

PROCEDURA WHISTLEBLOWING D.lgs. 24 del 10/03/2023

Versione 1
Gennaio 2024

Mod.01-06 vers.1 rev.1 del 02/20

Sede Operativa MILANO
Viale Tunisia, 50 - 20124 - Milano

Sede Legale
Viale Andrea Doria, 7 - 20124 - Milano

Sede Operativa ROMA
Piazza Marconi, 15 | 00144 Roma



P.IVA e CF n° 06089320961 | Registro delle imprese di Milano n° 06089320961 | Cap. Soc. 935.000 Euro i.v.
PMI innovativa iscritta nella sezione speciale del Registro delle Imprese | Certificazione ISO 9001-2015 e ISO 27001 per la
sicurezza | R.E.A. di Milano n° MI-186905

1. PREMESSA e SCOPO

YouCo S.r.l promuove la diffusione e l'utilizzo del Whistleblowing quale fondamentale misura di prevenzione degli illeciti, incoraggiando e tutelando tutti coloro che della Società intendano segnalare fatti illeciti.

Lo scopo della procedura è quello di regolamentare il processo di ricezione e gestione delle segnalazioni (c.d. Whistleblowing), ai sensi del D.Lgs. n. 24 del 2023, e regolamentare le modalità di gestione della relativa istruttoria, nel rispetto della normativa in materia di privacy e delle tutele previste dalla legge per il segnalante, il segnalato e gli altri soggetti coinvolti nella segnalazione (ad es. facilitatori) in merito all'obbligo di riservatezza ed al divieto di ritorsioni.

La procedura, le istruzioni operative, nonché l'ulteriore documentazione utile per l'invio della segnalazione sono pubblicati sulla Intranet istituzionale della società, nell'apposita sezione e sul sito aziendale

2. SOGGETTI CHE POSSONO FARE LA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni possono essere effettuate da:

- lavori subordinati (compresi i lavoratori a tempo determinato, con contratto di lavoro a tempo parziale, in somministrazione, in apprendistato, di cui al D.Lgs. 81/2015 ed i lavoratori con contratto di prestazione occasionale),
- liberi professionisti,
- volontari e tirocinanti,
- consulenti/collaboratori autonomi,
- dipendenti/collaboratori esterni di società/fornitori di beni o servizi o che realizzano opere in favore delle società YouCo S.r.l (di seguito "Società")

Si precisa che per tali soggetti la tutela si applica quando il rapporto giuridico è in corso, durante il periodo di prova, quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

I contenuti della segnalazione possono riguardare la commissione di illeciti o la realizzazione di comportamenti ritorsivi nei confronti dei whistleblowers (segnalanti).

Con riguardo alla prima tipologia, le condotte illecite oggetto della segnalazione sono quelle violazioni definite dall'art. 2, comma 1, lettera a del D.Lgs. n. 24 del 2023, tra cui comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea);
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (art. 26, paragrafo 2 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea.

Le condotte illecite segnalate devono, inoltre, riguardare situazioni, fatti, circostanze di cui il segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione e, quindi, ricomprendono anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative e/o del rapporto di collaborazione, seppure in modo casuale.

Per espressa previsione legislativa, le disposizioni in materia di whistleblowing **non si applicano** (art. 1, D.Lgs. 24/2023):

- alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto;
- alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea

4. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il *whistleblower* (segnalante) deve fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tale scopo, la segnalazione deve contenere in modo chiaro i seguenti elementi essenziali:

- a. generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'ente;
- b. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c. le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto di segnalazione;
- d. le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati o a cui attribuire i fatti oggetto di segnalazione;
- e. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f. l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Secondo lo Schema di Linee Guida ANAC, inoltre, le segnalazioni anonime sono equiparate a segnalazioni ordinarie se circostanziate e rese con dovizia di particolari e comunque tale da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, etc.).

Il Gestore delle segnalazioni della Società, che riceve le segnalazioni attraverso canali interni, deve registrare le segnalazioni anonime ricevute e conservare la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

5. CANALI DI SEGNALAZIONE

Il D.Lgs. n. 24 del 2023 prevede i seguenti canali di segnalazione:

- **interno** (nell'ambito del contesto lavorativo);
- **esterno** (ANAC);
- **divulgazione pubblica** (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone).

In via prioritaria, i segnalanti (*whistleblowers*) sono incoraggiati a utilizzare il canale interno e, solo al ricorrere di certe condizioni, possono effettuare una segnalazione esterna o una divulgazione pubblica.

5.1 CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

La segnalazione interna destinata al Gestore delle segnalazioni della Società può essere presentata con le seguenti modalità:

A) FORMA SCRITTA:

Trasmissione cartacea della segnalazione a mezzo **raccomandata con ricevuta di ritorno** indirizzate al soggetto gestore della segnalazione, che rechi all'esterno la dicitura "All'attenzione del Gestore delle segnalazioni whistleblowing – riservata personale" a mezzo del servizio postale all'indirizzo della sede legale (Viale Andrea Doria 7, 20124 Milano) o mediante la casella di **posta elettronica** dedicata whistleblowing@youco.eu
La segnalazione può essere effettuata utilizzando apposito "*Modulo per la segnalazione whistleblowing*" disponibile sul sito YouCo www.youco.eu e sulla intranet aziendale <https://extra.youco.eu/>

Consegna **brevi manu** (ovvero in busta chiusa indirizzata al Gestore delle segnalazioni, con la dicitura riservata personale) presso la sede operativa di Viale Tunisia 50, Milano.

B) FORMA ORALE:

È possibile per il whistleblower richiedere un **incontro** diretto al gestore della segnalazione. L'azienda garantirà lo svolgimento dell'incontro entro un termine ragionevole.
Per quanto attiene alla modalità di svolgimento dell'incontro è prevista – previo consenso del segnalante – la registrazione dello stesso attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto.
Nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione sarà stilato un verbale che dovrà essere sottoscritto dalla persona segnalante, oltre che dal soggetto che ha ricevuto la dichiarazione. Copia del verbale sarà consegnata al segnalante.

5.1.2 GESTORE DELLA SEGNALAZIONE

La gestione delle segnalazioni per le società YouCo S.r.l è affidata all'ufficio HR.

Ove i fatti segnalati dovessero riguardare uno dei componenti di tale ufficio, in via diretta o indiretta, oppure attività facenti capo alle responsabilità organizzative a lui assegnate, la comunicazione verrà effettuata al CdA.

5.1.3 FASI DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

Il processo di segnalazione interna si articola nelle seguenti fasi:

1) Ricevimento delle segnalazioni:

Nell'ambito della fase di ricevimento della segnalazione, il Gestore svolge le seguenti attività:

- a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione **entro sette giorni dalla data di ricezione**;

- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute mediante l'avvio e la gestione della fase istruttoria;
- d) fornisce riscontro alla segnalazione **entro tre mesi data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione**;
- e) mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sui e presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

2) Fase istruttoria:

Nell'ambito della istruttoria, il gestore effettua un'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Più specificamente, la fase istruttoria prevede le seguenti attività:

- valutazione circa la sussistenza dei requisiti essenziali con riferimento al segnalante e al contenuto della segnalazione (cfr. paragrafo relativo al "Contenuto della segnalazione");
- verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.
- eventuale scambio di informazioni con il segnalante per ottenere chiarimenti o documenti ad integrazione;
- eventuale confronto o richiesta di documentazione ai responsabili delle strutture interessate e comunque tutti coloro in condizioni di offrire un contributo all'esame della vicenda.
- eventuale richiesta di supporto alle strutture competenti/interessate e, ove necessario, a professionisti esterni all'azienda.

3) Fase decisoria:

A seguito dell'attività istruttoria svolta il Gestore:

- dispone l'archiviazione della segnalazione con adeguata motivazione, qualora ravvisi elementi di evidente e manifesta infondatezza.
- trasmette la documentazione al titolare del potere disciplinare per le verifiche sui fatti segnalati qualora ravvisi elementi di fondatezza del fatto segnalato.

Tutte le attività di istruttoria svolte e il relativo esito dovranno essere adeguatamente documentate con particolare riferimento alle decisioni assunte.

4) Archiviazione e conservazione della documentazione:

Qualora la segnalazione sia stata presentata in modalità cartacea, la stessa sarà custodita insieme a tutta la documentazione pervenuta in un armadio chiuso a chiave nella stanza del Gestore, avendo cura di separare i dati identificativi del segnalante dalla restante documentazione.

Gli originali delle segnalazioni sono archiviati e conservati in apposito ambiente protetto, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso, la riservatezza e la protezione dei dati personali del segnalante e del segnalato.

La documentazione in originale, cartacea e/o elettronica, deve essere conservata per cinque anni

5.2 CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Il Decreto legislativo n. 24 del 2023 disciplina le condizioni e le modalità di esercizio da parte del segnalante del diritto di attivare una segnalazione esterna al verificarsi di una delle condizioni di seguito esplicitate.

I segnalanti possono utilizzare il canale esterno (**ANAC**) solo quando:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità attraverso cui il segnalante può effettuare la segnalazione esterna all'ANAC sono definite da quest'ultima e indicate nel sito dell'ANAC in una sezione dedicata.

5.3 CANALE DELLA DIVULGAZIONE PUBBLICA

I segnalanti possono, inoltre, effettuare direttamente una **divulgazione pubblica**, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 24 del 2023/11, in via residuale, quando:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

6. TUTELA DEL SEGNALATO

Il segnalato non potrà richiedere di conoscere il nominativo del segnalante, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge.

A tutela del segnalato, restano impregiudicate le azioni e facoltà consentitegli dalla legge.

Durante la fase istruttoria, la persona coinvolta dalla segnalazione (il segnalato) può essere sentita, anche mediante osservazioni e documenti scritti.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

Nel rispetto della normativa vigente, dei singoli Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro e delle norme interne, qualora emergano segnalazioni in malafede (calunniöse o diffamanti) o comportamenti illeciti o irregolari, la Società adotta sanzioni disciplinari:

- nei confronti di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante (o di chiunque abbia collaborato

all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

- nei confronti del segnalato, per le responsabilità accertate;
- nei confronti di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati dalla Procedura;
- nei confronti dei Dipendenti, come previsto dalla legge, che abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave.

I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità ed alla gravità dei comportamenti illeciti accertati, potendo giungere, per le ipotesi di maggiore gravità, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Riguardo ai terzi (partner, fornitori, consulenti, agenti, etc.) valgono i rimedi e le azioni di legge oltre alle clausole contrattuali di rispetto del Codice Etico.

8. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Nel corso del procedimento titolare del trattamento dei dati (come definito dall'art. 4, Regolamento UE 2016/679) è la Società

L'informativa sulla privacy relativa alle segnalazioni whistleblowing è pubblicata sul sito istituzionale e sulla rete intranet.

ALLEGATO

Modello per la Segnalazione Whistleblowing