15 – 17, rue Traversiere, 75012 Paris (France), VAT number FR81432265585 (di seguito "**Expert System France**"), Expert System Deutschland GMBH con sede legale in Theodor-Stern-Kai 60596 Frankfurt am Main (Germany), VAT number DE813075265 (di seguito "**Expert System Deutschland**") sono i Contitolari del trattamento (di seguito i "**Contitolari**") dei dati personali raccolti nel contesto delle segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dei Contitolari (di seguito "**Segnalazione Whistleblowing**"). I Contitolari hanno disciplinato i rispettivi ruoli e responsabilità in un accordo redatto ai sensi dell'art. 26 del Regolamento il cui contenuto essenziale è messo a disposizione su richiesta scrivendo all'indirizzo privacy@expert.ai.

Il presente documento non sostituisce ma integra le ulteriori informative già consegnate in precedenza (es. dipendenti, fornitori, ecc.) e dunque non verranno ripetute le informazioni già fornite in quella sede.

1. Contitolari del trattamento

I Contitolari del trattamento dei suoi dati personali, ovvero i soggetti che definiscono le modalità e finalità del trattamento dei suoi dati personali, sono expert.ai, Expert System Iberia, Expert System France, Expert System Deutschland come sopra definiti. Per qualunque informazione inerente al trattamento dei dati personali da parte dei Contitolari può scrivere al seguente indirizzo: privacy@expert.ai.

I Contitolari hanno nominato un *Data Protection Officer* ("**DPO**") che è disponibile per qualunque informazione relativa al trattamento dei suoi dati personali all'indirizzo dpo@expert.ai.

2. Categorie e tipi di dati personali oggetto del trattamento

I dati personali oggetto di trattamento potrebbero essere, solamente qualora decida di rivelare la sua identità, i suoi dati anagrafici (tra i quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, nome, cognome, indirizzo e-mail, ecc.) nonché i dati identificativi del soggetto segnalato e i nominativi di altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione Whistleblowing, nonché tutti i fatti connessi alla tua Segnalazione Whistleblowing. Inoltre, nel contesto delle segnalazioni potrebbero essere rivelati dati rientranti nelle cd. "categorie particolari" di dati personali ai sensi dell'art. 9 del GDPR (ovvero dati idonei a rivelare l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni od

organizzazioni a carattere religioso, filosofico, politico o sindacale, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale) e dati c.d. giudiziari ai sensi dell'art.10 del GDPR (ovvero dati relativi a condanne penali e reati). In generale, la invitiamo a non fornire tali categorie di dati suoi o di terzi, salvo che ciò non sia strettamente necessario ai fini della Segnalazione Whistleblowing.

3. Finalità e base giuridica del trattamento dei dati personali

I suoi dati personali saranno trattati, nei limiti sopra indicati, al fine di ricevere, analizzare e gestire la Segnalazione Whistleblowing. La base giuridica che giustifica tale trattamento è l'obbligo di legge, ed in particolare quanto previsto dal D.lgs. 24/2023, di cui all'art. 6(1)(c) del Regolamento. Eventuali trattamenti dati personali rientranti nelle categorie di dati particolari o dati giudiziari sono svolti dai Contitolari in adempimento di obblighi in materia di sicurezza del lavoro e di sicurezza sociale ai sensi dell'art. 9(2)(b) del Regolamento.

Precisiamo che una volta gestita la Segnalazione Whistleblowing, il suo contenuto potrebbe essere ulteriormente utilizzato per la tutela in giudizio dei Contitolari e per le necessarie azioni di difesa. In tal caso la base giuridica per il trattamento di tali dati personali è il legittimo interesse dei Contitolari ai sensi dell'art. 6(1)(f) del Regolamento.

La Segnalazione Whistleblowing potrebbe essere altresì utilizzata per l'instaurazione di azioni disciplinari o sanzionatorie nell'ipotesi in cui vengano posti in essere comportamenti pretestuosi, ritorsivi o discriminatori a danno del soggetto oggetto di segnalazione o del segnalante. Tale trattamento viene svolto sulla base delle disposizioni normative applicabili (D.lgs. 24/2023).

In caso di Segnalazione Whistleblowing che sia presentata in forma orale, la stessa verrà trascritta, salvo il rilascio del suo espresso consenso che potrà esprimere mediante il form in calce. Le precisiamo che non è obbligatorio rilasciare il suo consenso alla registrazione della Segnalazione Whistleblowing e in caso di mancato rilascio, la Segnalazione Whistleblowing sarà comunque gestita, previa trascrizione del suo contenuto. Le ricordiamo che potrà sempre verificarne e confermarne o rettificare il contenuto della trascrizione della Segnalazione Whistleblowing. I tempi di conservazione di tale Segnalazione Whistleblowing sono i medesimi di quelli sotto indicati.

4. Anonimato nella Segnalazione

Le ricordiamo che può inviare anche una Segnalazione Whistleblowing in forma anonima che sarà comunque presa in considerazione e analizzata. Con riferimento all'identità del soggetto segnalato, il conferimento dei suoi dati personali è analogamente facoltativo, ma la Segnalazione Whistleblowing potrebbe non essere presa in considerazione ove ciò non risulti materialmente possibile.

Inoltre, qualora Lei abbia espressamente deciso di rivelare la sua identità nell'invio della Segnalazione Whistleblowing, i suoi dati personali verranno trattati solo da personale autorizzato ad effettuare tali attività e che si è impegnato alla riservatezza. È fatta salva, la condivisione del contenuto della Segnalazione Whistleblowing con i soggetti prescritti dalla legge (cfr. Sezione 5.d).

5. Destinatari

I suoi dati personali e, più in generale, tutti i dati personali comunicati con la Segnalazione Whistleblowing, unitamente alla documentazione a supporto della medesima, potrebbero essere condivisi, nella misura strettamente necessaria, con i seguenti soggetti obbligati alla riservatezza ("**Destinatari**"):

a) Organismi Collegiali dei Contitolari preposti e i soli soggetti strettamente necessari per dar seguito alla Segnalazione Whistleblowing che si siano impegnati alla riservatezza, compreso il **facilitatore**, ove presente;

b) **eventuali consulenti legali esterni, nonché fornitori della piattaforma** con i quali i Contitolari ha stipulato contratti per il trattamento dei dati ai sensi dell'art. 28 del GDPR e che, quindi, agiscono in qualità di responsabili del trattamento;

c) **soggetti, enti o autorità** a cui sia obbligatorio comunicare i suoi dati personali in forza di disposizioni di legge o di ordini delle autorità.

6. Trasferimento dei dati

I Contitolari potrebbero trasferire alcuni dei suoi dati personali al di fuori dello Spazio Economico Europeo. In tali casi i Contitolari le assicurano che tali trasferimenti saranno sorretti da garanzie adeguate (come le Clausole Contrattuali Standard dell'Unione Europea) e/o altre basi legali in conformità alla legislazione europea applicabile. Maggiori informazioni sono disponibili presso il Contitolari.

7. Conservazione dei dati

Le Segnalazioni Whistleblowing saranno gestite entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione Whistleblowing. Le Segnalazioni Whistleblowing e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione Whistleblowing e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione Whistleblowing, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 D.lgs. 24/2023 e del principio di cui all'art. 5(1)(e) del Regolamento.

8. Modalità di trattamento dei dati

Il trattamento dei dati avverrà tramite supporti e/o strumenti informatici, manuali e/o telematici, con logiche strettamente correlate alle finalità del trattamento e comunque garantendo la riservatezza e sicurezza dei dati stessi e nel rispetto del Regolamento. Ciò con particolare riferimento ai dati del segnalante che saranno protetti dall'anonimato (salvo che non voglia riferire la propria identità).

9. I suoi diritti

Lei ha il diritto di chiedere ai Contitolari, in qualunque momento:

- di **accedere ai suoi dati personali**: forniremo i dati personali che abbiamo su di lei, ove applicabile, la fonte dei suoi dati. Tale diritto non è concretamente esercitabile dalla persona oggetto di Segnalazione Whistleblowing;
- rendere **portabili** i suoi dati personali: ove applicabile, le forniremo un file excel contenente i dati personali che abbiamo su di lei;
- **rettificare** i suoi dati personali se ritiene che non siano corretti o debbano essere aggiornati;
- **limitare** il trattamento dei suoi dati personali: ad esempio, se ritiene che il nostro trattamento sia illegale e/o che alcuni trattamenti effettuati sulla base del nostro legittimo interesse siano inappropriati;
- **cancellare** i suoi dati personali;
- **opporsi** al trattamento dei suoi dati personali.

Il tempo di risposta previsto dalla normativa europea a cui siamo soggetti è di 1 mese dalla sua richiesta (estendibile fino a ulteriori 2 mesi in caso di particolare complessità).

Le precisiamo che ai sensi dell'art. 2 *undecies* D.lgs. 196/2003, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento non possono essere esercitati con richiesta ai Contitolari ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del Regolamento qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità di colui che effettua una Segnalazione Whistleblowing, pregiudizio che verrà valutato caso per caso, in concreto, e solo ove si tratti di una misura necessaria e proporzionata. Ove i Contitolari si avvalgano di tale limitazione le verrà comunicato senza ritardo, per iscritto. Le ricordiamo che, in detti casi, i suoi diritti possono essere esercitati anche tramite il Garante con le modalità di cui all'art. 160 del D.lgs. 196/2003 e ss.mm.

Può esercitare i suoi diritti scrivendo al seguente indirizzo e-mail: privacy@expert.ai e alla sede fisica dei Contitolari sopra riportata. Può sempre contattare il DPO scrivendo a dpo@expert.ai.

In ogni caso lei ha sempre diritto di proporre reclamo all'autorità di controllo competente (Garante per la Protezione dei dati personali), ai sensi dell'art. 77 del Regolamento, qualora ritenga che il trattamento dei suoi dati personali sia contrario alla normativa in vigore, o di adire le opportune sedi giudiziarie (art. 79 del Regolamento), salvi i limiti di cui all'art. 2 *undecies* del D.lgs. 196/2003 di cui sopra.

***

WORDING DI CONSENSO:

Il sottoscritto, letta e compresa l'informativa privacy sopra riportata

[ ] acconsente [ ] non acconsente

alla registrazione della Segnalazione Whistleblowing presentata mediante il canale orale.

ALLEGATO

MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE

La segnalazione ha ad oggetto la violazione o il sospetto di violazione del Codice Etico ovvero del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e/o del diritto della Unione Europea, nonché di procedure/policies del Gruppo, ovvero ogni altra condotta attiva ed omissiva, conclamata o sospetta, suscettibile di rappresentare una violazione degli obblighi discendenti dal contratto di lavoro concluso tra il Gruppo ed il personale dipendente e/o assimilato ovvero i propri collaboratori.

Gli autori delle segnalazioni sono preservati da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione in ambito professionale e ne viene garantita la riservatezza dell'identità nei limiti previsti dalla legge ovvero determinati dalla necessità della tutela del Gruppo.

Le segnalazioni ricevute e l'opportunità di azioni conseguenti sono valutate ascoltando, se necessario, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

È sanzionato l'utilizzo della segnalazione effettuata a mero scopo di ritorsione o emulativa.

AUTORE DEL COMPORTAMENTO OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE:
DESCRIZIONE DI DETTAGLIO DEL COMPORTAMENTO CHE ORIGINA LA SEGNALAZIONE:
DATI DEL SEGNALANTE (IN CASO DI SEGNALAZIONE NON ANONIMA):
Nome e Cognome:
Funzione:
Contatto (telefonico o e-mail):
Data Firma

_____ _____

REVISIONI

VERSIONE	DATA EMISSIONE	COMMENTO	FIRMA
V.01	01/02/2021	Prima emissione	
V.02	15/12/2023	Seconda emissione	
V.03		Terza emissione	

EXPERT.AI S.P.A.
Sede legale: Via Fortunato Zeni, 8 – 38068 Rovereto (TN)
Uffici amministrativi: via Virgilio 56/Q – 41123 Modena
Tel. +39 059 894011 – Fax +39 059 894099
Partita IVA 02608970360 – Capitale sociale € 689.017,58 i.v
Iscritta presso il Registro Imprese di Trento, n. 02608970360

www.expert.ai – info@expert.ai