

	00.00.2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	
	PRIMA ADOZIONE	Pag. 1 di 15	PROCEDURA WHISTLEBLOWING CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

**PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING**  
**Canale di Segnalazione Interno**  
**(D.Lgs. 24/2023)**

**Lio Data Center S.r.l.**  
**Sede legale: Milano, Via Arrigo Boito n. 8**  
**C.F. e P.IVA: 13070840965**

DATA	MOTIVO	APPROVATO DALL'ORGANO AMMINISTRATIVO (IL LEGALE RAPPRESENTANTE)
00.00.2024	ENTRATA IN VIGORE – PRIMA STESURA	

	00.00.2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	
	PRIMA ADOZIONE	Pag. 2 di 15	PROCEDURA WHISTLEBLOWING CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

## Sommario

1. Introduzione .....	3
2. Definizioni.....	4
3. Destinatari .....	5
4. Scopo e Perimetro di applicazione .....	5
5. Oggetto e Contenuto della Segnalazione.....	5
6. Modalità di Segnalazione – Canale Interno.....	7
6.1. Gestore del Canale di Segnalazione Interno.....	7
6.2. Segnalazioni indirizzate all’Organismo di Vigilanza .....	7
7. Gestione della Segnalazione.....	8
8. Analisi preliminare.....	8
9. Attività istruttoria e successivi adempimenti.....	8
10. Segnalazioni improprie.....	9
11. Protezione e Tutela del <i>Whistleblower</i> .....	9
11.1. Protezione dalle ritorsioni .....	10
11.2. Sanzioni nei confronti dell’autore di ritorsioni.....	10
15. Limitazioni della Responsabilità .....	10
16. Estensione delle misure di protezione .....	11
17. Diffusione e implementazione.....	11
18. Conservazione della documentazione .....	11
19. Obbligo di riservatezza.....	11
20. Trattamento dei dati personali.....	12
20.1. Finalità del trattamento dei dati personali .....	12
20.2. Conservazione dei dati personali.....	12

	00.00.2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	
	PRIMA ADOZIONE	Pag. 3 di 15	PROCEDURA WHISTLEBLOWING CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

## 1. Introduzione

Il cd. *Whistleblowing* (letteralmente, dall'inglese, "soffiare nel fischiello") è un istituto di derivazione anglosassone che consente ai dipendenti, o collaboratori, di un'organizzazione o azienda di segnalare a specifici soggetti od organismi, all'uopo deputati, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione stessa, durante lo svolgimento delle proprie attività lavorative.

La Segnalazione, dunque, è un atto di manifestazione, attraverso cui il Segnalante (cd. *whistleblower*) contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'organizzazione di appartenenza.

È, dunque, uno strumento preventivo finalizzato a ridurre i rischi di negligenze ed irregolarità all'interno delle aziende.

Il *Whistleblowing*, in Italia, è stato introdotto per la prima volta nel 2012 nel settore pubblico, con l'intento di creare un sistema di tutela per i dipendenti pubblici, che avessero segnalato irregolarità o illeciti all'interno dell'organizzazione pubblica in cui prestano il loro servizio.

Solo con la Legge 179/2017 tale istituto è stato esteso anche al settore privato e, in particolare, agli enti o alle società che abbiano adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001.

Nello specifico, il Legislatore, novellando l'art. 6 D. Lgs. 231/2001 ed introducendo i commi 2 *bis*, 2 *ter* e 2 *quater*, rese obbligatorio, per le società dotate del Modello 231, l'istituzione di un sistema di segnalazione, che consentisse ai Destinatari del Modello di denunciarne violazioni e/o elusioni, nonché condotte che, anche in astratto, potessero configurare ipotesi delittuose rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Sulla scorta di detta disposizione, il MOG doveva soddisfare quattro requisiti, prevedendo:

- (a) uno o più canali che consentissero ai soggetti indicati nell'articolo 5 comma 1 lett. a) e b) D. Lgs. 231/2001 di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del Modello, di cui fossero venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte al fine di tutelare l'integrità dell'ente. Tali canali garantivano **la riservatezza dell'identità del Segnalante nell'ambito della gestione della segnalazione;**
- (b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del Segnalante;
- (c) il divieto di atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- (d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) D. Lgs. 231/2001, stabilire sanzioni nei confronti di chi avesse violato le misure di tutela del segnalante, nonché di chi avesse effettuato segnalazioni, rivelatesi infondate, con dolo o colpa grave.

La disciplina relativa alla tutela del *whistleblower* è stata oggetto di nuova riforma con l'adozione del D. Lgs. 24/2023, attuativo della Direttiva 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23.10.2019.

Finalità di tale Decreto Legislativo è stata quella di raccogliere in un unico testo normativo tutta la disciplina relativa alla tutela della persona segnalante.

In particolare, il riformato comma 2-*bis* dell'art. 6 D. Lgs. 231/2001 dispone che i **Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere, ai sensi del Decreto Legislativo, attuativo della direttiva UE 2019/1937, canali di segnalazione interni, il divieto di ritorsione e un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello o gravi segnalazioni che dovessero rivelarsi infondate.**

Inoltre, la riforma del 2023 ha sancito anche l'abrogazione dei commi 2-*ter* e 2-*quater* del D. Lgs. 231/2001.

	00.00.2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	
	PRIMA ADOZIONE	Pag. 4 di 15	PROCEDURA WHISTLEBLOWING CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

Nello specifico, per gli enti che adottano un Modello Organizzativo e abbiano meno di 50 dipendenti – come nel caso di Lio Data Center S.r.l. – il D. Lgs. 24/2023 ha previsto l’obbligo di predisporre un **Canale di Segnalazione Interno**, utilizzabile per le Segnalazioni aventi ad oggetto:

- A. Violazioni o tentativi di elusione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 adottato dalla Società;
- B. Condotte penalmente illecite ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Come disposto dalla novella legislativa, la gestione della segnalazione deve essere affidata a una persona interna all’ente, o ad un ufficio interno autonomo e dedicato (anche se non in via esclusiva), con personale all’uopo formato, ovvero affidata ad un soggetto esterno, anch’esso autonomo. In ogni caso devono essere soggetti autonomi, imparziali e indipendenti.

**La Società ha deciso di individuare quale Gestore del Canale di Segnalazione Interno: l’Organismo di Vigilanza, nella persona dell’Avv. Michele Gioffré (cfr. paragrafo 6.1.).**

Prima della riforma del 2023, il Legislatore aveva previsto che l’adozione di misure discriminatorie nei confronti del Segnalante, potesse essere denunciata all’Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal Segnalante stesso, anche dall’organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

L’art. 19 del D. Lgs. 24/2023 ha, invece, previsto che i Segnalanti devono comunicare all’ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito e sarà poi quest’ultima a provvedere e a darne tempestiva comunicazione all’Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza. Nei capitoli seguenti sarà analizzata, nel dettaglio, la nuova disciplina in materia di protezione della persona Segnalante.

Infine, si precisa che il decreto, in conformità alla precedente disciplina, riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità Giudiziarie (**Denuncia all’Autorità Giudiziaria**), per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e sul contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità Giudiziarie presso cui è sporta la denuncia.

Alla luce di tutto quanto sopra, la Società ha adottato la presente Procedura in materia di *Whistleblowing* (di seguito “**Procedura**”), al fine di garantire la comunicazione di irregolarità o violazioni inerenti al Modello e al Codice Etico e di Comportamento, nonché di possibili anomalie o debolezze nel sistema di controllo interno.

Nessuna conseguenza negativa può derivare in capo a chi abbia effettuato in buona fede una Segnalazione ed è sempre assicurata la riservatezza dell’identità del Segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge che potrebbero derivare dalla Segnalazione.

## **2. Definizioni**

**GESTORE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO:** la persona interna all’ente, l’ufficio interno autonomo e dedicato (anche se non in via esclusiva), il soggetto esterno, anch’esso autonomo, a cui la Società ha deciso di affidare la gestione del canale di segnalazione interno e che, dunque, sarà, il destinatario delle Segnalazioni inoltrate dal Segnalante.

**ORGANISMO DI VIGILANZA O ODV:** l’organo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, avente il compito di vigilare con continuità sul funzionamento, osservanza ed aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001.

**SEGNALANTE O WHISTLEBLOWER:** chi è testimone o viene a conoscenza di un reato, di un illecito, di un’irregolarità sul luogo di lavoro o di una violazione rilevante nei termini sopra

	00.00.2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	
	PRIMA ADOZIONE	Pag. 5 di 15	PROCEDURA WHISTLEBLOWING CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

indicati e decide di segnalarlo. Può essere chiunque svolga un determinato compito o funzione in o per la Società (es. i dipendenti, i dirigenti, gli amministratori e i membri degli organi sociali, nonché le terze parti quali collaboratori, consulenti, intermediari, agenti, fornitori di prodotti e servizi, clienti, volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti).

**SEGNALAZIONE:** comunicazione del Segnalante avente ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto, o la consapevolezza, di violazioni di legge (successivamente, del Modello, del Codice Etico e di Comportamento) commesse da dipendenti o rappresentanti dell'organizzazione, che possano determinare in modo diretto o indiretto un danno economico-patrimoniale o di immagine per la Società.

**SEGNALATO:** soggetto cui il Segnalante attribuisce la commissione della violazione o della sospetta violazione.

**VIOLAZIONE:** comportamento, atto od omissione che lede l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato, che si traduca in qualsiasi azione contraria alla normativa di rilievo e alle procedure aziendali.

### 3. Destinatari

I Destinatari della presente Procedura sono:

- i vertici aziendali e i componenti degli organi societari;
- i lavoratori subordinati o equiparabili;
- i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con la Società, anche relativamente agli eventuali *Service Agreement* stipulati (c.d. "Terzi");
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti o non retribuiti, che prestano la loro attività lavorativa in favore della Società.

### 4. Scopo e Perimetro di applicazione

Il presente documento si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima, aventi ad oggetto violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 – di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo – adottato da Lio Data Center S.r.l.

La Procedura non sostituisce, ma completa le procedure esistenti facenti riferimento a fattispecie analoghe.

Tale Procedura deve essere applicata nel rispetto degli obblighi di legge che potrebbero derivare dalla Segnalazione, in particolare in tema di obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria ovvero alle Autorità di Vigilanza, in materia di trattamento dei dati personali e tutela della *privacy*.

### 5. Oggetto e Contenuto della Segnalazione

In conformità a quanto disposto dal D.lgs. 24/203 e dalle "*Linee Guida Confindustria – Guida Operativa per gli Enti Privati dell'ottobre 2023*", atteso che Lio DC è una società **con meno di 50 dipendenti<sup>1</sup> che hanno adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**, le Segnalazioni potranno avere ad oggetto:

1. Violazioni o tentativi di elusione del Modello 231 adottato dalla Società e delle relative Procedure;
2. Condotte penalmente illecite ai sensi del D.lgs. 231/2001.

<sup>1</sup> Al fine del computo della media annua di lavoratori impiegato – necessaria per stabilire quando si supera la soglia dei 50 dipendenti – ANAC ha specificato che si debba fare riferimento all'ultimo anno solare precedente a quello in corso

	00.00.2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	
	PRIMA ADOZIONE	Pag. 6 di 15	PROCEDURA WHISTLEBLOWING CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

In particolare, potranno essere segnalati i comportamenti che si ritiene possano rappresentare una violazione della normativa nazionale e comunitaria sopra elencata.

Potranno essere oggetto di segnalazione, inoltre, condotte fraudolente e tese ad eludere i protocolli e le procedure adottate dalla Società.

Le condotte/circostanze segnalate devono essere apprese nell'ambito del **contesto lavorativo** del segnalante. L'accezione di contesto lavorativo deve essere intensa in senso ampio, dovendo essere considerata non solo con riguardo ai dipendenti, in senso stretto, ma anche con riferimento ai soggetti che hanno una relazione qualificata con la Società (es. consulenti, lavoratori autonomi, fornitori etc.).

Non possono essere oggetto di segnalazione le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni già totalmente di dominio pubblico, le informazioni acquisite esclusivamente sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

La Segnalazione, inoltre, non deve contenere doglianze, rivendicazioni o istanze di carattere personale relative al rapporto di lavoro o ai rapporti con superiori e colleghi.

**Segnalazioni di tale tenore, che si riducono a mere contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale non rientrano nel perimetro di applicazione del D. Lgs. 24/2023 e, pertanto, il Segnalante non sarà ritenuto meritevole di tutela e protezione.**

La Segnalazione può riguardare amministratori, sindaci, *management*, dipendenti della Società e, in generale, tutti coloro che operano in Italia e all'estero in nome e/o per conto della stessa, ovvero intrattengono con la medesima relazione di affari, ivi inclusi società di revisione, partners, clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, istituzioni ed enti pubblici.

Nel caso in cui un soggetto diverso dal Gestore del Canale di Segnalazione Interno dovesse ricevere una Segnalazione, ha l'obbligo di trasmettere al Gestore del Canale di Segnalazione Interno la comunicazione ricevuta, con immediatezza e in via esclusiva, secondo le modalità di seguito esposte, completa di tutta l'eventuale documentazione acclusa, non trattenendone copia ed astenendosi dall'intraprendere qualunque iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento.

La Segnalazione può essere di due tipi:

- Aperta: il *Whistleblower* solleva liberamente un problema senza limiti legati alla propria riservatezza, rilevando la propria identità;
- Anonima: le generalità del *Whistleblower* non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili. In tal caso la Segnalazione verrà in ogni caso presa in considerazione, ma l'anonimato potrebbe complicare significativamente lo svolgimento delle indagini e precludere l'adozione delle misure necessarie.

A prescindere dalle suddette tipologie, la Segnalazione deve contenere una descrizione circostanziata e dettagliata della violazione, fondata su elementi di fatto precisi e concordanti quali:

- persone fisiche e giuridiche coinvolte;
- luogo in cui il fatto descritto è avvenuto;
- eventuali testimoni;
- evidenze/documentazione a supporto di quanto descritto nella Segnalazione.

È necessario che la **Segnalazione sia adeguatamente dettagliata e circostanziata in modo da consentire una più rapida ed efficiente indagine**, ad opera del Gestore del Canale di Segnalazione Interno.

	00.00.2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	
	PRIMA ADOZIONE	Pag. 7 di 15	PROCEDURA WHISTLEBLOWING CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

## 6. Modalità di Segnalazione – Canale Interno

### 6.1. Gestore del Canale di Segnalazione Interno

La gestione del canale di segnalazione interna, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, può essere affidata:

- a) a una persona interna alla società;
- b) a un ufficio della società dedicato a tale funzione, anche se non in via esclusiva;
- c) a un soggetto esterno.

La scelta del soggetto a cui affidare il gestore delle segnalazioni è rimessa all'autonomia organizzativa della Società, in considerazione delle esigenze connesse alle dimensioni, alla natura dell'attività esercitata e della realtà organizzativa concreta.

**Lio Data Center S.r.l. ha designato quale Gestore del Canale di Segnalazione Interno: l'Organismo di Vigilanza, nella persona dell'Avv. Michele Gioffré.**

### 6.2. Segnalazioni indirizzate all'Organismo di Vigilanza

Il Segnalante potrà rivolgersi all'OdV mediante una delle seguenti modalità, alternative tra loro:

1. **invio a mezzo posta ordinaria all'indirizzo:**

- Organismo di Vigilanza di Lio Data Center S.r.l., c/o Studio Legale AMTF Avvocati, via Arrigo Boito n.8, 20121, Milano, all'attenzione dell'Avv. Michele Gioffré.

La Segnalazione dovrà essere inserita in due buste chiuse, includendo nella prima, i dati identificativi del Segnalante (nel caso in cui il Segnalante decida di non restare anonimo); nella seconda busta l'oggetto della Segnalazione, entrambe le buste dovranno essere inserite in una terza busta, riportando, all'esterno, la dicitura “riservata all'Organismo di Vigilanza”

2. **Al contatto telefonico:**

- +39 0289096518, richiedendo dell'Avv. Michele Gioffré in qualità di Organismo di Vigilanza di Lio Data Center S.r.l.

3. Su richiesta della persona segnalante, la Segnalazione potrà avvenire anche mediante **incontro diretto con il Gestore del Canale di Segnalazione Interno**, fissato entro un termine ragionevole dalla data di ricezione della richiesta stessa. L'incontro diretto potrà essere richiesto attraverso le modalità di cui ai precedenti punti 1) e 2). Il Segnalante e il Gestore del Canale di Segnalazione potranno liberamente concordare se incontrarsi di persona o a mezzo video-call.

Da ultimo, si rappresenta che, nonostante i precedenti canali di segnalazione siano i più idonei a garantire la riservatezza della Segnalazione, è rimessa alla libera scelta del Segnalante, di procedere alla Segnalazione, mediante:

- l'invio di un messaggio di posta elettronica all'indirizzo e-mail del Gestore del Canale di Segnalazione Interno: [gioffre.odv@amtfavvocati.it](mailto:gioffre.odv@amtfavvocati.it)

In tale ipotesi, il Segnalante dovrà indicare nell'oggetto del messaggio di posta elettronica: “Segnalazione Whistleblowing ex D.lgs. 24/2023”.

Il Gestore del Canale di Segnalazione Interno garantisce la riservatezza delle Segnalazioni a mezzo-mail, attraverso la predisposizione di alcune misure tecnico-organizzative:

- (a) le credenziali di accesso alla casella di posta elettronica sono conosciute esclusivamente dallo stesso Gestore del Canale di Segnalazione Interno;

	00.00.2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	
	PRIMA ADOZIONE	Pag. 8 di 15	PROCEDURA WHISTLEBLOWING CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

- (b) le Segnalazioni saranno visionate esclusivamente dal Gestore del Canale di Segnalazione stesso o da eventuali soggetti delegati e all'*uopo* Autorizzati al Trattamento.

## 7. Gestione della Segnalazione

Come previsto dall'art. 5 D. Lgs. 24/2023, il Gestore del Canale di Segnalazione Interno alla ricezione di una Segnalazione, è tenuto allo svolgimento delle seguenti attività:

- (a) rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione **entro sette giorni** dalla data di ricezione;
- (b) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- (c) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- (d) fornire riscontro alla segnalazione **entro tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, **entro tre mesi** dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- (e) mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne.

Le suddette informazioni devono essere esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con la Società.

Per tali ragioni, la presente Procedura di *Whistleblowing* dovrà essere resa disponibile e consultabile sul sito *Internet* aziendale.

## 8. Analisi preliminare

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare da parte del Gestore del Canale di Segnalazione Interno al fine di verificare la presenza di dati e informazioni utili a consentire una prima valutazione circa la fondatezza della Segnalazione.

Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga:

- (a) l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, o laddove la segnalazione abbiano in oggetto diverso rispetto a quanto previsto dal precedente paragrafo 5, si provvederà ad archiviare formalmente la Segnalazione con le relative motivazioni, dandone comunicazione al Segnalante;
- (b) la fondatezza della Segnalazione, si procederà a definire uno specifico piano di intervento che includa le opportune iniziative, azioni/misure correttive, le persone incaricate e le tempistiche di implementazione, come di seguito meglio indicato nel successivo paragrafo "*Attività istruttoria e successivi adempimenti*". In tale ipotesi il Gestore del Canale di Segnalazione Interno sarà tenuto a comunicare al Segnalante la necessità di procedere con la successiva attività istruttoria (*cf.* paragrafo 11).

## 9. Attività istruttoria e successivi adempimenti

Con riferimento a ciascuna Segnalazione, laddove a seguito delle analisi preliminari emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione in ordine alla fondatezza della Segnalazione, salvo il diritto di difesa del Segnalato, il Gestore del Canale di Segnalazione procede a:

- i. avviare analisi specifiche eventualmente anche tramite attività di *audit*, nonché coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalla Segnalazione;
- ii. concludere l'istruttoria in qualunque momento, se nel corso della medesima sia accertata l'infondatezza della Segnalazione;

	00.00.2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	
	PRIMA ADOZIONE	Pag. 9 di 15	PROCEDURA WHISTLEBLOWING CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

iii. avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società.

In nessun caso sono consentite verifiche lesive della dignità del Segnalato e/o verifiche arbitrarie, non imparziali o inique, tali da screditare il Segnalato ovvero da comprometterne il decoro.

Nel caso in cui, all'esito dell'istruttoria, la Segnalazione sia ritenuta infondata, il Gestore della Segnalazione, procede all'archiviazione della Segnalazione medesima, dandone comunicazione al Segnalante.

Laddove al termine dell'Attività istruttoria dovesse emergere la fondatezza della Segnalazione, il Gestore del Canale di Segnalazione Interno deve:

- i. evidenziare al Responsabile della Funzione interessata dalla Segnalazione (o all'Organo Amministrativo nel caso in cui il Responsabile della funzione sia il Segnalato), in apposita comunicazione, l'eventuale piano d'azione necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio dell'attuazione;
- ii. segnalare all'Organo Amministrativo eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi di Lio Data Center S.r.l.;
- iii. richiedere all'Organo Amministrativo l'avvio di un procedimento disciplinare o di più opportuni provvedimenti nei confronti del Segnalato e del Segnalante.

## 10. Segnalazioni improprie

Nel caso di Segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del Segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio nei confronti del Segnalato, confermati anche dall'infondatezza della Segnalazione medesima, la Funzione aziendale competente si riserva di richiedere l'adozione di azioni disciplinari nei confronti del *Whistleblower*.

## 11. Protezione e Tutela del *Whistleblower*

Le misure di protezione a tutela del Segnalante, previste e disciplinate dal D. Lgs. 24/2023, si applicano esclusivamente quando ricorrano le seguenti condizioni:

- (a) al momento della segnalazione, il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui al D. Lgs. 24/2023;
- (b) la Segnalazione è avvenuta secondo quanto previsto e dettato dalla presente Procedura di *Whistleblowing*.

Si ricorda che i motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della protezione.

Il Segnalante non può subire alcuna forma di ritorsione per la comunicazione prestata. Sono da considerarsi, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, 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;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o il trattamento di sfavore;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;

	00.00.2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	
	PRIMA ADOZIONE	Pag. 10 di 15	PROCEDURA WHISTLEBLOWING CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi, o di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di suddetti comportamenti o di altri che, ugualmente, possono configurare una forma di ritorsione nei confronti del Segnalante, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione. L'onere di provare che tali condotte siano motivate da ragioni diverse ed estranee alla Segnalazione è a carico di colui che le ha realizzate. Allo stesso modo, in caso di domanda risarcitoria presentata all'Autorità Giudiziaria dal Segnalante, laddove lo stesso dimostri di aver effettuato una segnalazione e di avere subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che esso sia conseguenza di tale segnalazione.

### 11.1. Protezione dalle ritorsioni

In conformità a quanto previsto dall'art. 19 D. Lgs. 24/2023, il Segnalante **può comunicare la ritorsione subita all'ANAC**, la quale provvederà ad informarne l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

L'ANAC, al fine di acquisire elementi istruttori atti a dimostrare l'avvenuta ritorsione ai danni del Segnalante, può richiedere il supporto dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Sarà, comunque, competenza esclusiva dell'ANAC valutare gli elementi probatori acquisiti e decidere sull'applicazione di sanzioni amministrative a carico del responsabile della ritorsione.

Si ricorda che i Segnalanti che, a seguito della loro Segnalazione e come conseguenza diretta della stessa, dovessero essere licenziati, hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro, ai sensi dell'art. 18 L. 300/1970 o dell'art. 2 D. Lgs. 23/2015, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

### 11.2. Sanzioni nei confronti dell'autore di ritorsioni

L'ANAC, secondo quanto previsto dall'art. 21 D. Lgs. 24/2023, applica al responsabile della condotta ritorsiva le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000,00 a 50.000,00 euro, quando è accertato che siano state commesse ritorsioni, o quando è accertato che la Segnalazione sia stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla, o quando sia stato violato l'obbligo di riservatezza *ex art.* 12 D. Lgs. 24/2023;
- da 10.000,00 a 50.000,00 euro, quando è accertato che non siano stati istituiti canali di segnalazione, che non siano state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle Segnalazioni, ovvero che l'adozione di tali procedure non sia conforme a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, o quando è accertato che non sia stata svolta l'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute;
- da 500,00 a 2.500,00 euro, nel caso di cui all'art. 16 D. Lgs. 24/2023, salvo che il Segnalante sia stato condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o, comunque, per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

### 15. Limitazioni della Responsabilità

Secondo quanto previsto e disciplinato all'art. 20 D. Lgs. 24/2023, non è punibile il Segnalante che, nell'ambito della sua Segnalazione, rilevi o diffonda informazioni coperte dall'obbligo di segreto 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 o denunciata, purché, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la loro scoperta fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione.

	00.00.2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	
	PRIMA ADOZIONE	Pag. 11 di 15	PROCEDURA WHISTLEBLOWING CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

Allo stesso modo, salvo che il fatto costituisca reato, il Segnalante non incorre in alcuna responsabilità di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

Il comma 4 dell'art. 20 D. Lgs. 24/2023, infine, dispone che la responsabilità penale, civile o amministrativa non è esclusa per i comportamenti, atti o omissioni non direttamente collegati alla segnalazione e non strettamente necessari a rivelare la violazione.

## 16. Estensione delle misure di protezione

Il D. lgs. 24/2023 ha previsto l'estensione della protezione riconosciuta in favore del *Whistleblower* anche in favore di soggetti diversi ed ulteriori.

Nello specifico, ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 comma 5 D. Lgs. 24/2023, le misure di protezione previste del Decreto Legislativo attuativo della Direttiva 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, si applicano anche:

- a. **ai facilitatori**, da intendersi quali persone fisiche che assistono il Segnalante nel processo di Segnalazione e che operano nel suo medesimo contesto lavorativo;
- b. **alle persone del medesimo contesto lavorativo** del Segnalante, allo stesso legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il IV grado;
- c. **ai colleghi di lavoro** del Segnalante che lavorano del medesimo contesto lavorativo e che hanno con lui un rapporto abituale e corrente;
- d. **agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali la stessa presta attività lavorativa**, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle persone menzionate.

Ulteriore novità introdotta dal Legislatore è l'estensione della tutela riconosciuta in favore del *whistleblower* e dei soggetti sopra indicati laddove la Segnalazione avvenga:

- (a) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato e se le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- (b) durante il periodo di prova;
- (c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso dello stesso.

## 17. Diffusione e implementazione

Per garantirne la corretta applicazione, la presente Procedura deve essere resa disponibile e comunicata a chiunque eserciti la propria attività lavorativa e/o professionale in favore della Società, compresi, dunque, collaboratori, consulenti, fornitori e partner commerciali.

## 18. Conservazione della documentazione

Le Segnalazioni e la relativa documentazione, secondo quanto previsto dall'art. 14 D. Lgs. 24/2023, sono conservate per il tempo strettamente necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

La conservazione di tale documentazione deve avvenire nel rispetto degli obblighi di riservatezza, previsti e dettati dal 12 D. Lgs. 24/2023 (paragrafo 14), nonché dei principi di cui agli artt. 5, paragrafo 1, lett. a) del Regolamento UE 679/2016 e 3 comma 1, lett. e) D. Lgs. 51/2018.

\* \* \*

## 19. Obbligo di riservatezza

Senza il consenso espresso del Segnalante, la sua identità e qualsiasi altra informazione o dato sensibile da cui essa possa evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate a persone diverse da quelle competenti a ricevere e/o a dare seguito alla Segnalazione,

	00.00.2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	
	PRIMA ADOZIONE	Pag. 12 di 15	PROCEDURA WHISTLEBLOWING CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, paragrafo 4 Regolamento UE 679/2016 e dell'art. 2-*quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D. Lgs. 196/2003.

Nell'ambito di eventuali procedimenti penali, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto, nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.

Nel corso di eventuali procedimenti dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità della persona segnalante non può essere rilevata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito, invece, di procedimenti disciplinari, l'identità del Segnalante non può essere rilevata, qualora la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Viceversa, nel caso in cui la contestazione sia fondata, in tutto o in parte sulla Segnalazione e rilevare l'identità del Segnalante sia imprescindibile per la sua difesa, la Segnalazione sarà utilizzabile solo in presenza del consenso espresso del Segnalante stesso.

In tale ultima ipotesi e, dunque, quando la rivelazione dell'identità del Segnalante o di altre informazioni sensibili sia indispensabile ai fini della sua difesa, o di altra persona coinvolta, è necessario darne avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta, specificando le ragioni che richiedono la rivelazione dei dati riservati.

Si ricorda che la Segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge 241/1990, nonché degli artt. 5 e seguenti D. Lgs. 33/2013.

## 20. Trattamento dei dati personali

I dati personali raccolti a seguito di Segnalazioni sono trattati in conformità a quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679, dal D. Lgs. 196/2003 e dal D. Lgs. 51/2018.

Titolare del trattamento dei dati è Lio Data Center S.r.l., la quale adotta tutte le misure idonee a tutelare i diritti e le libertà degli interessati, nel rispetto della loro dignità, con particolare attenzione alla riservatezza e alla sicurezza dei dati.

L'Organismo di Vigilanza riveste la posizione di Responsabile del Trattamento dei dati personali.

Gli interessati e, dunque, i soggetti i cui dati sono trattati dal Titolare nella Procedura di *Whistleblowing* sono:

- il Segnalante;
- il Segnalato;
- eventuali terzi cui si faccia riferimento, direttamente o indirettamente, nella segnalazione.

### 20.1. Finalità del trattamento dei dati personali

I dati personali degli interessati (Segnalanti) sono trattati per le finalità connesse alla presente Procedura e per l'adempimento degli obblighi previsti dalla legge.

Non rientrano, dunque, nel suddetto trattamento i meri reclami o le lamentele.

Saranno conservati e, dunque, trattati, esclusivamente i dati strettamente ed oggettivamente necessari a verificare la fondatezza della Segnalazione.

### 20.2. Conservazione dei dati personali

La Società conserva i dati raccolti durante le attività di Segnalazione e la relativa documentazione solo per il tempo strettamente necessario alla gestione della Segnalazione e, comunque, per un tempo non superiore a 5 anni dalla stessa.

	00.00.2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	
	PRIMA ADOZIONE	Pag. 13 di 15	PROCEDURA WHISTLEBLOWING CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

In virtù del principio di minimizzazione, i dati personali, che palesemente non siano utili e necessari al trattamento e alla gestione di una Segnalazione, non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.