

2018



PTPC – 31/01/2018

Approvazione: **AMMINISTRATORE UNICO**

Sommario

Introduzione

1. Ambito soggettivo
2. Obiettivi e finalità
3. Aggiornamenti
4. Soggetti interni coinvolti nel processo di predisposizione dell'aggiornamento del PTPCtpc
5. Attribuzioni del RPCT
6. Attuale organizzazione aziendale
7. Misure di prevenzione e gestione del rischio corruzione
8. La gestione del rischio
9. Trasparenza
10. Whistleblowing

INTRODUZIONE

Il presente documento provvede ad integrare ed aggiornare il PTPC (che resta pienamente in vigore per le parti non superate) redatto ed approvato da Milano Ristorazione Spa (Società) nel gennaio del 2017 e pubblicato nella sezione Società Trasparente del sito istituzionale in data 31 gennaio 2017, al quale si rinvia per le parti non superate dal presente Piano.

Il documento, come per la precedente versione, recepisce ed attua le novità legislative recate dal D. Lgs. 97/2016 e fa proprie le indicazioni ed i suggerimenti dati dalla Delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 (PNA 2016) adattandole maggiormente alla struttura aziendale, in linea con le indicazioni recate da ANAC in tale documento.

Anche il presente PTPC è un programma di attività: in esso sono indicate in particolare le aree di rischio e i rispettivi rischi specifici di ogni processo e subprocesso; sono inoltre segnalate le misure da implementare per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei ridotti rischi specifici, così come sono state recepite dal RPCT durante i numerosi incontri anche informali avvenuti con i dirigenti aziendali.

Inoltre, sono stati recepiti le indicazioni ed i suggerimenti offerti dall'Amministratore Unico il quale è stato nominato in data 19/10/2016

Il dott. Fabrizio De Fabritiis avendo svolto per anni il ruolo di Presidente dell'Odv all'interno della presente azienda, nonché di altre, anch'esse in gran parte di natura pubblica, offre significativi spunti di riflessione per il RPCT e soprattutto utile per il miglior coordinamento tra adempimenti ex D. Lgs. 231/2001 ed ex L. 190/2012.

1. AMBITO SOGGETTIVO

Milano Ristorazione Spa, quale società interamente partecipata da soggetti pubblici (Comune di Milano) e come ampiamente indicato nei PTPC 2016 e 2017 sopra citati cui si rinvia, rientra tra i soggetti di cui all'art. 2-bis del D. Lgs. 33/2013 che, alla lettera b) del comma 2, prevede che tale decreto sia applicato anche "alle società in controllo pubblico come definite dal decreto legislativo 175/2016 come modificato dal D. Lgs. 100/2017.

Anche il PNA 2016 specifica che i "Soggetti tenuti all'adozione di misure di prevenzione della corruzione" sono quelli che ricadono nell' "ambito soggettivo di applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza e degli indirizzi in materia di prevenzione della corruzione dettati dal PNA di cui al D. Lgs. 97/2016 che ha introdotto modifiche ed integrazioni sia al D. Lgs. 33/2013 sia alla L. 190/2012.

Le modifiche hanno delineato un ambito di applicazione della disciplina della trasparenza diverso e più ampio, rispetto a quello che individua i soggetti tenuti ad applicare le misure di prevenzione della corruzione. Questi ultimi, inoltre, sono distinti tra soggetti che adottano il PTPC e quelli che adottano misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

In particolare il D. Lgs. 97/2016 inserisce all'interno del D. Lgs. 33/2013, specificamente dedicato alla trasparenza, un nuovo articolo, l'art. 2-bis, rubricato «Ambito soggettivo di applicazione», che sostituisce l'art. 11 del D. Lgs. 33/2013, contestualmente abrogato dall'art. 43."

Ebbene, la Società non si sottrae a tali obblighi essendo una società controllata ai sensi del D. Lgs. 175/2016.

Essa, pertanto, integra il modello di organizzazione e gestione ex D. Lgs. n. 231 del 2001 con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della L. 190/2012.

Recentemente ANAC ha assunto alcune linee guida che disciplinano in maniera meglio dettagliata le incombenze delle società controllate (e non solo) con la delibera n. 1134 dell'8 novembre 2017. Ha ribadito come il sistema recato dalla L. 190/2012 debba sposarsi con il sistema di cui al D. Lgs. 231/2001, rappresentando una neanche troppo velata preferenza anche per una materiale incorporazione, sebbene con l'impianto dell'"allegato", delle indicazioni dell'uno nell'altro sistema.

Le misure, infatti, possono o essere ricondotte in un documento unitario che tiene luogo del PTPC anche ai fini della valutazione dell'aggiornamento annuale e della vigilanza dell'ANAC ovvero inserite in un documento distinto. Se riunite in un unico documento con quelle adottate in attuazione del D. Lgs. n. 231/2001, dette misure sono collocate in una sezione apposita e, dunque, chiaramente identificabili, tenuto conto che ad esse sono correlate forme di gestione e responsabilità differenti.

La Società ha ritenuto già dalle prime occasioni di adempimento della L. 190/2012 degli anni passati di predisporre un distinto documento che ogni anno provvede ad aggiornare ed implementare, come nella presente occasione.

2. OBIETTIVI E FINALITA'

Come nel PTPC dello scorso anno, la Società ha tenuto in gran conto anche i contenuti evidenziati nel PNA 2013 e nella determinazione 12/2015: infatti, il D. Lgs. 97/2016, nel modificare il D. Lgs. 33/2013 e la L. 190/2012, ha fornito ulteriori indicazioni sui necessari contenuti del PTPC. Anche quest'anno il Piano assume valore programmatico, dovendo necessariamente prevedere gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall'organo di indirizzo, il quale – incaricato con atto del Comune di Milano del 19 ottobre 2016 ha predisposto azioni e finalità con il chiaro intento deflattivo di comportamenti non in linea con il principio di legalità ma soprattutto azioni pronte a stanare comportamenti sospetti. Una delle azioni

poste dall'AU sarà l'attribuzione degli obiettivi ai dirigenti dal contenuto chiaramente finalizzato agli adempimenti ex L. 190/2012 .

La Società infatti tiene in considerazione la disposizione dell'art. 14, comma 1 quater che stabilisce quanto segue: "1-quater. "Negli atti di conferimento di incarichi dirigenziali e nei relativi contratti sono riportati gli obiettivi di trasparenza, finalizzati a rendere i dati pubblicati di immediata comprensione e consultazione per il cittadino, con particolare riferimento ai dati di bilancio sulle spese e ai costi del personale, da indicare sia in modo aggregato che analitico. Il mancato raggiungimento dei suddetti obiettivi determina responsabilità dirigenziale ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Del mancato raggiungimento dei suddetti obiettivi si tiene conto ai fini del conferimento di successivi incarichi".

La disposizione in parola, pur esportabile alla società controllate pubbliche nella misura di "principi" assume un valore utile alla considerazione che l'operato della dirigenza/apicali deve essere rispettosa delle previsioni e delle misure individuate dalla legge anticorruzione, tra cui i principi di trasparenza.

Anche quest'anno, l'elaborazione del PTPC presuppone, dunque, il diretto coinvolgimento del vertice della Società in ordine alla determinazione delle finalità da perseguire per la prevenzione della corruzione, decisione che è elemento essenziale e indefettibile del Piano stesso e dei documenti di programmazione strategico-gestionale.

Altro contenuto indefettibile del PTPC riguarda la definizione delle misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza. La soppressione del riferimento esplicito al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, per effetto della nuova disciplina, comporta che l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza non sia oggetto di un separato atto, ma sia parte integrante del PTPC come "apposita sezione". Quest'ultima deve contenere, dunque, le soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente. In essa devono anche essere chiaramente identificati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni.

Anche nel presente PTPC è, infatti, predisposta un'apposita sezione Trasparenza che analizza la funzione trasversale di tale strumento strategico ed individua le decisioni della Società finalizzate alla sua corretta applicazione nell'organizzazione aziendale.

3. AGGIORNAMENTI

Le linee guida n. 1134 dell'8 novembre 2017 hanno aggiornato e sostituito le linee guida n. 8/2015 e recano "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici".

Al punto 3.1, riportano la disciplina in tema di società in controllo pubblico ed in particolare le cosiddette misure organizzative per la prevenzione della corruzione.

In una logica di coordinamento delle misure e di semplificazione degli adempimenti le società integrano infatti il modello "231" con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della legge 190/2012.

In particolare, quanto alla tipologia dei reati da prevenire, il D. Lgs. n. 231 del 2001 ha riguardo ai reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società o che comunque siano stati commessi anche e nell'interesse di questa (art. 5), diversamente dalla legge 190 che è volta a prevenire anche reati commessi in danno della società.

Nella programmazione delle misure del presente Piano, gli obiettivi organizzativi e individuali ad esse collegati assumono rilevanza strategica ai fini della prevenzione e vanno pertanto integrati e coordinati con tutti gli altri strumenti di programmazione e valutazione (audit) previsti dall'ente.

Queste misure fanno riferimento a tutte le attività svolte e sono ricondotte nel documento presente coordinato con il MOG predisposto ai sensi del D. Lgs. 231/2001 per consentire ad ANAC la migliore fruizione di esse ai fini dello svolgimento delle attribuzioni di vigilanza e controllo previste dalla legge.

Le misure volte alla prevenzione della corruzione ex lege n.190 del 2012 saranno elaborate dal Responsabile della prevenzione della corruzione in coordinamento con l'Organismo di vigilanza e sono adottate dall'organo di indirizzo delle Società.

Essa ha inoltre attuato scrupolosamente le indicazioni fornite nel PNA, par. 5 (soggetti interni coinvolti nel processo di predisposizione e adozione del PTPC).

La Società ha inoltre ritenuto potenziare la cosiddetta "Pubblicità delle misure".

Una volta adottate le misure ad esse viene data adeguata pubblicità, sia all'interno della stessa secondo modalità proprie e condivise con l'organo d'indirizzo, sia attraverso forme di pubblicità volte verso l'esterno attraverso il sito istituzionale ed in particolare attraverso la sezione "Società trasparente".

I contenuti minimi delle misure: Individuazione e gestione dei rischi di corruzione.

In coerenza con quanto previsto dall'art. 1, co. 9, della Legge n. 190/2012 e dall'art. 6, co. 2, del D. Lgs. n. 231 del 2001, la società ha effettuato un'analisi del contesto e della realtà organizzativa già ai fini delle predisposizioni del PTPC 2017 e da quella nella sostanza non si è discostata in quanto non vi sono stati particolari interventi dal punto di vista dell'organizzazione aziendale come si vedrà, con alcune eccezioni, nel paragrafo dedicato alla descrizione del contesto interno.

Anche per questo anno viene approntato un sistema di controlli interno ricavato dall'applicazione del MOG. La necessaria predisposizione di un sistema di gestione del rischio all'interno della Società (predisposizione delle misure di prevenzione per i singoli processi e vigilanza sulla corretta applicazione di questi) è completata infatti con una valutazione del sistema di controllo interno previsto dal "modello 231" e con il suo adeguamento quando ciò si riveli necessario. Tale implementazione ha infatti visto attivo sul campo il RPCT nella vigilanza e riscontro dell'applicazione delle misure di prevenzione sia la funzionalità del flusso informativo tra questi e l'ODV.

4. SOGGETTI INTERNI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE E ADOZIONE DEL PTPC

Il presente Piano anche quest'anno è frutto di coordinamento tra l'RPCT ed i soggetti interni della Società, in particolare con l'AU che sin dal suo insediamento ha manifestato concreta sensibilità verso le tematiche della prevenzione della corruzione. D'altronde ANAC da sempre prevede che la redazione del PTPC sia un adempimento collettivo inteso nel senso di favorire la piena partecipazione sia degli Organi di indirizzo che di controllo sia i Responsabili delle diverse funzioni/aree/dipartimenti etc.

In quest'ottica, già la determina ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015 (aggiornamento 2015 al PNA 2013) segnalava come indefettibile tale circostanza: la Società, nella stesura del PTPC 2016, ha perciò predisposto una serie di schede-interviste che il precedente RPC aveva distribuito ai Responsabili di funzione ai fini della mappatura dei processi, della individuazione dei rischi e della relativa ponderazione, sollecitando gli stessi a fornire indicazioni circa la predisposizione di adeguate e corrispondenti misure di prevenzione.

Durante lo scorrimento dell'esercizio 2016 e dell'esercizio 2017, lo stesso RPCT all'epoca in carica ha anche provveduto alla richiesta di report ai fini della verifica dell'adeguatezza delle dette misure e alla individuazione di eventuali dilatazioni temporali dei procedimenti rispetto alle previsioni di legge, utili alla predisposizione migliorativa del presente documento.

Si è data vita ad una costante relazione con l'organo di indirizzo della Società che ha condiviso sin dall'inizio l'impostazione operativa del RPCT, fornendo suggerimenti ed indicazioni utili al migliore adempimento.

Anche il RT (Responsabile della trasparenza) in carica all'epoca condivideva tale strategia e tale approccio condiviso.

E' stata perciò anche quest'anno rispettata la ratio della norma sotto questo profilo, cioè quella di considerare la predisposizione del PTPC un'attività necessariamente svolta da chi opera all'interno dell'amministrazione o dell'ente interessato, sia perché presuppone una profonda conoscenza della struttura organizzativa, vale a dire di come si configurano i processi decisionali (siano o meno procedimenti amministrativi) e della possibilità di conoscere quali profili di rischio siano coinvolti; sia perché comporta l'individuazione delle misure di prevenzione che più si attagliano alla fisionomia dell'ente e dei singoli uffici. Tutte queste attività, da ricondurre a quelle di gestione del rischio, trovano il loro logico presupposto nella partecipazione attiva e nel coinvolgimento di tutti i dirigenti e di coloro che a vario titolo sono responsabili dell'attività della società in esame.

Nel PNA 2016 inoltre si sollecitano altri contenuti come, ad es., gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (art 1, co. 8, come novellato dall'art. 41 del d.lgs. 97/2016). Il PNA 2016 raccomanda agli organi di indirizzo di prestare particolare attenzione alla individuazione di detti obiettivi nella logica di una effettiva e consapevole partecipazione alla costruzione del sistema di prevenzione. Tra questi già l'art. 10, co. 3, del D. Lgs. 33/2013, come novellato dall'art. 10 del d.lgs. 97/2016, stabilisce che la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi in obiettivi organizzativi e individuali. In tal caso, ad esempio, può darsi come indicazione quella di pubblicare "dati ulteriori" in relazione a specifiche aree a rischio. La mancanza di tali obiettivi può configurare un elemento che rileva ai fini della irrogazione delle sanzioni di cui all'art. 19, co. 5, lett. b) del D. L. 90/2014.

Sempre nell'ottica di un effettivo coinvolgimento degli organi di indirizzo nella impostazione della strategia di prevenzione della corruzione, ad essi spetta anche la decisione in ordine all'introduzione di modifiche organizzative per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia ed effettività.

Dall'ottobre 2016, questa società ha ritenuto di allinearsi alle indicazioni ANAC nominando un unico soggetto interno (dirigente) competente in tema di anticorruzione e contemporaneamente in tema di trasparenza.

In tale maniera si è operata una razionalizzazione dei ruoli consentendo di avere in capo ad un unico soggetto le due diverse attribuzioni ma l'una, secondo il legislatore, strumentale all'altra.

Si ricorda, inoltre, che il PNA 2016 stabilisce che gli organi di indirizzo ricevono la relazione annuale del RPCT e possono chiamare quest'ultimo a riferire sull'attività, riscontrando dallo stesso segnalazioni su eventuali disfunzioni riscontrate inerenti l'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza.

5. RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Il 17 ottobre 2016 la Società ha designato un nuovo Responsabile per l'anticorruzione nella persona della dott.ssa Monica Lucci, Dirigente della Società, che ha assommato nella sua persona anche il ruolo di Responsabile della Trasparenza.

Nell'ottica di una proficua sinergia, il nuovo RPCT ha da subito instaurato una relazione istituzionale con il nuovo Amministratore Unico (insediatosi in data 20 ottobre 2016) il quale ha assicurato ed attivato una cooperazione strutturata, costante e consapevole al fine di adempiere al meglio agli obblighi previsti dalla normativa, anche sulla base della propria esperienza professionale di Presidente uscente dell'Odv della medesima Società.

Il nuovo RPCT insediatosi il 17 ottobre 2016, dopo aver ricevuto adeguata formazione in relazione al nuovo incarico si è soprattutto dedicato alla sezione Amministrazione Trasparente del sito, completando la

pubblicazione dei dati previsti dalla normativa vigente. Inoltre ha provveduto nel corso del 2017 alla pubblicazione dei Regolamenti di Accesso (accesso documentale, accesso civico, accesso generalizzato). Ha provveduto anche all'attuazione di quanto previsto nel PTPC 2017 in materia di rotazione di alcune figure all'interno dell'azienda e di informazione, anche attraverso l'emissione della Circolare 1 RPCT - Applicazione artt. 14/15 D. Lgs 33/2013 al fine di fornire ulteriori indicazioni ai colleghi in materia di pubblicazione dati.

Sulla base delle indicazioni recate dal PNA 2016, la Società ha individuato quale RPCT la dott.ssa Monica Lucci poiché in possesso di adeguata conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento dell'amministrazione, in quanto Responsabile della funzione Risorse umane, dotata della necessaria autonomia valutativa, e non trovandosi in una posizione che presenti profili di conflitto di interessi.

Ella fa parte dell'ufficio disciplinare, ufficio che svolge attività di possibile conflitto di interesse, in quanto potrebbe doversi trovare a gestire segnalazioni dalla stessa presentate.

A tal proposito si è deciso essendo l'ufficio composto da 3 membri più un segretario di lasciare la dottoressa all'interno del suddetto ufficio e qualora lo stesso si trovasse a gestire situazioni dalla stessa segnalate che questa non partecipi alle sessioni in questione.

In questa ottica, infatti la scelta ha evitato che venisse individuato un soggetto assegnato a uffici svolgenti attività nei settori più esposti al rischio corruttivo, come l'ufficio contratti o quello preposto alla gestione del patrimonio. Per il tipo di funzioni svolte dal RPCT, improntate alla collaborazione e all'interlocuzione con gli uffici, ANAC ritiene che occorre valutare con molta attenzione la possibilità che il RPCT sia il dirigente che si occupa dell'ufficio procedimenti disciplinari.

Tale soluzione, sarebbe preclusa da quanto previsto nel nuovo co. 7 dell'art. 1, L. 190/2012 secondo cui il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza indica «agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare» i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, ma per i motivi sopra descritti non si è proceduto all'esclusione della stessa dall'ufficio in questione.

La nomina del nuovo RPCT, come la precedente, è stata comunicata all'ANAC attraverso il modulo pubblicato sul sito istituzionale dell'Autorità in data 18 ottobre 2016.

In considerazione dei numerosi compiti direttamente attribuiti al RPCT nei confronti del personale dell'ente, ed eventualmente per quel che concerne le disfunzioni anche nei confronti degli organi di indirizzo, è previsto che la Società, quale misura organizzativa da adottarsi da parte degli organi di indirizzo, attivi anche quelle dirette ad assicurare che il RPCT svolga il suo delicato compito in modo imparziale, al riparo da possibili ritorsioni, come già indicato nell'Aggiornamento 2015 al PNA. ANAC infatti invita tutte le amministrazioni e ai soggetti di cui all'art. 2-bis, co. 2, del d.lgs. 33/2013 a regolare adeguatamente la materia con atti organizzativi generali la funzione dell'RPCT laddove non sia stata svolta tale regolamentazione nell'atto con il quale l'organo di indirizzo individua e nomina il RPCT.

Va ricordato ancora che all'art. 1, co. 9, lett. c) è disposto che il PTPC preveda «obblighi di informazione nei confronti del RPC chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano». Tali obblighi informativi ricadono su tutti i soggetti coinvolti, già nella fase di formazione del Piano e, poi, nelle fasi di verifica del suo funzionamento e dell'attuazione delle misure adottate.

La nomina del RPCT nella Società è stata resa nota a tutti i dipendenti attraverso riunioni con il personale responsabile di funzione/dirigente.

Al riguardo si rammenta che l'art. 8 del D.P.R. 62/2013 prevede un dovere di collaborazione dei dipendenti nei confronti del RPCT, dovere la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente e da valutare con particolare rigore. Nel Codice di comportamento della Società, oltre tutto il resto, è previsto il preciso obbligo di collaborazione da parte di tutti i dipendenti che imponga a questi un dovere di sostegno, appoggio e cooperazione con il RPCT.

Per tale ragione questo PTPC contiene indicazioni procedurali fondate (da attuare con un Regolamento ad hoc di cui si dirà in seguito) sulla responsabilizzazione degli uffici alla partecipazione attiva, sotto il coordinamento del RPCT.

Infatti, anche nelle modifiche apportate dal D. Lgs. 97/2016 risulta evidente l'intento di rafforzare i poteri di interlocuzione e di controllo del RPCT nei confronti di tutta la struttura. Emerge più chiaramente che il RPCT deve avere la possibilità di incidere effettivamente all'interno dell'amministrazione o dell'ente e che alla responsabilità del RPCT si affiancano con maggiore decisione quelle dei soggetti che, in base alla programmazione del PTPC, sono responsabili dell'attuazione delle misure di prevenzione. Lo stesso D. Lgs. 165/2001 all'art. 16, co. 1 lett. l-bis) l-ter) e l-quater), prevede, d'altra parte, tra i compiti dei dirigenti di uffici dirigenziali generali quello di concorrere alla definizione di misure idonee a prevenire e a contrastare i fenomeni di corruzione fornendo anche informazioni necessarie per l'individuazione delle attività nelle quali è più elevato il rischio corruttivo e provvedendo al loro monitoraggio, principi esportabili automaticamente anche alle Società strumentali come Milano Ristorazione spa.

A questo fine, nell'emanando Regolamento dei compiti e funzioni dell'RPCT sarà delineato un modello a rete, in cui il RPCT possa effettivamente esercitare poteri di programmazione, impulso e coordinamento e la cui funzionalità dipenda dal coinvolgimento e dalla responsabilizzazione di tutti coloro che, a vario titolo, partecipano dell'adozione e dell'attuazione delle misure di prevenzione.

5.1 RESPONSABILI DELLA PUBBLICAZIONE

Alla luce di quanto sopra ma, in particolare, in attuazione delle disposizioni recate dalla novella di cui al D. Lgs. 97/2016 e dunque dal PNA 2016, la Società individua nelle persone dei dirigenti/responsabili di funzione i Responsabili della pubblicazione dei dati. Essi provvedono direttamente agli adempimenti di trasparenza di cui al presente Piano, individuando ai sensi della relativa disciplina i documenti, le informazioni e i dati destinati ad essere pubblicati sul sito istituzionale della società nella sezione Amministrazione Trasparente.

I responsabili di funzione/dirigenti possono attribuire tale funzione ad un addetto alla loro Unità organizzativa che curerà gli adempimenti di cui sopra. I nominativi dei Responsabili della pubblicazione sono resi noti attraverso la pubblicazione nella medesima sezione.

5.2 RASA

Al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), il RPCT ha sollecitato l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione che è stato individuato dall'Amministratore Unico nella dottoressa Roberta Mascheroni e nominato in data 28 febbraio 2017, la nomina è stata regolarmente trasmessa all'ANAC come previsto dalla stessa, nei giorni successivi alla nomina e risulta recepita vista la PEC ricevuta dalla Società.

6. L'ATTUALE ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Al 31 dicembre 2017 il personale dipendente era pari a 815 persone.

Circa il 75% del personale di Milano Ristorazione è di sesso femminile e l'età media è di 49 anni.

Nuove politiche e strategie aziendali sono state implementate ed hanno accelerato il processo di rinnovamento e di riprogettazione dei processi aziendali: ciò ha fatto emergere importanti criticità legate al cambiamento ed alla fase di assestamento ad esso legate.

Le criticità più evidenti sono nell'area Risorse Umane.

L'azienda patisce una cronica carenza di personale, dovuta all'età media alta ed alla costante riduzione di organico per pensionamenti. Nel 2017, sono uscite dall'Azienda 23 persone.

Ad aggravare la situazione, a seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs 175/2016 e del conseguente blocco delle assunzioni a tempo indeterminato, Milano Ristorazione Spa non ha potuto completare il piano assunzioni.

L'organico di Milano Ristorazione, che già aveva vuoti d'organico in varie aree, si è dimostrato ancor più sguarnito.

Inoltre, la riorganizzazione, ha evidenziato la necessità di ulteriori figure professionali oggi non esistenti all'interno dell'azienda, soprattutto nelle aree Logistica, Sistemi Informativi, Direzione Contratti e Acquisti, Direzione Risorse Umane.

Tutto ciò comporta pesanti carichi di lavoro e alcune criticità a livello di competenze specifiche per i ruoli ricoperti.

La nostra ricognizione del personale attesta che, non solo non ci sono esuberanti da segnalare, ma evidenzia le posizioni vacanti per completare l'organizzazione minima, funzionale all'erogazione del servizio che ci compete.

L'unica via per riuscire a realizzare il servizio, rispettando gli standard richiesti è ricorrere all'utilizzo del lavoro in somministrazione.

Milano Ristorazione ha operato questa scelta (piuttosto che attivare le procedure per Bandi di Selezione per personale a Tempo Determinato), perché il lavoro in somministrazione permette di reperire candidature adeguate in maniera più veloce, più flessibile e meno dispendiosa.

Nell'arco del 2017, si è comunque intervenuti per ridurre anche i costi per il lavoro in somministrazione, appaltando i servizi di facility e di pulizia, così da destinare il nostro personale alla copertura di alcune delle posizioni vacanti nei centri cottura.

Infine, quale ulteriore criticità per l'azienda, è il persistere in Milano Ristorazione del CCNL Enti Locali, in cui è inquadrata la netta maggioranza dei dipendenti, l'84% circa.

L'applicazione di tale contratto limita fortemente anche le possibilità di sviluppo commerciale dell'azienda - richieste dal socio controllante Comune di Milano - poiché il passaggio del personale dalle cucine ad eventuali punti vendita aperti al pubblico è impedito dalle posizioni in declaratoria del CCNL EELL.

Milano Ristorazione si trova perciò in questo momento limitata da più fattori:

- lenta e costante riduzione dell'organico a causa dell'età media alta;
- blocco del turn over a causa del D. Lgs 175/2016;
- impossibilità di acquisire risorse con specifiche competenze tecniche, gestionali ed organizzative indispensabili per lo sviluppo dei progetti di riorganizzazione ed evoluzione aziendale;
- impossibilità di dare seguito ai progetti di crescita commerciale per assenza delle specifiche risorse.

Analisi organico - Alla luce dell'art. 25 del predetto D. Lgs. l'azienda non ha situazioni di esubero ma di carenza, e quindi la ricognizione del personale in servizio nel nostro caso, prevede la necessità di assunzioni.

7. MISURE DI PREVENZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE

ANAC con il PNA 2016 conferma le indicazioni sulla metodologia di analisi e valutazione dei rischi recate dai precedenti Piani in considerazione del fatto che gli strumenti previsti dalla normativa anticorruzione richiedono un impegno costante anche in termini di comprensione effettiva della loro portata da parte delle amministrazioni per produrre gli effetti sperati.

Il presente PTPC, riutilizzando gli strumenti di mappatura e ponderazione del rischio già usati nello scorso anno, ha approfondito la suddetta analisi al fine di assicurare la corretta progettazione di misure di prevenzione contestualizzate rispetto all'organizzazione aziendale.

7.1 L'ANAC ribadisce che le misure di prevenzione della corruzione debbono essere adeguatamente progettate, sostenibili e verificabili; è inoltre necessario che siano individuati i soggetti attuatori, le modalità di attuazione di monitoraggio e i relativi termini.

ANAC ha inteso descrivere la portata di talune misure di prevenzione già esistenti e disciplinate dalla legge attraverso esemplificazioni, suggerimenti ed indicazione concrete.

L'individuazione delle misure di prevenzione comporta un'attività di autoanalisi organizzativa che deve tendere a conciliarsi con l'insieme delle azioni di miglioramento delle performances collegate a finalità tipiche dell'azione aziendale (efficienza, efficacia, economicità, sviluppo di competenze ecc..). A tal fine Milano Ristorazione Spa considera fondamentale introdurre nel proprio sistema di primarietà legato al raggiungimento degli obiettivi organizzativi e individuali assegnati ai dirigenti anche l'attuazione delle misure definite nel P.T.P.C..

Resta inteso che nella fase di predisposizione del Piano si è tenuto in debito conto del Modello 231 della Società e di tutte le misure di mitigazione del rischio della corruzione in esso previste che devono intendersi integrative del suddetto Piano.

7.2 LA GESTIONE DEL RISCHIO

La gestione del rischio di corruzione è lo strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che tale rischio si verifichi. La pianificazione, mediante l'adozione del P.T.P.C. è il mezzo per attuare la gestione del rischio.

Le fasi principali seguite da Milano Ristorazione Spa in tale attività sono state le seguenti:

- 1. definizione del contesto esterno ed interno (analisi dell'organizzazione);**
- 2. definizione delle aree di rischio (obbligatorie/eventuali);**
- 3. analisi del "comportamento" dell'organizzazione (mappatura dei processi che rientrano nelle aree di rischio);**

8. TRASPARENZA

Il D. Lgs. 33/2013, in attuazione della delega contenuta nell'art. 1, comma 35, della legge n. 190/2012, ha riordinato la disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, sistematizzando in un unico testo normativo gli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza.

Stando alla stesura originaria, l'art. 11 del D. Lgs. 33/2013, recante la disciplina dell'ambito soggettivo di applicazione della normativa, così come chiarito anche dalla Circolare n.1 del 14 Febbraio 2014 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione, individua tra i destinatari degli obblighi di trasparenza le società partecipate e controllate ai sensi dell'art. 2359 del Codice civile. Tali soggetti sono tenuti all'assolvimento degli obblighi di cui all'art. 1, commi da 15 a 33, della Legge 190/2012 ed all'applicazione delle regole della trasparenza limitatamente alla loro attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione Europea.

Successivamente, l'art. 24-bis del dl. n. 90 del 2014, ampliando l'ambito soggettivo di applicazione della normativa, ha modificato l'art. 11 del D. Lgs. 33/2013, prevedendo che la disciplina in materia di trasparenza si applichi "limitatamente all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea anche agli enti di diritto privato in controllo pubblico, incluse le società in controllo pubblico che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle pubbliche amministrazioni o di gestione di servizi pubblici, sottoposti a controllo ai sensi dell'art. 2359 del codice civile da parte di pubbliche amministrazioni, oppure agli enti nei quali siano riconosciuti alle pubbliche amministrazioni, anche in assenza di una partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi".

Da ultimo, la Determinazione ANAC n. 8 del 17 Giugno 2015, recante "Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici", ha fornito indicazioni in merito all'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione e all'attuazione degli obblighi di trasparenza, conformando in modo differenziato la disciplina applicabile in ragione del diverso grado di coinvolgimento delle pubbliche amministrazioni all'interno delle società in controllo pubblico e delle società a partecipazione pubblica non di controllo.

Secondo le indicazioni contenute nelle Linee guida summenzionate:

(...) per individuare le società controllate tenute all'applicazione della normativa sulla prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza occorre fare riferimento alla nozione di controllo prevista dall'art. 2359, in particolare dal co. 1, n. 1) e 2), del codice civile, ossia quando la pubblica amministrazione dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria (art. 2359, co. 1, n. 1), ovvero di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria (art. 2359, co. 1, n. 2).

(...) tra le società in controllo pubblico rientrano anche le società in house e quelle in cui il controllo sia esercitato da una pluralità di amministrazioni congiuntamente.

Ai sensi e per gli effetti della normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, Milano Ristorazione Spa è tenuta all'applicazione della disciplina prevista per le società in controllo pubblico.

9. WHISTLEBLOWING

9.1 Descrizione dell'istituto

La novellata disciplina di cui al D. Lgs. 30 novembre 2017, n. 179, sostituisce l'art. 54-bis del d. Lgs. 165/2001 prevedendo una protezione del dipendente pubblico che, nell'interesse della pubblica amministrazione, segnala violazioni o condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non potendo il medesimo subire ritorsioni dovute alla segnalazione effettuata (oltre che sanzioni, licenziamento, demansionamento, trasferimenti presso altri uffici) ovvero essere sottoposto ad eventuali altre misure aventi effetti negativi sulla sua condizione di lavoro.

Tali segnalazioni possono essere indirizzate sia al responsabile interno della struttura aziendale preposto alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, sia all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), oppure direttamente all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile a seconda della natura della segnalazione.

Le tutele contro atti ritorsivi o discriminatori sono state altresì estese ai dipendenti di enti pubblici economici e ai dipendenti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico nonché a dipendenti e collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi alla pubblica amministrazione.

Tra le peculiarità della nuova disciplina è stato confermato il divieto di rivelare l'identità del segnalante (whistleblower) il cui nome è protetto:

- in caso di processo penale, nei modi e nei tempi previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale (obbligo di segreto);
- in caso di processo contabile, dal divieto di rivelarne l'identità fino alla fine della fase istruttoria;
- in caso di processo amministrativo, dal divieto di rivelarne l'identità senza il suo consenso.

Sotto il profilo sanzionatorio ANAC è l'Autorità preposta all'applicazione delle sanzioni amministrative.

Nello specifico ANAC può applicare una sanzione che oscilla tra i 5.000 e i 30.000 euro a carico dei soggetti responsabili di misure ritorsive nei confronti del segnalante. Una sanzione sensibilmente più alta, compresa tra 10.000 e 50.000 euro, è invece prevista nel caso in cui venga accertata l'assenza di un sistema interno per la segnalazione di violazioni ovvero qualora si ravvisi che il responsabile del sistema non abbia verificato o analizzato le segnalazioni ricevute nell'ambito della propria attività.

Eventuali discriminazioni o ritorsioni a carico del segnalante devono essere comunque giustificate dalla Pubblica Amministrazione, su cui grava l'onere di provare e motivare che tali provvedimenti sono stati presi per motivi estranei alla segnalazione.

Qualora venga provato che il dipendente sia stato licenziato per motivi legati ad una segnalazione, quest'ultimo ha diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro, al risarcimento del danno ed al versamento dei contributi previdenziali eventualmente dovuti nel periodo intercorrente tra il licenziamento e la reintegrazione.

Il rischio di un uso distorto dello strumento del whistleblowing è stato mitigato dal legislatore con l'annullamento di qualsiasi tutela nel caso in cui il segnalante sia condannato, anche in primo grado, in sede penale per calunnia, diffamazione o altri reati simili commessi mediante la segnalazione ovvero qualora venga accertata la sua responsabilità civile per colpa o dolo grave.

9.2 L'estensione del whistleblowing nel settore privato

La pubblicazione del D. Lgs. 179/2017 ha segnato una svolta non indifferente per la diffusione più pervasiva dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni con riguardo anche al settore privato.

La novellata normativa prevede difatti rilevanti modifiche al D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni ed introduce

specifiche disposizioni che disciplinano eventuali violazioni dei Modelli di Organizzazione e Gestione da questo previsti, estendendo di fatto l'ambito di applicazione soggettiva dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni.

MIRI, avendo un proprio MOG con il quale il presente PTPC si coordina e si collega, attraverso il flusso informativo tra Odv e RPCT assicura una piena ed effettiva applicazione del sistema di segnalazioni interne al fine di rendere concreto nonché facilmente utilizzabile il sistema come disciplinato dalla legge.

Con l'intervento in parola, il legislatore ha definitivamente dato positiva attuazione anche in ambito privato a quella tendenza a radicare una "coscienza sociale" all'interno dei luoghi di lavoro, che invogli il singolo ad attivarsi per denunciare all'autorità ovvero anche al proprio datore di lavoro, eventuali illeciti di cui sia venuto a conoscenza in occasione dello svolgimento della propria prestazione.

Il legislatore aveva già parzialmente introdotto la disciplina sul whistleblowing in alcuni specifici ambiti del settore privato, perlopiù attraverso la recente emanazione di atti legislativi di recepimento di normative europee.

Tra i più rilevanti si evidenziano, in ordine cronologico, i seguenti provvedimenti:

- D. Lgs. 8 maggio 2015 recante "recepimento della Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013" (c.d. CRD IV) che ha introdotto modifiche al decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 (TUB) e al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (TUF), prevedendo, tra l'altro, specifiche disposizioni per la segnalazione interna di eventuali violazioni normative da parte del personale delle banche.
- D. Lgs. n. 90 del 25 maggio 2017 di recepimento della Quarta Direttiva Antiriciclaggio (Direttiva 2015/849/UE), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2017, tra le cui disposizioni si evidenzia, per la prima volta nell'ambito della legislazione antiriciclaggio, la previsione di sistemi di whistleblowing che impone ai soggetti obbligati di adottare procedure idonee per la segnalazione al proprio interno, da parte di dipendenti o di persone in posizione comparabile, di violazioni potenziali o effettive delle disposizioni di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- D. Lgs. n. 129 del 3 agosto 2017 che recepisce la Direttiva (UE) 2016/1034 che modifica la direttiva 2014/65/UE (MiFID II) relativa ai mercati degli strumenti finanziari, che, negli artt. 4-undecies e 4-duodecies del T.U.F. richiede agli intermediari di cui alla Parte II del TUF, ai soggetti di cui alla Parte III del TUF nonché alle imprese di assicurazione di dotarsi di procedure specifiche per la segnalazione di violazioni dell'attività svolta (c.d. whistleblowing), dettando altresì le procedure che i predetti soggetti sono tenuti a seguire al fine di effettuare segnalazioni all'Autorità di Vigilanza.

9.3 Il sistema di tutele del segnalante e la giurisprudenza formatasi fino ad oggi sulla base della L. 190/2012

Un'adeguata protezione del soggetto segnalante è speculare all'efficacia del sistema di whistleblowing. Se la ratio dell'intervento normativo consiste nell'incentivare determinate tipologie di condotte che promuovano "più elevati standard di business ethics e di anticorruzione la cui mancanza, invece, ostacola la creazione di valore per le imprese", affinché dette condotte vengano incentivate è necessario prevedere che le conseguenze negative dalle medesime azionate non ricadano sul segnalante.

Sul punto, il decreto ha dunque previsto due importanti tutele per il segnalante:

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, la nullità del mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Importante altresì è la modalità con cui il legislatore ha inteso disciplinare la ripartizione dell'onere della prova in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a dimensionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione. Spetterà infatti al datore di lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione.

Siffatta scelta si pone, come illustrato da ANAC, in linea di continuità con le best practices adottate da molti paesi dall'area OCSE.

In effetti, la segnalazione è potenzialmente foriera di importanti conseguenze negative per il segnalante, che possono includere, come evidenziato da ANAC:

- l'emarginazione professionale,
- la perdita dei mezzi di sussistenza con conseguenti possibili danni finanziari e di reputazione; oltre a ciò non è da sottovalutare la possibilità che i segnalanti rischino una "stigmatizzazione che spesso li accompagna per il resto della loro vita lavorativa".

Tuttavia non sono mancate alcune osservazioni critiche in relazione al principio introdotto dal legislatore; in particolare, già in sede di discussione della modifica alle disposizioni dell'art. 54-bis del Testo Unico del Pubblico Impiego era stata segnalata "la dubbia tenuta [del principio dell'inversione dell'onere della prova] alla luce delle previsioni dell'ordinamento nazionale in tema di onere della prova. Infatti, in genere, l'inversione di tale onere è ammessa laddove vi sia almeno un principio di prova o una presunzione, fornita dal soggetto interessato, che lasci almeno ipotizzare un nesso tra la segnalazione e la misura presa ai danni dell'autore. Al riguardo, l'esempio tipico potrebbe essere rappresentato dal mancato avanzamento di carriera che ben può essere motivato da intenti discriminatori quanto da una valutazione sul merito. In tal caso, dovrebbe essere onere dell'"autore" fornire un minimo di elementi da cui presumere un intento discriminatorio o ritorsivo a suo danno a seguito della segnalazione".

Indicazioni utili per il tema della qualificazione della misura discriminatoria e del relativo legame tra la medesima e la segnalazione effettuata - latu sensu - dal whistleblower possono essere desunte da alcune pronunce giurisprudenziali.

A tale riguardo, in Cass. Civ. 6501/2013 la Suprema Corte ha deciso sulla legittimità del licenziamento intimato ad un dipendente il quale, venuto a conoscenza di alcune irregolarità commesse da parte della propria azienda, aveva denunciato il proprio datore di lavoro ed allegato una serie di documenti aziendali; il lavoratore era stato poi licenziato per violazione dell'obbligo di fedeltà e sottrazione di documenti aziendali. In tale caso, la Suprema Corte ha affermato che "non costituisce giusta causa o giustificato motivo di licenziamento l'aver il dipendente reso noto all'autorità giudiziaria fatti di potenziale rilevanza penale accaduti presso l'azienda nella quale lavora né l'averlo fatto senza averne previamente informati i superiori gerarchici, sempre che non risulti il carattere calunnioso della denuncia o dell'esposto; neanche è motivo di licenziamento l'aver allegato documenti aziendali".

Diversamente, la Suprema Corte ha escluso la sussistenza delle condizioni per l'applicabilità della disciplina del c.d. "whistleblowing" ex art. 54-bis d.lgs. n. 165/2001 e quindi ritenuto legittimo il licenziamento disciplinare intimato al lavoratore pubblico in un caso in cui detto lavoratore inviava "ad alcuni soggetti istituzionali (prefettura, procura della repubblica e Corte dei conti) una memoria contenente la denuncia di condotte illecite da parte dell'amministrazione di appartenenza palesemente priva di fondamento, configurandosi una condotta illecita, univocamente diretta a gettare discredito sull'amministrazione medesima".

Da ultimo, è utile, per una adeguata diffusione dei tratti dell'istituto in parola, evidenziare come il sistema di tutele per il lavoratore sia stato integrato dalla previsione, introdotta nel corso dell'esame al Senato, dell'art. 3 del decreto, secondo cui nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei

limiti di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e all'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile.

Tale previsione pare aver determinato, nel rapporto di lavoro, una più incisiva prevalenza dell'interesse pubblico alla punizione degli illeciti e delle irregolarità commessi sia dalla pubblica amministrazione sia dalle persone giuridiche di diritto privato e dagli altri enti dotati di personalità giuridica, rispetto alla tutela della riservatezza e del segreto derivanti dal rapporto di lavoro.

Sulla qualificazione della giusta causa nella rivelazione, è stato osservato come la medesima possa operare "come scriminante, nel presupposto che vi sia un interesse preminente (in tal caso l'interesse all'integrità delle amministrazioni) che impone o consente tale rivelazione[25]".

9.4 L'implementazione del sistema di whistleblowing nel modello 231

L'approvazione del predetto DDL Whistleblowing ha dunque sancito l'allargamento della platea di soggetti obbligati a dotarsi di un sistema di whistleblowing inserendo dopo il comma 2 dell'art. 6 del D.lgs 231/01, i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, ai sensi dei quali i MOG previsti nell'ambito della normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, dovranno da ora prevedere tra l'altro:

- uno o più canali che consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'ente di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge;

Alla luce di quanto esposto in precedenza, anche il MOG di MIRI dovrà essere adeguatamente implementato ed integrato con l'introduzione di un impianto regolamentare idoneo a disciplinare internamente un sistema di segnalazione delle violazioni conforme alle recentissime intervenute novità legislative.

Il MOG dovrà tra l'altro riportare una descrizione specifica con riguardo:

- ai soggetti abilitati ad effettuare le segnalazioni,
- ai contenuti oggetto di tali segnalazioni,
- alle funzioni aziendali preposte alla gestione del sistema di whistleblowing nonché
- alle forme di tutela riservate alla protezione dell'identità dei soggetti segnalanti e alle relative sanzioni previste nei confronti di chi viola tali misure.

Conclusioni

Il nuovo impianto normativo si caratterizza per l'intento di promuovere in Italia una diffusione del sistema di whistleblowing che includa nel suo ambito di applicazione la più ampia platea di operatori economici, siano essi pubblici o privati, soprattutto se questi ultimi sono controllati da enti pubblici.

Ancora oggi, però, emerge dalla prassi operativa da un lato una percezione distorta del whistleblower non quale valore per la società, bensì come "un elemento di disturbo" poiché capace tanto di mettere a repentaglio la reputazione di quest'ultima, quanto di rompere omertà consolidate, dall'altro l'incompleta efficacia delle segnalazioni rispetto alle potenzialità dell'istituto del whistleblowing. Nell'ottica di una

piena e concreta attuazione dell'istituto, spetta dunque all'amministrazione pubblica ovvero alla società controllata l'attenzione operativa nei riguardi del D. Lgs. 179/2017 e dunque la predisposizione delle procedure interne al fine di consentire un sereno utilizzo di questo.