

WHISTLEBLOWING POLICY

Istruzioni per la segnalazione di illeciti e irregolarità

1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

Il Codice Etico e di Comportamento (art. 20) e il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 (paragrafo 4.3) di Milano Ristorazione S.p.A. prevedono che i dipendenti, i collaboratori e i responsabili di funzione che vengano a conoscenza di notizie di violazione degli articoli del Codice Etico o della commissione o del rischio di commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 devono informare l'OdV della Società.

La legge 6 novembre 2012, n. 190 è rubricata "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e prevede la predisposizione di adeguate misure di prevenzioni all'interno delle dette amministrazioni.

Il legislatore ha stabilito che le dette misure di prevenzione siano applicabili anche alle società pubbliche soprattutto se in controllo pubblico.

Tra le diverse misure, ha ritenuto sostenere e favorire le segnalazioni di possibili illeciti direttamente all'amministrazione ovvero società alle cui dipendenze si incardina il segnalante.

Per questi, l'art. 54-bis del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 come modificato dall'art. 1, comma 51 della legge 6 novembre 2012, n. 190 stabilisce quanto segue: "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti".

1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del Codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.
2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.
3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni», in virtù della quale norma è stata introdotta nel nostro ordinamento la già menzionata misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing.

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente di un'amministrazione che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire.

La segnalazione (cd. whistleblowing), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico.

Il whistleblowing è la procedura volta da una parte a incentivare le segnalazioni e dall'altra a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower.

Lo scopo principale dell'istituto è quello di prevenire e/o risolvere un problema internamente e tempestivamente.

2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e, in particolare, i timori di ritorsioni o discriminazioni nei confronti di colui che segnala il fatto. In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalle presenti istruzioni è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che il nostro ordinamento offre alla persona che manifesta tale senso civico.

3. DEFINIZIONI

- **Whistleblower** (letteralmente il soffiatore nel fischiello) – È il dipendente o altro soggetto che segnala violazioni alle leggi, al codice etico, al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e alle procedure di Milano Ristorazione S.p.A., commessi ai danni dell'interesse pubblico, agli organi legittimati ad intervenire.
- **Whistleblowing** – È un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per società di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo. Ai fini della presente procedura si intende "whistleblowing" anche la segnalazione che, pur non contenendo alcun riferimento alla commissione di illeciti all'interno della società, potrebbe comunque prefigurare ipotesi di violazioni del codice etico, e delle procedure di Milano Ristorazione.
- **OdV** – È l'organo collegiale indipendente, istituito da Milano Ristorazione S.p.A., che svolge la vigilanza sull'efficace attuazione del Modello 231 al fine di prevenire la commissione di reati presupposto richiamati nel D.Lgs n. 231/01 sulla responsabilità amministrativa delle società.
- **RPCT** – Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.
- **UPD** – Ufficio Provvedimenti Disciplinari.

4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Non esistendo una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto della segnalazione, sono considerate rilevanti le notizie che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico poste in essere in violazione del Modello organizzativo, del codice etico e di comportamento e delle procedure interne

In particolare, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni;
- aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine di Milano Ristorazione Spa;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda.

Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza dell'Ufficio Procedimenti disciplinari o della Direzione Risorse Umane.

5. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Colui che segnala ha l'onere di fornire tutti gli elementi utili a consentire all'ufficio competente di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

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

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua

delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione qualora:

- a) siano effettuate a tutela dell'integrità dell'Azienda;
- b) segnalino una situazione di cui si è venuti a conoscenza in ragione della propria attività e delle funzioni svolte;
- c) siano circostanziate di condotte illecite e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

6. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a. mediante piattaforma informatica appositamente adibita per le segnalazioni di illecito raggiungibile al seguente link: <https://whistleblowing.milanoristorazione.it/#/>.

La piattaforma è la medesima utilizzata dal Comune di Milano, ceduta a Milano Ristorazione S.p.A. in modalità software di riuso, ed è dotata di un sistema di crittografia automatica della identità che consente il mantenimento dell'anonimato del segnalante. L'identità sarà conosciuta soltanto dal RPCT e dall'ODV unica struttura aziendale abilitata all'accesso nella piattaforma.

Le strutture aziendali a cui eventualmente l'RPCT o l'ODV delegheranno l'istruttoria e/o la conseguente gestione della segnalazione sono anch'esse tenute all'obbligo del mantenimento della riservatezza e dell'anonimato del segnalante.

Il whistleblower accede alla piattaforma attraverso il link sopra indicato o per il tramite dell'apposita sezione "whistleblowing" della intranet aziendale. All'interno della piattaforma è presente il template standard che, una volta compilato, consente l'invio di una segnalazione e di allegarvi documenti. Inviata la segnalazione, la piattaforma non invia notifiche ma fornisce un numero di codice con cui il whistleblower potrà controllare lo stato della propria segnalazione e dialogare con l'OdV o con l'RPCT senza bisogno di utilizzare alcun account e-mail.

Il whistleblower può utilizzare per la segnalazione con canali diversi da quello della piattaforma informatica.

Qualora il personale aziendale riceva direttamente (a mezzo e-mail, posta, di persona) segnalazioni inerenti alla commissione di illeciti all'interno della società o comunque di condotte, anche non astrattamente illecite, ma potenzialmente, contrarie e/o lesive del Modello Organizzativo e dei principi del Codice Etico e di Comportamento di Milano Ristorazione, deve inoltrarle tempestivamente al RPCT.

La segnalazione può anche essere presentata con le seguenti modalità:

- a) mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica a tal fine appositamente attivato: whistleblowing@milanoristorazione.it.
In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dall'RPCT che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;

- b) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna; in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale" oltre all'indirizzo del destinatario.

7. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPCT e/o all'Organismo di Vigilanza, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze, i quali vi provvedono nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, il RPCT può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'azienda.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il RPCT, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- b) a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- c) alla Direzione Aziendale e alle strutture competenti a adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Azienda.

8. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Ai sensi dell'art. 54 bis d.lgs. 165/2001 e del Piano Nazionale Anticorruzione:

- A. Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione.
Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale o dell'art. 2043 del Codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.
- B. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento. Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:
 - a. vi sia il consenso espresso del segnalante;
 - b. la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.
- C. La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e segg. della legge 241/1990 e ss.mm.ii.

Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 ss.mm. ii..

- D. Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower. Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.
- E. La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti di Milano Ristorazione Spa.
- F. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito dà notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della prevenzione della corruzione che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:
 - a. al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile della struttura valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
 - b. all'U.P.D., che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.

9. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi dell'art. 368 c.p. per la calunnia e art. 595 c.p. per la diffamazione e dell'art. 2043 del Codice civile per risarcimento per fatto illecito.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, 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.