



2° VERSIONE 21/09/2023

Adottata con delibera del C.d.A. del

ATON S.p.A.

**Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
ai sensi del D.lgs. 231/01**

**PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI
(WHISTLEBLOWING)**

INDICE

INDICE.....	2
1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	3
2. TERMINI DI VALIDITA'	4
3. RESPONSABILITA', AUTORITA', CANALI DI SEGNALAZIONE	4
4. RISPETTO DELLA RISERVATEZZA.....	5
5. COSA SI PUO' SEGNALARE	8
6. COSA DEVE CONTENERE LA SEGNALAZIONE.....	8
7. ANALISI PRELIMINARE	9
8. APPROFONDIMENTI SPECIFICI	9
9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE.....	9

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura disciplina il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni di condotte in contrasto con quanto previsto dal Codice Etico di ATON SPA (di seguito anche “ATON” o la “Società”), dal Modello Organizzativo e dalla normativa vigente.

In linea generale ATON esorta i propri dipendenti a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto e/o con il direttore generale. Le segnalazioni devono essere fatte con spirito di responsabilità, avere carattere di interesse per il bene comune, rientrare nelle tipologie di non conformità per cui il sistema è stato implementato.

Le segnalazioni (**Segnalazioni**) riguardano, in particolare, i seguenti ambiti inerenti al sistema di controllo:

- richieste di chiarimenti sulla correttezza di comportamenti propri o altrui ai fini della piena osservanza del Codice Etico (es: violazione di divieti e disposizioni aziendali, controlli sull’operato dei fornitori);
- comunicazioni di presunte violazioni, di richieste o di induzione alla violazione di norme di legge o regolamento, di prescrizioni del Codice Etico, di procedure interne, con riferimento alle attività e prestazioni di interesse della Società (es: inosservanza di clausole contrattuali, diffamazione, minacce, violazione della privacy, frodi, improprio utilizzo di dotazioni aziendali, mancato rispetto di procedure interne tese alla tutela dei lavoratori);
- comunicazioni di presunte violazioni dei Modelli Organizzativi 231, anche a seguito di comportamenti a rischio reato e/o illeciti previsti dai Modelli Organizzativi medesimi;
- denunce, provenienti da Terzi, aventi ad oggetto presunti rilievi, irregolarità e fatti censurabili in contrasto con il Codice Etico e le previsioni del Modello Organizzativo 231;
- esposti riguardanti tematiche di contabilità, illeciti amministrativi, contabili, civili o penali.

Destinatari della presente Procedura sono:

- i vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali di ATON, compresi i membri senza incarichi esecutivi;
- tutti i dipendenti di ATON;
- i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d’interessi con la Società (i **Terzi**);
- gli azionisti e i membri dell’organismo di vigilanza e controllo (ODV e Collegio Sindacale);
- i volontari e i tirocinanti retribuiti e non retribuiti.

Le misure di salvaguardia approntate a tutela del *whistleblower* si applicano anche ai c.d. “facilitatori” (ossia coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione) ed ai parenti dei *whistleblowers*.

2. TERMINI DI VALIDITA’

La presente procedura assume validità dalla data di emissione. Ogni eventuale successivo aggiornamento del presente documento annulla e sostituisce, dalla data della sua emissione, tutte le versioni emesse precedentemente.

3. RESPONSABILITA’, AUTORITA’, CANALI DI SEGNALAZIONE

La responsabilità della gestione delle Segnalazioni di irregolarità è attribuita all’**Organismo di Vigilanza**, il quale dispone - per tale adempimento - di personale specificatamente qualificato.

Qualora le Segnalazioni abbiano ad oggetto la condotta dell’Organismo di Vigilanza, dovranno essere indirizzate direttamente **al Presidente del C.d.A. di Aton o comunque all’organo gestorio**.

Le segnalazioni sono effettuate **in forma scritta, anche con modalità informatiche**, oppure **in forma orale**. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso **linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale** ovvero, su richiesta della persona segnalante, **mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole**.

Le segnalazioni scritte possono essere effettuate compilando apposito “*modulo per la segnalazione*” sul portale *Whistleblowing* della Società all’indirizzo web www.atonstorage.com, accedendo alla sezione “COMPLIANCE” alla voce Modello 231, Modulo Segnalazione ODV.

Il modulo compilato può essere inviato tramite mail all’indirizzo dell’Organismo di Vigilanza: odv.aton@gmail.com ovvero consegnato a mano od inviato per posta allo studio dell’Avv. Claudia Bonizzato in Rimini, Via Sigismondo Pandolfo Malatesta 27.

L’accesso al Portale *Whistleblowing* di ATON è soggetto alla politica “no-log” al fine di impedire l’identificazione del segnalante che intenda rimanere anonimo: ciò significa che i sistemi informatici aziendali non sono in grado di identificare il punto di accesso al portale (indirizzo IP) anche nel caso in cui l’accesso venisse effettuato da un computer connesso alla rete aziendale.

Fino a nuova comunicazione, o aggiornamento di tale procedura, non si consiglia l’utilizzo della casella di posta aziendale per inviare segnalazioni all’ODV in quanto non è garantito l’anonimato.

A fronte della Segnalazione, in particolare, il soggetto che ne gestisce il processo:

- rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della stessa;

- mantiene interlocuzioni con il *whistleblower* anche al fine di richiederli integrazioni;
- provvede a dare riscontro entro 3 mesi dalla ricezione della Segnalazione.

Per quel che concerne i canali di segnalazione esterni, soggetto competente alla relativa gestione è l'**Autorità Nazionale Anticorruzione**, la quale è legittimata ad intervenire nel caso in cui:

- il segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna ma la stessa non abbia avuto seguito o si sia conclusa con un provvedimento finale negativo;
- il *whistleblower* abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero potrebbe esporlo al rischio di ritorsioni;
- il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni possono essere presentate all'ANAC con le stesse modalità (informatiche, scritte, orali) e secondo le medesime garanzie (riservatezza dei soggetti coinvolti) previste per le segnalazioni interne.

L'Autorità Anticorruzione – sentito il Garante per la protezione dei dati personali – è tenuta ad adottare apposite linee guida per la regolamentazione delle procedure di presentazione e gestione delle segnalazioni, così da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

Ultimo rilevante aspetto della normativa sul *whistleblowing* è quello che prevede, quale **ulteriore modalità di segnalazione, la divulgazione pubblica**, la cui attivazione avviene a determinate condizioni:

- qualora sia effettuata una precedente segnalazione, interna ed esterna o direttamente esterna, alle condizioni e con le modalità previste, alla quale non sia dato adeguato seguito;
- qualora il segnalante nutra fondati motivi di ritenere che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (ad esempio: situazione di emergenza o rischio di danno irreversibile);
- qualora il *whistleblower* abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa essere inefficace, considerate le circostanze del caso concreto (ad esempio, il rischio che vengano occultate o distrutte prove; che un'autorità sia collusa con l'autore della violazione o coinvolta nella violazione).

4. RISPETTO DELLA RISERVATEZZA

Relativamente alle misure volte a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione ed alle regole volte ad assicurare il funzionamento dei meccanismi di *whistleblowing*, il Modello 231 di ATON prevede:

- uno o più canali che consentano al segnalante (soggetto apicale o sottoposto o collaboratore a vario titolo dell'ente) di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite e che garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

- sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- misure di sostegno del segnalante, fornite da enti del terzo settore che operano in convenzione con ANAC, consistenti in informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

Nel novero delle condotte costituenti ritorsione sono ricompresi:

- **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, compresi 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.**

Nel rispetto dell'articolo 6 del D.lgs. 231/2001, è previsto inoltre che:

- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti segnalanti possa essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- l'applicazione di sanzioni da 5.000 a 30.000 euro quando ANAC accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza; da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non

sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle normativamente previste; quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;

- la cd. misura “*antiretaliation*” che sancisce la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante;
- la nullità del mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c. nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Nel caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o all'adozione di ulteriori misure organizzative con effetti negativi sulle condizioni di lavoro del segnalante (demansionamenti; licenziamenti; trasferimenti), ricade sul datore di lavoro l'onere di provare che esse sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

5. COSA SI PUO' SEGNALARE

Non esiste una lista dettagliata di fatti a cui attenersi per porre in essere la segnalazione, devono essere segnalate tutte le situazioni e i comportamenti che ricadono negli ambiti dell'elenco di cui al paragrafo n.1 "Scopo e ambito di applicazione".

Qualora un dipendente dovesse ricevere una Segnalazione da altri soggetti (ad es. dipendenti/terzi), lo stesso ha l'obbligo di ritrasmettere la Segnalazione ricevuta con immediatezza e con le modalità previste nei paragrafi seguenti, completa di tutta l'eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone copia ed astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento.

La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta costituisce una violazione della presente procedura, con l'applicazione - da parte della funzione Risorse Umane - in caso di accertata malafede di tali condotte, delle conseguenti sanzioni disciplinari.

Si rammenta che le Segnalazioni pervenute a chiunque, verbalmente (di persona o telefonicamente) o per iscritto (posta esterna o interna, email), devono essere comunicate con le modalità descritte nella presente sezione.

Il danno o il potenziale danno come conseguenza del fatto o del comportamento oggetto della segnalazione può essere di natura pubblica o privata e non deve riguardare rimostranze di carattere personale.

6. COSA DEVE CONTENERE LA SEGNALAZIONE

È importante che nella segnalazione ci siano gli elementi utili all'Organismo di Vigilanza per effettuare tutte le verifiche ed accertamenti necessari al fine di valutare la fondatezza dei fatti segnalati.

Come stabilito nelle direttive dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, la segnalazione in sintesi deve contenere almeno le seguenti informazioni:

- i dati del segnalante;
- il luogo ed il periodo, anche indicativo, in cui si è verificato il fatto;
- la chiara descrizione del fatto;
- ogni altra informazione conosciuta o documento che possa confermare la fondatezza dei fatti segnalati.

Non è necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati o dell'identità dell'autore, **è sufficiente che ritenga altamente probabile che si sia verificato il fatto.**

Non sono qualificate come "segnalazioni" la trasmissione di informazioni fondate su meri sospetti o voci. Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

7. ANALISI PRELIMINARE

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare da parte dall'Organismo di Vigilanza al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza della Segnalazione stessa. Tale fase dovrà concludersi in un arco temporale di 10 giorni dalla ricezione della Segnalazione.

Nel caso in cui una Segnalazione risulti non adeguatamente circostanziata, l'Organismo di Vigilanza avrà facoltà di richiedere al segnalante ulteriori elementi di dettaglio, ai fini di una analisi approfondita della fattispecie segnalata.

Qualora, a conclusione della fase di analisi preliminare, emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati e/o l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima sarà archiviata con le relative motivazioni.

Diversamente, qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga la fondatezza della Segnalazione, l'Organismo di Vigilanza avvierà le attività ispettive.

8. APPROFONDIMENTI SPECIFICI

Con riferimento a ciascuna Segnalazione, laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione di fondatezza della Segnalazione, l'Organismo di Vigilanza provvederà a:

- avviare analisi specifiche, avvalendosi - se necessario - degli altri organismi di controllo della Società nonché coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalla Segnalazione;
- avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società;
- concordare con l'Amministratore Delegato o con il Presidente del C.d.A. l'eventuale "piano d'azione" necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate;
- concordare con il Collegio Sindacale eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della Segnalazione stessa;
- richiedere l'avvio, d'intesa con l'Amministratore Delegato o con il Presidente del C.d.A., di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazione alle quali vengano infine accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione.

Questa fase, ad esclusione di particolari necessità di maggiori approfondimenti e/o coinvolgimento dell'autorità giudiziaria, dovrà concludersi entro 30 giorni dall'avvio degli approfondimenti.

L'Organismo di Vigilanza comunica i risultati degli approfondimenti e delle verifiche relative alla Segnalazione all'Amministratore Delegato o al Presidente del C.d.A.

9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, l'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto e predispone un registro in formato elettronico su cui annotare in ordine cronologico tutte le segnalazioni ricevute con indicazione della: data di ricezione, soggetto segnalante, attività intraprese, data di chiusura del processo di valutazione.