

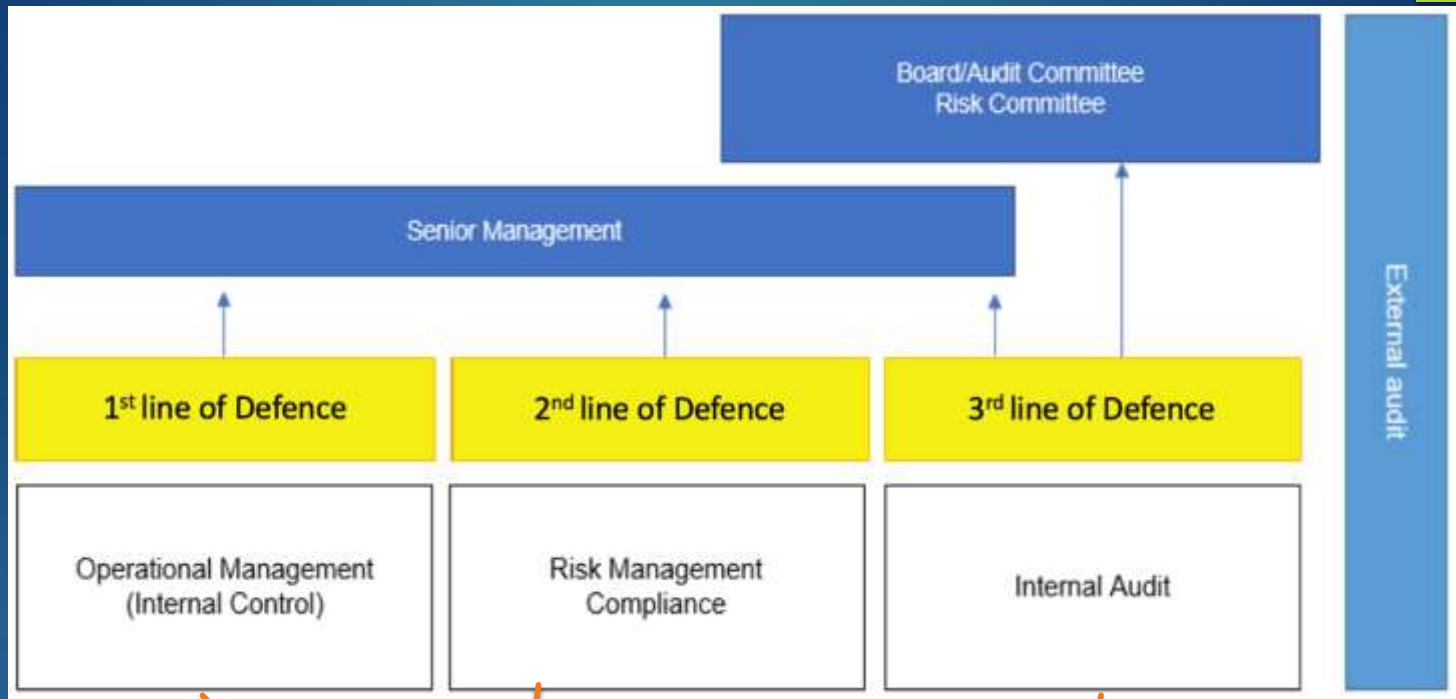


Internal audit

INQUADRAMENTO GENERALE DELL'ATTIVITÀ

125,058	154,568	95,054	124,500
125,487	56,845	97,511	125,000
124,000	110,000	99,011	154,000
105,450	150,000	99,216	95,000
86,502	35,000	101,090	154,200
	83,000	101,684	110,000
	45,000	101,962	89,000
		102,747	50,000
			68,000
			123,000

Le tre linee di difesa





► L'attività di internal audit è disciplinata all'interno dell'*International Professional Practices Framework (IPPF)* dell'*IIA-The Institute of Internal Auditors*

Handwritten mathematical notes on a chalkboard:

- Top left: $\sum_{k=2}^n x^{k-1} = \frac{x^n - 1}{x - 1}$
- Top center: $\sqrt{2456.96 - 0x + 0x^2}$
- Top right: $D(x) = 2 + 3 + 4 \cdot 31447$
- Middle left: $\sqrt{a^2 + b^2} = x^2 \cdot nx$
- Middle center: $c(x, y) \begin{cases} xy = 2 \\ cx - cy = 25^2 \\ 2\pi = c \end{cases}$
- Middle right: $\frac{24+x}{y} + \frac{a^2+b^2}{c} + \frac{9}{x}$
- Bottom left: $\sum_{x=2}^{n=14!} N^{30} \cdot x$
- Bottom center: $\frac{1}{2} [984 + x^2 + \dots]$
- Bottom right: $\beta = 9 + x^2 + y^2$



MISSIONE
DELL'INTERNAL
AUDITING

Missione dell'internal audit




La Missione dell'Internal Auditing, ha l'obiettivo di RAFFORZARE e SUPPORTARE l'intera organizzazione aspirando a conseguire all'interno delle organizzazioni:



«**PROTEGGERE** ed **ACCRESCERE** il valore dell'organizzazione, fornendo assurance obiettiva e risk based, consulenza e competenza.»

The background features a blue-to-teal gradient. On the left side, there are several vertical, glowing lines in purple, orange, and yellow, resembling light trails or fiber optic cables. A solid lime green rectangle is positioned in the top right corner.

PRINCIPI FONDAMENTALI

A blue ballpoint pen is positioned diagonally on the left side of the image, resting on a document. The document features a bar chart with several blue bars of varying heights. The background is a light blue and white grid pattern.

► I Principi Fondamentali, nel loro insieme, caratterizzano un efficace internal auditing. Per considerare efficace una funzione internal audit, tutti i 10 Principi devono essere presenti ed applicati in modo ottimale.

1. Agire con manifesta integrità.
2. Dimostrare competenza e diligenza professionale.
3. Mantenere obiettività ed indipendenza di giudizio.
4. Operare in coerenza con le strategie, gli obiettivi e i rischi dell'organizzazione.
5. Avere un appropriato posizionamento organizzativo e risorse adeguate al ruolo.
6. Dimostrare elevati standard qualitativi ed essere orientati al miglioramento continuo.
7. Comunicare con efficacia.
8. Fornire una risk based assurance.
9. Operare con un approccio propositivo, proattivo e lungimirante.
10. Favorire il miglioramento dell'organizzazione.



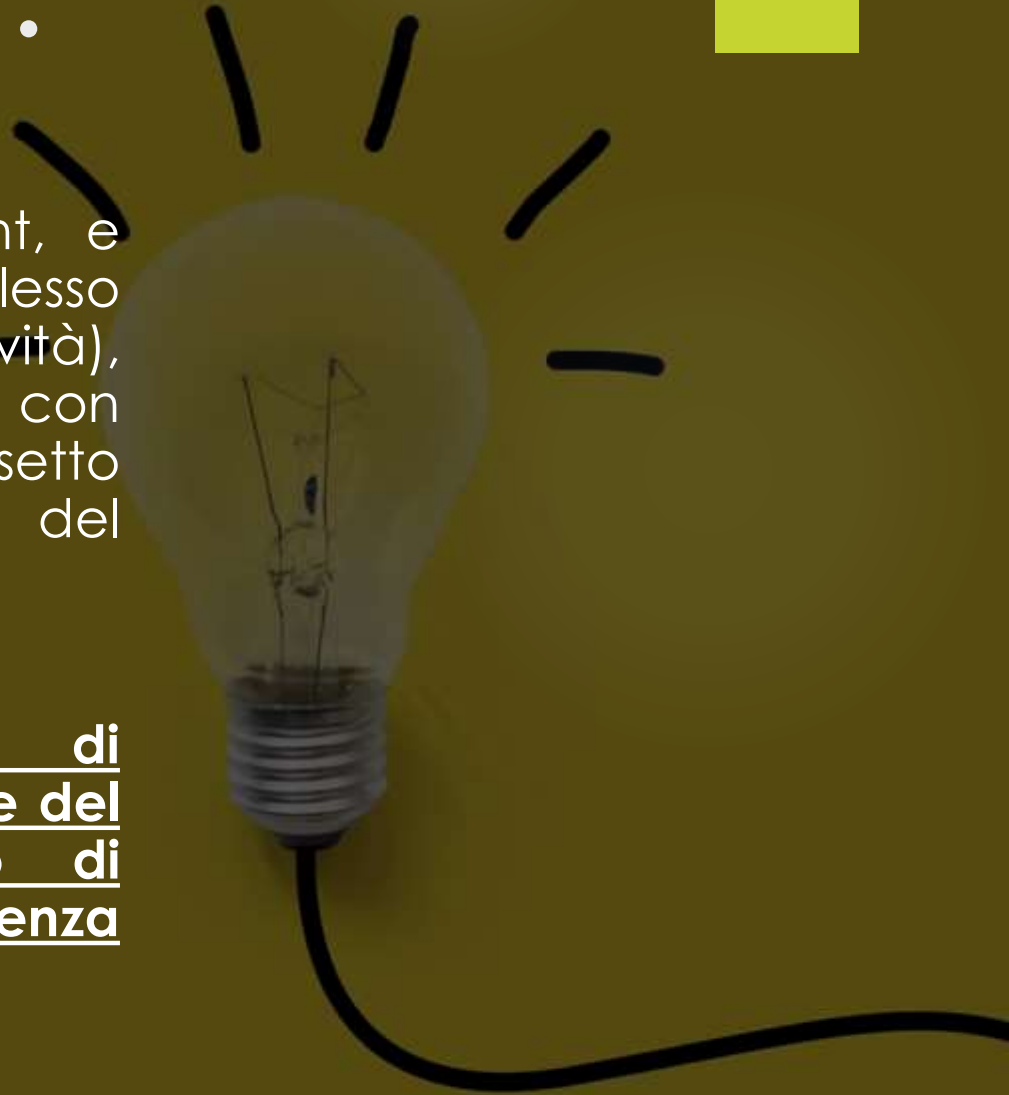
Internal Auditing è un'attività indipendente e obiettiva di assurance e consulenza, finalizzata al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione.

Assiste l'organizzazione nel perseguimento dei propri obiettivi tramite un approccio professionale sistematico, che genera valore aggiunto in quanto finalizzato a valutare e migliorare i processi di controllo, di gestione dei rischi e di Corporate Governance.

In altri termini...

► L'IA coadiuva il management, e l'organizzazione nel suo complesso (processi, procedure, attività), evidenziando eventuali criticità con l'obiettivo di migliorare l'assetto organizzativo in funzione del raggiungimento degli obiettivi.

► Svolge pertanto un'attività di assurance e consulenza a favore del management, con l'obiettivo di incrementare l'efficacia e l'efficienza dell'organizzazione.



Rilevanza strategica e finalità di prevenzione

Rilevanza strategica

► L'attività riveste connotazione strategica per la sua finalità di assistere l'organizzazione nel perseguimento degli obiettivi, attraverso un approccio professionale sistematico che si concretizza nel patrimonio professionale e metodologico a disposizione.

Finalità di prevenzione

► Si tratta di attività di prevenzione, in quanto, rilevando i rischi in corso, promuove azioni dirette alla loro riduzione o mitigazione, contribuendo in tal modo alla realizzazione degli obiettivi e, quindi, al miglioramento dell'efficacia dell'organizzazione.



codice
etico



principi

- ▶ 1) Integrità - L'integrità dell'internal auditor permette lo stabilirsi di un rapporto fiduciario e quindi costituisce il fondamento dell'affidabilità del suo giudizio professionale.
- ▶ 2) Obiettività - Nel raccogliere, valutare e comunicare le informazioni attinenti l'attività o il processo in esame, l'internal auditor deve manifestare il massimo livello di obiettività professionale. L'internal auditor deve valutare in modo equilibrato tutti i fatti rilevanti, senza venire indebitamente influenzato da altre persone o da interessi personali nella formulazione dei propri giudizi.
- ▶ 3) Riservatezza - L'internal auditor deve rispettare il valore e la proprietà delle informazioni che riceve ed è tenuto a non divulgarle senza autorizzazione, salvo che lo impongano motivi di ordine legale o deontologico.
- ▶ 4) Competenza - Nell'esercizio dei propri servizi professionali, l'internal auditor utilizza il bagaglio più appropriato di conoscenze, competenze ed esperienze.

Standard di connotazione



Indipendenza e obiettività

Indipendenza

► Indipendenza è la libertà da condizionamenti che minaccino la capacità dell'attività di internal audit di adempiere alle proprie responsabilità senza pregiudizi. Per raggiungere il livello di indipendenza necessario per adempiere efficacemente alle responsabilità dell'attività di internal audit.

Obiettività

► Obiettività è l'attitudine mentale di imparzialità che consente agli internal auditor di svolgere gli incarichi in un modo che consenta loro di credere nella validità del lavoro svolto e nell'assenza di compromessi sulla qualità. In materia di audit, l'obiettività richiede che gli internal auditor non subordinino il loro giudizio a quello di altri. Eventuali ostacoli all'obiettività devono essere gestiti a livello di singolo auditor, di incarico, funzionale e organizzativo.

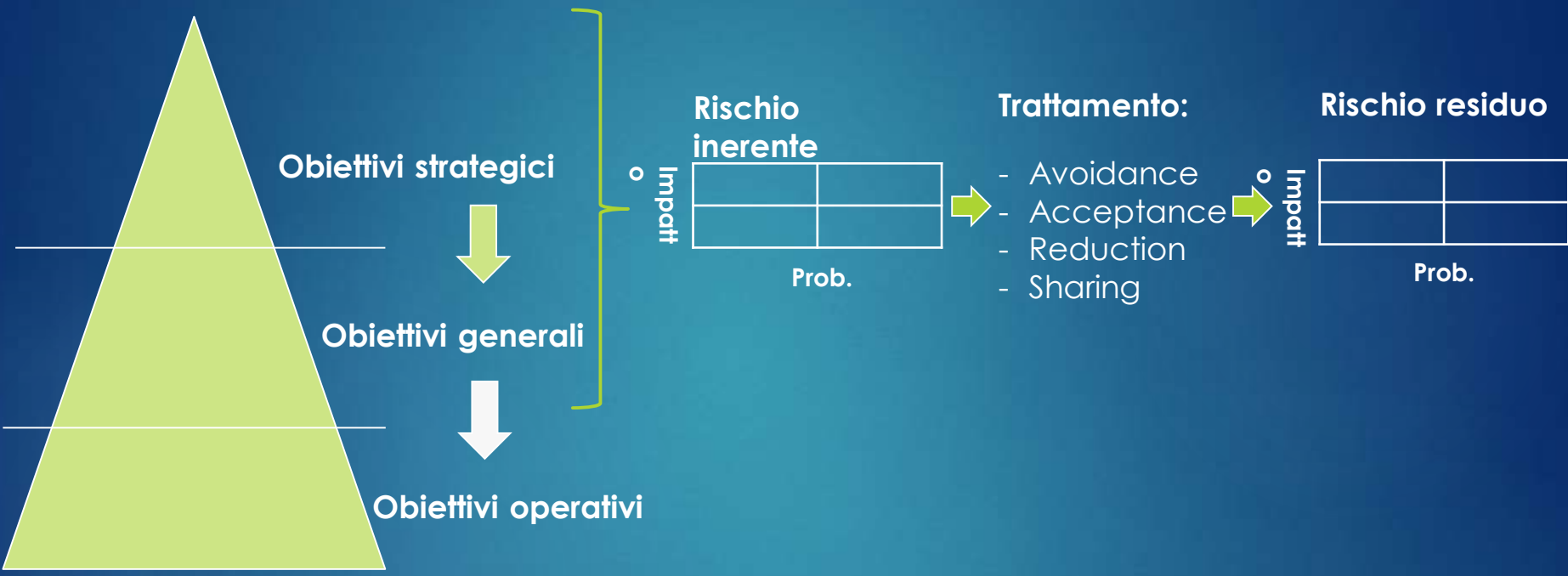


Standard di prestazione

I PRINCIPALI PROCESSI



Risk assessment - schema





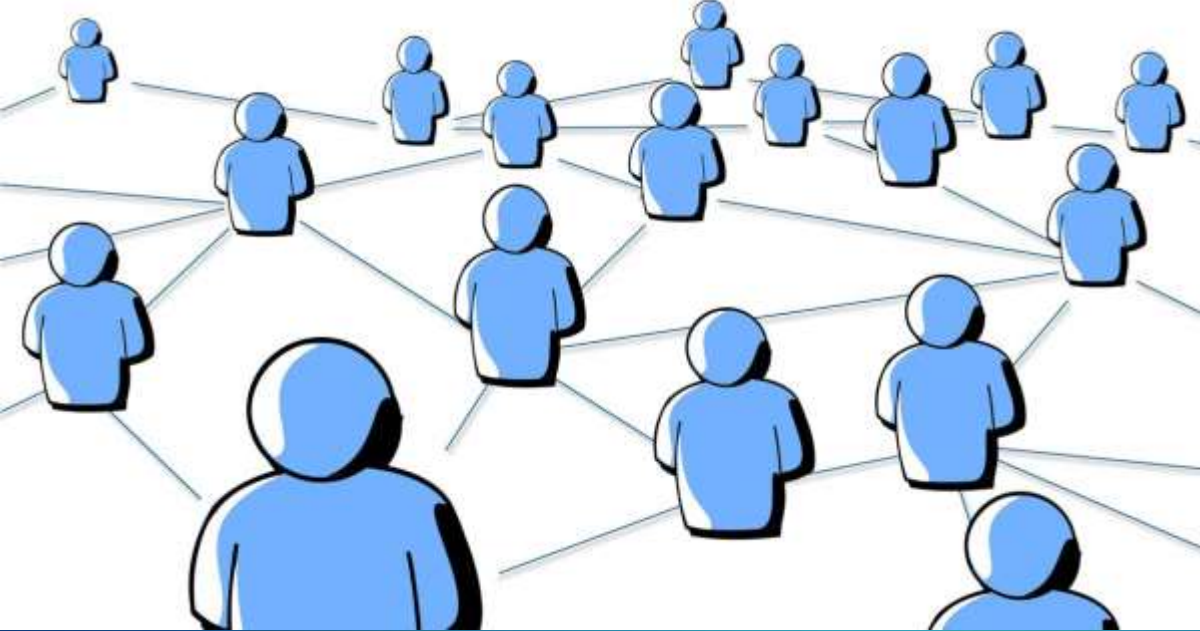
Comunicazione dei risultati e follow up

comunicazione

► La Funzione IA deve comunicare i risultati delle proprie attività con le pertinenti conclusioni, raccomandazioni e piani d'azione.

Follow up

► IA deve stabilire e mantenere un sistema di monitoraggio delle azioni intraprese a seguito dei risultati segnalati al *management*; in particolare, IA deve impostare un processo di *follow-up* per monitorare e assicurare le azioni correttive.



Flussi informativi interni


Informazione periodica al CdA

► IA deve informare periodicamente il *Senior Management* e il CdA in merito a finalità, poteri e responsabilità dell'attività di internal audit, nonché comunicare lo stato d'avanzamento del Piano di Audit. Tale comunicazione deve comprendere inoltre i rischi significativi, inclusi quelli di frode, i problemi di controllo, i problemi di governance ed ogni altra informazione necessaria o richiesta dal *Senior Management* e dal CdA.

Il livello di accettazione del rischio (risk appetite)

Il livello di accettazione del rischio, o «risk appetite», è il livello di rischio che un'organizzazione è disposta a sostenere.





-WHISTLEBLOWING- TUTELA DELL'AUTORE DELLE SEGNALAZIONI (ART. 6, CO. 2-BIS)

- ▶ Ai soggetti (whistleblower) che inviano segnalazioni su possibili violazioni delle previsioni del Modello ovvero del Codice Etico viene accordata una specifica tutela. In particolare:
 - ▶ La previsione all'interno dei Modelli, di uno o più canali di segnalazione che garantiscano la riservatezza del segnalante, di cui almeno uno di tipo informatico (es. invio e-mail alla casella dedicata dell'OdV);
 - ▶ E' vietato compiere atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi attinenti alla segnalazione, salvo che questa si riveli falsa;
 - ▶ L'applicazione di sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure a tutela del segnalante ovvero nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni false, con dolo o colpa grave;
 - ▶ Il segnalante può denunciare azioni ritorsive nei suoi confronti all'Ispettorato nazionale del Lavoro ovvero all'organizzazione sindacale a cui appartiene;
 - ▶ E' nullo il licenziamento ovvero il demansionamento effettuato nei confronti del segnalante;
 - ▶ E' il datore di lavoro a dover provare che il provvedimento adottato nei confronti del segnalante è giustificato da ragioni estranee alla segnalazione stessa (inversione dell'onere della prova).

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni da parte di soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione si sottolinea, anche in osservanza di quanto previsto dalla legge 30 novembre 2017, n. 179, recante “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”, che l’adempimento degli obblighi informativi e di segnalazione cui è tenuto il prestatore di lavoro non potrà mai dare luogo all’applicazione di sanzioni disciplinari nei confronti del medesimo.

Per contro, ogni informativa impropria, sia in termini di contenuti che di forma, determinata da una volontà meramente calunniosa, sarà oggetto di opportune sanzioni disciplinari.



RESPONSE ABILITY

TRANSFORMING VALUES INTO ACTION



Le più comuni aree di rischio

Rapporti con la
Pubblica
Amministrazione

Reati ambientali

Salute e
sicurezza sui
luoghi di lavoro

Caso pratico: Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Corte di Assise di Torino, 15.04.2011
(ThyssenKrupp):

La Società è stata ritenuta responsabile ex D.Lgs. 231/2001, poiché:

- ✓ il reato era stato commesso da soggetti in “posizione apicale”;
- ✓ il reato era stato commesso nell’“interesse” dell’ente, inteso come contenimento dei costi produttivi/misure di sicurezza;
- ✓ il modello organizzativo *ex* D.lgs. 231/2001, pur adottato, era stato ritenuto inadeguato alla prevenzione di tali tipi di reato.

► **Omicidio colposo (Art. 589, co. 2, c.p.):** Sette operai morivano a causa di un incendio divampato nel luogo di lavoro. L'incendio era scaturito dallo sfregamento tra due elementi metallici: le scintille così determinate erano entrate in contatto con dei residui di carta imbevuta di olio (che non era stata correttamente rimossa); il fuoco raggiungeva poi un tubo in cui scorreva olio infiammabile ad altissima pressione, che (incendiandosi anch'esso) provocava il rogo. La tragedia si verificava, fra l'altro, poiché non erano state adottate tutta una serie di misure fondamentali di protezione collettiva e individuale (es. impianto di rilevazione e spegnimento automatico degli incendi).

IL PERCHÈ DI OGNI ENTE

- ❖ Fare «profitti» e **crescita**, garantendo qualità del servizio e sicurezza delle operazioni.
- ❖ Creare valore;
- ❖ Chiudere in utile il proprio bilancio annuale generando valore per i propri azionisti, per la comunità ed i dipendenti;
- ❖ **Produrre reddito e remunerare il capitale dell'azionista;**
- ❖ Raggiungere gli obiettivi definiti dalla mission aziendale attraverso l'utilizzo di risorse (limitate - budget).

In una proposta «etica» la **CREAZIONE DI VALORE** è rivolta a **TUTTI GLI STAKEHOLDER** (non solo azionisti, ma anche dipendenti e collettività in genere)



**L'ETICA
«A SCOPO DI
LUCRO»**



Thanks for your attention!

