



PROCEDURA

Gestione delle segnalazioni di illeciti e di tutela del segnalante (Whistleblowing Policy)

Il presente documento è di proprietà di MM S.p.A. Pertanto esso non può essere riprodotto, anche parzialmente, senza autorizzazione scritta della stessa



Tipologia documento	di	<i>Procedura Generale</i>
Numero identificativo		<i>PG027_GSI</i>
Sistema Riferimento	di	<i>SGQ</i>
Titolo		<i>Gestione delle segnalazioni di illeciti e di tutela del segnalante</i>
Process Owner		<i>CMP – A. Melissari</i>
Data		<i>09/10/2020</i>
Versione		<i>V01</i>
Archiviazione		<i>Il presente documento è archiviato e visibile nella intranet aziendale, sotto la responsabilità della Direzione Information Technology</i>
Note		<i>Il presente documento, pur essendo emesso in versione 01 secondo il nuovo modello di codifica del Sistema di Gestione Qualità, rappresenta un aggiornamento del documento “Gestione delle segnalazioni di illeciti e di tutela del segnalante” – emesso in versione 02 in data 20 02 2018.</i>

Redatto	Verificato	Approvato
<i>CMP N. Iacopino</i>	<i>QUA A. Crucitti</i>	<i>DORU E. Teatini</i>
	<i>OSV S. Aimò</i>	<i>DG S. Cetti</i>
	<i>CMP A. Melissari</i>	

Matrice delle revisioni		
Versione n°	Descrizione	Data
01	Emissione	09/10/2020
02		
03		



1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto del Whistleblowing (si confrontino le definizioni più avanti), quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni. 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.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e civile del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa, diffamatoria ai sensi del Codice penale, dell'art. 2043 del codice civile nei casi di dolo e colpa grave. Sono altresì fonte di responsabilità disciplinare (Legge n. 300/10) 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.

Il presente documento si applica a MM S.p.A., prevedendo il ricorso all'istituto sia da parte dei dipendenti di MM sia da parte di soggetti esterni.

2. ACRONIMI E DEFINIZIONI

2.1. Acronimi

- **MM:** MM SpA
- **OdV:** Organismo di Vigilanza
- **DORU:** Direzione Organizzazione e Risorse Umane
- **RAC:** Responsabile Anticorruzione

2.2. Definizioni

- **Whistleblower** (letteralmente il soffiatore nel fischietto) – È il dipendente o altro soggetto che segnala violazioni alle leggi, al codice etico, al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (MOGC) e alle procedure di MM, 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 MM.
- **Comitato Etico** - Comitato istituito nell'ambito della società MM SpA è composto da componenti del Collegio Sindacale e/o componenti dell'Organismo di Vigilanza, e/o soggetti terzi di riconosciuta professionalità e moralità. Le funzioni del Comitato Etico saranno svolte *pro tempore* dall'Organismo di Vigilanza.
- **OdV** – È l'organo collegiale indipendente, istituito da MM S.p.A., che svolge la vigilanza sull'efficace attuazione del MOGC al fine di prevenire la commissione di reati presupposto richiamati nel D.Lgs n. 231/01 sulla responsabilità amministrativa delle società.



3. QUADRO GENERALE DEL PROCESSO

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.

A titolo meramente esemplificativo, le segnalazioni possono riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Codice Etico, del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, di procedure interne, con riferimento alle attività e prestazioni di interesse aziendale (es: inosservanza di clausole contrattuali, diffamazione, minacce, violazione della privacy, frodi, improprio utilizzo di dotazioni aziendali, inadempimento agli obblighi di servizio nei confronti di utenti del Servizio Idrico Integrato, inquilini alloggi ERP, cittadini, ecc);
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale/ pregiudizio all'immagine di MM;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- 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 Direzione Organizzazione e Risorse Umane (DORU).

4. RESPONSABILITÀ E SISTEMA DI CONTROLLO SUL PROCESSO

- **Whistleblower:** dipendente o altro soggetto, anche esterno, tenuto a segnalare illeciti subiti
- **Comitato Etico:** funge da catalizzatore per le segnalazioni di whistleblowing assegnando la successiva fase istruttoria delle stesse all'OdV o al RAC in relazione alla rispettiva competenza per materia.

5. FASI DEL PROCESSO

5.1. Attività preliminari

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire alle strutture organizzative competenti 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:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- 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;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- 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, verranno prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.



5.2. Destinatari e modalità della segnalazione

Tutte le segnalazioni devono pervenire al Comitato etico di MM.

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.mmspa.eu/>. La piattaforma è la medesima utilizzata dal Comune di Milano, ceduta ad MM 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 OdV unica struttura aziendale abilitata all'accesso nella piattaforma. Le strutture aziendali a cui eventualmente l'OdV delegherà l'istruttoria e/o la conseguente gestione della segnalazione sono anch'esse tenute all'obbligo del mantenimento della riservatezza e dell'anonimato del segnalante.
- b) 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 senza bisogno di utilizzare alcun account e-mail. Per maggiori dettagli si rinvia al manuale utente disponibile nella intranet aziendale e in allegato alla presente procedura;
- c) mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica a tal fine appositamente attivato, comitato.etico@mmspa.eu. In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dai membri dell'OdV che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;
- d) a mezzo del servizio postale al seguente indirizzo:
- e) Comitato Etico di MM S.p.A., via del Vecchio Politecnico 8 - 20121 Milano;
- f) 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";
- g) mediante posta interna specificando Comitato Etico e la dicitura "riservata/personale" sulla busta;

Il whistleblower può utilizzare per la segnalazione con canali diversi da quello della piattaforma informatica anche il modulo allegato alla presente procedura.

Qualora il personale aziendale riceva direttamente (a mezzo e-mail, posta, di persona) segnalazioni inerenti la commissione di illeciti all'interno della società o comunque di condotte, anche non astrattamente illecite, ma potenzialmente, contrarie e/o lesive dei principi del Codice Etico di MM, le inoltreranno tempestivamente al Comitato Etico.

5.3. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

Tutte le segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare da parte del Comitato Etico. Qualora, a conclusione della fase di analisi preliminare, emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima è archiviata con le relative motivazioni.



Laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una istruzione della pratica, si procede come indicato nel paragrafo successivo.

I destinatari, che hanno segnalato presunte violazioni, si devono astenere dal condurre personalmente le indagini preliminari. Le fasi istruttorie relative a tali violazioni possono infatti coinvolgere complesse questioni legali e, attuando iniziative autonome e non autorizzate, potrebbero compromettere l'integrità e la validità dell'istruttoria.

5.4. Indagini istruttorie

A seguito della segnalazione, il Comitato Etico, al termine di un preliminare esame della stessa, qualora ritenga la segnalazione meritevole di approfondimenti ulteriori, informa, tempestivamente, le funzioni competenti.

La successiva fase istruttoria deve essere condotta nel minor tempo possibile in relazione alla complessità dell'istruttoria i cui esiti saranno presentati, tramite una relazione scritta, al Comitato Etico.

I dati e i documenti oggetto della segnalazione, nonché le carte di lavoro della parte istruttoria e le relazioni, sono conservati dall'OdV e dalle Direzioni/funzioni, ciascuna per la propria competenza, secondo le prescrizioni di legge.

Le segnalazioni saranno trattate con la massima riservatezza da parte dell'OdV e delle Direzioni e funzioni aziendali coinvolte.

I dipendenti e i collaboratori sono tenuti a cooperare senza riserve e a fornire tutte le informazioni in loro possesso. La mancata cooperazione, o la cooperazione solo parziale con le attività di istruttoria, comporta provvedimenti disciplinari.

5.5. Diritti del Whistleblower

L'identità del segnalante non può essere rivelata.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 (e successive modifiche e integrazioni). 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 (e successive modifiche e integrazioni).

5.6. Divieto di discriminazione

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. La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti di MM.



Il dipendente, che ritenga di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione di illecito, deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Comitato Etico, che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione alle strutture aziendali competenti (fatti salvi i diritti del segnalante a rivolgersi alle competenti autorità o all'organizzazione sindacale così come previsto dalla Legge n° 179 del 30/11/2017).

5.7. Disposizioni finali

La procedura sarà sottoposta a revisione periodica per un aggiornamento in presenza di nuova normativa, di verifica di eventuali lacune o incomprensioni da parte dei destinatari della stessa o a seguito della sperimentazione operativa della stessa.

6. ALLEGATI E RIFERIMENTI

6.1. Allegati

- A21_Modulo Segnalazione Illeciti
- Manuale segnalante piattaforma whistleblowing MM

6.2. Riferimenti

- Legge 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".