

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 sottopongo qui di seguito la relazione delle attività realizzate dall'Organismo di Vigilanza (di seguito denominato ODV) monocratico 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.

-La mia attività è stata opportunamente pianificata, organizzata e supervisionata attraverso una serie di riunioni che sono state tutte regolarmente verbalizzate.

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.

L'iter di adozione della nuova versione del Mog, predisposta dalla società di consulenza Aurea Compliance srl, si è concluso in data 25 gennaio 2017, quando il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'aggiornamento del Modello Organizzativo.

L'attività si è ricondotta poi alle seguenti attività di seguito sinteticamente descritte:

-A seguito della conclusione dell'iter di revisione del Mog, in data 21 febbraio 2017 si è dato corso ad un incontro informativo curato dalla società di consulenza, diretto ai dipendenti della Società, presenti l'amministratore delegato e il Responsabile Anticorruzione e Trasparenza, al fine di dare

compiuta informazione in merito alle previsioni del D. Lgs. n. 231/2001, ed alla funzione esimente del Modello organizzativo adottato dalla "società";

Inoltre, nella stessa riunione, è stata data comunicazione a tutti i dipendenti della casella di posta indirizzata esclusivamente all'OdV ove informare tempestivamente lo stesso di qualsiasi atto, fatto o comportamento di cui vengano a conoscenza che possano integrare la fattispecie degli illeciti penali inclusi nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001 e comportare la responsabilità amministrativa della società, oltre che di qualsiasi altra condotta contraria alle previsioni del vigente Modello.

-Nell'ambito della verifica sugli aggiornamenti normativi lo scrivente Odv ha segnalato i seguenti aggiornamenti normativi che dovranno essere oggetto di recepimento nel modello organizzativo:

a) - *Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro* - La Legge 29 ottobre 2016, n. 199, entrata in vigore il 4.11.2016, ha introdotto una nuova fattispecie di reato presupposto, che, per come concepita, va attentamente vagliata nei suoi tratti definitivi imponendo un'analisi della situazione dei rapporti con il personale, alla luce degli indicatori che la stessa normativa riconosce come 'indiziari' rispetto a condotte illecite;

b) - *Corruzione tra privati* - il D.Lgs 32/2017 è intervenuto attraverso la riscrittura dell'articolo 2635 del Codice civile con l'aggiunta dell'articolo 2635-bis, andando in questo modo ad incidere sull'articolo 25-ter del D. Lgs 231/2001.

Re -*Reati di istigazione e incitamento al razzismo e xenofobia*- introdotti dalla Legge Europea 2017

- *Estensione del Whistleblowing*- ovvero l'eventuale denuncia di condotte illecite da parte dei dipendenti, introdotte con la legge 179 del 30 novembre 2017

Nell'ambito di tale adeguamento l'Odv segnala l'opportunità di dare seguito ad un'attività di cd *self 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.

Allo stato l'O.d.V. è informato circa la volontà della società di aggiornare il Modello Organizzativo che è in fase di lavorazione.

-A seguito della revisione del modello è stato introdotto un sistema dei flussi periodici verso l'Odv. Nonostante tali flussi necessitino di una maggiore continuità, 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 Responsabile Anticorruzione e Trasparenza, e con i responsabili delle funzioni amministrativa e tecnica e del Rspp.

In particolare l'ing. De Nardo, Rspp della società pur non segnalando criticità rilevanti in tema di sicurezza come testimoniato anche dal fatto che:

- In sede di gare di appalto vengono verificati gli obblighi relativi al Duvri
- Vengono rispettati gli obblighi relativi al DVR
- Vengono rispettati gli obblighi relativi al DPI

nella sua relazione del 19/02/2018, ha evidenziato che da un confronto con i consulenti incaricati della redazione del MOG 231, il D. Lgs. 81/08 non è sufficiente per dare soddisfazione ai requisiti del Modello 231. Date le esigue dimensioni di Interporto non risulterebbe necessario implementare un sistema di gestione sicurezza complesso es. modello OHSAS 18001, ma è necessaria un'implementazione di un sistema di gestione minimo come previsto dal Mod del DM 13/02/2014.

Il responsabile dell'ufficio tecnico, p. i. Alfredo De Paoli nell'attestare di non aver riscontrato "criticità e/o irregolarità nell'ottenimento di autorizzazioni o concessioni" così relaziona:

"Per quanto attiene l'attuazione del programma di interventi finanziati dalla Regione FVG, riferisce che tutte le gare di appalto si sono concluse e che non ci sono state riserve da parte dei concorrenti. La fase realizzativa dei lavori sta procedendo regolarmente ad eccezione dell'appalto relativo ai lavori di completamento del Centro intermodale - 2^ e 4^ stralcio, relativi all'armamento ferroviario e alla pavimentazione del piazzale, affidati all'ATI SEGECO srl/BERTOLO srl. Specifica, quindi, che il grave ritardo maturato dall'appaltatore in relazione alla consegna della progettazione esecutiva (il termine era stabilito entro il 31.12.2017), nonché considerati i maggiori tempi di istruttoria a cui l'ufficio tecnico è stato costretto in seguito alle continue ingerenze e proposte di varianti ingiustificate da parte di SEGECO, non essendo ulteriormente prorogabile la definizione/approvazione della progettazione esecutiva sono stati assegnati all'appaltatore 15 giorni dal ricevimento della nota del RUP dd. 14.03.2018 per prendere definitivamente atto delle disposizioni impartite nella medesima nota, pena la risoluzione del contratto in danno dell'appaltatore ai sensi dell'art. 136 del D.Lgs. n. 163/2006, con conseguente escussione della

cauzione definitiva, segnalazione all'ANAC e con riserva, inoltre, di quantificare l'ammontare delle penali maturate per il ritardo nonché i danni ed i maggiori oneri sostenuti dalla Stazione appaltante".

L'O.d.V. sottolinea l'importanza di una sensibilizzazione ancor più capillare, seppure già in corso di svolgimento, dei dipendenti circa la necessità di un continuo flusso informativo nei confronti dell'Organo di Controllo.

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

Il collegio sindacale ha rappresentato principalmente l'esigenza di rafforzare i flussi informativi a supporto dell'"agire informato" da parte degli organi deliberanti e tesi al miglioramento dell'ambiente di controllo.

In particolare l'Odv ha condiviso l'esigenza di verificare le procedure relative all'iter realizzativo degli investimenti dalla richiesta di finanziamento alla realizzazione e rendicontazione delle Opere.

A tal fine l'Odv ha incontrato più volte il responsabile dell'ufficio tecnico e ha acquisito gli atti relativi all'iter della realizzazione dell'ampliamento del centro servizi.

Stante anche la peculiarità di tale settore ho ritenuto di utilizzare il budget a propria disposizione per affidare un incarico specifico a un soggetto di indiscussa professionalità.

Tale incarico è in fase di formalizzazione e degli esiti verrà data pronta evidenza.

-Lo scrivente Odv ha infine invitato la Società a inserire nei contratti con clienti e fornitori una clausola che richiami i terzi all'osservanza delle prescrizioni di cui al D. Lgs. 231/01.

-Si dà atto che non sono pervenute alla casella di posta elettronica dello scrivente segnalazioni di ulteriori fatti rilevanti.

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

Pordenone, 08 giugno 2018

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

