

Milano, 30 dicembre 2019

COMUNICAZIONE DI SERVIZIO n 20/2019

Con la presente si comunica che, a decorrere dalla data odierna, è possibile inoltrare segnalazioni di violazioni o irregolarità riguardanti la Società mediante apposita piattaforma di Whistleblowing, disponibile online al link <https://sohowb.sidercad.it:8443>

Le segnalazioni pervenute per via telematica saranno ricevute e valutate, secondo le rispettive competenze, dall'Organismo di Vigilanza e dal RPCT della Società.

Di seguito è disponibile la disciplina completa del processo di segnalazione, che potrà essere aggiornata in ragione dell'eventuale modifica delle normative.

1. Acronimi e definizioni

Acronimi:

- **OdV:** Organismo di Vigilanza
- **RPCT:** Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza

Definizioni:

- **Whistleblower** (letteralmente il soffiatore nel fischietto) - È il dipendente o altro soggetto che segnala violazioni o irregolarità commesse 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 l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

2. 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:



FOODY
FRESCHI, DA OLTRE 50 ANNI.

Sogemi
Mercato Agroalimentare Milano

Qualità
ed eccellenza
italiana.

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Codice Etico, del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, del Piano di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, di procedure interne;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale/ pregiudizio all'immagine di Sogemi;
- 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 questioni 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 all'Ufficio e Risorse Umane e Organizzazione.

3. Responsabilità e sistema di controlli sul processo

Whistleblower: dipendente o altro soggetto, anche esterno, tenuto a segnalare illeciti subiti

Organismo di Vigilanza (OdV): si occupa dell'accertamento nel merito del contenuto dei fatti segnalati e della gestione delle segnalazioni nei casi in cui si tratti di tematiche connesse alla L. 231/2001

Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT): si occupa dell'accertamento nel merito del contenuto dei fatti segnalati e della gestione delle segnalazioni nei casi in cui si tratti di tematiche connesse alla L.190/2012.

4. Fasi del processo

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:

- o generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'azienda;
- o 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, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente pubblico 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. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

Destinatari e modalità della segnalazione

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a) Mediante l'utilizzo dell'apposita piattaforma online;
- b) mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica a tal fine appositamente attivato, rpc@mercatimilano.it;
- c) mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica a tal fine appositamente attivato, organismodivigilanza@mercatimilano.it
- d) a mezzo del servizio postale al seguente indirizzo:
 - RPCT Sogemi, via Lombroso 54 - 20137 Milano – in caso di fattispecie afferenti alla legge 190/2012.
 - OdV Sogemi, via Lombroso 54 - 20137 Milano – in caso di fattispecie afferenti alla legge 231/2001.



FOODY

FRESCHI, DA OLTRE 50 ANNI.

Qualità
ed eccellenza
italiana.

SogelMi

Mercato Agroalimentare Milano

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";

e) verbalmente, all'attenzione del RPCT o di uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

Tutte le segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare da parte del soggetto competente al fine di verificarne la fondatezza e la completezza delle informazioni.

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, la gestione della stessa sarà affidata all'OdV oppure al RPCT, a seconda che si tratti di tematiche connesse alla L.231/2001 oppure alla L. 190/2012.

Indagini istruttorie

Ricevuta la segnalazione, i due Organi (OdV e RPCT), per rispettive competenze, procedono all'accertamento nel merito del contenuto dei fatti segnalati e successivamente si pronunciano circa l'eventuale fondatezza della segnalazione.

Gli stessi godono dei più ampi poteri nello svolgimento di qualunque attività ritengano necessaria per addivenire all'accertamento dell'attendibilità della segnalazione e possono essere coadiuvati dalle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, da organi di controllo esterni all'azienda (tra cui, ad esempio, Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Agenzia delle Entrate).

Possono interloquire personalmente con il segnalante e con eventuali altri soggetti utili a riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Possono trasmettere la segnalazione, dopo averla resa completamente anonima e/o riprodotta per renderla non riconoscibile, ad altri soggetti per acquisire ulteriori informazioni e osservazioni. Questi ultimi dovranno formulare le proprie osservazioni entro e non oltre 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Considerate le svariate tipologie di eventuali comunicazioni, non è possibile stabilire a priori i tempi dell'istruttoria.



FOODY

FRESCHI, DA OLTRE 60 ANNI.

Qualità
ed eccellenza
italiana.

SlogelMi

Mercato Agroalimentare Milano

Tuttavia, si ritiene che, salvo il coinvolgimento di soggetti esterni, il termine per l'espletamento delle attività istruttorie possa essere di circa 90 giorni.

Al termine dei lavori, i due Organi devono relazionare al vertice aziendale circa l'esito o lo stato degli accertamenti secondo le modalità che riterranno opportune e con le necessarie precauzioni a garanzia della tutela del segnalante.

Il vertice aziendale provvederà, se del caso, all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare. I dati e i documenti oggetto della segnalazione sono conservati secondo le prescrizioni di legge.

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).

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



FOODY

FRESCHI, DA OLTRE 50 ANNI.

Sogemi

Mercato Agroalimentare Milano

Qualità
ed eccellenza
italiana.

condizioni di lavoro intollerabili. La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti di Sogemi.

Il dipendente, che ritenga di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione di illecito, deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al vertice aziendale (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).

Il RPCT

Eugenio Bordogna