

Regolamento interno in materia di WHISTLEBLOWING (Sistema di Segnalazione di illeciti)

YG26.1 - Regolamento interno in materia di WHISTLEBLOWING

Classificazione documento: **Pubblica**

	Versione 1.0	Data
Redazione	Process & Compliance Officer	11/12/2023
Verifica Funzionale	Organismo di Vigilanza (OVD)	15/12/2023
Approvazione	Consiglio di Amministrazione	21/12/2023

1.	Introduzione al documento.....	3
1.1	Premessa.....	3
2.	Scopo e campo di applicazione.....	3
3.	Termini e definizioni.....	4
4.	Ambito di applicazione.....	6
4.1	Ambito di applicazione oggettivo	6
4.2	Ambito di applicazione soggettivo.....	6
4.3	Limitazioni del perimetro delle segnalazioni	7
5.	Ruoli e Responsabilità.....	7
5.1	Organismo di Vigilanza	8
5.2	Responsabile della Funzione Compliance	8
5.3	Altri istruttori della segnalazione	8
6.	Normativa di Riferimento	8
7.	Soggetti segnalanti e altri destinatari delle misure di protezione	9
7.1	Soggetti segnalanti (whistleblower)	9
7.2	Altri soggetti destinatari delle misure di protezione	10
8.	Canali di segnalazione e modalità di segnalazione.....	10
8.1	Destinatari della segnalazione interna	11
8.2	Segnalazione esterna – il canale ANAC.....	13
9.	Garanzie e misure di protezione per il segnalante.....	13
9.1	Diritto di riservatezza.....	14
9.2	Divieto di ritorsione	15
9.3	Trattamento dei dati personali	16
10.	Sanzioni	16
11.	Formazione	17
12.	Adozione del Regolamento	17
13.	Politica di Revisione	17
14.	Modelli.....	17

1. Introduzione al documento

1.1 Premessa

In linea con la governance aziendale basata su fiducia, trasparenza, correttezza ed integrità, YOLO incentiva la collaborazione dei propri lavoratori e di soggetti terzi, ai fini dell'emersione di fenomeni illeciti, fraudolenti o sospetti e di qualsiasi altra irregolarità o condotta non conforme alla legge, ai regolamenti, alle normative interne ed esterne (con particolare riferimento a quelle disciplinanti l'attività informatica e assicurativa), il contrasto alla corruzione, nonché alle norme previste dal Codice Etico.

A tal fine, conformemente a quanto disposto dalla normativa in vigore, YOLO ha redatto il presente Regolamento (approvato dal Consiglio di Amministrazione come da tabella in capo al Regolamento) con l'intento di consentire al Personale di YOLO e a tutte le Terze Parti che operano direttamente o indirettamente per conto di essa di segnalare violazioni di disposizioni normative che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'organizzazione, garantendo riservatezza e protezione da qualsiasi forma di discriminazione o ritorsione a chi effettua le segnalazioni e definendo le procedure da seguire per la gestione delle segnalazioni e delle indagini.

Inoltre, tale Regolamento integra il Codice Etico di YOLO, il Modello Organizzativo adottato da YOLO GROUP S.P.A. ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e ogni altra disposizione in materia di identificazione, segnalazione e contrasto di condotte illecite. Per questo, la presente disciplina si collega al tema della gestione delle informazioni all'interno degli enti e trova collocazione nell'ambito degli strumenti di controllo interno in funzione di prevenzione delle condotte illecite.

Per garantirne la diffusione, il Regolamento è reso facilmente disponibile e consultabile nelle seguenti modalità:

- tramite esposizione nei luoghi di lavoro;
- tramite Intranet aziendale <https://yolo-insurance.com/site/>
- tramite sito internet aziendale (<https://yolo-insurance.com/site/>), per tutti i soggetti interessati.

2. Scopo e campo di applicazione

Scopo del presente Regolamento è quello di fornire uno strumento di regolamentazione utile a definire i ruoli e le responsabilità dei soggetti coinvolti nelle attività di ricezione di segnalazioni, nonché le norme comportamentali e le modalità operative di esecuzione dell'attività di gestione delle segnalazioni, in applicazione delle disposizioni del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 in Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. È infatti obiettivo di tale Regolamento quello di disciplinare i principi e le regole cui deve attenersi YOLO nella gestione delle segnalazioni, ispirati alla garanzia della riservatezza ed alla protezione del soggetto segnalante da qualsiasi forma di discriminazione o ritorsione, oltre al rispetto delle disposizioni normative in materia di protezione dei dati personali.

In particolare, la presenta normativa ha l'obiettivo di definire:

- chi sono i soggetti che possono effettuare una segnalazione e le forme di tutela previste nei confronti degli stessi;
- gli organi e le funzioni coinvolte nella gestione delle segnalazioni, descrivendo i relativi ruoli e responsabilità;
- i canali posti a disposizione del segnalante volti a denunciare presunte anomalie o violazioni effettuate da dipendenti, membri degli organi sociali o terzi;

- il perimetro oggettivo e il contenuto della segnalazione;
- le modalità di gestione della segnalazione;
- le modalità di comunicazione al segnalante e al segnalato sullo stato di avanzamento della valutazione della segnalazione;
- le modalità di conservazione e archiviazione dei documenti.

I soggetti coinvolti nelle attività sopra elencate e meglio descritti nel paragrafo E del presente Regolamento sono obbligati ad osservare le norme comportamentali e procedurali definite nel presente documento.

Ogni eventuale scostamento dall'effettiva operatività del Regolamento è passibile di sanzione.

3. Termini e definizioni

YOLO GROUP S.P.A.	È da intendersi come la Società a capo del Gruppo così composto: Yolo S.r.l. Bartolozzi Assicurazioni Broker S.r.l. AllianceInsay Broker S.P.A.
YOLO	Con il termine Yolo si vuole indicare l'insieme delle Società del gruppo Yolo Group S.p.A. più nello specifico: Yolo S.r.l. Bartolozzi Assicurazioni Broker S.r.l. AllianceInsay Broker S.P.A.
Violazione	I comportamenti, gli atti o le omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di YOLO e che sono dettagliati nel paragrafo E (<u>Ambito di applicazione oggettivo</u>).
Segnalante, persona segnalante o Whistleblower	La persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo, nell'espletamento di attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali la persona ha acquisito informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni
Segnalazione	La comunicazione scritta o orale, effettuata nelle modalità descritte del presente Regolamento, contenente informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esser commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico, ovvero ogni altro elemento riguardante condotte volte ad occultare tali violazioni
Piattaforma	Sistema informatico che rappresenta lo strumento per la ricezione e la gestione delle Segnalazioni, con caratteristiche tecniche idonee a tutelare la riservatezza dell'identità del Segnalante

Persona coinvolta	La persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente
Gestore Diretto (Soggetto Ricevente o Destinatario della segnalazione)	Il soggetto preposto alle attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni, nonché alle comunicazioni con il Segnalante. YOLO ha attribuito il ruolo di responsabile del sistema interno di segnalazione all'Organismo di Vigilanza, come riportato nel paragrafo 5.2
Gestore Alternativo (o Funzione di riserva)	Il soggetto cui compete la gestione delle Segnalazioni qualora il Ricevente sia il presunto responsabile o sia in conflitto di interesse rispetto al contenuto di una specifica Segnalazione, tale da compromettere l'imparzialità di giudizio. YOLO ha attribuito il ruolo di Funzione di riserva al Responsabile della Funzione Compliance, come riportato nel paragrafo 5.3
Istruttore	Il referente aziendale o altro soggetto competente, individuato da YOLO, che può intervenire nella fase di istruttoria della segnalazione per fornire il proprio supporto al Gestore Diretto o Alternativo nell'espletamento delle attività di verifica delle informazioni oggetto di segnalazione. Gli istruttori sono indicati nei paragrafi 5.2 (Organismo di Vigilanza) e 5.4 (Altri istruttori della segnalazione)
Organismo di Vigilanza	L'Organismo nominato da YOLO GROUP S.P.A. ai sensi del d.lgs. 231/2001, in materia di responsabilità amministrativa degli enti. Tale Organismo opera sia con il ruolo di Gestore Diretto che con quello di Istruttore, nei casi in cui le segnalazioni abbiano ad oggetto la violazione del Modello Organizzativo adottato da YOLO GROUP S.P.A. o siano violazioni riconducibili al d.lgs. 231/2001
A.N.A.C.	Autorità Nazionale Anti Corruzione. L'Autorità nazionale designata dallo Stato italiano a ricevere le segnalazioni esterne e a dare riscontro alla persona segnalante
Terze Parti	Terze Parti rilevanti ai fini del presente documento: (i) persone fisiche o giuridiche legate a YOLO Group da un contratto e che per conto di una o più Società del Gruppo, quali per esempio fornitori, appaltatori, consulenti esterni, collaboratori, agenti, partner, azionisti, investitori, clienti; (ii) qualsiasi persona che lavori sotto la supervisione e la direzione dei soggetti di cui al punto precedente; (iii) candidati che siano stati coinvolti nel processo di assunzione o in altre trattative precontrattuali; (iv) soggetti che abbiano preso parte al processo di selezione di fornitori, appaltatori, consulenti esterni, collaboratori o ad altre trattative precontrattuali; (v) volontari e tirocinanti retribuiti o non retribuiti.

Facilitatore	Persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (e.g. testimone).
---------------------	---

4. Ambito di applicazione

4.1 Ambito di applicazione oggettivo

Il presente Regolamento si applica agli Organi Sociali, a tutto il Personale di YOLO, alle Terze Parti che operano direttamente o indirettamente per conto della Società e delle sue succursali nonché coloro che siano stati qualificati in passato fra le predette categorie di soggetti (e.g. ex dipendenti).

4.2 Ambito di applicazione soggettivo

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, Yolo considera segnalazioni rilevanti, ai fini dell'applicazione del presente Regolamento, **comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società di cui si sia venuti a conoscenza nel contesto lavorativo**, e che consistono in:

A. violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti i seguenti settori¹:

- I. sicurezza e conformità dei prodotti;
- II. protezione dei consumatori;
- III. tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi

B. violazioni di disposizioni europee che consistono in:

- I. atti ed omissioni riguardanti il mercato interno²

C. violazioni di disposizioni nazionali che consistono in:

- I. Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- II. Condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da YOLO GROUP S.P.A. ai sensi del d.lgs.231/2001;

D. violazioni di disposizioni interne, quali:

- I. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto 231/01 e Codice Etico;
- II. Contratti collettivi nazionali e, più in generale, della regolamentazione interna (procedure, policy, istruzioni operative, ecc).

E. comportamenti illeciti, scorretti o immorali

¹ Si tratta di tutti quegli illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati negli atti elencati nell'allegato al d.lgs. 24/2023 o degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937.

² Rientrano in tale ambito le violazioni delle norme dell'Unione 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.

4.3 Limitazioni del perimetro delle segnalazioni

Sono previste limitazioni del perimetro applicativo dell'ambito oggettivo delle segnalazioni.

Va ricordato, anzitutto, che le segnalazioni fondate su sospetti non fondati o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito sono escluse dal perimetro del presente Regolamento. Ciò in quanto è necessario sia tenere conto anche dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che la Società svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

Nel campo di applicazione del presente Regolamento NON sono comprese, altresì:

1. Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
2. Alle segnalazioni di violazioni che sono già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali riguardanti servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente o da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea nei medesimi ambiti (il dettaglio delle normative è contenuto nell'allegato al d.lgs. 24/2023, Parte II);

Un'ulteriore limitazione del perimetro applicativo riguarda specifiche disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di:

1. Informazioni classificate;
2. Segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
3. Materia di procedura penale.

5. Ruoli e Responsabilità

L'emanazione della normativa e il presidio del processo richiede una chiara identificazione di ruoli e responsabilità, di seguito indicata.

5.1 Consiglio di Amministrazione

Il presente Regolamento è sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di YOLO Group S.P.A.

Il Consiglio di Amministrazione, inoltre:

- I. approva la Relazione annuale, redatta dal Gestore Diretto, sul corretto funzionamento dei sistemi interni di segnalazione, contenente le informazioni (anche in forma aggregata) sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle eventuali segnalazioni ricevute;
- II. propone e/o approva modifiche dei processi aziendali e dei sistemi di controllo, se ciò sia necessario ad evitare il ripetersi di situazioni come quella oggetto di segnalazione (prevenzione) o a ridurre l'impatto economico o reputazionale (mitigazione), con interventi la cui individuazione, proposta, approvazione e implementazione possono coprire un arco temporale più ampio di quello relativo alla gestione della segnalazione in senso stretto;
- III. valuta e commina, in base all'indagine condotta dal Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni e da altri soggetti/strutture organizzative/organi eventualmente coinvolti, eventuali provvedimenti disciplinari e sanzionatori conseguenti agli esiti dell'applicazione del presente Regolamento;

5.2 Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza interviene sia quale Gestore Diretto, responsabile del sistema interno di segnalazione, che nella fase di svolgimento dell'istruttoria con il compito di:

1. ricevere, esaminare e valutare la segnalazione;
2. indirizzare la segnalazione verso eventuali altre Funzioni interessate;
3. compiere una valutazione preliminare di procedibilità, ammissibilità della Segnalazione e della sua apparente fondatezza in considerazione di quanto previsto nell'ambito del presente Regolamento. Esso ha l'obbligo di dare un primo riscontro al Segnalante circa l'accoglimento o il rigetto della Segnalazione, o l'eventuale smistamento alla Funzione interessata;
4. gestire le Segnalazioni, lo svolgimento dell'istruttoria e la chiusura delle indagini: è responsabile del loro esito, attivando la direzione aziendale per l'eventuale irrogazione di sanzioni ed è tenuto a fornire riscontro al Segnalante dell'esito della procedura di segnalazione;
5. assicurare il corretto funzionamento delle procedure;
6. riferire direttamente e senza indugio al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale le informazioni oggetto di segnalazione ove rilevanti.

Quale responsabile del sistema interno di segnalazione, ha altresì il compito di redigere una relazione annuale sul corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione, contenente informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute, approvata dal Consiglio di Amministrazione e messa a disposizione del personale di YOLO.

5.3 Responsabile della Funzione Compliance

Il Responsabile della Funzione Compliance interviene come Gestore Alternativo (o Funzione di Riserva) qualora il responsabile del sistema interno sia il presunto responsabile della violazione o abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da compromettere l'imparzialità di giudizio.

In questo caso, la Funzione Compliance assumerà i compiti propri dell'Organismo di Vigilanza quale Responsabile del sistema di segnalazione.

5.4 Altri istruttori della segnalazione

Possono intervenire nella gestione dell'istruttoria altri soggetti espressamente individuati dal Gestore della Segnalazione, designati per specifiche segnalazioni in funzione del possesso di particolari competenze o in base ad un'esigenza specifica, previa acquisizione della dichiarazione di impegno di cui all'**Allegato YG 26.2**.

6. Normativa di Riferimento

Il presente Regolamento si basa sui seguenti principali riferimenti normativi:

Normativa esterna:

- Direttiva 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;
- Regolamento UE 679/2016 in tema di privacy e successive disposizioni (GDPR) e normative privacy nazionali;
- D.lgs. 231/2007, art. 48 (Antiriciclaggio);

- Decreto legislativo n.231/2001 recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n.300”;
- D.lgs. n.24/2023 recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;
- Linee Guida whistleblowing di ANAC: Linee guida approvate da ANAC con Delibera n.311 del 12 luglio 2023 in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne;
- Regolamento per la gestione segnalazioni esterne e per l’esercizio del potere sanzionatorio di ANAC: Regolamento adottato da ANAC con delibera n.301 del 12 luglio 2023;
- Linee Guida Confindustria di ottobre 2023;
- Legge 20 maggio 1970, n. 300: “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento” (cd. “Statuto dei Lavoratori”).

Normativa interna:

- Codice Etico di YOLO
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da YOLO GROUP S.P.A. ai sensi del d.lgs.231/2001;
- Contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti applicabili al personale ed eventuale normativa locale equipollente;
- Regolamentazione interna.

7. Soggetti segnalanti e altri destinatari delle misure di protezione

Il Regolamento Whistleblowing distingue due categorie di soggetti cui si dovranno applicare le garanzie e misure di protezione come richiamate nel presente paragrafo:

- il whistleblower (o segnalante, in senso stretto), cioè la persona fisica che effettua la segnalazione e la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo;
- gli altri soggetti che, pur non avendo effettuato direttamente la segnalazione, sono comunque ritenuti meritevoli di protezione.

Tutti i soggetti ricompresi nella categoria i) e ii) sono tutelati dalle disposizioni di cui al presente Regolamento.

Le tutele ivi previste dovranno essere applicate anche nel caso di segnalazione anonima, qualora venisse successivamente identificato il nome dell’informatore.

7.1 Soggetti segnalanti (whistleblower)

Tra i soggetti che appartengono alla categoria dei whistleblower che possono effettuare una Segnalazione ai sensi del presente Regolamento, rientrano:

- Lavoratori subordinati e autonomi, nonché collaboratori, liberi professionisti e consulenti che svolgono la propria attività lavorativa presso YOLO, anche durante il periodo di prova;
- Azionisti e membri dell’organo di amministrazione, direzione o vigilanza, inclusi gli amministratori non esecutivi, di YOLO e coloro che esercitano tali funzioni in via di mero fatto;

- III. Tirocinanti, anche non retribuiti, e volontari, che prestano la propria attività presso YOLO;
- IV. Lavoratori o collaboratori di appaltatori, subappaltatori e fornitori, di ogni società di YOLO;
- V. Ex dipendenti;
- VI. Candidati ad una posizione lavorativa presso YOLO, che abbiano acquisito le informazioni sulle violazioni durante il processo di selezione o in altre fasi della trattativa precontrattuale, e che potrebbero subire ritorsioni.

7.2 Altri soggetti destinatari delle misure di protezione

Rispetto agli ulteriori soggetti destinatari delle misure di protezione, sono tutelati dal Regolamento Whistleblowing e meritevoli di protezione anche:

- I. i facilitatori;
- II. i terzi connessi con le persone segnalanti e che potrebbero rischiare ritorsioni in un contesto lavorativo, quali, colleghi o parenti delle persone segnalanti³;
- III. gli enti di proprietà della persona segnalante o per la quale essa ha lavorato nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

8. Canali di segnalazione e modalità di segnalazione

YOLO ha scelto di adottare una Piattaforma per la ricezione e gestione delle segnalazioni che è in grado di garantire, rispettando in modo nativo il quadro normativo attuale (L. 179/2017 e GDPR) e le Linee Guida in materia (ANAC e Confindustria), con modalità informatiche e tecniche di criptazione dei dati, la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La Piattaforma consente di raccogliere le segnalazioni in forma scritta, garantendo sempre l'anonimato del segnalante e fornisce la possibilità per il Responsabile del sistema di segnalazione di dialogare con la persona Segnalante in seguito alla ricezione della Segnalazione e nel corso degli accertamenti interni (anche se la stessa vorrà mantenere il proprio anonimato).

Ogni comunicazione con la persona Segnalante deve avvenire all'interno della Piattaforma al fine della conservazione sicura dei dati relativi a ciascuna Segnalazione.

Ogni segnalazione interna dovrà essere archiviata e conservata nella Piattaforma. Tale Piattaforma funge pertanto da Libro-Registro delle informazioni ricevute e delle ricerche interne a cui tali informazioni abbiano dato luogo.

Si ricorda che la Segnalazione interna dovrà avere come oggetto uno degli ambiti oggettivi rilevanti come riportati nel precedente paragrafo 4.1.

La Segnalazione deve essere completa ed esaustiva per permettere la verifica della sua fondatezza da parte del Gestore della segnalazione. Il Segnalante, pertanto, ancor più se volesse mantenere il proprio anonimato, è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire al Gestore della Segnalazione

³ Ai sensi dell'art. 3, comma del d.lgs.24/2023, si tratta nello specifico di:

- persone che sono collegate all'informatore segnalante che potrebbero subire ritorsioni in un contesto lavorativo, come i colleghi di lavoro che abbiano con la persona un rapporto abituale o ricorrente;
- persone del medesimo contesto lavorativo che siano legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

e agli istruttori di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della Segnalazione, quali, a titolo esemplificativo:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- gli eventuali documenti a supporto della segnalazione.

I requisiti sopra descritti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che la persona Segnalante può non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste al momento di invio della segnalazione, ma dovranno poter essere ricostruiti nella fase di istruttoria.

I motivi personali o lo status psicologico del Segnalante non rilevano ai fini della presa in carico della Segnalazione.

Qualora la segnalazione venisse presentata ad un soggetto diverso dal Gestore della Segnalazione, come individuato e autorizzato dalla Società, laddove il segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata "segnalazione whistleblowing" e va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto interno competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Diversamente, se il segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, detta segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria.

8.1 Destinatari della segnalazione interna

Al fine di garantire una gestione imparziale delle Segnalazioni, YOLO ha nominato il Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni, competente a ricevere le segnalazioni e procedere con l'accertamento del loro contenuto.

Tale Responsabile coincide con il Gestore Diretto (o Soggetto Ricevente) e pertanto svolge sia la FASE DI PRESA IN CARICO sia la FASE DI VALUTAZIONE, come illustrato nel paragrafo che segue.

Per consentire una corretta gestione della segnalazione, viene individuato anche un destinatario alternativo per la ricezione delle segnalazioni (Gestore Alternativo e Funzione di Riserva), che interviene qualora la Segnalazione coinvolga il Ricevente. All'interno della Piattaforma, pertanto, ove ne ricorrano le condizioni, la persona Segnalante potrà indirizzare la Segnalazione direttamente al Gestore Alternativo.

Con apposita comunicazione, il soggetto preposto all'esame e valutazione procede ad informare l'Organismo di Vigilanza.

Ogni soggetto istruttore dovrà sottoscrivere una dichiarazione di impegno a mantenere la riservatezza dell'identità del segnalante e delle informazioni relative alla segnalazione, ove non già previsto dalle norme deontologiche eventualmente applicabili (Allegato YG 26.2).

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, il Gestore Diretto (o il Gestore Alternativo) a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione interna, è responsabile della fase di PRESA IN CARICO della segnalazione e svolge le seguenti attività:

- Entro e non oltre 7 giorni dalla ricezione, rilascia al Segnalante **conferma del ricevimento** della segnalazione mediante la Piattaforma selezionata;
- **Mantiene le interlocuzioni con la persona Segnalante**, a cui possono essere richieste, se necessario, integrazioni alla segnalazione;
- **Da diligente seguito alle segnalazioni ricevute**, avviando tempestivamente l'analisi preliminare della Segnalazione al fine di verificare la conformità della stessa alle norme applicabili e al presente Regolamento, in particolare valutando l'ammissibilità e la fondatezza dell'esposto. Tale **FASE DI PRESA IN CARICO** si potrà concludere alternativamente:
 - con l'archiviazione della segnalazione che non rientri nell'ambito oggettivo del presente Regolamento e qualora manchino le condizioni di procedibilità (cfr. paragrafo 4,1), o
 - con l'apertura della FASE DI VALUTAZIONE, finalizzata ad intraprendere ogni più opportuna azione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati.

Il Gestore Diretto, o il Gestore Alternativo nel caso la segnalazione sia indirizzata al primo, è responsabile della FASE DI VALUTAZIONE, in cui è supportato dai Soggetti istruttori di volta in volta competenti sulla base dell'oggetto della segnalazione (possono essere sia istruttori già individuati nell'ambito del presente Regolamento, oppure istruttori individuati ex novo tra i soggetti, interni o esterni⁴, competenti rispetto alla specifica segnalazione). Nel caso di istruttori esterni, laddove per dare seguito alla segnalazione si renda necessaria la condivisione di informazioni relative alla segnalazione idonee a rivelare l'identità del Segnalante, il Gestore, prima di procedere alla condivisione di tali informazioni, provvederà a raccogliere un consenso dal Segnalante alla rivelazione della propria identità secondo le modalità indicate al successivo paragrafo 9.1.

La FASE DI VALUTAZIONE rappresenta l'insieme delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle segnalazioni, in cui va garantita la massima riservatezza circa l'identità del Segnalante e l'oggetto della segnalazione.

Tale fase ha lo scopo principale di verificare la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine e di formalizzare i fatti accertati, attraverso attività di verifica interna con l'utilizzo di tecniche investigative obiettive ed il supporto delle strutture aziendali competenti ed interessate rispetto al contenuto della Segnalazione.

La FASE DI VALUTAZIONE interna si dovrà concludere con un giudizio circa l'ammissibilità della segnalazione; alternativamente:

- con l'**archiviazione della segnalazione inammissibile** che risulti priva di fondamento o non sia stato possibile accertare i fatti o per altri motivi;
- con la comunicazione ai referenti aziendali⁵ dell'esito dell'istruttoria interna, **mediante trasmissione di un Report riepilogativo delle azioni svolte e delle informazioni assunte**, nel caso in cui la segnalazione risulti fondata e i fatti in essa segnalati siano accertati. In tale Report, verrà dato atto:
 - delle evidenze raccolte;
 - delle informazioni assunte;
 - dei fatti accertati;
 - delle azioni intraprese per l'istruttoria;
 - eventuali azioni mitigative e/o correttive.

⁴ È possibile che in tale fase vengano coinvolti soggetti esterni alla Società (ad es. esperti o periti).

⁵ Il Gestore diretto (o il Gestore Alternativo) informa tempestivamente gli Organi (CdA e Collegio Sindacale) nei casi in cui si siano verificate violazioni di particolari gravità, nonché il Comitato di Compliance e Security affinché valutino l'eventuale adozione di provvedimenti decisionali e disciplinari di rispettiva competenza.

A seguito della trasmissione del Report, potranno essere definite ed intraprese dalla Società azioni mitigative e/o correttive, oltre a quelle volte a comminare, se del caso, sanzioni disciplinari in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile, dai contratti collettivi di lavoro di riferimento e dalle procedure applicabili a tutela degli interessi della Società (ad es. provvedimenti disciplinari, azioni giudiziarie, interruzione del rapporto in essere).

Durante la FASE DI VALUTAZIONE, il Gestore Diretto o il Gestore Alternativo continueranno a mantenere rapporti con il Segnalante, informandolo sullo stato di avanzamento dell'istruttoria, almeno con riferimento ai principali snodi decisionali.

Entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento, il Gestore Diretto o il Gestore Alternativo dovranno fornire un riscontro al Segnalante, informandolo del seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione. In ogni caso, terminata l'istruttoria, il Gestore Diretto o il Gestore Alternativo comunicheranno al Segnalante l'esito finale della procedura di segnalazione, che consentirà di chiudere la segnalazione nella Piattaforma, ai fini della corretta conservazione della documentazione.

8.2 Segnalazione esterna – il canale ANAC

Ove ricorrano specifiche condizioni, il Segnalante può effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno.

La segnalazione esterna può essere effettuata quando ricorre una delle seguenti condizioni:

- il canale interno, pur essendo obbligatorio, non è attivo o non è conforme a quanto prescritto dalla legge;
- il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che l'Organizzazione non darebbe efficace seguito alla segnalazione interna oppure intravede un rischio concreto di ritorsione in caso di segnalazione interna;
- la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il ricorso alla segnalazione esterna è, pertanto, residuale, rispetto alla segnalazione interna.

È onere della persona segnalante valutare la ricorrenza di una delle situazioni elencate sopra prima di procedere ad effettuare una segnalazione esterna.

Le segnalazioni esterne sono effettuate dal Segnalante direttamente all'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC), mediante i canali appositamente predisposti. Si tratta di:

- Piattaforma informatica, accessibile al seguente al seguente url:
<https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>
- Segnalazioni orali
- Incontri diretti fissati entro un termine ragionevole

Nel sito istituzionale di ANAC, cliccando il link alla pagina dedicata, si accede al servizio dedicato al "whistleblowing" (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>), ove si trovano indicazioni chiare e facilmente accessibili relative al canale, ai soggetti competenti cui è affidata la gestione delle segnalazioni, nonché alle procedure.

9. Garanzie e misure di protezione per il segnalante

L'intero processo di ricezione e gestione delle Segnalazioni deve garantire i diritti del Segnalante.

A tale scopo, in conformità alla normativa vigente, YOLO non solo ha previsto la facoltà di invio di Segnalazioni anonime, ma ha altresì previsto garanzie e misure per la tutela del Segnalante, che saranno applicate qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- la violazione rientra nell'ambito oggettivo di applicazione della normativa (di cui si fornisce dettaglio nel paragrafo 4.1);
- la violazione riguarda comportamenti, atti o omissioni idonei a ledere o pregiudicare l'interesse pubblico o l'integrità della Società;
- sussistono fondati motivi⁶ che portino il segnalante a ritenere verosimile l'esistenza di un comportamento illecito o di una violazione.

Nel caso non fosse possibile riscontrare tali requisiti, la segnalazione verrà archiviata e ne verrà informato il Segnalante, come descritto al precedente paragrafo 6.

Le misure di protezione di cui al presente Regolamento non sono garantite quando:

- è accertata, anche con sentenza di primo grado non definitiva, la responsabilità penale della persona Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia;
- è accertata la responsabilità civile della persona Segnalante, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

9.1 Diritto di riservatezza

L'identità della persona Segnalante e 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 degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e della normativa nazionale in materia di protezione dei dati personali.

Si ricorda che la tutela della **riservatezza del soggetto Segnalante** viene assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare.

La divulgazione dell'identità della persona Segnalante e di qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui svelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante è ammessa solo qualora ciò rappresenti un obbligo necessario e proporzionato imposto dalla legge applicabile nel Paese di riferimento, nel contesto di indagini da parte delle autorità nazionali o di procedimenti giudiziari, anche al fine di salvaguardare il diritto della difesa della persona coinvolta.

In ogni caso, anche laddove la normativa vigente consentisse la possibilità di rivelare l'identità del Segnalante, **prima della divulgazione di tali informazioni, è necessario acquisire il suo consenso espresso e comunicagli in forma scritta le motivazioni alla base della necessità di disvelare la sua identità.**

La Società è altresì tenuta a tutelare l'identità delle **persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione** fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona Segnalante.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre è considerata una violazione grave del presente Regolamento e soggetta, oltre alle

⁶ Cfr. Art. 16 d.lgs.24/2023. Sullo stesso tema si veda il Considerando 32 della Direttiva, il quale precisa che "Tale requisito è una garanzia essenziale contro le segnalazioni dolose e futili o infondate, in modo da garantire che le persone che, al momento della segnalazione, hanno fornito deliberatamente e scientemente informazioni errate o fuorvianti, siano escluse dalla protezione. Al tempo stesso, tale requisito assicura che la persona segnalante continui a beneficiare della protezione laddove abbia effettuato una segnalazione imprecisa in buona fede. (...). I motivi che hanno indotto le persone segnalanti a effettuare la segnalazione dovrebbero essere irrilevanti al fine di decidere sulla concessione della protezione."

disposizioni della normativa esterna di riferimento, anche all'adozione di provvedimenti disciplinari nei confronti di chi effettua la divulgazione stessa.

9.2 Divieto di ritorsione

Il Modello per la gestione delle segnalazioni di violazioni o condotte illecite definito da YOLO impone altresì l'esplicito divieto di adottare qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del Segnalante e degli altri soggetti tutelati.

Si considera una **ritorsione** qualsiasi **comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.**

Si riportano nel seguito alcune fattispecie che costituiscono ritorsioni:

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

Per godere della protezione:

- a) il Segnalante deve ragionevolmente credere, alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere. Non sono sufficienti semplici supposizioni o voci di corridoio, così come notizie di pubblico dominio;
- b) il soggetto abbia segnalato fatti pur non essendo certo del loro effettivo accadimento o riportando anche fatti inesatti per via di un errore genuino o comunque quando si tratta di sospetti fondati;
- c) la segnalazione deve rientrare nell'ambito oggettivo e deve essere stata effettuata sulla base di quanto previsto dalla normativa vigente;
- d) deve esserci uno stretto collegamento tra la segnalazione e il comportamento/anno/omissione sfavorevole subito - direttamente o indirettamente dalla persona segnalante.

Nel caso in cui il Segnalante o un altro soggetto tutelato, di cui al precedente paragrafo 6, ritenesse di avere subito una ritorsione, si raccomanda di trasmettere la comunicazione all'Autorità Nazionale Anti Corruzione, competente per gli accertamenti che la legge attribuisce all'Autorità ("o le autorità o organi

autonomi corrispondenti" per i paesi diversi dall'Italia in cui YOLO opera) nei modi da questa definiti⁷. È importante, quindi, che chi ha subito una ritorsione non trasmetta la comunicazione a soggetti diversi da ANAC ("o le autorità o organi autonomi corrispondenti" per i paesi diversi dall'Italia in cui YOLO opera) per non vanificare le tutele che la legge garantisce, prima fra tutte, la riservatezza.

Tale disciplina non si applica, per definizione, alle segnalazioni anonime essendo preordinata a tutelare il segnalante da rischi di ritorsioni. Tuttavia, essa può trovare applicazione qualora a seguito di una segnalazione anonima venga svelato il nome dell'informatore, che potrà chiedere di avvalersi della tutela prevista dal decreto.

9.3 Trattamento dei dati personali

Nell'ambito della gestione delle segnalazioni, YOLO tratta i dati personali dei soggetti Segnalanti ed eventualmente di altre categorie di soggetti interessati indicati da questi negli esposti presentati.

La Società si configura come autonomo Titolare del trattamento ed assicura il rispetto dei principi fondamentali e degli obblighi derivanti dal Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR):

- alla luce del principio di «liceità, correttezza e trasparenza», al Segnalante viene resa specifica Informativa sul trattamento dei dati personali, in cui vengono presentate le informazioni principali relative al trattamento (ad es. la finalità, i tempi di conservazione dei dati personali, le basi di liceità del trattamento, le categorie di dati personali trattati ed i soggetti coinvolti nel trattamento), nonché vengono illustrati i diritti del Segnalante e le relative modalità di esercizio;
- alla luce del principio di «minimizzazione», vengono raccolti esclusivamente i dati personali necessari per il perseguimento delle finalità. In caso di raccolta accidentale di dati non necessari, questi vengono immediatamente cancellati;
- alla luce del principio della «limitazione della conservazione», le segnalazioni e tutta la documentazione che costituisce la pratica non possono essere utilizzate oltre i termini di conservazione stabiliti internamente: il termine di conservazione è fissato in anni 5 (cinque)⁸ dalla comunicazione al Segnalante dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Gli ulteriori adempimenti posti in essere dalla Società in qualità di titolari sono:

- il censimento nel registro delle attività di trattamento tenuto dalla Società in qualità di titolare (sulla base dell'art. 30 GDPR);
- la designazione del personale, dei membri dell'Organismo di Vigilanza o di altri eventuali istruttori coinvolti nella gestione delle segnalazioni, quali soggetti autorizzati a trattare i dati personali (ai sensi dell'art. 29 GDPR);
- la designazione dei fornitori di servizi coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni in qualità di responsabili del trattamento dei dati (ai sensi dell'art. 28 GDPR), in particolare del fornitore della Piattaforma per la raccolta delle segnalazioni.

10. Sanzioni

La mancata osservanza del presente Regolamento e delle misure di tutela ivi previste comporta la possibilità di applicazione, da parte di YOLO del proprio sistema disciplinare interno, in linea con quanto previsto dalla normativa giuslavoristica nazionale applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento, ove presenti.

⁷ ANAC prevede che la segnalazione della ritorsione sia comunicata attraverso il modulo della piattaforma informatica disponibile nel sito istituzionale di ANAC

⁸ Il termine di conservazione come previsto dal d.lgs. 24/2023

La Società si riserva il diritto di intraprendere eventuali iniziative, anche in sede giurisdizionale, nel pieno adempimento delle previsioni normative vigenti ed applicabili. In particolare, il presente Regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, nei casi di dolo o colpa grave.

Si segnala che non è punibile la Società o la persona che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto⁹, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta, allorché sussistono entrambe le seguenti condizioni:

- al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione;
- la segnalazione sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa vigente per beneficiare delle tutele (fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero tra le violazioni segnalabili ai sensi della legge; segnalazioni, interne ed esterne, effettuate nel rispetto delle modalità e delle condizioni dettate dalla legge).

Oltre alle sanzioni interne all'ente, nei casi espressamente previsti dalla normativa anche ANAC potrà applicare alle persone fisiche o giuridiche eventuali sanzioni amministrative pecuniarie, come previste dalla normativa vigente e nel rispetto dei propri Regolamenti.

11. Formazione

YOLO prevede la definizione di una formazione dedicata alla divulgazione del contenuto del presente Regolamento al fine di assicurare a tutto il personale di conoscere il Modello organizzativo definito da YOLO e la normativa di riferimento.

Nello specifico, tale formazione riguarda in primis il personale coinvolto nella gestione delle segnalazioni interne, in qualità di Gestore Diretto (Organismo di Vigilanza), Gestore Alternativo (Responsabile Funzione Compliance) o Istruttore (Organismo di Vigilanza) e, in via generale, a tutto il personale.

Tale formazione sarà nuovamente erogata laddove si dovesse rendere necessaria (ad esempio, su richiesta espressa del personale o in caso di variazione dei soggetti che sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni).

12. Adozione del Regolamento

Il presente Regolamento è adottato con efficacia immediata dalla sua pubblicazione nello sharepoint aziendale disponibile al presente link <https://yolo-insurance.com/site/>.

13. Politica di Revisione

Il Consiglio di Amministrazione di YOLO GROUP S.P.A. può disporre la revisione del presente Regolamento all'occorrenza, nel caso di cambiamenti interni rilevanti nonché di nuove disposizioni normative.

È altresì facoltà della Funzione Compliance e dell'Organismo di Vigilanza richiedere aggiornamenti del presente Regolamento per le occorrenze ritenute opportune.

14. Modelli

Fanno parte di questa procedura i seguenti documenti:

⁹ Il riferimento esclude la diffusione di informazioni classificate, o informazioni coperte dal segreto professionale o medico, o riguardanti le deliberazioni e gli organi giurisdizionali, per i quali resta ferma l'applicazione delle disposizioni di legge applicabili.

Allegato	Descrizione
Allegato YG 26.2	Dichiarazione di impegno di riservatezza
Allegato YG 26.3	Istruzioni operative Piattaforma selezionata