

Relazione annuale dell'Organismo di Vigilanza

Relazione dell'Organismo di Vigilanza per l'esercizio 2020

Alla c.a. dell'Amministratore UNICO

Egregi Signori,

Vi sottoponiamo qui di seguito la relazione delle attività realizzate dall'Organismo di Vigilanza (di seguito denominato ODV) di A.M.A.CO. 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.

Per l'espletamento della propria attività, l'Organismo si è avvalso all'occorrenza di funzionari della Società stessa.

La nostra attività è stata opportunamente pianificata, organizzata e supervisionata attraverso una serie successiva di riunioni che sono state tutte regolarmente verbalizzate; i relativi verbali sono tutti conservati agli atti.

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

- Attività informativa ed organizzativa

Nell'esercizio si è dato corso ad una serie di incontri informativi diretti ai Dirigenti ed ai Responsabili degli uffici della Società 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".

Infine, per meglio rispondere all'esigenza di avere una informativa più strutturata, 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.

- Verifiche operative

Per quanto riguarda le attività operative, sono state completate tutte le verifiche programmate a cura della funzione di Internal Auditing con la supervisione dell'Organismo.

In tutti i casi non sono emersi fatti censurabili o violazioni alle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo adottato dalla Società. Sono state peraltro formulate proposte migliorative su alcuni aspetti formali.

A nostro giudizio, dall'attività svolta e dalle verifiche effettuate come sopra descritto, non sono emersi fatti censurabili o violazioni del Modello Organizzativo adottato da A.M.A.CO. S.p.A.,

né siamo venuti a conoscenza di atti o condotte che comportino una violazione delle disposizioni contenute nel d.lgs 231/2001.

Emergenza COVID-19

L'ODV ha provveduto ad inoltrare tramite PEC *Nota "Informativa"* del **26/03/2020** al cui interno sono contenuti i provvedimenti da adottare e le misure necessarie al fine di contrastare ed evitare quanto più possibile la diffusione del COVID-19 e mettere in sicurezza i luoghi, in particolare, quelli di lavoro. Nel merito, il 14 marzo 2020 organizzazioni datoriali e sindacali hanno sottoscritto il **"Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro"** (il "Protocollo"), ovvero linee guida condivise tra le parti sociali per agevolare le imprese nell'adozione dei protocolli di sicurezza anti-contagio introdotti dal DPCM del 11 marzo 2020, posto che "la prosecuzione delle attività produttive può infatti avvenire solo in presenza di condizioni che assicurino alle persone che lavorano adeguati livelli di protezione".

Di seguito si riassumono nuovamente e brevemente i contenuti del Protocollo:

L'informazione preventiva e puntuale è la prima precauzione da adottare. Pertanto, l'azienda deve impegnarsi per portare a conoscenza dei propri dipendenti e di eventuali soggetti terzi che entrino in azienda, mediante apposita nota informativa, le seguenti informazioni:

- l'obbligo di rimanere al proprio domicilio in caso di febbre (oltre 37.5°) o altri sintomi influenzali e di contattare il medico di famiglia e l'autorità sanitaria;
- l'obbligo di rimanere al proprio domicilio se si sono avuti contatti stretti con persone con sospetto o con tampone positivo al COVID-19 e di contattare i numeri di riferimento regionali o il 1500;
- l'impegno ad osservare le disposizioni delle autorità e del datore di lavoro, nonché a segnalare a quest'ultimo eventuali sintomi influenzali durante l'espletamento dell'attività lavorativa.

La nota informativa potrà essere portata a conoscenza, sia ai dipendenti che ai soggetti terzi, attraverso strumenti informatici prima dell'ingresso in azienda, nonché mediante consegna e/o affissione, all'ingresso e nei luoghi dell'azienda maggiormente frequentati, di appositi dépliant informativi.

L'azienda potrà richiedere informazioni sugli spostamenti effettuati nonché rilevare la temperatura corporea di chiunque acceda in azienda (dipendenti, fornitori, appaltatori, etc.), nel pieno rispetto della privacy. Se tale temperatura risultasse superiore ai 37.5°, non sarà consentito l'accesso.

L'ingresso a soggetti terzi dovrà essere in ogni caso consentito soltanto se necessario, individuando percorsi e tempistiche predefinite volte a ridurre le occasioni di contatto con il personale dipendente.

L'azienda, inoltre:

- potrà prevedere orari di ingresso e di uscita scaglionati per i dipendenti;
- dovrà individuare specifiche procedure di ingresso, transito e uscita dall'azienda di fornitori e/o appaltatori, nonché delle relative eventuali attività di carico/scarico.

La pulizia e la sanificazione sono azioni fondamentali che, insieme al distanziamento interpersonale, possono evitare la diffusione del virus. Tra le misure che l'azienda dovrà adottare al riguardo, si segnalano le seguenti:

- assicurare la pulizia e la sanificazione giornaliera dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni, nonché degli strumenti di lavoro condivisi (tastiere, schermi touch, mouse, sedie, piano di lavoro, maniglie, armadi ecc.);
- nel caso di presenza di una persona infetta all'interno dei locali aziendali, procedere alla sanificazione dei locali stessi, secondo le disposizioni della circolare n. 5443/2020 del Ministero della Salute;
- mettere a disposizione di tutto il personale idonei mezzi detergenti per le mani e indicazioni inerenti alle modalità della pulizia, garantendo l'acquisto e la fornitura di una quantità adeguata di gel e avendo cura di non farlo mai mancare nei locali aziendali.

È necessario garantire la distanza interpersonale minima di un metro ed è obbligatorio l'uso di:

- mascherine: al riguardo, il D.L. 18/2020 (c.d. #CuraItalia) precisa che sono considerati dispositivi di protezione individuale (DPI) le mascherine chirurgiche reperibili in commercio, autorizzando inoltre l'utilizzo di mascherine filtranti prive del marchio CE;
- altri DPI quali, a titolo esemplificativo, guanti, occhiali, tute, cuffie, camici conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie.

Inoltre, la "Dichiarazione sul trattamento dei dati personali nel contesto dell'epidemia di COVID-19" emessa dall'EPDB raccomanda l'osservanza dei principi generali *data-protection* nel trattamento dei dati personali raccolti durante la pandemia.

L'azienda, al fine di contingentare e razionalizzare l'utilizzo degli spazi comuni deve regolamentarne l'accesso, prevedendo specifiche procedure di ingresso, permanenza e uscita. In particolare, dovranno essere attuate le seguenti precauzioni:

- eliminare/ridurre le occasioni di compresenza che non consentano l'osservanza della distanza interpersonale di almeno un metro (es. stabilendo il numero di persone che possono essere contemporaneamente presenti in ciascuna area comune);

- attuare la sanificazione periodica e la pulizia giornaliera degli spazi comuni.

L'organizzazione aziendale è fondamentale per impedire la diffusione del virus. A tal fine, le aziende possono adottare le seguenti misure:

- chiusura dei reparti diversi dalla produzione;
- possibilità di turnazione negli spazi aziendali;
- smart working, ove sia possibile;
- cassa integrazione ordinaria e/o altri ammortizzatori sociali.

È, altresì, essenziale limitare gli spostamenti non necessari, sospendendo e/o annullando trasferte, eventi, riunioni e attività formative, ovvero, svolgerli da remoto, qualora possibile.

Nonostante l'emergenza in corso, la sorveglianza sanitaria periodica non deve essere interrotta.

Il Medico Competente, insieme al datore di lavoro, al RSPP e al RLS, è chiamato a integrare e proporre tutte le misure di prevenzione legate al COVID-19, nonché a segnalare all'azienda situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti.

Il protocollo di regolamentazione è uno strumento efficace se correttamente applicato e aggiornato. Per questo, è suggerita la costituzione di un apposito Comitato interno all'azienda, che preveda la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS. Il Comitato ha il compito di valutare l'applicazione e la verifica delle regole contenute nel protocollo.

L'adozione e l'efficace attuazione da parte dell'azienda di un protocollo di sicurezza anti-contagio rappresenta misura necessaria per la prevenzione del rischio di contagio da Coronavirus all'interno del contesto aziendale.

Per l'azienda è infatti oggi prioritario rispettare e dare tempestiva esecuzione a tutte le indicazioni e provvedimenti emessi dalle autorità competenti nell'odierno contesto emergenziale, ivi inclusa appunto l'adozione e l'efficace attuazione di un protocollo di sicurezza anti-contagio.

Sarà necessario mantenere un costante flusso comunicativo “da” e “verso” l'ODV. In particolare, si dovranno garantire idonei flussi informativi con le funzioni aziendali preposte al contenimento della diffusione del virus, con gli organi deputati alla gestione del rischio, nonché con il Comitato, eventualmente istituito, per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo aziendale volto a prevenire la diffusione del virus negli ambienti di lavoro.

L'Organismo di Controllo e di Vigilanza dovrà, infatti, essere tempestivamente informato in merito alle iniziative e alle relative misure di prevenzione adottate (e/o in via di adozione) al fine di mitigare i rischi derivanti dal COVID-19 e, in caso di inerzia, l'Organismo potrà, anzi, dovrà stimolare le azioni necessarie per il contenimento dell'epidemia.

Qualora ravvisi profili di rischio di diffusione del virus negli ambienti di lavoro (ad esempio, in caso di inerzia delle funzioni aziendali preposte all'adozione e implementazione di misure di contenimento del COVID-19), l'Organismo di Controllo e di Vigilanza dovrà comunicare tempestivamente all'organo amministrativo tali criticità, al fine di favorirne l'immediato intervento.

Nel contesto odierno, potrebbero pervenire all'Organismo di Vigilanza segnalazioni relative, ad esempio, alla mancanza di gel detergente per le mani in azienda, all'inadeguata pulizia e sanificazione degli ambienti di lavoro e ad altre situazioni attestanti l'inerzia delle funzioni aziendali preposte all'adozione e implementazione delle misure di contenimento, circostanze che, nei casi più gravi, potrebbero integrare le fattispecie dei reati presupposto del D. Lgs. 231/2001 durante lo stato di pandemia (quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, lesioni personali colpose di cui all'art. 590 c.p.).

In tal caso, l'Organismo è tenuto a prendere in carico la segnalazione e, fatta salva la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, coinvolgere le figure aziendali preposte nonché, se del caso, il management, supportando la Società nell'adozione e implementazione delle necessarie misure correttive.

L'imputabilità della società potrebbe scaturire, ai sensi dell'art. 25-septies D. Lgs. 231/2001, per effetto della violazione di norme sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al D. Lgs. 81/2008, quali l'omessa o insufficiente sorveglianza sanitaria ovvero la mancata valutazione dei rischi derivanti dall'esposizione agli agenti biologici presenti nell'ambiente, laddove da ciò derivi la diffusione del Covid-19 e, di conseguenza, il contagio dei lavoratori presenti in azienda.

In tale contesto, non sembra nemmeno possibile escludere che anche la violazione dei protocolli di sicurezza anti-contagio adottati dalle aziende possa ritenersi una violazione di norme sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

In ogni caso, l'adozione e implementazione di tali protocolli potrebbero senz'altro costituire un importante presidio da integrare nel più ampio sistema dei controlli previsti dal Modello Organizzativo e l'Organismo di Vigilanza è pertanto chiamato a monitorarne l'adozione e l'implementazione, eventualmente suggerendo di integrare il Modello Organizzativo stesso.

Nel caso in cui una persona presente in azienda sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria quali la tosse, la stessa deve dichiarare immediatamente tale circostanza all'azienda (i.e. ufficio del personale).

L'azienda dovrà procedere all'isolamento della persona in base alle disposizioni dell'autorità sanitaria, avvertendo immediatamente le autorità competenti e i numeri di emergenza per il COVID-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute.

L'azienda dovrà inoltre informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, mediante flussi di comunicazione spontanei ovvero in occasione delle riunioni periodiche di aggiornamento sulla gestione dell'emergenza. L'Organismo di Vigilanza potrà richiedere evidenza delle azioni intraprese a tutela della salute dei dipendenti in ottemperanza alle disposizioni normative e regolamentari vigenti, recependo tali informazioni in apposito verbale.

Il dipendente sarà tenuto a comunicare immediatamente la propria condizione di positività alla competente autorità sanitaria ed alla propria azienda (i.e. ufficio del personale). L'azienda, anche attivando apposita Task Force eventualmente costituita per gestire l'emergenza, dovrà inibire l'accesso alle sedi al soggetto positivo al COVID-19. L'autorità sanitaria attiva l'indagine epidemiologica per individuare la possibile fonte di esposizione ed i contatti stretti. Inoltre, l'autorità sanitaria attiva i meccanismi di tutela codificati dai provvedimenti ministeriali verso il soggetto e, qualora ravveda motivazioni, contatta l'azienda in cui il dipendente risulta occupato per attivare eventuali azioni di tutela. L'azienda collabora con le autorità sanitarie per la definizione degli eventuali "contatti stretti" di una persona presente in azienda che sia stata riscontrata positiva al tampone. Ciò al fine di permettere alle autorità di applicare le necessarie e opportune misure di quarantena. L'azienda potrà svolgere indagini per verificare con quali persone il dipendente positivo al COVID-19 abbia avuto contatti stretti e chiedere agli stessi di lasciare cautelativamente l'azienda.

Tali attività saranno svolte nel rispetto della privacy e della riservatezza.

Come nel caso di persona sintomatica, l'azienda dovrà informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, mediante flussi di comunicazione spontanei ovvero in occasione delle riunioni periodiche di aggiornamento sulla gestione dell'emergenza. L'Organismo di Vigilanza potrà richiedere evidenza delle azioni intraprese a tutela della salute dei dipendenti in ottemperanza alle disposizioni normative e regolamentari vigenti, recependo tali informazioni in apposito verbale.

Piano normativo

Sul piano normativo, l'O.d.V. richiama nuovamente l'attenzione sulle due novità normative intervenute nel corso del 2019.

Anzitutto il nuovo "Codice della crisi e dell'insolvenza" ex D.lgs. 14/2019 pubblicato in Gazzetta Ufficiale 14 febbraio 2019 n. 38 mediante il quale è stata introdotta una riforma organica della disciplina delle procedure concorsuali le cui disposizioni entreranno in vigore in

maniera “differita”, come sancito dall’art. 389 del testo di legge, alcune rispettivamente a decorrere dal 16 marzo 2019 ed altre alla data del 15 agosto 2020. In particolare, l’Organismo segnala, come già sopra accennato, che a decorrere dal 16 marzo 2019 sono entrate in vigore le disposizioni che disciplina i seguenti aspetti: istituzione albo curatori, commissario giudiziale o liquidatore; competenza per la regolazione della crisi o dell’insolvenza in base al luogo in cui il debitore ha il centro dei suoi interessi principale; amministrazione straordinaria; certificazione dei debiti contributivi, tributari e premi assicurativi; modalità organizzative dell’impresa e delle società; responsabilità degli amministratori; nomina degli organi di controllo; garanzie per gli acquirenti di beni immobili da costruire. Trattandosi, come specificato dalla norma, di entrata in vigore “differita” per alcune disposizioni prevista per il 15 agosto 2020, e poi ulteriormente rinviata, l’O.d.V. considera tuttora il tema oggetto di valutazione.

In secondo luogo, l’entrata in vigore in data 25 dicembre 2019 della Legge 19 dicembre 2019, n. 157 (pubblicata sulla G.U. n. 301 del 24.12.2019), che ha convertito, con modifiche, il Decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124 (cd. “Decreto fiscale”). Tra le importanti novità ivi incluse si richiama quelle relative al sistema penale in materia tributaria e alla responsabilità amministrativa degli Enti derivante da reato di cui al D. Lgs. n. 231/2001 (con l’inserimento, nel catalogo dei reati presupposto, dei delitti tributari: art. 25-quinquiesdecies del Decreto n. 231 del 2001). In particolare, il secondo comma di tale disposizione ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 il nuovo articolo 25-quinquiesdecies “Reati tributari”; i delitti tributari di cui al D. Lgs. n. 74/2000, ora rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti derivante da reato, sono i seguenti:

- a) delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall’articolo 2, comma 1 (sanzioni interdittive e sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote, aumentata di un terzo se l’ente ha conseguito un profitto di rilevante entità);
- b) delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall’articolo 2, comma 2-bis (sanzioni interdittive e sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote, aumentata di un terzo se l’ente ha conseguito un profitto di rilevante entità);
- c) delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, previsto dall’articolo 3 (sanzioni interdittive e sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote, aumentata di un terzo se l’ente ha conseguito un profitto di rilevante entità);
- d) delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall’articolo 8, comma 1 (sanzioni interdittive e sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote, aumentata di un terzo se l’ente ha conseguito un profitto di rilevante entità);

- e) delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 2-bis (sanzioni interdittive e sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote, aumentata di un terzo se l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità);
- f) delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili, previsto dall'articolo 10 (sanzioni interdittive e sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote, aumentata di un terzo se l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità);
- g) delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, previsto dall'articolo 11 (sanzioni interdittive e sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote, aumentata di un terzo se l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità).

Criticità rilevate

Nel periodo considerato, non si sono evidenziate criticità.

Programma di lavoro

Al momento, e dunque in prima approssimazione, esso si prefigge primariamente di:

- richiamare le novità normative intervenute, già ivi richiamate, rilevarne la ricaduta per la Società e di segnalarne le eventuali implicazioni di valenza 231 al C.d.A.;
- confermare la priorità alla emergenza Covid-19 alla cui gestione va dedicata una speciale vigilanza onde garantire la piena osservanza alle normative via via decretate;
- assicurare continuità al lavoro avviato;
- verificare l'adeguamento del MOG;
- verificare i flussi informativi in arrivo, mediante l'integrazione delle procedure aziendali in essere;
- proseguire l'attività ispettiva.

Data e Luogo

Cosenza, 31/03/2021

L' Organismo di Vigilanza di A.M.A.CO. S.p.A.

Dott. Wladimiro Vercillo

Dott. Giuseppe Pettinato

Dott.sa Valentina Cavaliere

La presente costituisce copia conforme all'originale allegata e sottoscritta digitalmente.