

- Al Consiglio di Amministrazione del CAAR
- Al Collegio dei Sindaci Revisori del CAAR
- Al Revisore Contabile CAAR

RELAZIONE PERIODICA ODV del
(Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i ed in conformità al
Regolamento del Febbraio 2016, art. 5.4 e art.11)

RIMINI, 22/01/2019

PREMESSA

In data 28/10/2015 il Centro Agro Alimentare Riminese Spa (CAAR) con seduta del Consiglio di Amministrazione, ha istituito l'Organismo di Vigilanza nell'ambito dell'adozione del Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs 231/01.

E' stato individuato un Organismo monocratico nella persona dell'Ing. Mauro Morri. L'incarico decorre dal 1 gennaio 2017 e termina il 31/12/2019, salvo nuova convenzione in continuità alla presente

Con la presente relazione si riportano all'attenzione degli Organi della Società le attività svolte fino al 31/12/2018, a partire dal 30/06/2018 (data di riferimento dell'ultima relazione periodica) e relative al Modello Organizzativo cioè a quell'insieme delle norme e dei processi formali adottati per l'applicazione del D.Lgs. 231/01 all'interno della Società.

La presente relazione dovrà essere visionata e discussa dal Consiglio di Amministrazione e inviata per conoscenza al Collegio Sindacale .

DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

Il CAAR ha elaborato nell'ambito dell'istituzione del modello relativo al Dlgs 231/01 una serie di documentazioni che sono stati tenuti in considerazione durante le attività svolte dall'OdV

I documenti principali esaminati sono i seguenti.

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – PARTE GENERALE
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – PARTE SPECIALE
- Risk Assesment
- Codice Etico
- Regolamento dell'OdV

RIUNIONI - ATTIVITA'

Nel corso del 2° semestre 2018, l'OdV ha monitorato l'applicazione del D.Lgs 231/01, non rilevando modifiche di sostanza rispetto a quanto previsto nel Modello adottato dall'azienda, anche se all'interno della presente relazione si suggerirà di introdurre qualche piccola modifica/integrazione

In coerenza con il Modello e con il proprio Regolamento, nel 2° semestre 2018, l'OdV si è posto i seguenti obiettivi:

- 1) verificare l'adeguatezza, l'aggiornamento, l'effettività e l'applicabilità reale e concreta del modello all'interno di CAAR;
- 2) verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello adottato e l'osservanza delle prescrizioni del Modello stesso da parte dei destinatari;
- 3) coordinare le proprie attività con il Responsabile del Sistema di Prevenzione e Protezione e sicurezza dei luoghi di lavoro e con la responsabile dell'ambiente e gli altri Organi di Controllo.
- 4) Proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali miglioramenti ed adeguamenti del Modello

Sono state rilevate ed effettuate le seguenti attività:

FORMAZIONE

L'attività formativa era già perfezionata

Nel primo semestre 2018 si è tenuta una riunione formativa intesa come retraining per la maggior parte dei dipendenti CAAR e come formazione vera e propria per il dipendente Romualdi Pierluigi che non era ancora in forza al CAAR quando si è cominciato ad applicare il D.lgs n.231

Nell'ottobre 2018 risulta essere stato assunto con compiti logistici il sig. Augusto Bilancioni e quindi si ritiene assolutamente necessaria una sua formazione, collettiva o personale, per metterlo al corrente in maniera precisa della struttura e delle applicazioni della norma dlgs n.231

VISITA PERIODICA

Il giorno mercoledì 20 dicembre 2018 si è tenuta la Verifica semestrale e di implementazione del Modello Organizzativo che si allega e diviene parte integrante della presente

La data è stata comunicata via mail il giorno 11 dicembre 2018 a tutti i dipendenti del CAAR, al CdA ed al Collegio Sindacale. La comunicazione, che si allega, indicava quali processi sensibili sarebbero stati esaminati e quindi anche quali fossero le Funzioni Aziendali direttamente coinvolte nella verifica

Come si evince anche dagli allegati sono stati valutati i seguenti processi sensibili:

➤ *Gestione Bandi pubblici*

Le Funzioni Aziendali coinvolte nello svolgimento delle attività sopra descritte sono:

- *Direttore Generale;*
- *Segreteria di Direzione;*
- *Ufficio Tecnico*

Come già sottolineato in fase di convocazione, l'argomento previsto non fa parte dei reati presupposto di cui alla legge 231 e quindi non sono stati sottoposti ad un rating nel documento Risk Assessment. Per la loro attualità si ritiene però opportuno fare una prima verifica

Il verbale della visita si allega alla presente relazione e ne diviene parte integrante

SEGNALAZIONI

Durante il 2° semestre 2018 non sono giunte segnalazioni all'ODV.

Sembra trattarsi di un piccolo passo indietro rispetto agli ultimissimi semestri. Evidentemente ancora la "cultura della 231" non ha sfondato e l'attenzione verso la normativa sembra andare ad ondate.

Una segnalazione invece importante da evidenziare all'OdV invece ci sarebbe stata: il pensionamento di Solindo Magnani previsto per fine 2018 e la conseguente assunzione di Augusto Bilancioni nel mese di ottobre per la sua sostituzione.

Una disattenzione che mi permetto di rimarcare sollecitando una maggiore attenzione su questi temi

ELEMENTI EMERSI

Dall'attività del 2° semestre 2018 è emerso che:

- A) Le attività di monitoraggio hanno evidenziato che il Modello è stato applicato e non sono state rilevate inadempienze di sostanza;
- B) L'OdV, ancora una volta, invita gli addetti del CAAR ad una maggior intensità delle informazioni verso di lui. Questa scarsità di comunicazioni rimane un punto debole da migliorare assolutamente nel corso delle prossime settimane
- C) Le attività del CAAR, come evidenziato nel verbale della visita ispettiva, sono riconducibili a processi funzionali sostanzialmente ben definiti e che risultano costantemente utilizzati.

Di qualche processo può essere migliorata la tracciabilità operativa e relativamente a questo si è segnalato nel verbale della visita periodica, mentre generalmente viene tenuta ampia documentazione, che rimane a completa disposizione dell'OdV.

EVENTUALI VIOLAZIONI DEL MODELLO

Si evidenzia che rispetto al 1° semestre 2018, la normativa in materia di responsabilità amministrativa degli Enti ex D.Lgs. 231/2001 non ha subito variazioni di rilievo per l'attività del CAAR.

Dalle attività dell'OdV e dalle informazioni pervenute, non sono emerse nel corso del 1° semestre 2018 disapplicazioni del Modello adottato o attività relative alle possibili commissioni di reati

Le mancate segnalazioni verso l'OdV non possono ritenersi una violazione del modello, ma si rimarca ancora una maggiore attenzione da parte dell'Azienda in questo senso.

ELEMENTI PER L'IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO

Come detto il Modello sembra ben avviato anche se la verifica periodica è stata, naturalmente, limitata solo ad alcuni processi sensibili ed ha toccato solo alcuni possibili reati presupposto.

Occorre però sottolineare che:

- Sembrano esserci ora le condizioni per programmare una revisione del modello od almeno una sua rivisitazione per confrontarlo con gli aggiornamenti normativi e la modificata struttura del personale aziendale
- Rispetto ai suggerimenti dell'ultima verifica non si avuto riscontro anche se mi si dice che a brevissimo verrà valutato in sede istituzionale sia il rinnovo della nomina dell'RPCT che l'eventuale opportunità dell'unificazione delle figure del Responsabile della prevenzione alla corruzione e del Responsabile della trasparenza come auspicato da ANAC.
- In considerazione dei vari suggerimenti/raccomandazioni ed indicazioni di miglioramento inserite nelle Relazioni dell'OdV in questi anni, sarebbe opportuno procedere ad una sorta di verifica per evidenziare quali suggerimenti sono stati implementati ed inseriti nel modello e quali no. Per questi ultimi sarebbe auspicabile ed assai gradito, per non dire obbligatorio, motivare il perché il CAAR ha deciso di non inserirli in procedura. Proprio in considerazione di ciò, risulta ancora più importante verificare l'opportunità di modificare o di integrare il modello

SUGGERIMENTI

Dell'auspicio di porre maggiore attenzione sulla sensibilizzazione delle Funzioni Aziendali verso i processi legati al Modello si è già detto più volte

Pur non essendo stato l'argomento in sede di visita ispettiva si raccomanda di prendere in considerazione l'istituzione del cosiddetto "whistleblowing", cioè della modalità di consentire segnalazioni anonime da parte dei dipendenti aziendali relativamente alla cattiva gestione e/o a condotte illecite rilevate all'interno dell'Azienda. Si lascia al CAAR la scelta della modalità di come gestire tale possibilità, ma si ritiene importante non attendere troppo per la sua messa in pratica

Riportiamo inoltre per comodità i suggerimenti/raccomandazioni maggiormente dettagliati e contestualizzati nel verbale della Visita Ispettiva

- Relativamente procedure di invito nei Bandi pubblici si raccomanda che ogni passo della procedura sia sempre accompagnato da evidenze documentali. Il pericolo è che qualcuno si assuma in maniera

autonoma la responsabilità, che poi si traduce in rischio, di autorizzare attività in maniera anche appena difforme rispetto alla procedura, anche solo per velocizzare e/o semplificare il processo

Inoltre a mo' di miglioramento sarebbe opportuno integrare il Regolamento inserendo le competenze (cioè quale funzione aziendale si deve occupare di una determinata attività) all'interno dei vari passaggi previsti dalla procedura

- Relativamente alla formazione della graduatoria, si suggerisce e si raccomanda, nel limite del possibile, di formare la Commissione aggiudicatrice cambiando di volta in volta i componenti della stessa secondo il principio della rotazione

ODV CARR
(Ing. Mauro Morri)