

## RELAZIONE SECONDO SEMESTRE 2021

### - Verbale del giorno 22 Settembre 2021

In data 22 Settembre 2021 alle ore 9,30, si è riunito l'Organismo di Vigilanza, O.d.V. monocratico individuato nella persona dell'Avv. Ilaria Lotti, come da Delibera del C.d.A del 19 Maggio 2020. L'O.d.V. ha proceduto in presenza con i controlli a campione come segue:

#### **1. Presa visione verbali del C.d.A. mesi Giugno - Agosto 2021.**

Dopo le dimissioni del Presidente, Sig. disperati, nella seduta del 6/07/2021 il C.d.A. della Società ha proceduto con la nomina a Presidente la consigliera Alberta Brambilla Pisoni ed il nuovo Consigliere il Sig. Alessandro Acinelli.

#### **2. ADEMPIMENTI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA.**

L'O.d.V. ha proceduto ai controlli in merito agli adempimenti richiesti dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Ha rilevato che non sono state presentate istanze di accesso agli atti.

Sono state rispettate le pubblicazioni dei bandi di selezione del personale e relativi esiti.

Si raccomanda la formazione del personale, resa obbligatoria per legge.

#### **3. ANALISI RELAZIONE ATTIVITA' SECONDO TRIMESTRE 2021:**

Dalla Relazione del trimestre Aprile – Giugno 2021, sono state elencate le spese sostenute per la gestione dei servizi oggetto del Contratto di Servizio quali: Cura del verde, custodia aree minerarie, valorizzazione Miniere e Musei, servizio scuolabus, servizio navetta, servizio igiene urbana.

Oltre ai Servizi cimiteriali di recente attribuzione, la Società nel mettere a budget i costi di gestione ha programmato anche il fabbisogno delle unità lavorative stagionali, necessarie per l'espletamento dei servizi per il prossimo anno.

#### **4. SELEZIONE DEL PERSONALE;**

L'O.d.V. ha proceduto con il controllo a campione della "Selezione pubblica per l'assunzione a tempo indeterminato di una unità, profilo Geometra".

La selezione pubblica, è stata indetta con delibera del C.d.A. in data 15/03/2021.

L'avviso di selezione è stato pubblicato sul sito della Società in apposita sezione, con termine per la presentazione delle domande fino al 26/05/2021.

Il C.d.A. ha nominato la Commissione in data 01/06/2021, che si è insediata per la prima riunione in data 5/07/2021, come risulta dal relativo verbale, con fissazione delle date per l'espletamento della prova scritta ed orale come previsto nel bando.

Sono pervenute n. 15 buste ed i candidati, risultati tutti idonei, sono stati ammessi alla prova scritta per il giorno 28/07/2021, ore 15.

I membri della Commissione, visti i nominativi dei partecipanti, hanno sottoscritto la dichiarazione di assenza di cause di inconferibilità e/o incompatibilità ai sensi del D.Lgs 39/2013, ed hanno stabilito i criteri di valutazione delle prove concorsuali e dei titoli posseduti dai candidati.

In data 28/07/2021 la Commissione si è riunita per l'espletamento della prova scritta.

Nella terza seduta del 31 Luglio 2021, la Commissione ha proceduto con la valutazione dei titoli e rilevando eventuali carenze documentali dei candidati, da sanare attivando il soccorso istruttorio.

In data 18/08/2021 la Commissione ha attribuito i punteggi definitivi ai titoli posseduti dai candidati, oltre ad eseguire la correzione degli elaborati della prova scritta, hanno consegnato l'elaborato scritto solo n. 9 candidati.

La Commissione si è riunita in data 10 settembre 2021, ore 15 per l'espletamento delle prove orali, risultando vincitrice la Geom. Giulia Cardoni.

L'OdV ritiene che siano state rispettate le procedure ed il Regolamento delle assunzioni, nonché l'espletamento della selezione nel rispetto della normativa di legge.

#### **5. Varie ed eventuali.**

Nessuna.

L'Avv. Lotti, non essendoci altro da discutere e deliberare, dichiara chiusa la riunione alle ore 12,30.

\*\*\*\*\*

#### **- Verbale del giorno 10 Dicembre 2021**

In data 10 Dicembre 2021 alle ore 9,30, si è riunito l'Organismo di Vigilanza, O.d.V. monocratico individuato nella persona dell'Avv. Ilaria Lotti, come da Delibera del C.d.A del 19 Maggio 2020.

L'O.d.V. ha proceduto a distanza con i controlli a campione come segue:

#### **1. Presenza visione verbali del C.d.A. mesi Settembre - Dicembre 2021.**

L'OdV prende atto dei contenuti delle Delibere del Consiglio di Amministrazione della Società.

#### **2. DVR e verifica aggiornamenti misure di prevenzione covid 19.**

Il DVR della Società è stato aggiornato in data 11/06/2019.

Riguardo alle attività di manutenzione vegetazione, lavori di ufficio, biglietteria, guida trenino turistico, la valutazione del rischio infortuni sul lavoro è da ritenersi MEDIO, quindi da monitorare nel rispetto delle procedure operative.

In merito all'emergenza covid 19 è stato adottato il protocollo anti-contagio in data 15/06/2020, poi aggiornato il 24/03/2021.

Relativamente alle nuove attività che il Comune di Rio Marina ha affidato alla Società stessa, con la sottoscrizione del nuovo contratto di servizio, il DVR è stato aggiornato in data 03/11/2020 in particolare riguardo alle seguenti attività:

- Spazzamento spazi pubblici – Attrezzature di uso comune – piccoli autocarri – utilizzo del pulmino.

Anche per le suddette attività, nel rispetto delle procedure operative e dell'utilizzo dei dispositivi di prevenzione, il rischio infortuni è da ritenersi BASSO.

### **3. Selezione del personale.**

Con Delibera del CdA del 10/08/2021 è stato approvato l'avviso di selezione pubblica per la formazione della graduatoria e l'assunzione a tempo determinato di n. 12 operai.

L'OdV, presa visione dell'avviso di selezione pubblicato sul sito della Società, procede con la verifica dei verbali di gara: Verbale n. 1 del 14 settembre 2021, si è insediata la Commissione di gara che ha proceduto con le verifiche delle dichiarazioni di incompatibilità dei candidati, hanno presentato domanda di partecipazione n. 47 candidati di cui 4 esclusi per avere presentato la domanda oltre i termini previsti nell'avviso di selezione.

Verbale n. 2 del 16/09/2021 la Commissione ha proceduto con la valutazione dei titoli di studio posseduti e dichiarati dai candidati. Confermando i criteri di valutazioni già stabiliti nell'avviso di selezione e nel precedente verbale n. 1.

Verbale n. 3 del 20/09/2021 la Commissione ha ritenuto opportuno riformulare la valutazione dei titoli posseduti dai candidati, in seguito ad una interpretazione più stringente dei requisiti previsti nell'avviso di selezione.

Verbale n. 4 del 22/09/2021 la Commissione ha espletato la prova pratica di spazzamento ed utilizzo mezzi di giardinaggio, contestualmente vengono attribuiti e punteggi e l'esito della prova.

Verbale n. 5 del 24/09/2021 la Commissione ha proceduto con la prova orale, alla quale hanno partecipato n. 28 candidati. Successivamente è stata redatta la graduatoria definitiva.

L'OdV ritiene che siano state rispettate le procedure ed il Regolamento delle assunzioni, nonché l'espletamento della selezione nel rispetto della normativa di legge.

### **4. Varie ed eventuali.**

Nessuna.

L'Avv. Lotti, non essendoci altro da discutere e deliberare, dichiara chiusa la riunione alle ore 11,30.

\*\*\*\*\*

## **AGGIORNAMENTI**

L'O.d.V. ritiene opportuno sottoporre all'attenzione degli organi societari, alcuni approfondimenti di interesse, tratti dalle pubblicazioni dell'associazione AODV 231, associazione nazionale degli OdV, di cui l'Avv. Lotti fa parte ed in particolare in merito: *“Considerazioni e operatività nella gestione delle segnalazioni anonime. Spunti di riflessione a quattro anni dall'entrata in vigore della L. 179/2017.”*

Le “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” della L. 179/17, a quasi 4 anni dalla sua entrata in vigore, forniscono lo spunto per commentare le esperienze nella gestione del cd. “whistleblowing”

in una prospettiva aziendalista e di concretezza, evidenziando alcuni aspetti poco dibattuti o taciuti nell'ambito di una disciplina che in Italia è relativamente recente.

Il fenomeno "whistleblowing" non è una novità per l'ente è sempre esistito e si è rivelato prezioso per individuare frodi di varia natura; la sua rilevanza è stata rafforzata grazie anche alle previsioni normative succedutesi negli ultimi anni e, tra queste, il D.Lgs. 231/2001 in tema di responsabilità amministrativa degli Enti e la Legge Anticorruzione, n. 190/2012.

L'obiettivo principale della L. 179/2017, dunque, è di regolamentare il fenomeno delle segnalazioni, incentrandosi principalmente su quegli aspetti che ne hanno in passato limitato la diffusione o scoraggiato gli interessati a segnalare comportamenti illeciti o anti-etici all'interno delle organizzazioni aziendali. Tralasciando in questa sede commenti o puntuali analisi sulla lettera della Legge<sup>1</sup>, già autorevolmente svolti da numerosi osservatori e studiosi, ciò che interessa rilevare è la presenza di alcune novità e in particolare:

**A) La tutela del segnalante** prevedendo:

i) la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del whistleblower;

ii) la nullità del demansionamento ex art. 2103 c.c. nonché qualsiasi altra forma discriminatoria, eventualmente adottata;

iii) che l'onere di prova incomba sul Datore di lavoro giuslavoristico: l'impresa dovrà dimostrare che l'adozione di tali provvedimenti non è effetto di quanto segnalato e non è frutto di condotte vessatorie o ritorsive del superiore gerarchico in ragione della segnalazione.

Al centro della tutela c'è il testimone di un possibile illecito d'impresa: di un reato o di una grave irregolarità o di una violazione di principi fatti propri dal microcosmo aziendale.

Ovvero della violazione del Modello organizzativo come patto condiviso e fondativo tra imprenditore e i suoi dipendenti e collaboratori: sono queste le ragioni poste a base della tutela del segnalante contro atti discriminatori, una tutela che va monitorata nel medio e nel lungo periodo dall'azienda, proprio allo scopo di scongiurare manovre intimidatorie o di marginalizzazione del segnalante per screditarne il contributo. La premessa alla tutela del whistleblower, lo scrupoloso rispetto in ordine al riserbo

sulle sue generalità, sono la sostanza e il rigore dei comportamenti di chi ne gestisce la vicenda e che costituiscono i pre-requisiti sostanziali affinché il segnalante non possa venire riconosciuto, neanche indirettamente, ad esempio tramite indizi o attraverso richieste di dati in fase di accertamento e di investigazione, e che possono far risalire all'identità dell'autore (anche se tutto il processo si svolge nel rispetto delle normative in tema di privacy).

Si ricorda per completezza che la segnalazione processata attraverso i canali di whistleblowing è oggi pienamente utilizzabile ex art. 267 cpp ai fini delle intercettazioni, facendo venir meno le garanzie di riservatezza del whistleblower da un lato ed elevando i contenuti della segnalazione al rango di "dichiarazione accusatoria ad ogni effetto" dall'altro, poiché proveniente da fonte qualificata ed individuabile.

Dunque, un pieno riconoscimento da parte della giurisprudenza penale allo strumento whistleblowing, che sembra superare il concetto di segnalazione quale mero spunto investigativo. Va da sé che la gestione delle segnalazioni in tutte le sue fasi si conforma al rispetto delle Leggi (oltre che la L.179/2017, il "sistema privacy", la L.300/70 St. Lav.e più in generale le normative in tema di Labour Law).

**B) La valorizzazione dell'autonomia dell'ente**, evidenziata dalla costruzione normativa in un ambito sensibile e rischioso per l'organizzazione aziendale, con il rafforzamento dello spazio di autodeterminazione dell'imprenditore al quale è nei fatti riconosciuta la gestione pragmatica delle informazioni aziendali che giungono direttamente dalle infrastrutture messe a disposizione (canali, piattaforme, e-mail dedicate, etc.).

Ciò in ragione del fatto che l'impresa è la prima ad essere interessata a rafforzare una componente del "sistema di controllo e gestione dei rischi" (da ora in poi SCIGR), assicurandone l'idoneità e attualità a prevenire i rischi aziendali, ivi inclusi quelli derivanti dalla "compliance" alla legge.

L'impresa può scegliere di individuare - quali destinatari della segnalazione - gli Organi interessati alla natura stessa della segnalazione (es. OdV, RPCT, etc) o propendere per soluzioni interne - quale l'affidamento alla funzione Internal Audit o altre funzioni aziendali (es. Legale, Compliance, Fraud Audit, etc), con composizione monocratica o collegiale.

Elemento in comune a qualsiasi scelta adottata è il possesso dei requisiti in capo ai destinatari della segnalazione, quali: indipendenza, autonomia e le competenze di esperienza professionale necessarie per la gestione.

Appare ormai consolidato nelle migliori prassi che i destinatari e il processo di gestione delle segnalazioni, quando è gestito dalle funzioni aziendali interne, debba ricondursi alle componenti del MOG ex D.Lgs. 231/2001 (da ora in poi MOG 231) e pertanto divenga oggetto di valutazione da parte dell'OdV in merito alla sua idoneità e concreta attuazione.

### **C) La previsione di almeno un canale alternativo di segnalazione con modalità informatica.**

L'evoluzione e la diffusione delle piattaforme gestite da provider indipendenti è finalizzata a garantire la riservatezza dell'intero processo e rappresenta un elemento qualificante per incoraggiare le segnalazioni e la possibilità di dialogare in "chat" per meglio qualificare la segnalazione stessa e raccoglierne nel contempo gli elementi necessari per un obiettivo accertamento. Nel panorama nazionale, l'impiego di infrastrutture IT - come le piattaforme - dapprima patrimonio soprattutto di organizzazioni complesse o di grandi corporation, ora è in fase di continua diffusione e a costi via via decrescenti. Tali canali, quando consentono di interloquire (in modalità "chat") con il segnalante rappresentano uno strumento molto utile per raccogliere informazioni o supporti preziosi per l'attività di investigazione.

### **D) Fase di accertamento o attività di istruttoria.**

L'attività di istruttoria (o di audit) consiste in accurate verifiche, raccolta delle evidenze ed i relativi supporti documentali, con l'obiettivo di:

- accertare la veridicità o meno dei fatti segnalati o anche solo la possibilità che essi possano essere accaduti (i fatti segnalati sono veritieri);
- ricostruire le modalità con cui i fatti segnalati sono accaduti (i fatti segnalati come sono stati attuati, e perché non sono stati intercettati). In altre parole, occorre cercare di ricostruire come sia stato fraudolentemente aggirato il SCIGR o constatarne l'inadeguatezza a prevenire i fatti oggetto di segnalazione;
- valutare i danni subiti dall'impresa, ripercorrendo a ritroso le operazioni simili a quelle segnalate o verosimili in considerazione delle debolezze del SCIGR riscontrate (a quanto ammonta la frode).

La quantificazione del danno patrimoniale subito dall'impresa è preliminare all'avvio delle azioni per il suo recupero, da definire e da adottare in termini di provvedimenti o di sanzioni commisurate alla gravità dei fatti;

- valutare l'impatto dei fatti accertati sul piano della compliance alle normative applicabili all'impresa.

A titolo esemplificativo e ai fini della normativa 231, escludere "l'interesse e vantaggio" dell'Ente o la non idoneità del Modello o individuare gli strumenti di tutela ritenuti necessari.

In questa fase assumono rilevanza per il buon esito dell'istruttoria:

- La tempestività e riservatezza. La tempestività è da correlare alla natura delle "frodi" segnalate, che per certi casi possono essere individuate o ricostruite solo nel momento, indeterminato a priori, in cui vengono commesse ponendo una ulteriore criticità alla gestione riservata della segnalazione e alla definizione del processo.
- La conoscenza dei processi aziendali e delle componenti del SCIGR è la premessa per definire puntualmente il perimetro di indagine. E non meno importante, la capacità di prevenire il rischio di allertare il segnalante o il segnalato o altri soggetti coinvolti nei processi interessati alla segnalazione.

In altre parole, scongiurare la reazione di chi ha commesso la frode (ad es. predisponendo strumenti di autodifesa o reazioni non prevedibili).

- Le competenze specifiche nelle investigazioni, finalizzate sia alla pianificazione dell'istruttoria, sia a definire le ulteriori competenze che si renderanno necessarie, interne o esterne. Eventuali specifiche e sofisticate competenze esterne, sono anche conseguenza dell'affinamento delle tecniche di consumazione delle frodi e la correlata ampiezza delle tipologie che si affacciano nella vita delle imprese.

Non da ultimo il ruolo delle normative e la correlata evoluzione della giurisprudenza di settore.

L'autonomia di chi è delegato alla gestione della segnalazione è un elemento qualificante, come pure la presenza di un adeguato budget e il potere di gestirlo nel reperire le competenze professionali necessarie nei casi di frodi complesse o in assenza di specifiche competenze da parte dei destinatari.

Varie sono le soluzioni per l'affidamento dell'istruttoria: i destinatari con il supporto di funzioni aziendali interne o consulenti esterni, consulenti esterni tout court, funzioni interne delegate (internal auditing, fraud auditing, legale, compliance, etc.). Il tutto può realizzarsi con le diverse combinazioni sulla base della realtà aziendale e in base alla natura della segnalazione.

Elementi in comune a tutte le soluzioni - in quanto percorribili - devono essere sempre l'indipendenza, l'autonomia e la competenza nella gestione della segnalazione.

- Supporti probatori, pertinenti e adeguati a tutelare l'impresa, sufficienti a prendere i necessari provvedimenti nei confronti dei Responsabili.

Come riportato in precedenza, la gestione delle segnalazioni e delle conseguenti azioni devono essere svolte nel rispetto della legge in tutte le sue fasi; diversamente, si metterebbe a forte rischio l'esito dell'istruttoria e l'efficacia dei provvedimenti sanzionatori eventualmente adottati.

In questo contesto, per gli eventuali responsabili individuati (incluso pertanto il segnalato, la cui identità nella fase di audit è stata tenuta riservata), verranno attuati i provvedimenti previsti dalle procedure aziendali e nel rispetto dalla Legge.

Gli esiti dell'attività istruttoria, a seguito di una segnalazione, possono essere di varia natura e complessità.

Di seguito una breve esemplificazione:

- infondatezza della segnalazione - procedere all'archiviazione.

Anche in questa fase, qualora l'accertamento fosse incentrato sul processo sottostante

i fatti segnalati, l'identità del segnalante e del segnalato permangono coperte dal riserbo e note ai soli destinatari;

- segnalazione confermata dalle verifiche effettuate – procedere a adottare i provvedimenti previsti in questi casi e nel rispetto della normativa applicabile.

Tali provvedimenti dovranno essere delegati alle funzioni aziendali dall'impresa:

o per i dipendenti, con l'attivazione delle sanzioni ai sensi dello Statuto dei lavoratori;

o per i terzi (fornitori, clienti, etc) con l'attivazione delle previsioni contrattuali (risoluzioni contrattuali, penali da contestare, sospensione dall'albo fornitori, etc) o previsti dalla legge (eventuali esposti- denuncia, querele, iniziative tutte da valutare a cura dell'azienda in termini di impatti, opportunità, reputazione sul mercato, etc);

o per il SCIGR, con la valutazione dell'idoneità delle componenti interessate al processo sottostante la segnalazione ed eventuale loro variazione o integrazione;

o per la compliance normativa in generale, con la valutazione delle conseguenze e le azioni a tutela dell'impresa;

- segnalazione confermata dalle verifiche effettuate ma indeterminata in termini di danni subiti o insufficienza delle prove raccolte - procedere a valutare ulteriori attività di investigazioni integrative, con l'indicazione delle competenze professionali necessarie (competenze specifiche sui fatti segnalati o sui processi sottostanti, sia di natura legale che tecnica). Sulla base degli esiti di questi ulteriori accertamenti, si potranno percorrere le azioni di cui al punto precedente qualora i fatti segnalati fossero confermati.

Diversamente vanno intraprese ulteriori azioni di tutela legale o di denuncia alle autorità competenti per le eventuali necessarie indagini (rientrano in questi casi, ad esempio, segnalazioni i cui contenuti siano apparsi

sui media: frodi cyber, cartelli tra imprese in gare pubbliche, conflitti di interessi e altre circostanze o condotte non agevolmente rilevabili dai controlli interni);

- segnalazione relativa a fatti e circostanze verosimili ma non verificabili -anche in questi casi si possono percorrere le azioni di cui al punto precedente.

In questo perimetro allargato, non possono essere dimenticate le attività che potenzialmente l'impresa può effettuare a supporto del/della whistleblower nei casi di segnalazioni di molestie sul lavoro (sexual harassment), tipologia di segnalazioni la cui magnitudo è crescente e che negli ultimi anni si è evidenziata in modo marcato. Essa, se correttamente "processata" in termini di efficace gestione del rischio e testata del pari dalle attività di controllo aziendale, consegue evidenze ed effetti che possono essere funzionali a sostenere – all'esterno all'azienda - una denuncia-querela in sede penale e ricollocare, l'esperienza così maturata da subito, all'interno di un contesto di acclarata/provata efficace gestione e corretto impiego di misure precauzionali e di prevenzione a largo spettro.

Queste esemplificazioni evidenziano la complessità della gestione di una segnalazione e l'opportunità per l'impresa, dotata di Modello ex D.Lgs. 231/2001, di valutarne l'idoneità quale infrastruttura di controllo interno alla luce dei nuovi fatti e la sua concreta attuazione nonché intervenire tempestivamente nell'adeguare le componenti interessate attraverso azioni correttive per il rafforzamento del SCIGR.

È un'opportunità per l'imprenditore quella di porre azioni a tutela in via preventiva, cioè prima della commissione del reato o quantomeno prima dell'avvio dell'eventuale procedimento penale.

#### **E) Chiusura dell'attività di istruttoria e archiviazione**

Sarebbe buona prassi fornire un'informativa al segnalante, ad esito delle attività svolte dai destinatari, in ordine all'intervenuta archiviazione o comunque a chiusura dell'istruttoria: ad esempio tramite la piattaforma o con altre modalità, nei termini previsti dalla procedura aziendale. D'altronde la direttiva UE del 2019/1937, non ancora compiutamente recepita dal legislatore nazionale, prevede esplicitamente l'obbligo di riscontrare la segnalazione, senza specificare le modalità o gli elementi minimali.

L'informativa va comunque valutata attentamente, in considerazione della riservatezza e della confidenzialità sui soggetti e sui processi coinvolti e sulle eventuali azioni intraprese. Si rinvia pertanto alle considerazioni già sopra svolte in tema di riserbo e confidenzialità circa l'identità del segnalante e del segnalato, in conformità alla L. 179/2017.

ODV PARCO MINERARIO DELL'ISOLA D'ELBA S.r.l.

Avv. Maria Lotti  
*Maria Lotti*