

Relazione dell'Organismo di vigilanza per l'anno 2019

Alla c.a. del Consiglio Direttivo

Egregi Signori,

Vi sottopongo la relazione delle attività realizzate dall'Organismo di Vigilanza (di seguito denominato O.d.V.) di U.P.E.L. (di seguito, l'Associazione), per dare concreta attuazione alle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo, adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001.

L'attività si è ricondotta alle seguenti direttrici, così sinteticamente descritte:

1) Riunioni dell'O.d.V.

L'attività è stata pianificata, organizzata e supervisionata attraverso riunioni che sono state regolarmente verbalizzate; i verbali sono tutti stampati su apposito libro conservato presso la sede dell'Associazione.

Nel periodo in esame la composizione dell'O.d.V non è stata modificata.

Nel corso dell'anno 2019 l'O.d.V. ha organizzato le seguenti riunioni:

-giorno 05/04/2019 avente ad oggetto l'informativa per l'attività di vigilanza trimestrale e semestrale e l'analisi della nuova fattispecie di rischio introdotta dalla "Legge anticorruzione" con valutazione dell'eventuale necessità di aggiornamento del Modello Organizzativo;

-giorno 08/07/2019 avente ad oggetto l'informativa per l'attività di vigilanza trimestrale;

-giorno 10/10/2019 avente ad oggetto l'informativa per l'attività di vigilanza trimestrale e semestrale.

2) Aggiornamento normativo

Nel periodo in esame l'O.d.V. ha preso visione degli aggiornamenti normativi e giurisprudenziali nell'ottica di valutarne l'eventuale applicabilità all'Associazione.

Si segnala l'entrata in vigore nel mese di gennaio 2019 della cd Legge "Anticorruzione" che ha apportato significative modifiche alla disciplina della responsabilità amministrativa delle società e degli enti prevista dal D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (in particolare la modifica riguarda gli artt. 24 e 25 del medesimo D.lgs.).

L'inclusione della fattispecie di "traffico di influenze illecite" nel novero dei reati presupposto 231 ha reso doveroso verificare l'adeguatezza del sistema dei controlli interni, ravvisando che U.P.E.L. non riceve servizi dalle Pubbliche Amministrazioni ma, al contrario, li eroga e il rapporto che può instaurarsi con la P.A. è un rapporto di tipo associativo, che implica il versamento di una quota periodica e l'erogazione di servizi proporzionati all'importo pagato.

I contatti e i rapporti sono monitorati sia dalla direzione, che dal Consiglio direttivo, che dall'assemblea dei soci di U.P.E.L. e la valutazione che i servizi erogati siano volti esclusivamente a vantaggio della stessa amministrazione pubblica spetta a quest'ultima in sede di affidamento e, al momento del pagamento della fattura, ai suoi organismi di controllo. Per quanto riguarda U.P.E.L. la verifica della corrispondenza tra il

corrispettivo pagato e il servizio promesso è demandata alla sua stessa amministrazione.

Preso atto della tipologia di rapporti con la pubblica amministrazione e che gli stessi sono già stati individuati quali area sensibile, si è ritenuto che la formulazione attuale del Modello organizzativo già consenta il monitoraggio del rischio relativo al “traffico di influenze illecite”.

Pertanto, l’O.d.V. ha proceduto esclusivamente all’aggiornamento dell’allegato che riporta i reati/illeciti presupposto della responsabilità ex D.lgs. 231/01.

Si rileva, inoltre, che con l’emanazione del D.L. n. 124 del 26/10/2019 (decreto fiscale), convertito con L. 157/2019 ed entrato in vigore lo scorso 25/12/2019, è stato introdotto nel D.lgs. 231/2001 l’art. 25-quinquies rubricato “Reati tributari”: delitti in materia di documenti, pagamento imposte e dichiarazioni.

Al fine prevedere misure adeguate al contenimento di tali rischi, l’O.d.V. sta procedendo alla verifica della gestione dei cicli attivo e passivo e alla valutazione di una loro integrazione, con un’attività che si espletterà concretamente nei primi mesi dell’anno 2020.

Codice Etico, Modello organizzativo, Mappa dei Rischi e Procedure sono oggetto di costante esame e valutazione; per l’anno 2019 si ritiene che i loro contenuti siano conformi ed efficaci per le finalità di cui al D.lgs. 231/2001.

Esame e valutazione sono stati svolti con riferimento ai seguenti aspetti:

Codice etico:

- Verifica dell’indicazione dei valori e dei principi di condotta ai quali si ispira l’attività dell’Associazione;
- Esistenza di raccomandazioni, promozione o divieto di determinati comportamenti richiamandone l’osservanza da parte dei soggetti interni all’Associazione;
- Informazione data ai soggetti esterni circa i principi di deontologia aziendale che l’Associazione riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte dei propri interlocutori (interni ed esterni all’Associazione);
- Previsione di sanzioni proporzionate alla gravità delle infrazioni commesse;
- Obiettivo di realizzare un valido codice di comportamento per accrescere la coscienza e la conoscenza della filosofia dell’organizzazione da parte dei dipendenti;
- Autonomia rispetto al Modello organizzativo;
- Elencazione dei principi etici che definiscono i valori ai quali si ispira la filosofia dell’Associazione, con l’obiettivo di:
 - definire la responsabilità etico-sociale di ogni soggetto partecipante all’organizzazione dell’Associazione;
 - prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell’Associazione;

- garantire la corretta gestione delle relazioni umane ed aziendali per sostenere la buona reputazione dell'Associazione e creare un atteggiamento di fiducia nei suoi confronti.
- Elencazione dei criteri di condotta e quindi dell'insieme delle regole di comportamento alle quali i soggetti interni all'Associazione devono adeguarsi per il rispetto dei principi generali e per prevenire il rischio di comportamenti "non etici":
- standard etici di comportamento (principio di legittimità morale; equità ed uguaglianza; tutela della persona; diligenza; trasparenza; onestà; riservatezza; imparzialità; sicurezza e salute sul lavoro; tutela ambientale.
 - previsione di sanzioni interne in correlazione alla violazione delle norme del codice etico proporzionate alla gravità delle infrazioni commesse.

Modello organizzativo:

- Verifica dell'adeguata organizzazione, delle procedure, delle politiche organizzative con riferimento ai principi etici del codice;
- Verifica dell'attività di formazione ed informazione rivolta a tutti i soggetti dell'impresa sull'esistenza e sui contenuti del codice;
- Descrizione della struttura organizzativa dell'Associazione e delle sue principali attività svolte;
- Analisi descrittiva delle *aree funzionali interne* esposte in concreto al rischio di commissione di uno o più dei reati, con annessa la specificazione delle potenziali modalità di commissione dei reati stessi (attività preventiva detta di "mappatura oggettiva" o di "identificazione dei rischi");
- Definizione del sistema implicito di prevenzione/ contenimento dei rischi e delle conseguenti modalità operative interne istituite ("mappatura normativa");
- Previsione, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera d), di un adeguato sistema disciplinare - sanzionatorio interno per le violazioni dei precetti contenuti nel modello, volto a punire la mancata osservanza dei protocolli ivi previsti nonché delle norme del codice (etico) interno;
- Esistenza di un sistema di controlli preventivi e di protocolli (cioè, di regole interne) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Associazione volte a scoraggiare l'esecuzione di reati, in modo da garantire che i rischi di una loro commissione siano ridotti ad un livello accettabile (ad esempio: un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro oppure procedure manuali ed informatiche oppure un sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare);
- Esistenza di una struttura organizzativa con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale interno;
- Impegno alla formazione e all'addestramento, finalizzati ad assicurare che tutto il personale sia informato circa le possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal modello;

-Esistenza di un sistema di monitoraggio della sicurezza, attraverso cui verificare il mantenimento delle misure di prevenzione e protezione dei rischi adottate e valutate idonee ed efficaci.

L'O.d.V. ritiene che l'attuale formulazione di Codice etico e Modello Organizzativo sia completa nel contenuto, coerente con la filosofia dell'Associazione e possa rappresentare un efficace strumento per le finalità di cui al D.lgs. 231/2001.

3) Monitoraggio dell'esistenza di eventuali segnalazioni di illeciti

In occasione dei tre incontri svoltisi, l'O.d.V. ha controllato l'esistenza di eventuali comunicazioni di anomalie e/o di presunti reati pervenute dando atto di non averne ricevute.

Si precisa che non sono state ricevute segnalazioni dai flussi informativi in ordine a:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, nei confronti dei destinatari del Modello;
- avvio di procedimenti giudiziari a carico dei Dipendenti per uno dei reati previsti dal Modello;
- rapporti predisposti dalle strutture dell'Ente nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli previsti dal Modello.

4) Esame di documentazione pervenuta da enti di Sorveglianza o da Organi di Controllo

L'O.d.V. ha preventivamente verificato la non esistenza di Enti di Sorveglianza mentre è a conoscenza della nomina dell'attuale Organo di Revisione legale, dal quale nel corso dell'anno non ha ricevuto documentazione o informazioni particolari di cui dare menzione.

Si evidenzia che non è emerso alcun fatto di rilievo ai sensi del D.lgs. 231/2001.

5) Attività di coordinazione con gli Organi di Controllo

L'O.d.V. si è incontrato con il Revisore legale per un utile scambio di informazione allo scopo di meglio coordinare le reciproche attività e per discutere sulle procedure amministrative-contabili e su eventuali problematiche inerenti al bilancio.

Si dà atto che non sono emersi fatti rilevanti ai fini dell'attività di vigilanza.

6) Esame dei flussi informativi provenienti dall'Associazione

L'O.d.V. ha acquisito informazioni durante i tre incontri svoltisi nel corso del periodo in esame e attesta che non è emersa alcuna segnalazione di rilievo ai sensi del decreto.

7) Convocazione di Dirigenti/Responsabili e verifica deleghe

Come programmato l'O.d.V. ha verificato le deleghe e le procure in corso rilevando che non sono intervenuti cambiamenti nell'organigramma dell'Associazione.

L'O.d.V. ha quindi incontrato il Direttore generale che ha fornito compiuta risposta ai questionari

sottopostigli.

Dalle informazioni raccolte si ha avuto riscontro dell'assenza di procedimenti penali o di altre autorità a carico di dipendenti, management, clienti e fornitori, consulenti e soggetti terzi legati all'Associazione, dell'assenza di ispezioni da parte della Pubblica amministrazione, dell'assenza di infortuni sul lavoro, dell'assenza di sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti, dell'assenza di problematiche in tema ambientale, dell'assenza di atti o provvedimenti a seguito dei quali si sarebbero potute modificare le aree di rischio oppure gli assetti decisionali.

Ne deriva che non è emersa alcuna segnalazione di rilievo ai sensi del decreto.

8) Verifiche in tema di formazione e informazione

L'O.d.V. ha verificato il piano di formazione in tema D.lgs. 231/2001 attuato dall'Associazione e, pur rilevandone la semplicità ed essenzialità, ritiene che possa considerarsi congruo ed atto allo scopo.

9) Verifica delle aree o dei processi "sensibili"

L'O.d.V., dopo aver esaminato la mappa dei rischi e la rilevazione del grado di rischiosità dei processi e delle aree, ha ritenuto di dover svolgere una specifica attività di controllo nelle seguenti aree di rischio:

- partecipazione a gare indette dalla Pubblica Amministrazione;
- scelta di un Partner con cui l'Associazione deve operare in una attività che comporti rapporti costanti con la Pubblica Amministrazione;
- attività di formazione del bilancio, delle relazioni e dei prospetti e delle comunicazioni sociali previste dalla legge;
- rapporto con il socio Unico per quanto concerne il Suo diritto di controllo;
- attività di controllo sull'operato dell'Organo "amministrativo";
- acquisizione di consulenze;
- assunzione di personale;
- l'accesso, la permanenza e lo svolgimento di attività nei luoghi di lavoro, sia interni all'azienda che presso i clienti, da parte di dipendenti, fornitori, consulenti, partner e visitatori, nonché le attività di controllo inerenti;
- la gestione dei sistemi informatici.

Nessuna segnalazione si ritiene debba essere data in merito al presente punto.

10) Conclusioni

Alla luce dell'attività continuativa di monitoraggio effettuate dall'O.d.V. indirizzata alla verifica della concreta attuazione del Modello Organizzativo, ovvero del suo corretto funzionamento e relativa adeguatezza, dell'assenza di modifiche del quadro normativo che possano incidere sull'attività dell'Associazione e della stabilità dell'assetto organizzativo e di business della stessa, non sono emersi

elementi tali da inficiare l'adeguatezza del Modello Organizzativo attualmente adottato.

11) Verifica dell'attuazione del programma dell'attività di controllo

Con riferimento al programma di attività predisposto e già comunicato al Consiglio direttivo, per il tramite del Direttore generale, l'O.d.V. rileva di aver compiuto tutte le attività programmate fino alla data odierna nei tempi previsti.

L'O.d.V. resta a disposizione per qualunque approfondimento il Consiglio direttivo volesse effettuare sul contenuto della presente relazione.

L'Organismo di Vigilanza di U.P.E.L.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Roberta Gigola', written in a cursive style.

Dott.ssa Roberta Gigola

Samarate, li 08 gennaio 2020