Relazione annuale dell'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione

Interporto-Centro Ingrosso di Pordenone S.p.A.
Spett.le Consiglio di Amministrazione
Spett.le Collegio Sindacale

Egregi Signori,
Vi sottoponiamo qui di seguito la relazione delle attività realizzate dall'Organismo di Vigilanza (di seguito denominato ODV) collegiale di Interporto-Centro Ingrosso di Pordenone S.p.A. (di seguito, la Società), per dare concreta attuazione alle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001.
Si ricorda preliminarmente che l'Odv ha subito una modificazione nel corso dell'anno 2020 con la trasformazione da monocratico a collegiale deliberata nel cda del 30.01.2020, ma con la integrazione dei membri avvenuta in data 28.08.2020 e comunicata con lettera del 30.10.2020.

-La nostra attività è stata opportunamente pianificata, organizzata e supervisionata attraverso una serie di riunioni che sono state tutte regolarmente verbalizzate.
L'Organismo di vigilanza si è altresì dotato di un proprio regolamento interno di funzionamento.
All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare, con autonomi poteri di iniziativa e di controllo:
- Sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- Sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei Destinatari e degli altri soggetti terzi;
- Sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/ o normative.

L'O.d.V, per una corretta gestione sistematica delle attività di controllo, è tenuto a riferire in merito all'attuazione del Modello 231, all'individuazione di eventuali aspetti critici, all'aggiornamento del Modello e comunicare al Consiglio di Amministrazione l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.
Le verifiche sono state effettuate, mediante incontri, esame dei flussi, richieste alla società di informazioni e documentazione.

******

Il Mog e le necessità di implementazione

-In merito all'aggiornamento del Mog l'Odv ha sollecitato la società già nella relazione annuale passata e con Pec del 29/07/2020 di cui si riporta il contenuto relativo ad

".....alcune recenti novità normative che hanno un impatto diretto sul Mog 231, di cui si richiede nuovamente l'aggiornamento.

È, infatti, prevista per il 30 luglio l'entrata in vigore del DLgs. 75/2020 – pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 15 luglio scorso – con cui è stata data attuazione alla legge delega 117/2019 che, a sua volta, seguiva la Direttiva "PIF" a tutela degli interessi finanziari dell'Unione Europea (direttiva Ue 1371/2017).Per quanto riguarda i reati contro la Pubblica Amministrazione, l'art. 25 del DLgs. 231/2001 viene arricchito dai delitti di peculato e abuso d'ufficio (rispettivamente artt. 314 comma 1, 316 e 323 c.p.), per i quali viene prevista una sanzione pecuniaria fino a duecento quote.

Rammento inoltre che con la conversione di tale decreto 124/2019 sono, invece, stati inseriti nel "catalogo 231" anche i delitti relativi ai reati tributari di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 del DLgs. 74/2000), emissione di fatture false (art. 8 del DLgs. 74/2000), occultamento o distruzione dei documenti contabili (art. 10 del DLgs. 74/2000) e sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte (art. 11 del DLgs. 74/2000).

Con la nuova norma in esame – l'elenco si arricchisce delle fattispecie di infedele dichiarazione (art. 4 del DLgs. 74/2000), omessa dichiarazione (art. 5 del DLgs. 74/2000) e indebita compensazione (art. 10-quater del DLgs. 74/2000), purché siano commessi "nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro".

Da ultimo, viene inserito l'art. 25-sexiesdecies dedicato ai reati di contrabbando disciplinati dal DPR 43/1973, a cui conseguono una sanzione pecuniaria fino a 200 quote (fino a 400 quando i diritti di confine superano i 100.000 euro) e le sanzioni interdittive del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, dell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi e del divieto di pubblicizzare beni o servizi (art. 9 comma 2 lett. c), d), e) del D.Lgs. 231/2001)".

L'OdV prende atto che la Società ha affidato apposito incarico alla società di consulenza Aurea Compliance srl datato 01/10/2020, con il quale è stato esteso l'incarico precedentemente svolto, a seguito degli ulteriori reati presupposto da recepire.

L'incarico ricomprende:

a) *aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo d.lgs. 231/2001 a seguito delle novità introdotte dalla legge 19 dicembre 2019, n. 157, di conversione del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, unitamente a quelle previste dal D.lgs 14 luglio 2020 n. 75:*

b) *revisione e integrazione del Modello nella sua Parte Speciale con le fattispecie rilevanti ai fini*

del nuovo art. 25 quinquiesdecies del D.Lgs. 231/2001 (reati tributari) e degli altri interventi di cui al punto precedente:

c) verifica e revisione assetto deleghe ex art. 2381 cod. civ..

L'attività della società di consulenza comprende:

1) ricognizione dello stato dell'arte (as is), individuando attività e processi aziendali astrattamente riconducibili alle fattispecie di reato sopra richiamate;

2) individuazione delle figure che intervengono nei processi decisionali e verifica del sistema di controllo interno;

3) completamento dell'analisi (risk assessment), a valle della quale verranno previsti gli specifici protocolli a presidio del rischio di commissione di tali reati.

Oltre a ciò, l'incarico prevede anche un'assistenza continuativa per le seguenti attività:

a) check di allineamento normativo del MOG 231 in adozione di Interporto – Centro Ingrosso di Pordenone S.p.A. da svolgersi semestralmente;

b) risposta a quesiti rientranti nella ordinaria implementazione del MOG 231;

c) supporto, nell'ambito dell'attività di cui al punto precedente, dell'Organismo di Vigilanza;

d) supporto della Società nelle richieste dell'Organismo di Vigilanza;

e) verifica annuale di adeguatezza e indicazioni di revisione del MOG 231 adottato;

f) consulenza in materia di assetti organizzativi, anche in termini deleghe assegnate ex art. 2381 cod. civ., in ragione dell'evoluzione delle esigenze gestionali e degli effetti sull'architettura delle stesse, al fine di renderle compliant rispetto ai presidi ex D.Lgs 231/01.

L'Odv valuta favorevolmente i contenuti dell'incarico, che per la sua ampiezza dovrebbe rivelarsi pienamente adeguato, sia per quanto concerne le attività di aggiornamento, che per le attività di assistenza, che dovrebbero consentire un ulteriore miglioramento nell'efficacia del Mog.

Ricorda tuttavia la necessità di concludere senza indugio l'*iter* di recepimento delle modifiche normative.

In conclusione l'Odv raccomanda e sollecita l'approfondimento e la mappatura completa, con riferimento ai reati presupposto, motivando le eventuali esclusioni dal modello oltre che i relativi protocolli di riferimento.

******

Flussi informativi, *Self assesment* e formazione dei dipendenti

-A seguito della revisione del modello del 2017 è stato introdotto un sistema dei flussi periodici verso l'Odv.

Nonostante tali flussi possano essere ulteriormente implementati, la comunicazione nel corso dell'anno è stata garantita anche tramite incontri diretti con i responsabili dei diversi settori.

Infatti, per meglio rispondere all'esigenza di avere una informativa completa, l'Organismo ha programmato una serie di incontri con le funzioni aziendali più direttamente interessate alle aree a rischio di reato ex art. D. Lgs. 231/01.

Tali incontri sono stati effettuati con l'amministratore delegato, il collegio sindacale, la società di revisione, con il responsabile della funzione amministrativa, la Responsabile Anticorruzione e la Rspp.

Nell'ambito dell'adeguamento del Mog l'Odv riprende l'opportunità, già segnalata nell'esercizio passato, di dare seguito ad un'attività di cd s*elf assesment* tale da consentire un miglioramento dei protocolli operativi, e di dare particolare risalto ad un documento che rafforzi il meccanismo del c.d. *Whistleblowing*.

Tale circostanza, unita al Codice Etico, potrebbe consentire di fornire un miglior presidio a difesa del MOG, stante l'oggettiva difficoltà ad individuare protocolli efficaci ed una separazione delle funzioni in presenza di una struttura di poche unità.

In tale ambito l'O.d.V. ritiene necessario un esplicito riferimento al divieto di ritorsioni nei confronti del dipendente segnalante (tenuto comunque conto che il Sistema 231 adottato già prevede sia la comunicazione a mezzo e-mail delle segnalazioni con l'O.d.V., in casella da esso stesso tenuta e controllata, ed indipendente dal sistema informatico aziendale, sia il dovere di riservatezza totale in capo all'Organismo stesso).

L'Odv raccomanda inoltre di:

- Prevedere un adeguato piano formativo per rendere maggiormente consapevoli i dipendenti sugli obblighi derivanti al Mog;
- Sensibilizzare i destinatari ad un invio più costante e completo dei flussi informativi previsti dal Mog.

Si segnala che nella propria relazione l'RSPP ha richiamato al rispetto alla formazione obbligatoria prevista dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i.. A al proposito è in programmazione la formazione di

aggiornamento per i lavoratori come indicato nella Proposta di piano formativo 2021 presentata dall'RSPP. Lo stesso conclude che "*l'emergenza Covid-19 ha inevitabilmente rallentato e congelato i corsi di aggiornamento in materia di salute e sicurezza del lavoro, in particolare quelli che prevedevano la formazione addestrativa della parte pratica (es. Primo Soccorso Aziendale), si invita la Società a provvedere quanto prima al conseguimento degli aggiornamenti dei lavoratori*".

******

-Lo scrivente Organismo ha infine sentito anche il Collegio Sindacale della Società per un'informativa ed un coordinamento in merito all'attività svolta e da svolgere.

L'odv prende atto che anche il Collegio Sindacale, così come l'Odv, segnala la necessità di una revisione del Mog con l'aggiornamento dei reati presupposto.

Il collegio segnala anche altre criticità fra cui:

-un'operazione di investimento di euro 2,5 mln e una rinegoziazione di un mutuo di iniziali euro 5 ln con stipula di derivato di copertura, in assenza di delega;

- mancato allineamento dei protocolli Mog alle deleghe conferite all'AD;

-superamento dei limiti relativi a spese di trasferta e rappresentanza;

-in generale carenza di tempestive informazioni;

Il Collegio rimanda comunque alla propria relazione al bilancio, nel quale "*riferirà su tutte le criticità rilevate nel corso delle proprie verifiche e con la partecipazione ai consigli di amministrazione*".

Si ritiene quindi di compiere una compiuta disamina delle segnalazioni del Collegio sopra citate, anche al fine di verificarne l'effettiva rilevanza ai fini del d.lgs. 231/01, una volta ricevuta la relazione definitiva.

-L'Odv ha avuto anche un incontro finalizzato al reciproco scambio di informazioni con la società di revisione Deloitte spa, incaricata della revisione legale della società a partire dal bilancio chiuso al 31/12/2020.

Da quanto riferito dai revisori, sono state effettuate le verifiche trimestrali periodiche, ed è in corso l'attività di revisione sul bilancio chiuso al 31 dicembre 2020.

Sebbene l'attività di revisione sul bilancio non sia ancora conclusa, si da atto che alla data odierna

da parte dei revisori non "*sono stati riscontrati in generale mancati adempimenti*" e "*non sono emerse segnalazioni rilavanti*".

A livello di potenziali rischi Deloitte ha segnalato quelli relativi alla esatta competenza dei ricavi e la segregazione dei ruoli.

Su questi temi sono state approntate procedure specifiche, a seguito dei quali la società di revisione ha concluso con la valutazione, allo stato attuale, di un rischio sostanzialmente sotto controllo.

Le circolarizzazioni ai legali della società non hanno segnalato problematiche rilevanti, e ad oggi non sono emerse differenze di revisione significative.

****

Cantieri e sicurezza sul lavoro

-L'Odv a seguito dell'accesso in società -presso l'ufficio tecnico- ha ricevuto una relazione di data 24.03.2021 a firma del responsabile dell'ufficio tecnico Alfredo De Paoli avente ad oggetto:

- un elenco dei cantieri in essere
- una breve relazione sulle modalità di gestione dei cantieri e sull' individuazione dei soggetti responsabili previsti.
- una breve relazione sull'affidamento dei lavori di manutenzione e scelta fornitori-

Si da atto in particolare che

- non vi sono attualmente cantieri in essere, essendo terminati e collaudati nel 2020 i lavori relativi a Centro Intermodale e Centro Servizi;

-le modalità di gestione sono conformi al D.lgs. 50/2016, Dpr 207/2010; DM 49/2018; Linee Guida Anac n.3; regolamento interno ex art. 36, co. 8 del d.lgs 50/2016;

-le manutenzioni ordinarie sono gestite dalla geom. Campello: tale attività sarà oggetto di specifico approfondimento;

L'Odv ha richiesto evidenza dell'applicazione di un iter sulle modalità di gestione e di selezione sull'affidamento di incarichi a professionisti con riferimento ai cantieri e sull'iter di qualifica delle aziende incaricate alla manutenzione. Tali attività sono *in itinere*.

*****

In tema di sicurezza sul lavoro l'Odv si è avvalso sul punto del confronto con l'Ing. De Nardo, Rspp della società.

Lo scrivente Odv ha preso visione della Relazione della Responsabile in merito agli adempimenti in materia di salute e sicurezza del lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/01 e s.m.i., avente per oggetto i seguenti temi:

-Gestione emergenza Covid-19;
-Documento di valutazione del rischio ai sensi del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.;
-Formazione minima obbligatoria dei lavoratori;
-Sorveglianza sanitaria;
-Uso e distribuzione dei DPI-Dispositivi di protezione individuali;
-Gestione dei lavori in appalto;
-Adempimenti sui fabbricati.

Da tale Relazione risulta che:
Il Documento di Valutazione del Rischio –DVR, è stato aggiornato secondo scadenza e in funzione dei mutamenti aziendali.
Il DVR contempla le attività svolte dai lavoratori sia all'interno dei locali di lavoro (ufficio e direzione) che quelle svolte presso gli immobili di proprietà e nei cantieri edili avviati.
Nello specifico, nel corso dell'ultimo anno sono stati aggiornati:
-il DVR da esposizione a CEM-Campi Elettromagnetici di tutti i siti di proprietà (locali uffici utilizzati dai lavoratori di Interporto C.I. e parti comuni dei fabbricati di proprietà);
-il DVR -Videoterminalisti per le postazioni di lavoro occupate dai lavoratori di Interporto C.I.;
-il DVR Incendio della Palazzina Direzionale Centro Servizi;
-il DVR da assunzione di sostanze alcoliche per i lavoratori che accedono ai cantieri esterni.

. L'ing Nardo segnala che:

-il documento valutazione rischio DVR è stato aggiornato secondo scadenza e in funzione dei mutamenti aziendali;

-la società è stata invitata a implementare il documento di valutazione del rischio relativo al rischio sismico per il quale la società deve incaricare un professionista esterno per effettuare il calcolo di vulnerabilità sismica dei fabbricati;

-la programmazione del 2021 prevede l'aggiornamento del Dvr da stress lavoro-correlato e l'aggiornamento periodico relativo ai luoghi di lavoro, specifico per le parti comuni dei fabbricati di proprietà;

-è in programmazione la formazione di aggiornamento per i lavoratori ex d.lgs. 81/08, come da Piano formativo 2021 presentato dall'RSPP;

-la società è stata invitata a provvedere al conseguimento dell'aggiornamento dei lavoratori sui corsi di aggiornamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

-le visite mediche sono gestite secondo protocollo medico dal MC medico competente in conformità a protocolli Covid 19;

-i lavoratori sono dotati di idonei DPI- dispositivi di protezione individuale;

-viene rimarcata la necessità che i DUVRI (Documento unico di valutazione dei rischi interferenziali) siano integrati di volta in volta da parte dell'Ufficio tecnico sentito il servizio di prevenzione e protezione, con verbali di coordinamento puntuali;

-è opportuno che la persona referente degli uffici manutentivi "*venga avviata ad un percorso formativo che la renda consapevole dei rischi potenziali e degli obblighi minimi di sicurezza correlati all'affidamento dei lavori in appalto*";

-è stato affidato a un professionista esterno l'incarico per procedere alla pratica di prevenzione incendi per la palazzina direzionale Centro Servizi, e quella del fabbricato "E – Centro logistico", oggetto di modifiche interne.

A tal proposito l'Odv concorda con l'RSPP sulla necessità di una maggiore sensibilizzazione dei dipendenti anche attraverso una adeguata formazione in ambito MOG 231 e invita il cda a seguire le prescrizioni dello stesso RSPP, e ad attivarsi in tal senso.

L'Odv ritiene altresì che, sebbene la società non svolga direttamente atttività a rischio, vada approfondita la tematica relativa alla gestione della parte ambientale con un *audit* specifico relativo alla mappatura dei reati ambientali.

****

Obblighi in materia di Trasparenza

In materia di trasparenza, nel 2020 l'Odv (coincidente con il Presidente dello scrivente Organismo) ha attestato che:
- la società, rispetto alle evidenze riscontrate nell'anno precedente, ha individuato e predisposto misure organizzative più efficienti che hanno determinato il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente".
- La società, non ha individuato nella sezione Trasparenza del PTPC i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013;
- La società non ha disposto filtri e/o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della sezione AT, salvo le ipotesi consentite dalla normativa vigente;

*****

Le misure organizzative in risposta al rischio Covid 19

Come risulta dalla Relazione dell'Rspp sopra citata, per far fronte all'emergenza Covid-19, la Società ha implementato uno specifico protocollo, oggetto di periodici aggiornamenti secondo le

indicazioni nazionali che si sono conseguite, compreso l'ultimo Protocollo Nazionale pubblicato il 6.04.2021.

A inizio pandemia è stato costituito il Comitato Covid-19 composto dall'AD Bortolussi Giuseppe, dalla sig.ra Antonella Da Pieve, dal RLS–Arch. Andrea Gregorutti, e dalla RSPP-ing. Chiara Nardo, nonché dal Medico Competente–dott.ssa Paola Cauz.

Il comitato si è riunito periodicamente in videoconferenza, per fare il punto della situazione. Nei vari incontri è stata proposta e condivisa una check list di verifica per il monitoraggio di quanto stabilito nel protocollo stesso, ed affidata alla sig.ra Antonella Da Pieve la reportistica periodica.

-Dai verbali del Comitato Covid si rileva che "*il protocollo per la gestione dell'emergenza Covid 19 è mantenuto e quotidianamente monitorato a mezzo della check list di controllo*".

Nello stesso verbale, oltre alla descrizione delle prescrizioni attuate, si può rilevare che rispetto ai casi di contagio, è stato gestito un solo caso tra i lavoratori a causa di un convivente positivo. Il lavoratore ha trascorso il periodo a casa in quarantena.

L'Odv prende atto delle iniziative adottate e raccomanda il costante monitoraggio sull'evoluzione dell'emergenza e delle azioni di contrasto da intraprendere anche alla luce di eventuali ulteriori obblighi normativi.

******

Ulteriori notizie e/o segnalazioni

-Si dà atto che non sono pervenute alla casella di posta elettronica dello scrivente segnalazioni di ulteriori fatti rilevanti e che nemmeno i flussi informativi, di cui si è detto in precedenza, contenevano ulteriori segnalazioni di non conformità rilevanti rispetto a quanto già riportato nella presente relazione.

-Non si ha avuto notizia in merito a infortuni, incidenti, problemi ambientali, e/o contenziosi.

L'Odv evidenzia in conclusione:

1- La necessità di adeguata formazione nei confronti del personale della società, tale da consentire una piena consapevolezza degli obblighi connessi;
2- anche per effetto di quanto al punto 1 implementare i flussi informativi richiesti dal MOG con cadenza periodica o al manifestarsi di presupposti rilevanti;
3- Favorire un aggiornamento del *risk assesment* e del *self assesment* per arrivare ad un

adeguamento del MOG che tenga conto anche delle intervenute modifiche normative oltre che degli effettivi reati presupposto individuati.

******

Giudizio

-A nostro giudizio, dall'attività svolta e dalle verifiche effettuate come sopra descritto, non sono emersi fatti censurabili o gravi violazioni del vigente Modello Organizzativo adottato da Interporto-Centro Ingrosso di Pordenone S.p.A., né siamo venuti a conoscenza di atti o condotte che comportino una grave violazione delle disposizioni contenute nel D. Lgs 231/2001.

Invita tuttavia il cda a tenere conto e a dare seguito alle prescrizioni contenute nella presente relazione, con particolare riferimento alla necessità di aggiornamento del Modello con il recepimento dei nuovi reati presupposto.

Pordenone, 12 maggio 2021

L' Organismo di Vigilanza di
Interporto-Centro Ingrosso di Pordenone S.p.A.