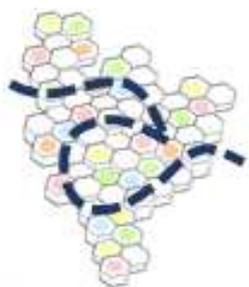


MODELLO ORGANIZZATIVO PARTE GENERALE



Azienda Isola

Via G. Bravi, 16 - 24030 Terno d'Isola BG
E-mail: info@aziendaisola.it

Tel. 035.199.111.65
Fax 035.199.111.66

Allegato: catalogo reati ex D. Lgs. 231/01

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 02/12/2022

Azienda Isola	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 03 02/12/2022

Indice

1. Generalità dell'azienda.....	3
2. Aspetti generali del decreto 231/01	4
2.1 Destinatari del Modello.....	6
3. Funzione e adozione del Modello Organizzativo	7
3.1 Obbligatorietà	8
3.2 Struttura del modello.....	8
4. La normativa di riferimento	9
5. Organizzazione.....	16
5.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	17
6. Codice Etico	21
7. Attività sensibili a rischio di reato	21
7.1 Attività sensibili identificate	21
7.2 Altre aree di intervento	23
8. Organismo di Vigilanza	24
8.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza	24
8.2 Composizione e compiti dell'Organismo di Vigilanza	24
8.3 Accesso alle informazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza.....	26
8.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza	26
8.5 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	26
8.6 Raccolta e conservazione delle informazioni.....	27
8.7 Regolamento di funzionamento	29
9. Sistema Disciplinare	30
9.1 Principi Generali.....	30
9.2 Sanzioni verso i lavoratori subordinati.....	30
9.3 Misure nei confronti dei Dirigenti.....	31
9.4 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci.....	32
9.5 Misure nei confronti dei Consulenti e Strutture convenzionate	32
10. Applicazione, diffusione e aggiornamento del Modello Organizzativo	33
11. Protocolli Operativi	33
12. ANALISI RISCHI	34
12.1 Metodologia applicata all'analisi rischi	34
12.2 Applicazione criterio di assegnazione del livello di rischio.....	36

Azienda Isola	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 03 02/12/2022

1. Generalità dell'azienda

Azienda Isola è l'Ente strumentale, ex art. 114 Decreto Legislativo 267/2000 e sulla base della Convenzione approvata dagli Enti locali aderenti, come previsto dall'art. 1 dello Statuto.

Scopo dell'Azienda è la gestione dei servizi sociali, socio-educativi, socio-sanitari, e in generale dei servizi alla persona per conto degli Enti Locali consorziati. I servizi facenti capo all'Azienda sono erogati nei confronti di tutta la popolazione residente nel territorio degli Enti consorziati e sono prevalentemente orientati alle fasce deboli della cittadinanza, in particolare anziani, soggetti diversamente abili, minori e famiglie, e nuove povertà.

Il funzionamento dell'AZIENDA è regolamentato dallo Statuto e dalle disposizioni contenute nel Decreto Legislativo n.267/2000 e nella legge quadro n.328/2000 per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali e le leggi di settore.

La Mission di Azienda Isola è recepita all'interno del Codice Etico e contiene i principi guida e le scelte strategiche di seguito riportati:

- centralità della persona, favorendone una presa in carico integrata;
- valorizzazione delle capacità e delle risorse della famiglia;
- costruzione di politiche integrate di territorio (politiche sociali, di istruzione e formazione, di lavoro, della casa, giovanili, della salute, etc...) che creino nuove opportunità di welfare locale;
- ricomposizione delle politiche attorno al bisogno e alla domanda;
- promozione di progettualità che premi la capacità d'innovazione, ma allo stesso tempo la responsabilità diffusa degli attori territoriale;
- sviluppo della logica di networking tra enti locali e gli altri soggetti territoriali;
- qualificazione della rete dell'assistenza domiciliare;
- sviluppo della dimensione della conoscenza, nel welfare locale, che riguarda il consolidamento e lo sviluppo di competenze e di strumenti necessari per la comprensione del contesto sociale e territoriale, in raccordo anche ad altre sistemi di rilevazione ed elaborazione dei dati (esempio con Azienda sanitaria locale della Provincia di Bergamo, e in particolare con il distretto di riferimento);
- sviluppo della dimensione della sostenibilità del welfare territoriale, che riguarda le condizioni che rendono possibile il suo permanere nel tempo;
- valorizzazione delle risorse pubbliche e private;
- implementazione dell'informatizzazione del sistema;
- implementazione processi di valutazione degli interventi;
- attenzione alla dimensione qualitativa dei servizi e delle attività.

Azienda Isola	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 03 02/12/2022

2. ASPETTI GENERALI DEL DECRETO 231/01

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'08 Giugno 2001 ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico delle persone giuridiche che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente i reati e che mira a coinvolgere nelle sanzioni le persone giuridiche (Società ed enti).

La responsabilità amministrativa dell'Ente per la commissione di uno dei REATI previsti dal Decreto si aggiunge, e non si sostituisce, a quella (penale o amministrativa) della persona fisica che è l'autore dell'illecito. La responsabilità dell'Ente sussiste anche se l'autore del reato non è stato identificato oppure il reato medesimo sia estinto nei confronti del reo per una causa diversa dall'amnistia.

L'ente non può essere chiamato a rispondere della realizzazione di qualsiasi fatto costituente reato, ma solo della commissione di reati e di illeciti amministrativi tassativamente previsti dal Decreto, nella formulazione risultante dal suo testo originario e dalle successive integrazioni, nonché dalle leggi che espressamente lo richiamano.

La responsabilità dell'Ente sorge qualora il fatto illecito sia stato commesso nell'interesse dell'Ente ovvero per favorire l'Ente, senza che sia in alcun modo necessario il conseguimento effettivo e concreto dell'obiettivo.

L'illecito deve inoltre essere stato realizzato da uno o più soggetti qualificati, appartenenti a una delle seguenti categorie:

- soggetti denominati "Apicali", persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di una sede o filiale;
- soggetti denominati "Subalterni" persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali che, si segnala, possono anche non coincidere con il personale dipendente.

Per i reati commessi da soggetti in posizione "apicale", è stabilita una presunzione relativa di responsabilità dell'Ente, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se esso dimostra che - prima della commissione del reato - abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e una serie di provvedimenti specifici idonei a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

Azienda Isola	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 03 02/12/2022

Per i reati commessi da soggetti in posizione "subordinata", l'Ente può essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che "la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza". I reati presupposto del Decreto, sono i seguenti:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione ed il Patrimonio (art. 24 e 25 D.Lgs.231);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-Octies.1 D.Lgs. 231);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Razzismo e xenofobia (art.25-terdecies, D. Lgs.231/2001);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art.25-quaterdecies, D. Lgs.231/2001);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies, D. Lgs. 231/2001);
- Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies, D. Lgs. 231/2001);
- Reati contro il patrimonio culturale (art. 25- septiesdecies, D. Lgs. 231/2001);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies, D.Lgs 231/2001);
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da Reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva].

La legge 16 marzo 2006, n. 146 recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001", entrata in vigore sul piano internazionale in data 1° settembre 2006, ha introdotto nell'ordinamento italiano la punibilità per i cosiddetti "Reati Transnazionali". Si tratta di quei delitti di un certo rilievo, commessi da gruppi organizzati che, in considerazione del superamento dei confini nazionali nelle fasi di ideazione, preparazione, esecuzione, controllo o effetti, coinvolgono più Stati.

I Reati Transnazionali, seppur contenuti nella Legge 146/2006, costituiscono anch'essi reati presupposto della Responsabilità amministrativa degli enti definita dal D.Lgs. 231/01 e ai quali si applica la disciplina del Decreto.

Per una dettagliata descrizione delle tipologie di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico dell'ente, si rinvia all'allegato "Catalogo reati 231".

Il legislatore al fine di assicurare uno strumento sanzionatorio "effettivo, proporzionato e dissuasivo" ha stabilito due tipologie principali di sanzioni: pecuniarie ed interdittive:

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su "quote". Ogni illecito prevede un minimo ed un massimo di quote, il cui valore monetario è poi determinato dal giudice, tenuto

Azienda Isola	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 03 02/12/2022

conto delle condizioni "economiche e patrimoniali dell'ente", in termini tali da assicurare efficacia alla sanzione. Il quantum può variare da un minimo di 25.822,00 Euro ad un massimo di 1.549.000,00 Euro. Le sanzioni interdittive si applicano in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, possono essere temporanee o definitive e venire applicate anche in via cautelare e possono prevedere:

- l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito (art. 9, 2b);
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio (art. 9, 2c);
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi (art. 9, 2d);
- il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi (art. 9, 2d).

Oltre alle sanzioni pecuniarie e alle sanzioni interdittive, sono previste altre due sanzioni:

- la confisca, che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato;
- la pubblicazione della sentenza di condanna a spese dell'ente.

L'Ente può essere esonerato dalla responsabilità amministrativa qualora dimostri che il soggetto ha agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi (quindi non nell'interesse della Società). In alternativa l'Ente può essere esonerata nei casi in cui:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire il compimento dei reati;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza nominato dall'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- non vi è stata omessa (o insufficiente) vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'Ente dovrà quindi aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti. Tale modello, per essere idoneo a prevenire il rischio della realizzazione degli illeciti, deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifiche procedure/protocolli, ovvero elementi organizzativo-procedurali, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire (sistema di poteri e deleghe, iter autorizzativi, Protocolli Operativi);
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- provvedere agli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- adottare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure adottate dal Modello di organizzazione, gestione e controllo.

2.1 DESTINATARI DEL MODELLO

I principi e i contenuti del presente modello di organizzazione, gestione e controllo sono destinati ai componenti degli organi sociali, le funzioni direttive e i dipendenti di Azienda Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino, nonché a tutti coloro che operano per lo svolgimento di attività e per il conseguimento degli obiettivi del suddetto Ente.

Azienda Isola	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 03 02/12/2022

3. FUNZIONE E ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Azienda Isola intende operare secondo principi etici diretti ad improntare lo svolgimento dell'attività, il perseguimento dello scopo sociale e la crescita della Società nel rispetto delle leggi vigenti.

A tal fine si è dotata di un Codice Etico volto a definire i principi di deontologia aziendale che l'Ente riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza.

Azienda Isola assicura il rispetto dei principi di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari ed è consapevole, al fine di assicurare tali condizioni, dell'opportunità di integrare nel proprio sistema organizzativo con un Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati, tenendo presenti le prescrizioni del Decreto e le Linee Guida elaborate da Confindustria.

Mediante il Modello Organizzativo Azienda Isola si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- prevenire il rischio di commissione dei reati;
- sensibilizzare coloro che operano in nome e per conto della società affinché ogni attività sia caratterizzata da principi di trasparenza, correttezza e rispetto delle procedure/protocolli (controllo interno);
- diffondere la consapevolezza del rischio di incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in infrazioni disciplinari adeguatamente sanzionate;
- ribadire che Azienda Isola considera inammissibile qualsiasi comportamento contrario a disposizioni di legge e ai principi etici a cui l'Ente si ispira.

Il Modello Organizzativo è stato realizzato secondo i principi alla base del Decreto 231/01:

- tracciabilità di tutte le informazioni e operazioni: ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- separazione delle funzioni;
- coerenza tra poteri autorizzativi e responsabilità assegnate;
- tracciabilità del sistema di controllo.

Nell'ambito dell'analisi ci si è concentrati su alcuni reati-presupposto, mentre altri - tenuto conto sia dell'attività svolta dall'azienda, e quindi della non pertinenza dei reati con essa, sia dell'assoluta carenza di interesse o vantaggio dalla commissione dei suddetti illeciti - non sono stati presi in considerazione.

Al Modello Organizzativo sono associati Protocolli Operativi che definiscono norme, procedure o prescrizioni operative adottate per ogni attività considerata a rischio di reato.

Essendo il presente Modello Organizzativo un "atto di emanazione dell'organo Dirigente" (in conformità alla prescrizione dell'art. 6, comma 1, lettera a del Decreto), la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione (come previsto dall'art. 30 dello Statuto di Azienda Isola).

E' peraltro riconosciuto al Direttore Generale il compito di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale e non sostanziale. Il Direttore Generale riferirà periodicamente al Consiglio di Amministrazione di Azienda Isola in merito alle suddette modifiche apportate.

Azienda Isola	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 03 02/12/2022

3.1 OBBLIGATORIETÀ

E' fatto obbligo agli Amministratori, ai Dirigenti e a tutto il personale di osservare scrupolosamente le norme e le disposizioni che compongono il presente modello organizzativo e gestionale.

3.2 STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello 231 di Azienda Isola è strutturato attraverso un sistema documentale composto da differenti tipologie di documenti:

- La "Mappatura delle aree a rischio", documento contenente principalmente la struttura organizzativa ed il sistema di deleghe adottato, i risultati della valutazione del rischio relativa commissione dei reati presupposto considerati dalla normativa di riferimento ai fini 231 e la descrizione della metodologia di valutazione del rischio utilizzata.
- I documenti denominati "**Modello 231 – Modello di organizzazione e controllo ex d.lgs 231/2001**" propriamente detti, redatti allo scopo di fornire una visione complessiva del modello organizzativo adottato dall'azienda. È presente una parte generale e cinque parti speciali.
- La parte generale è costituita dal presente documento che riporta: gli aspetti generali del modello, il codice etico, la mappatura dei rischi aziendali relativi a Azienda Isola, la composizione ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi aziendali per un efficace funzionamento del modello, il sistema disciplinare per le violazioni del modello, la diffusione ed aggiornamento del modello.
- Le parti speciali richiamate nel presente Modello fanno riferimento alle categorie di reato relativi ai processi considerati sensibili e, per ciascuna categoria di reati, mettono in evidenza le fattispecie di reato, le attività aziendali a rischio, i principi aziendali di comportamento strettamente connessi.
- I documenti denominati "Protocolli" o "Procedure", redatti allo scopo di definire nel dettaglio i processi realizzativi interni e/o le attività di controllo necessarie al fine della prevenzione dei reati presupposto.
- Il "**Codice etico**", redatto allo scopo di assicurare che i valori etici fondamentali siano chiaramente definiti, nonché per individuare lo standard di comportamento di Amministratori, Dipendenti e coloro i quali (di seguito i "Collaboratori") in virtù di specifici mandati o procure, rappresentano l'Azienda verso i terzi nella conduzione degli affari e delle loro attività (crf. Paragrafo specifico).
- Il "**Sistema disciplinare**", ovvero l'insieme delle sanzioni previste per la violazione delle norme del Modello organizzativo e del codice etico.

Azienda Isola	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 03 02/12/2022

4. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La normativa di interesse include la L. 300/2000 ed il D. Lgs. 231/2001, oltre a recenti norme che hanno esteso l'applicazione dei reati previsti dal Decreto 231. Di seguito se ne traccia di ciascuna un breve profilo.

Legge 29 settembre 2000 n. 300. Ratifica ed esecuzione dei seguenti Atti internazionali elaborati in base all'articolo K. 3 del Trattato dell'Unione europea: Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, fatta a Bruxelles il 26 luglio 1995, del suo primo Protocollo fatto a Dublino il 27 settembre 1996, del Protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale, da parte della Corte di Giustizia delle Comunità europee di detta Convenzione, con annessa dichiarazione, fatto a Bruxelles il 29 novembre 1996, nonché della Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione europea, fatta a Bruxelles il 26 maggio 1997 e della Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, fatta a Parigi il 17 dicembre 1997. Delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa.

Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche ed integrazioni. Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300.

Per ciascuno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 sono previste specifiche sanzioni sia di tipo pecuniario che interdittivo (oltre alla confisca ed alla pubblicazione della sentenza). Al momento sono stati presentati molti progetti di legge per ampliare ulteriormente il novero dei reati presupposto per la responsabilità amministrativa della persone giuridiche.

La **Legge 3 agosto 2007 n. 123** ha esteso la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche anche ai reati di "omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro". Questa riforma appare particolarmente penalizzante sotto il profilo sanzionatorio.

Il **Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81** riunisce e armonizza le disposizioni contenute in numerose precedenti normative in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, congiuntamente abrogate dal decreto stesso, e riordina anche l'impianto sanzionatorio previsto dal D. Lgs. 231/2001.

Il **Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231** introduce nuove disposizioni per reprimere il riciclaggio ed il finanziamento del terrorismo. Nell'ambito 231/2001 viene quindi inserito il nuovo art. 25-octies che, ai fini della responsabilità amministrativa d'impresa, include anche i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita.

Il **Decreto Legge 06 dicembre 2011, n. 201**, modifica ulteriormente l'art. 49 del Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231 in merito alle disposizioni circa l'utilizzo di denaro contante, titoli al portatore, assegni e libretti al portatore.

La **Legge 18 marzo 2008, n. 48** ratifica e dà esecuzione alla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica (Budapest, 23/11/2001) che estende la portata del reato informatico includendo tutti i reati in qualunque modo commessi mediante un sistema informatico, anche nel caso in cui la prova del reato sia sotto forma elettronica. L'adeguamento dell'ordinamento interno ha ricompreso i reati informatici nell'alveo del D. Lgs. 231/2001.

La **Legge 15 luglio 2009, n. 94** che introduce l'art. 24 ter con disposizioni in materia di sicurezza pubblica, in riferimento a Criminalità organizzata finalizzata alla commissione di reati di riduzione in schiavitù, associazione di tipo mafioso, associazione per delinquere finalizzata allo scambio elettorale mafioso, allo spaccio di stupefacenti, e sequestro a scopo di estorsione.

Azienda Isola	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 03 02/12/2022

La **Legge 23 luglio 2009 n. 99**, relativa allo sviluppo ed alla internazionalizzazione delle imprese, che inserisce l'art. 25 novies recante sanzioni per chi:

- opera contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni
- introduce nello Stato e fa commercio di prodotti industriali con segni falsi
- turba la libertà dell'industria e del commercio
- froda nell'esercizio del commercio
- vende sostanze alimentari non genuine come genuine
- vende prodotti industriali con segni mendaci
- fabbrica e fa commercio di beni realizzati usurpando il titoli di proprietà industriale
- effettua la contraffazione di indicazioni geografiche o di denominazioni di origine di prodotti agroalimentari
- esercita illecita concorrenza con minaccia o violenza
- commette frode contro le industrie nazionali
- mette a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, un'opera dell'ingegno protetta
- duplica abusivamente, per trarne profitto, programmi per elaboratore o ai medesimi fini importa, detiene, distribuisce, vende a scopo commerciale o imprenditoriale o concede in locazione programmi contenuti in supporti non contrassegnati SIAE, oppure viola le altre disposizioni previste dall'art. 171 bis della L. 633/1941
- duplica, riproduce, ritrasmette, diffonde, in pubblico, con qualsiasi procedimento opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita di dischi, opere letterarie, oppure viola le altre disposizioni previste dall'art. 171 ter della L. 633/1941
- viola le disposizioni contenute negli artt. 171 septies, 171 octies della L. 633/1941

La **Legge 3 agosto 2009 n. 116**, che ratifica ed esegue la convenzione dell'ONU contro la corruzione, introducendo l'art. 25 novies in riferimento a reati di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Il **Decreto Legislativo 07 luglio 2011 n. 121**, che introduce i reati ambientali, in attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, inserendo l'art. 25 undecies in riferimento ai reati ambientali. Sono previste sanzioni pecuniarie e interdittive per i reati connessi a:

- uccisione, distruzione, prelievo o possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette;
- danneggiamento di habitat;
- inosservanza delle prescrizioni in materia di scarichi di acque reflue industriali;
- inosservanza delle prescrizioni previste nell'ambito delle attività di raccolta, stoccaggio, trasporto, recupero, e smaltimento di rifiuti;
- inquinamento del suolo, sottosuolo, delle acque superficiali o sotterranee con superamento delle concentrazioni di soglie di rischio;
- esercizio di uno stabilimento in assenza di autorizzazione, con l'autorizzazione scaduta, decaduta, sospesa o revocata, o in seguito a modifiche, con superamento - dei valori limite di emissione unitamente al superamento dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla vigente normativa;
- inquinamento del suolo, sottosuolo, delle acque superficiali o sotterranee con superamento delle concentrazioni di soglie di rischio;
- violazione delle disposizioni in materia di cessazione dell'utilizzo di sostanze lesive dell'ozono.

Non essendo pertinenti con le attività aziendali, non sono stati presi in considerazione nel presente Modello Organizzativo:

- le disposizioni contenute nel Decreto Legislativo 202/2007, che recepisce la direttiva 2009/123/CE, modificando la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni",
- i riferimenti alla Legge 150/1992, in materia di reati relativi all'applicazione in Italia della "Convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione".

Azienda Isola	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 03 02/12/2022

Il **Decreto Legislativo 9 agosto 2012 n. 109**, (decreto immigrazione) in attuazione della direttiva 2009/52/CE, che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno e' irregolare. Al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, viene inserito l'art. 25-duodecies.

In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del Decreto Legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro.

L'art. 22 comma 12 del Decreto immigrazione (Dlgs 286/1998) precisa il reato del datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri:

- privi del permesso di soggiorno;
- con permesso scaduto;
- con permesso non rinnovato, revocato o annullato.

La **Legge 6 novembre 2012 n. 190**, art. 1 comma 77, modifica l'art 25 e l'art. 25 Ter s bis del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, introducendo, tra i reati presupposto, anche la nuova figura prevista e punita dall'art. 319 quater Cod. Pen., ovvero "induzione indebita a dare o promettere utilità", nonché quello previsto dall'art. 2635 Cod. Civ., "Corruzione tra privati".

La Legge 6 novembre 2012 n. 190 modifica l'art. 25 del D.Lgs. 231/01 in merito alle fattispecie penalistiche disciplinate dai seguenti articoli del Codice Penale:

- art. 317 - concussione
- art. 318 - corruzione impropria
- art. 319 - corruzione propria
- art. 319 ter – corruzione in atti giudiziari
- art. 319 quater – induzione indebita a dare o promettere utilità
- art. 320 – corruzione di persona incaricata di pubblico servizio
- art. 322 c. 1-3 – istigazione alla corruzione impropria
- art. 322 c. 2-4 – istigazione alla corruzione
- art. 322 bis - peculato

La legge 6 novembre 2012, n. 190 ha recepito altresì la necessità di garantire un'adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro, sia pure limitatamente all'ambito della pubblica amministrazione. La disposizione contenuta nell'art. 1, co. 51, introduce nel Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e s.m.i., **l'art. 54-bis il cui primo comma, modificato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179 in materia di whistleblowing**, il quale recita:

"Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'Autorità Giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione". L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

Legge del 30 novembre 2017 n. 179 "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"

La **Legge 19 gennaio 2019 n. 3**, che prevede l'inasprimento di sanzioni interdittive che possono essere applicate alle Società. Qualora si proceda infatti per uno dei reati disciplinati e puniti dagli articoli 319, 319-ter, comma 1, 321, 322, commi 2 e 4, del codice penale (corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, corruzione in atti giudiziari ed istigazione alla corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio), le sanzioni interdittive non potranno avere una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il

Azienda Isola	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 03 02/12/2022

reato è stato commesso da uno dei soggetti apicali e una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da uno dei dipendenti della società.

La suddetta **legge 19 gennaio 2019 n. 3** introduce inoltre il **reato di traffico di influenze illecite di cui all'art. 346-bis c.p.**, ai sensi del quale è punito, chiunque, senza porre in essere fenomeni di corruzione o di istigazione alla corruzione, «sfruttando relazioni esistenti con un pubblico ufficiale o con un incaricato di un pubblico servizio, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altro vantaggio patrimoniale, come prezzo della propria mediazione illecita verso il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio ovvero per remunerarlo, in relazione al compimento di un atto contrario ai doveri di ufficio o all'omissione o al ritardo di un atto del suo ufficio». La pena per la società è la sanzione pecuniaria fino a seicento quote.

La **legge 3 maggio 2019 n. 39**, di recepimento della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive in particolare, ha introdotto nel Decreto Legislativo 231/01 l'art. 25-
quaterdecies rubricato come "Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di giuoco o scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati".

La legge ha esteso la responsabilità degli Enti al delitto di frode sportiva – ex art. 1 L. 401/1989 – che punisce chiunque ponga in essere una condotta consistente nella promessa ed offerta di "denaro o altra utilità o vantaggio" a qualsivoglia partecipante ad una competizione sportiva - regolarmente organizzata delle Federazioni riconosciute - e chi compie altri atti fraudolenti realizzati con lo scopo di raggiungere un risultato che sia diverso da quello che deriverebbe dal corretto e leale svolgimento della competizione, nonché il partecipante che accetta il denaro o accoglie la promessa di denaro.

Altresi, la responsabilità è estesa all'esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa – ex art. 4 L. 401/1989 – che punisce chiunque esercita abusivamente l'organizzazione del giuoco del lotto o di scommesse o di concorsi pronostici che la legge riserva allo Stato o ad altro ente concessionario.

Con la **Legge 20 dicembre 2019 n. 157**, e successivamente con il **Decreto Legislativo 14 luglio 2020 n. 75**, è stata recepita la Direttiva UE n. 1371/2017 riguardante la lotta contro la frode lesiva degli interessi finanziari dell'Unione attraverso il diritto penale.

In tal modo è stato introdotto, nell'art. 25-quinquiesdecies, il nuovo comma 1-bis, relativo ai cd. reati tributari, di cui all'art. 2 D. Lgs. 74/2000 (Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti), all'art. 3 D. Lgs. 74/2000 (Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici), all'art. 4 D. Lgs. 74/2000 (Dichiarazione infedele), all'art. 5 D. Lgs. 74/2000 (Omessa dichiarazione), all'art. 10-
quater D. Lgs. 74/2000 (Indebita compensazione), all'art. 8 D. Lgs. 74/2000 (Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti), all'art. 10 D. Lgs. 74/2000 (Occultamento o distruzione di documenti contabili), all'art. 11 D. Lgs. 74/2000 (Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte).

Il **Decreto legislativo Lgs. 75/2020** in attuazione della Direttiva UE n. 1371/2017, ha introdotto l'art 25
sexiesdecies, relativo al contrabbando.

Il termine contrabbando indica l'offesa diretta contro gli interessi finanziari dello Stato e degli enti pubblici minori, cioè il delitto fiscale che si compie in evasione dei dazi e delle imposte di produzione e consumo.

La norma ha inteso inserire tra i reati presupposti i reati previsti dal DPR n. 43/1973 - artt. 282- 301 - che puniscono chi introduce nel territorio dello Stato, in violazione delle disposizioni doganali, merci che sono sottoposte ai diritti di confine; gli illeciti di contrabbando che rilevano ai fini della responsabilità amministrativa degli enti sono i delitti disciplinati nel DPR 43/1973 puniti con la pena della reclusione, qualora i diritti di confine evasi superino € 10.000,00.

Il **Decreto legislativo 8 novembre 2021 n. 184**, recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio", ha introdotto l'art. 25-octies.1 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti) nel D.Lgs. 231/2001 estendendo la responsabilità amministrativa degli enti ai reati di:

Azienda Isola	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 03 02/12/2022

- Art. 493-ter c.p. "Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti" (sanzione pecuniaria tra 300 e 800 quote);
 - Art. 493-quater "Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti" (sanzione pecuniaria sino a 500 quote);
 - Art. 640-ter "Frode informatica" nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (sanzione pecuniaria sino a 500 quote);
- Inoltre, la responsabilità ex D.Lgs. 231/01 è prevista, salvo che il fatto integri altro illecito amministrativo sanzionato più gravemente, in relazione a ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti (sanzione pecuniaria sino a 500 quote se il delitto è punito con la pena della reclusione inferiore ai dieci anni; sanzione pecuniaria da 300 a 800 quote se il delitto è punito con la pena non inferiore ai dieci anni di reclusione).
- Nel caso di condanna per uno dei delitti sopraindicati, è prevista altresì l'applicazione all'ente delle sanzioni interdittive di cui all'art. 9, co. 2 del D.Lgs. 231/2001.

Il **Decreto legislativo 8 novembre 2021 n. 195** recante "Attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2018, sulla lotta al riciclaggio mediante diritto penale" ha apportato modifiche, ampliandone la portata, ai reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (artt. 648 e ss. c.p.), prevedendosi che rilevano, quali reati presupposto dei delitti sopra indicati, anche le contravvenzioni punite con l'arresto superiore nel massimo a un anno o nel minimo a sei mesi (la risposta sanzionatoria sarà diversa a seconda che il reato presupposto consista in un delitto o in una contravvenzione).

Inoltre, tra i reati presupposto rilevano i delitti colposi anche per il riciclaggio e l'autoriciclaggio ed è stata prevista l'introduzione di una circostanza aggravante per chi commette il delitto di ricettazione nell'esercizio di un'attività professionale, l'estensione della perseguibilità per i reati di ricettazione e autoriciclaggio commessi dal cittadino all'estero e la rimodulazione del trattamento sanzionatorio per i fatti di particolare tenuità nel caso di ricettazione.

La **Legge 23 dicembre 2021 n. 238** recante "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2019-2020", ha apportato modifiche ad alcuni reati informatici, ai reati contro la personalità individuale e ai reati in materia di abusi di mercato inclusi nel catalogo ex D.Lgs. 231/2001.

La **Legge 9 marzo 2022 n. 22**, contenente disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale, volte a prevenire e combattere il traffico illecito e la distruzione di beni culturali ha introdotto nel D.Lgs. 231/2001 due ulteriori articoli:

1. Art. 25-septiesdecies "Delitti contro il patrimonio culturale", in cui sono richiamati i reati di furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.); appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.); ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.); falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.); violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.); importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.); uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.); distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.); contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.). In caso di commissione dei suddetti delitti sono applicabili all'ente sanzioni pecuniarie che variano a seconda del reato commesso da cento fino a novecento quote. È, inoltre, possibile l'applicazione delle sanzioni interdittive previste dall'art. 9 comma 2 del D.Lgs. 231/2001 per una durata non superiore a due anni, laddove ne ricorrano gli specifici presupposti (cfr. art. 13 del D.Lgs. 231/2001).
2. Art. 25-duodevicies "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici", in cui sono, invece, richiamati i reati di riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.) e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.). In tali ipotesi la sanzione pecuniaria va da cinquecento a mille quote. Per questi delitti, ritenuti più gravi rispetto a quelli elencati nell'art. 25-septiesdecies, il legislatore prevede una sola tipologia di sanzione interdittiva: interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'art. 16 comma 3 del D.Lgs. 231/2001 qualora l'ente o una sua unità organizzativa venga stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di

Azienda Isola	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 03 02/12/2022

consentire o agevolare la commissione di tali illeciti. Laddove non ricorra questa ipotesi, non sono contemplate sanzioni interdittive, a differenza di quanto previsto per i delitti di cui all'art. 25-septiesdecies.

Ai sensi dell'art. 10 del DLgs. 42/2004 sono beni culturali le cose immobili e mobili appartenenti allo Stato, alle Regioni, agli altri enti pubblici territoriali, nonché ad ogni altro ente ed istituto pubblico e a persone giuridiche private senza fine di lucro, ivi compresi gli enti ecclesiastici civilmente riconosciuti, che presentano interesse artistico, storico, archeologico o etnoantropologico.

La legge in esame interviene anche sull'art. 240-bis c.p. ampliando – attraverso l'inserimento dei reati di ricettazione di beni culturali, di impiego di beni culturali provenienti da delitto, di riciclaggio e di autoriciclaggio di beni culturali – il catalogo dei delitti in relazione ai quali è consentita la c.d. confisca allargata.

La "confisca allargata" indica la possibilità di confiscare denaro, beni o altre utilità di cui il condannato non può giustificare la provenienza e di cui, anche per interposta persona fisica o giuridica, risulta essere titolare o avere la disponibilità a qualsiasi titolo in valore sproporzionato al proprio reddito. Nella confisca allargata, che trova la sua origine nella lotta alla criminalità organizzata, viene meno il nesso di pertinenzialità o di continenza tra la cosa sequestrata e il reato, per aggredire invece l'intera ricchezza non giustificata ritenuta frutto dell'accumulazione illecita ai sensi di una presunzione legale. 4.1 I reati

Per una dettagliata descrizione delle tipologie di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico dell'ente, si rinvia all'allegato "Catalogo reati 231".

Nell'ambito dell'analisi ci si è concentrati su alcuni reati-presupposto, mentre altri - tenuto conto sia dell'attività svolta dall'azienda, e quindi della non pertinenza dei reati con essa, sia dell'assoluta carenza di interesse o vantaggio dalla commissione dei suddetti illeciti - non sono stati presi in considerazione.

Nella seguente analisi sono stati analizzati in modo approfondito i seguenti presupposti di reato, considerati attinenti con le attività aziendali:

- Corruzione, malversazione, indebite percezioni di contributi e truffe a danni dello Stato (art. 24 e 25);
- Concussione e peculato (art. 25);
- Reati societari (art. 25 ter);
- Reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravissime con violazione delle norme anti-infortunistiche (art. 25 septies);
- Reati informatici (art. 24 bis);
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies)
- Reati tributari (ex art. 25 quinquiesdecies)

Non sono stati considerati quali possibili presupposti per la responsabilità della Società i seguenti illeciti:

- Falsità in monete, in carte di credito e in valori di bollo (art. 25 bis), delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (25 quater), delitti di pratiche di mutilazione di organi genitali femminili (art. 25 quater.1), delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies), reati ed illeciti amministrativi di abusi di mercato (art. 25 sexies);
- Criminalità organizzata finalizzata alla commissione di reati di riduzione in schiavitù, associazione di tipo mafioso, associazione per delinquere finalizzata allo scambio elettorale mafioso, allo spaccio di stupefacenti, e sequestro a scopo di estorsione (art. 24 ter);

Azienda Isola	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 03 02/12/2022

- Contraffazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, ecc (art. 25 novies);
- Reati transnazionali di riciclaggio e altri;
- Reati relativi all'inquinamento provocato dalle navi;
- Reati relativi all'applicazione in Italia della Convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione;
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1)
- Reati ambientali (art. 25-undecies), considerati i servizi erogati dall'Azienda Isola, la gestione dei rifiuti non è legata all'attività svolta da Azienda Isola;
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies)
- Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies)
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies)
- Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies)
- Reati contro il patrimonio culturale (Art.25-septiesdecies)
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art.25-duodevices);

Con riferimento a queste esclusioni non sono emersi elementi tali da far presupporre un potenziale rischio di commissione dei relativi reati o illeciti amministrativi.

In taluni casi, infatti, non paiono ragionevolmente ipotizzabili comportamenti illeciti connessi all'attività imprenditoriale (si pensi, ad esempio, ai reati d'infibulazione, di eversione dell'ordinamento democratico, di tratta dei migranti ecc.).

In altri casi, ove si sia ravvisata una possibile connessione teorica tra i reati-presupposto e l'attività imprenditoriale (esempio, la riduzione in schiavitù), si è trattato di una pertinenza meramente scolastica, senza però ragionevoli motivi per poterne supporre una possibile, ancorché teorica, realizzazione.

Per alcuni reati, infine, non è nemmeno teoricamente ipotizzabile un interesse o vantaggio dell'ente alla loro realizzazione.

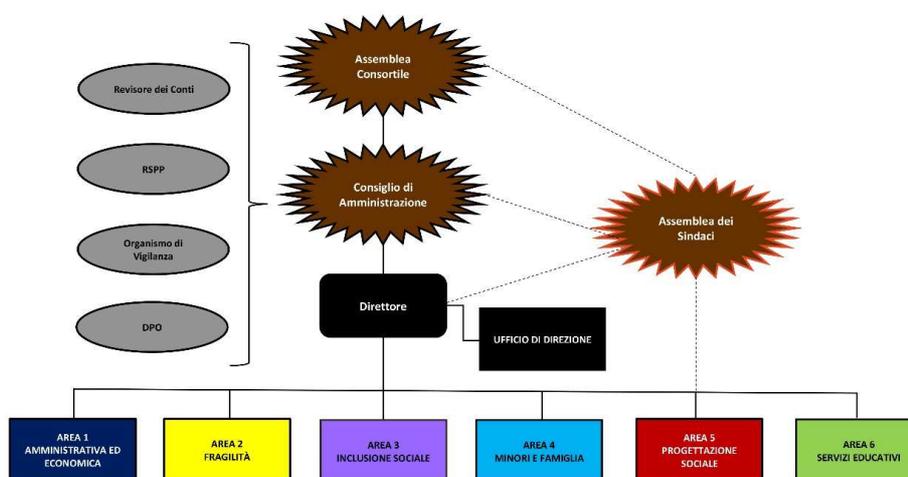
Azienda Isola	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 03 02/12/2022

5. ORGANIZZAZIONE

Il sistema organizzativo di Azienda Isola è descritto nello Statuto, in cui sono individuate e definite le cariche, le mansioni e le responsabilità delle funzioni aziendali, stabilendo le attribuzioni di responsabilità e le linee di raccordo gerarchico e funzionale (ove necessario) tra ogni settore e ogni livello della Società.

Si riportano l'organigramma e il funzionigramma, raffiguranti, in sintesi, la struttura organizzativa.

Organigramma



Azienda Isola	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 03 02/12/2022

Funzionigramma

UFFICIO DI DIREZIONE Direttore: Marco Locatelli	* servizi bibliotecari	Contratto di servizio 2022-2024 servizi bibliotecari
AREA 1 AMMINISTRATIVA ED ECONOMICA Responsabile: Roberto Andreotti	* bilancio e patrimonio * segreteria e protocollo * appalti e contratti * trasparenza, anticorruzione e privacy * amministrazione personale e sicurezza dei luoghi di lavoro * rete informativa aziendale * gestione debiti informativi	Contratto di servizio 2021-2023 * art. 7, lettere b) (FNPS), q)
AREA 2 FRAGILITÀ Responsabile: Cecilia Riva	* SAD e SADH * equipe multidimensionale d'ambito * FNA, "dopo di noi", reddito autonomia * CDD e CSE * servizi sperimentali per disabili adulti (Arcipelago) * laboratori socio-occupazionali * protezione giuridica * salute mentale * sportello e registro assistenti familiari	Contratto di servizio 2021-2023 * art. 7, lettere b) (FNA), e) (socio-occupazionali), f), g), h), n), q), s) * schede tecniche B), B2)
AREA 3 INCLUSIONE SOCIALE Responsabile: Ornella Morelli	* servizio segretariato sociale e servizio sociale professionale * reddito di cittadinanza e pensioni di cittadinanza * pronto intervento sociale * politiche del lavoro (SIL) * cartella sociale informatizzata	Contratto di servizio 2021-2023 * art. 7, lettere e) (SIL), m), p), q), r) * schede tecniche C), D) (politiche del lavoro)
AREA 4 MINORI E FAMIGLIA Responsabile: Lucia Mariani	* servizio tutela minori (fondo emergenza minori, ADM, visite protette e incontri facilitati, centro diurno minori) * servizio affidi familiari * coordinamento tecnico della rete territoriale interistituzionale anti violenza * progetti sperimentali (PIPPi, care leavers, Tutti a scuola) * politiche giovanili	Contratto di servizio 2021-2023 * art. 7, lettere c), q) * schede tecniche A), D) (politiche giovanili)
AREA 5 PROGETTAZIONE SOCIALE Responsabile: Filippo Ferrari	* ufficio di piano * esercizio e accreditamento unità di offerta sociale * progettazione sociale * politiche abitative, housing sociale * comunicazione aziendale	Contratto di servizio 2021-2023 * art. 7, lettere a), b) (FSR), d), o), q) * schede tecniche F), G)
AREA 6 SERVIZI EDUCATIVI Responsabile: Elena Pedrinzani	* assistenza educativa scolastica (AES) * AES scuola potenziata * ADH * spazio autismo * interventi educativi a supporto delle scuole del territorio (mediazione culturale, servizio socio-psico-pedagogico)	Contratto di servizio 2021-2023 * art. 7, lettere b) (FNA), i), j), k), l), q) * schede tecniche E), E2)

5.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il Sistema organizzativo di Azienda Isola è strutturato in modo da assicurare l'efficacia del Modello Organizzativo e raggiungere gli obiettivi aziendali. Di seguito si riportano gli organi che compongono il modello di Governance adottato secondo quanto riportato nello Statuto, in conformità alle disposizioni contenute nel Decreto Legislativo n.267/2000 e nella legge quadro n.328/2000 per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali e le leggi di settore.

Principali compiti degli Enti associati sono:

Azienda Isola	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 03 02/12/2022

- partecipare attivamente alla vita aziendale e a concorrere alla formazione degli indirizzi strategici di Azienda Isola e alla nomina e revoca degli organismi della medesima;
- vigilare sull'operato di Azienda Isola e a verificare la rispondenza dell'azione alle finalità per cui essa è costituita;
- concorrere al finanziamento corrente di Azienda Isola;
- facoltà di partecipare a ai processi di investimento proposti dagli organi competenti su base libera e volontaria

Assemblea Consortile

L'assemblea consortile è l'organo di indirizzo, di controllo politico-amministrativo e di raccordo con gli Enti associati.

Essa è composta dai Sindaci di ciascun Ente associato o da Assessori o Consiglieri dell'Ente stesso o di altri Enti, a ciò delegati dai Sindaci, nel limite massimo di due voti per ciascun rappresentante presente.

L'Assemblea Consortile rappresenta unitariamente gli Enti associati e, nell'ambito delle finalità indicate nello Statuto, ha competenze limitatamente ai seguenti atti:

- a) elegge, nel proprio seno, nella prima riunione, il Presidente dell'Assemblea e il Vice Presidente;
- b) definisce il numero dei componenti del Consiglio d'Amministrazione;
- c) nomina il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- d) nomina i membri del Consiglio di Amministrazione;
- e) determina lo scioglimento del Consiglio di Amministrazione e la revoca dei singoli membri nei casi previsti dalla Legge e dal presente Statuto;
- f) nomina il Revisore dei Conti;
- g) stabilisce i gettoni di presenza degli amministratori e gli emolumenti del revisore dei conti;
- h) determina gli indirizzi strategici di Azienda Isola, cui il Consiglio di Amministrazione dovrà attenersi nella gestione;
- i) nomina e revoca i rappresentanti di Azienda Isola negli enti cui essa partecipa;
- j) approva gli atti fondamentali e in particolare il Piano programma annuale, lo schema di contratto di servizio, il budget economico annuale e triennale e il Bilancio d'esercizio.

L'Assemblea Consortile delibera inoltre sui seguenti oggetti:

- I. modifiche allo Statuto di Azienda Isola;
- II. richieste di ammissione di altri Enti a Azienda Isola;
- III. accoglimento di affidamenti di nuovi servizi o conferimenti di capitali;
- IV. scioglimento di Azienda Isola;
- V. modifiche alla Convenzione richiamata all'Art. 1 dello Statuto;
- VI. modifiche dei parametri di determinazione delle quote di ciascun Ente;
- VII. riallineamenti tecnici con cui annualmente si provvede ad aggiornare il numero dei voti spettanti ad ogni Ente associato;
- VIII. bilancio sociale;
- IX. disciplina delle tariffe poste a carico dell'utenza;
- X. accordi di programma o altri atti di intesa con le Istituzioni del Servizio Sanitario Nazionale e/o altri Enti Pubblici;
- XI. sede di Azienda Isola e ubicazione dei presidi da essa dipendenti;
- XII. revisioni delle quote di partecipazione;
- XIII. autorizzazione alla contrazione dei mutui, se non previsti in atti fondamentali dell'Assemblea;
- XIV. approvazione e modifica di regolamenti di qualsiasi oggetto e natura, fatta eccezione per i regolamenti di natura tecnico-gestionale e per il regolamento di organizzazione degli uffici, del personale e dei servizi di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione;
- XV. autorizzazione ad acquisti e alienazioni a qualsiasi titolo di beni immobiliari e le relative permutate.

Azienda Isola	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 03 02/12/2022

Presidente Assemblea Consortile

Il Presidente dell'Assemblea Consortile, nominato secondo la procedura di voto di cui all'art. 24 dello Statuto, dura in carica 5 esercizi.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio d'Amministrazione è composto da tre a cinque membri rieleggibili, compreso il Presidente.

Gli amministratori potranno essere scelti tra gli amministratori pubblici degli enti associati o tra esperti o consulenti con speciale competenza tecnica e amministrativa, restano in carica per cinque esercizi e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica.

Ai singoli consiglieri possono essere attribuite specifiche deleghe o poteri sulle materie di loro competenza, fatto salvo quanto previsto all'Art. 34, comma 2 dello Statuto.

La nomina degli amministratori avverrà nel rispetto della vigente normativa in tema di incompatibilità ed inconfiribilità (D.Lgs. 39/2013 e sue successive modificazioni ed integrazioni), nonché in tema di equilibrio di genere.

Principali poteri del Consiglio di Amministrazione:

- predisporre le proposte di deliberazione dell'Assemblea;
- sottoporre all'Assemblea i Piani e Programmi annuali;
- delibera sulle azioni da promuovere o da sostenere innanzi alle giurisdizioni ordinarie e speciali.
- nomina il Vicepresidente;
- sceglie e nomina il Direttore;
- approva i regolamenti e le disposizioni per la disciplina ed il funzionamento dei presidi e dei servizi e approva il regolamento di organizzazione e gli altri regolamenti di natura tecnico-gestionale;
- predisporre gli atti preparatori, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea Consortile;
- esprime pareri su progetti, convenzioni e protocolli d'intesa presentati dal Direttore;
- approva la dotazione organica e il fabbisogno del personale, nonché la definizione e l'aggiornamento dei bilanci preventivi;
- definisce le linee guida inerenti la disciplina dei contratti per l'acquisto di beni e servizi;
- autorizza il Presidente del Cda a costituirsi o agire in giudizio;
- conferisce al Presidente del Cda i poteri necessari alla stipulazione di atti e contratti.

Principali poteri del Direttore:

L'incarico di Direttore è conferito a tempo determinato mediante contratto di diritto pubblico o di diritto privato, ai sensi delle disposizioni nel tempo in vigore. La durata del rapporto non può eccedere quella del mandato del Consiglio di Amministrazione in carica al momento del conferimento e può essere rinnovato.

Come previsto dall'art. 36 dello Statuto in mancanza di diverse deliberazioni da parte del CDA, l'incarico rimane vigente fino al 31/12 dell'anno di riferimento.

In particolare la **Delibera n° 89 del CDA del 14/12/2016** conferisce al Direttore le seguenti funzioni e compiti (a titolo esemplificativo, e non esaustivo) che impegnano l'Ente verso l'esterno:

- > sottoscrive i contratti individuali di lavoro e i contratti decentrati integrativi;
- > sottoscrive e conclude i contratti finalizzati all'acquisizione di beni, servizi e lavori, con esclusione dei contratti finalizzati all'acquisizione di beni e strumenti e all'esecuzione di lavori superiori alla soglia di € 40.000,00;
- > assume impegni di spesa, dispone spese e effettua i pagamenti e i relativi adempimenti;

Commentato [LA1]: NB: era la delibera di approvazione dello Statuto 2016 (poi aggiornato nel 2021).
Da verificare che sia ancora valida.

Azienda Isola	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 03 02/12/2022

- > sottoscrive convenzioni e atti di collaborazione aventi natura gestionale;
- > sottoscrive i provvedimenti di autorizzazione, concessione o analoghi, il cui rilascio presupponga accertamenti e valutazioni, anche di natura discrezionale, nel rispetto di criteri predeterminati dalla legge, dai regolamenti o da atti generali di indirizzo;
- > sottoscrive le attestazioni, le certificazioni, le comunicazioni, le diffide, i verbali, le autenticazioni, le legalizzazioni ed ogni altro atto costituente manifestazione di giudizio e di conoscenza, qualora non delegati;
- > ogni altra funzione e compito specificata nell'art. 37 dello Statuto Aziendale;
- > ogni altra attività di "normale amministrazione" contenuta nei documenti programmatori annuali e pluriennali dell'Azienda.

Il Direttore risponde del proprio operato direttamente al Presidente del Consiglio d'Amministrazione.

Revisore dei conti

E' nominato dall'Assemblea Consortile ai sensi di legge il Revisore dei Conti, quale organo interno di revisione economico finanziaria con carica di tre anni.

Deleghe di poteri: principi ordinatori e finalità

Il sistema di deleghe ha tenuto conto dei principi dettati dal D. Lgs. 231/01 quali:

- la separazione delle funzioni;
- la chiara individuazione delle responsabilità attribuite;
- le linee di subordinazione gerarchica;
- necessità di presidio territoriale;
- il conferimento di poteri autorizzativi e di firma.

Piano di formazione

La gestione delle risorse umane si avvale di strumenti atti a valorizzare le professionalità aziendali, con particolare attenzione all'aggiornamento del personale in relazione agli obiettivi da conseguire.

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo dell'Azienda di garantire una corretta divulgazione ed una estesa conoscenza delle regole di condotta ivi contenute o previste dal Codice Etico. La Direzione promuove verso tutti i dipendenti la conoscenza delle normative (D. Lgs. 231/01 e seguenti) e la conoscenza del Codice Etico, del Modello Organizzativo e dei Protocolli Operativi adottati, nonché dei loro aggiornamenti nel tempo.

Il Modello 231 è comunicato e reso disponibile a ciascun dipendente attraverso l'invio di una comunicazione da distribuirsi da parte del Direttore, riportante i principali contenuti del suddetto Decreto.

I dipendenti sono tenuti pertanto a conoscere ed osservarne il contenuto del Modello Organizzativo ed a contribuire per la sua concreta attuazione ed al suo effettivo funzionamento. A tal fine l'Azienda gestisce la formazione del personale per mezzo delle funzioni preposte in accordo con l'OdV e con i responsabili delle funzioni aziendali coinvolte nell'applicazione del Modello 231.

Gli interventi formativi e informativi sono volti a portare a conoscenza di tutte le funzioni responsabili:

- le finalità del D. Lgs. 231/01;
- attività sensibili nell'ambito dei rischi di reato 231;
- il Modello Organizzativo adottato;
- i Protocolli Operativi definiti per garantire l'applicazione e l'efficacia del modello;
- il Regolamento per la segnalazione di illeciti e irregolarità "WHISTLEBLOWING".

I principi e i contenuti del Modello 231 sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali Azienda Isola intrattiene relazione contrattuali. L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello 231 da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con Azienda Isola è previsto da apposito richiamo del relativo contratto.

Azienda Isola	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 03 02/12/2022

Politica di assunzione e retributiva

Volta al riconoscimento delle effettive crescite professionali e al mantenimento dei livelli retributivi dei dipendenti coerenti con quelli del mercato esterno, viene annualmente valutata la situazione retributiva e il livello di inquadramento dei dipendenti, in base alle competenze ed alle capacità acquisite.

Il riconoscimento di aumenti salariali o di altre forme d' incentivazione e l'accesso a ruoli ed incarichi superiori (promozioni) dipendono, oltre che dalle norme stabilite dalla legge e dal contratto degli Enti Locali e relativo contratto decentrato integrativo, dai meriti individuali dei dipendenti, tra i quali la capacità di esprimere comportamenti e competenze organizzative orientati dai principi etici della Società, espressi nel presente Codice. Tutti gli incentivi e gli aumenti salariali sono sottoposti all'approvazione del CDA.

La selezione di nuovi candidati si effettua sulla base di profili di competenza relativi a ciascuna funzione e secondo quanto indicato nel "Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi".

6. CODICE ETICO

Il Codice etico è un documento ufficiale, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Azienda Isola e inserito tra i documenti facenti parte del modello organizzativo ex D. Lgs. 231/01, contenente l'insieme dei diritti e dei doveri dei soggetti aziendali e delle responsabilità aziendali (principi di comportamento) nei confronti dei soggetti portatori di interesse.

Il Codice etico costituisce parte integrante del Modello 231 di organizzazione, gestione e controllo e viene allegato al presente documento. Tutti i soggetti aziendali sono chiamati ad uniformarsi ai comportamenti prescritti dal Codice Etico.

7. ATTIVITÀ SENSIBILI A RISCHIO DI REATO

7.1 ATTIVITÀ SENSIBILI IDENTIFICATE

Il capitolo 1 della Parte Speciale elenca le aree aziendali a rischio potenziale al momento dell'adozione del presente Modello Organizzativo, mentre il capitolo 2 esplicita sinteticamente la tipologia di ogni singolo reato contenuto nel D. Lgs. 231/01 e successivi. L' "Analisi dei rischi" identifica le metodologie adottate per valutare le aree a rischio 231. Per ciascuna tipologia di reato è stata individuata l'attività considerata fonte di rischio potenziale, le aree coinvolte, il livello di rischio individuato e le modalità operative e gestionali esistenti nonché gli elementi di controllo già presenti. Tale valutazione ha natura meramente indicativa, poiché le variabili sono molteplici e non tutte pronosticabili con sufficiente certezza, posto che molte dipendono dalla valutazione soggettiva altrui.

Al riguardo va premesso, come considerazione di ordine generale e, quindi comune a tutti i processi, che sotto l'aspetto delle responsabilità di processo emerge che gli aspetti operativi vengono sempre curati da soggetti differenti rispetto a chi è deputato ai controlli ed alla supervisione, garantendo trasparenza ed tracciabilità.

L'analisi dei rischi condotta ai fini del D. Lgs. 231/01 ha evidenziato che le attività denominate sensibili in quanto a rischio di reato 231, riguardano sostanzialmente i seguenti ambiti:

- a) Delitti contro la pubblica amministrazione (corruzione, concussione, peculato malversazione e truffa ai danni dello Stato, indebita percezione di erogazioni/finanziamenti/mutui agevolati a danno dello Stato, frode informatica ecc. ex art. 24 e 25 del D. Lgs. 231/01);
- b) Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (ex art. 25-septies, D.Lgs. 231/01)
- c) Reati societari contemplati nell'art. 25-ter del D. Lgs. 231/01 introdotti dal D. Lgs. 61/02 (false comunicazioni sociali, formazione fittizia del capitale, aggrottaggio etc.);
- d) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (ex Art. 24-bis, D.Lgs. 231/01), nell'ambito dei dati acquisiti nell'erogazione dei servizi erogati agli utenti dei Comuni consorziati;
- e) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies);
- f) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies);

Azienda Isola	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 03 02/12/2022

- g) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
h) Reati tributari (ex art. 25-quinquiesdecies, D. Lgs. 231/01)

Le valutazioni delle altre aree di rischio potenziale hanno evidenziato che tali rischi appaiono solo astrattamente ipotizzabili, di difficile commissione ovvero già considerati dal Codice Etico; pertanto tali rischi potenziali non sono regolamentati in modo specifico nel Modello Organizzativo, e per la loro prevenzione ci si avvale delle previsioni dei principi etici di comportamento, diffusi attraverso il Codice Etico fra dipendenti, Dirigenti, Alta Direzione, Organi Sociali, collaboratori e strutture convenzionate.

In particolare non si considerano, inter alia, reati riconducibili alle attività di Azienda Isola:

- reati di falsità in moneta, carte di pubblico credito e valori di bollo;
- reati contro la personalità individuale;
- reati in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico;
- reati in materia di lesioni personali;
- reati transnazionali concernenti il traffico di migranti;
- reati transnazionali concernenti l'intralcio alla giustizia ("Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria" e "Favoreggiamento personale");
- reati transnazionali associativi.

Azienda Isola	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 03 02/12/2022

Per la commissione di tali tipologie di reato, Azienda Isola dovrebbe concretamente disporre delle competenze (tecniche, organizzative, tecnologiche, capacità produttiva, contatti, capacità distributiva, ecc.) ed operare in settori di business specifici pertanto è inverosimile che la Società possa venire coinvolta nella commissione dei suddetti reati.

Più esplicitamente, nelle realtà di Azienda Isola le attività sensibili che possono avere rischio potenziale di reato riguardano:

1. relazioni con enti pubblici e soggetti che potrebbero essere definiti come "incaricati di pubblico servizio". Queste devono essere basate sulla correttezza e trasparenza e quindi monitorate al fine di evitare che siano commessi reati;
2. la gestione dei sistemi informatici dell'azienda;
3. la gestione dei dati e delle informazioni ricevuti nell'erogazione dei servizi erogati agli utenti dei Comuni Soci; attività di formazione del bilancio e delle comunicazioni sociali previste dalla legge;
4. predisposizione di dichiarazioni dei redditi o di sostituti d'imposta o di altre dichiarazioni funzionali alla liquidazione di tributi in genere;
5. gestione dei documenti contabili obbligatori;
6. gestione del ciclo attivo;
7. gestione degli acquisti;
8. gestione dei flussi finanziari e dei rimborsi spese;
9. gestione delle forniture alla P.A.;
10. gestione dei rapporti con il Revisore Legale;
11. qualifica dei fornitori e accreditamento delle strutture convenzionate;
12. gestione degli appalti;
13. assunzione di Personale, scelta dei collaboratori esterni;

15. percezione di fondi e contributi per la formazione finanziata È cura dell'OdV monitorare continuamente sull'efficacia del Modello Organizzativo ed adeguarlo costantemente a seguito delle evoluzioni legislative e organizzative dell'Ente. Le azioni adottate per la gestione delle attività sensibili considerate a rischio sono descritte nei Protocolli Operativi.

7.2 ALTRE AREE DI INTERVENTO

Oltre alle attività sensibili identificate in Azienda Isola, il raggiungimento delle finalità del presente Modello Organizzativo necessita un'attenzione su altre aree di attività aziendale che sono rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/01, più precisamente:

- modalità di gestione delle risorse finanziarie sia in entrata che in uscita;
- gestione di visite da parte di enti ispettivi;
- gestione adempimenti ordinari quali le pratiche amministrative o del possibile contenzioso giudiziale o extragiudiziale con la P.A.;
- gestione del processo di autorizzazione degli acquisti.

Azienda Isola	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 03 02/12/2022

8. ORGANISMO DI VIGILANZA

8.1 CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Le caratteristiche dell'OdV, in base all'art. 6 del D. Lgs. 231/01, debbono essere:

Autonomia e Indipendenza: L'OdV della Società dovrà essere autonomo e indipendente e non dovrà essere direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo in quanto sarebbe posto in dubbio l'obiettività di giudizio nelle verifiche di comportamento e sull'efficacia del Modello Organizzativo.

Professionalità: L'OdV della Società dovrà avere competenze tecnico - professionali adeguate, per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge questa attività quali le capacità di analisi e valutazione dei rischi aziendali e alle misure del loro contenimento, all'individuazione dei punti di debolezza dei processi e delle relative procedure, alle metodologie per l'individuazione delle frodi, ecc. Tali tecniche devono essere applicate sia in via preventiva al fine di adottare le misure più idonee per prevenire con ragionevole certezza la commissione dei reati medesimi, sia a posteriori per accertare il compimento eventuale del reato.

Continuità d'azione: L'OdV deve vigilare costantemente sull'efficacia del Modello Organizzativo e sulla continua attuazione dello stesso, nonché assicurare il continuo aggiornamento. Quanto sopra non esclude che l'OdV possa fornire pareri consultivi sulla costruzione del Modello Organizzativo affinché vengano evidenziati eventuali punti di debolezza; il parere consultivo non intacca l'indipendenza e l'obiettività di giudizio negli specifici eventi.

8.2 COMPOSIZIONE E COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione ed è composto da due membri interni alla struttura e da un professionista individuato all'esterno che garantiscano competenza multidisciplinare ed elevata indipendenza di valutazione e giudizio.

La durata in carica dell'Organismo di Vigilanza è di anni 3 (tre) a decorrere dalla nomina da parte del Consiglio di Amministrazione. Saranno cause di ineleggibilità e/o di decadenza del membro dell'Organismo di Vigilanza:

- a) relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il secondo grado con: componenti del Consiglio di Amministrazione; persone che rivestono funzioni di rappresentanza o di amministrazione o di direzione della Società; sindaci della Società; collaboratori della società di revisione;
- b) conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società o con società controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
- c) titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su società controllate;
- d) funzioni di amministratore ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a procedure concorsuali;
- e) condanna (o di patteggiamento) anche non irrevocabile per avere commesso uno dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 ovvero la condanna (o patteggiamento) ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese.

Nel designare i componenti dell'OdV il Consiglio di Amministrazione terrà in considerazione le loro caratteristiche di professionalità, autonomia ed indipendenza, nonché di onorabilità.

Azienda Isola	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 03 02/12/2022

I compiti che l'OdV dovrà svolgere sono:

- verificare l'applicazione del Modello Organizzativo relativamente alle diverse tipologie di reato da parte dei destinatari del Modello organizzativo;
- valutare e monitorare l'efficacia del Modello Organizzativo relativamente alla sua capacità di prevenire la commissione dei reati;
- proporre all'Amministratore Delegato ed al Consiglio di Amministrazione, ove necessario, aggiornamento e modifiche al Modello Organizzativo stesso in relazione alla mutata normativa ed alle mutate condizioni aziendali;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- gestione dei flussi informativi di competenza con il Consiglio di Amministrazione, la Direzione Generale e le altre funzioni aziendali.

Sul piano operativo l'attività dell'OdV consiste nel:

- definire un piano di intervento di verifiche periodiche mirate alle attività a rischio identificate all'interno definite del Modello Organizzativo;
- condurre le indagini interne necessarie all'accertamento di presunte violazioni portate all'attenzione dell'OdV da segnalazioni o emerse nel corso delle attività di verifica;
- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio di reato al fine di adeguarla ai mutamenti delle attività e dell'organizzazione dell'azienda;
- riferire periodicamente, almeno annualmente al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione delle politiche aziendali per l'attuazione del Modello Organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza non assume responsabilità diretta per la gestione delle attività a rischio che devono essere oggetto di verifica ed è quindi indipendente dalle Aree di cui fa capo detta responsabilità.

L'Organismo di Vigilanza non ha l'autorità o la responsabilità di cambiare politiche e procedure aziendali, ma di valutarne l'adeguatezza per il raggiungimento degli obiettivi indicati nel D. Lgs 231/2001. E' responsabilità dell'Organismo di Vigilanza proporre gli aggiornamenti al modello ritenuti necessari per prevenire comportamenti che possano determinare la commissione dei reati, fornendo a tal fine raccomandazioni e suggerimenti per rafforzarlo laddove questo risulti essere inadeguato

La Direzione e le funzioni responsabili devono segnalare all'OdV eventuali situazioni che espongono la Società a rischio di reato. Al fine di poter svolgere i compiti sopra descritti, l'OdV:

- ha accesso ai documenti aziendali al fine di poter effettuare le verifiche necessarie;
- si può avvalere di risorse professionali adeguate secondo particolari necessità;
- si può avvalere del supporto delle varie strutture aziendali che possono essere coinvolte nella attività di controllo.

Le comunicazioni all'OdV possono essere trasmesse all'indirizzo mail Citare indirizzo email odv@aziendaisola.it

Azienda Isola	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 03 02/12/2022

8.3 ACCESSO ALLE INFORMAZIONI DA PARTE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo, in particolare:

- documentazione societaria, inclusa la documentazione relativa a contratti attivi e passivi;
- informazioni o dati relativi al personale aziendale e più in generale qualunque tipo di informazione o dati aziendali anche se classificati "confidenziale", fermo restando il rispetto della normativa in materia di "Protezione dei dati personali" e adottando le adeguate modalità per la salvaguardia e la riservatezza dei dati.
- procedure aziendali;
- bilanci, piani strategici, budget, previsioni e più in generale piani economico- finanziari.

8.4 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il reporting dell'Organismo di Vigilanza viene effettuato nei confronti del Consiglio di Amministrazione su base periodica semestrale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, tramite un rapporto scritto sull'attuazione del Modello Organizzativo. L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dagli Organi Societari o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso per riferire in merito a situazioni specifiche nel funzionamento del Modello Organizzativo ogni qualvolta lo ritenga necessario od opportuno.

Sono previste le linee di riporto seguenti:

- continuativa, nei confronti del Direttore che informa il Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'informativa sull'esercizio delle deleghe conferite;
- annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione; a tale proposito viene predisposto uno specifico rapporto annuale relativo all'attività svolta con segnalazione dell'esito delle verifiche e delle innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti che comportano modifiche al Modello;
- immediata, nei confronti del Presidente, del Direttore e del Consiglio di Amministrazione, ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività.

8.5 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Tutte le parti interessate sono tenute ad informare l'Organismo di Vigilanza, relativamente ad ogni fatto o modifica di processo e compiti che sono interessati dal Modello Organizzativo applicato nella Società ai sensi del D. Lgs. 231/01. Al riguardo devono essere segnalati:

DATI/INFORMAZIONI DA COMUNICARE	SOGGETTO DEPUTATO ALL'INVIO	FREQUENZA
- richiesta di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura procede per reati previsti dal D. Lgs.231/01	DIRETTORE GENERALE	ad evento
- deleghe e procure	DIRETTORE GENERALE	ad evento
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs.231/01	DIRETTORE GENERALE	ad evento

Azienda Isola	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 03 02/12/2022

- fascicolo di bilancio	Responsabile economico finanziario	annuale
- elenco delle consulenze affidate	Responsabile Ufficio contratti	trimestrale
- notizia delle visite ispettive da parte della P.A.	DIRETTORE GENERALE	ad evento
- prescrizioni da parte della P.A. a seguito di verifiche / ispezioni (in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, ambientale, altro)	DIRETTORE GENERALE	ad evento
- notizia di accessi abusivi al sistema informatico	Consulente informatico	ad evento
- elenco degli extracomunitari assunti	Responsabile ufficio personale	semestrale
- DVR	RSPP	ad evento
- organigramma della sicurezza	RSPP	ad evento
- verbale delle riunioni periodiche della sicurezza	RSPP	annuale
- elenco degli infortuni sul lavoro con prognosi superiore a 20 gg;	Responsabile ufficio personale	ad evento
- elenco delle assunzioni	Responsabile ufficio personale	semestrale
- deroghe alle procedure aziendali rilevanti per il modello organizzativo	DIRETTORE GENERALE	ad evento
- contestazioni in materia tributaria	Responsabile economico finanziario	ad evento

Le segnalazioni pervenute all'OdV devono essere raccolte e conservate in apposito archivio al quale è consentivo l'accesso solo da parte di componenti dell'OdV.

8.6 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, rapporto previsti nel Modello 231 è conservato dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio cartaceo e/o informatico.

Azienda Isola	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 03 02/12/2022

Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni conservate nell'archivio sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso e del responsabile della funzione aziendale cui le informazioni si riferiscono.

Azienda Isola	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 03 02/12/2022

8.7 REGOLAMENTO DI FUNZIONAMENTO

L'Organismo di Vigilanza disciplina il proprio funzionamento mediante apposito regolamento, che definisce:

- compiti del Presidente;
- convocazione delle sedute;
- frequenza delle sedute;
- decisioni;
- segreteria e verbali;
- audizioni e comitati tecnici;
- contenuto dei rapporti al Consiglio di Amministrazione;
- contenuto degli altri rapporti da/verso l'Organismo di Vigilanza;
- risorse finanziarie;
- modalità organizzative di gestione dei supporti documentali;
- modalità di contatto con l'Organismo di Vigilanza.

Azienda Isola	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 03 02/12/2022

9. SISTEMA DISCIPLINARE

9.1 PRINCIPI GENERALI

E' essenziale per l'effettività del Modello Organizzativo la costruzione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta contenute nel Codice Etico.

Le sanzioni disciplinari per violazione delle regole di condotta aziendali, prescindono dall'eventuale esito del giudizio penale, essendo tali regole assunte da Azienda Isola in piena autonomia e prescindono dalle condotte che possono determinare illeciti.

La sanzione disciplinare deve essere proporzionata all'addebito tenendo a tal fine conto sia delle circostanze oggettive che delle modalità soggettive della condotta del responsabile. Si ha altresì riguardo, nell'irrogare la sanzione, all'entità del pregiudizio arrecato all'azienda.

9.2 SANZIONI VERSO I LAVORATORI SUBORDINATI

Le violazioni alle regole comportamentali contenute nel Codice Etico della Società, nonché la violazione dei doveri relativi alla prevenzione degli infortuni e delle malattie sul luogo di lavoro, sono definiti come illeciti disciplinari. Le sanzioni erogabili nei riguardi dei lavoratori subordinati rientrano tra quelle previste dal Regolamento Aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300 del 20 Maggio 1970) e coerenti con quanto indicato dal Contratto Collettivo Nazionale degli Enti Locali, ovvero, di cui si riporta la sintesi.

Sanzione prevista dal CCN Enti Locali	Comportamenti illeciti
Una sanzione tra quelle elencate: - rimprovero verbale; - rimprovero scritto; - multa di importo pari a 4 ore di lavoro; - sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg; - sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 gg fino a 6 mesi	Violazione dei principi indicati nel Codice Etico e nelle procedure interne previste dal presente Modello Organizzativo ed adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello Organizzativo stesso nell'espletamento delle proprie mansioni, secondo quanto indicato all'art. 21 del "Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi"
Licenziamento con preavviso	Adozione di un comportamento non conforme al presente Modello Organizzativo e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/01.
Licenziamento senza preavviso	Adozione di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello Organizzativo e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/01.

L'accertamento delle violazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono di competenza del Direttore, il quale, nello svolgimento di queste funzioni, informa in proposito e si avvale della collaborazione dell'Organismo di Vigilanza.

Azienda Isola	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 03 02/12/2022

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla Direzione aziendale. Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che sia trascorso il termine previsto dalle normative vigenti, nel corso del quale il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro il termine previsto dalle normative vigenti a seguito del ricevimento di tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

9.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Nel caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello Organizzativo nell'espletamento di attività sensibili da parte di Dirigenti, o di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello Organizzativo stesso e del Codice Etico, Azienda Isola provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili, le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti applicato in Azienda Isola, in quanto tali violazioni saranno considerate dalla Società inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Qualora il rapporto di lavoro che lega i dirigenti di Azienda Isola sia di diritto pubblico, le sanzioni irrogabili coincidono con quelle previste dall'art. 7 legge 300/1970 e dal Contratto Enti Locali comparto Regioni- Area Dirigenza.

Qualora il rapporto di lavoro che lega i dirigenti di Azienda Isola sia di diritto privato, è da considerarsi di natura fiduciaria, e pertanto sulla base della vigente normativa si ritiene che la risoluzione del rapporto sia l'unica sanzione applicabile.

L'irrogazione delle suddette sanzioni è giustificabile ogni qualvolta un Dirigente della società ponga in essere un comportamento in violazione alle regole che compongono il Modello, tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente. Si applicheranno comunque i criteri di commisurazione ed il procedimento di accertamento.

Azienda Isola	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 03 02/12/2022

9.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E SINDACI

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

9.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI E STRUTTURE CONVENZIONATE

La violazione da parte dei Consulenti o delle Strutture convenzionate alle regole di comportamento di cui al Modello Organizzativo ed al Codice Etico o la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, viene sanzionata secondo quanto previsto nelle clausole contrattuali inserite nei relativi contratti e, nel caso di inadempimenti gravi, anche con la risoluzione del rapporto contrattuale o della convenzione.

A tal proposito nei singoli contratti stipulati di volta in volta con i Terzi dovranno essere istituite clausole ad hoc per disciplinare le conseguenze derivanti dalla violazione del Modello Organizzativo e del Codice Etico. In ogni caso resta salvo il diritto al risarcimento dei danni cagionati all'Ente conseguenza della violazione delle misure previste dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico.

Azienda Isola	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 03 02/12/2022

10. APPLICAZIONE, DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Modello Organizzativo è disponibile sul sito internet dell'Ente e disponibile a tutti i dipendenti di Azienda Isola. Il Modello 231 è comunicato formalmente dall'Organismo di Vigilanza a ciascun componente degli organi sociali ed a ciascun dirigente. Ciascun componente sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione ai principi e ai contenuti del Modello 231. La dichiarazione viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza. I principi e i contenuti del D. Lgs. n. 231 del 2001 e del Modello 231 sono, inoltre, divulgati mediante corsi di formazione.

La revisione ed aggiornamento del Modello 231 è funzionale al mantenimento nel tempo dell'efficacia del modello e si rende necessaria in occasione:

- di novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- di cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società;
- di significative violazioni del Modello 231 che evidenzino l'inefficacia del modello;
- di verifiche o controlli che evidenzino la necessità di adeguamenti.

La necessità di revisione ed aggiornamento del Modello 231 viene segnalata in forma scritta dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione e sarà compito di quest'ultimo avviare la procedura di revisione ed aggiornamento.

11. PROTOCOLLI OPERATIVI

I Protocolli Operativi definiti al fine identificare le attività di monitoraggio relative alle aree considerate a rischio di reato sono parte integrante del Modello Organizzativo 231 e sono elencate nell'Indice documenti del Modello 231 di Azienda Isola.

Azienda Isola	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 03 02/12/2022

12. ANALISI RISCHI

12.1 METODOLOGIA APPLICATA ALL'ANALISI RISCHI

Nella definizione del livello del rischio sono stati considerati due aspetti, uno strettamente legato ai processi aziendali e l'altro inerente i reati previsti dal Decreto Legislativo 231/01 con i corrispondenti "pericoli" per l'impresa in termini di sanzioni pecuniarie ed interdittive:

- attinenza dell'ipotetico reato con l'attività di Azienda Isola e la pertinenza con i processi aziendali con i relativi interessi o vantaggi che l'azienda a favore dell'azienda conseguenti alla commissione dell'illecito
- in secondo luogo il grado di impatto sull'azienda in termini di sanzioni pecuniarie nonché interdittive.

La possibilità che si configuri l'illecito in base all'attinenza dello stesso con l'attività svolta dall'impresa e quindi alla correlazione con i processi aziendali tiene conto dei seguenti aspetti:

- presenza e significatività di un potenziale interesse o vantaggio per l'azienda
- frequenza/rilevanza in relazione ai processi aziendali
- presenza di procedure formalizzate e/o regolamenti interni, codici di comportamento
- presenza di controlli sistematici sui processi
- separazione delle responsabilità operative rispetto a quelle di supervisione e controllo
- adeguata formazione per gli addetti operativi (in fase iniziale e con attività di aggiornamento periodico)
- rispetto di adempimenti specifici previsti dalla normativa vigente
- presenza di procedimenti giudiziari in corso o completati con condanna

Di seguito le modalità di attribuzione dei livelli di possibilità:

- Possibilità di **livello 1 – Nulla/molto bassa**: non esiste alcuna possibilità che l'illecito si manifesti
- Possibilità di **livello 2 – Bassa**: potenzialmente l'illecito si può manifestare in Azienda Isola ma non consente di ottenere benefici significativi o in alternativa sono state adottate misure procedurali/comportamentali o di controllo tali da rendere la commissione dell'illecito estremamente difficoltosa
- Possibilità di **livello 3 – Media**: potenzialmente l'illecito si può manifestare e può consentire di ottenere benefici anche significativi, ma Azienda Isola ha adottato misure procedurali o comportamentali o di controllo tali da rendere difficoltosa la commissione dell'illecito
- Possibilità di **livello 4 – Elevata**: potenzialmente l'illecito si può manifestare e può consentire di ottenere benefici significativi; Azienda Isola non ha adottato adeguate misure procedurali o comportamentali o di controllo o comunque le ha adottate ma non risultano tali da rendere difficoltosa la commissione dell'illecito
- Possibilità di **livello 5 – Molto elevata**: la possibilità che si commetta l'illecito è estremamente elevata e l'azienda non ha adottato alcuna misura volta a prevenirne la commissione.

Nel caso in cui, negli ultimi anni, l'azienda sia stata soggetta a procedimenti giudiziari (in corso o completati con condanna) inerenti tali tipologie di reato il processo viene classificato almeno a possibilità di livello 3.

Di seguito le modalità di attribuzione dei livelli di impatto in riferimento alle sanzioni applicabili:

- Sanzioni di **livello 1 – Nulla**: nessuna sanzione prevista
- Sanzioni di **livello 2 – Bassa**: sono previste sanzioni pecuniarie fino a 500 quote e/o le sanzioni interdittive di divieto di contrattare con la PA, esclusione da finanziamenti agevolati e contributi, divieto di pubblicizzare beni o servizi. Non è prevista l'interdizione dall'esercizio dell'attività o la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, permessi
- Sanzioni di **livello 3 – Media**: sono previste sanzioni pecuniarie fino a 700 quote oltre alle sanzioni interdittive di cui al livello 2

Azienda Isola	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 03 02/12/2022

- Sanzioni di **livello 4 – Elevata**: sono previste sanzioni pecuniarie fino a 800 quote, le sanzioni interdittive di cui al rischio di livello 2 e l'interdizione dall'esercizio dell'attività fino a 2 anni e la sospensione (o revoca) fino a 2 anni di autorizzazioni, licenze o permessi
- Possibilità di **livello 5 – Molto elevata**: sono previste sanzioni pecuniarie oltre 800 quote, le sanzioni interdittive di cui al rischio di livello 2 e l'interdizione dall'esercizio dell'attività oltre due anni e la sospensione (o revoca) per oltre un due anni di autorizzazioni, licenze o permessi. Queste ultime due interdizioni possono assumere anche carattere definitivo.

Si assegnano pertanto i seguenti livelli di rischio in base agli elementi matrice processo/reato. Si aggiorna pertanto la valutazione delle aree precedentemente considerate nell'analisi. Si segnala che la valutazione ha un valore indicativo, considerate le molteplici variabili.

Valore risultante dall'analisi rischio/possibilità	Livello di rischio corrispondente attribuito
1-5	Rischio basso
6-10	Rischio medio
11-16	Rischio elevato
17-25	Rischio molto elevato

Si riporta la mappa sintetica di attribuzione del livello di rischio.

Livello di rischio associato al processo		Impatto sull'azienda in termini di sanzioni				
		Nulla 1	Basso 2	Medio 3	Elevato 4	Molto Elevato 5
Molto Elevato	5	5	10	15	20	25
Elevato	4	4	8	12	15	20
Medio	3	3	6	9	12	15
Basso	2	2	4	6	8	10
Nulla	1	1	2	3	4	5

Azienda Isola	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 03 02/12/2022

12.2 APPLICAZIONE CRITERIO DI ASSEGNAZIONE DEL LIVELLO DI RISCHIO

Il reato di **malversazione ai danni dello stato** si concretizza nel caso in cui l'azienda ottenga correttamente contributi o finanziamenti da parte di amministrazioni pubbliche ma non li destini alle finalità per cui sono stati erogati. In Azienda Isola si presenta tale problematica relativamente a contributi erogati dalla Pubblica Amministrazione nell'ambito delle convenzioni stipulate con i Comuni consorziati, contributi provenienti relativamente a corsi di formazione. Essi seguono procedure definite e controllate dalla P.A. con il coinvolgimento attivo dei Comuni consorziati.

Anche se non è presente una specifica procedura formalizzata le modalità di erogazione sono descritte nello Statuto Societario e dalla normativa vigente. Il contributo può risultare di importo anche rilevante e la gestione del relativo processo avviene in base a quanto stabilito dal Direttore in accordo con il Consiglio di Amministrazione.

- › Probabilità media - Impatto basso (3x2= 6). **RISCHIO MEDIO**

Per quel che concerne l'**indebita percezione di erogazioni a danni dello stato**, che si concretizza con l'ottenimento di contributi o finanziamenti in modo fraudolento, vale quanto detto al paragrafo precedente.

- › Probabilità media - Impatto basso (3x2= 6). **RISCHIO MEDIO**

Il reato di **truffa ai danni dello Stato** o di altro ente Pubblico si realizza mediante qualsiasi condotta che, inducendo taluno in errore con artifici e raggiri, procura per sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno. L'ambito applicativo della fattispecie riguarda la gestione delle somme erogate dai Comuni Consorziati. Pertanto il rischio è considerato di livello medio considerando la peculiarità dell'Ente.

- › Probabilità media - Impatto basso (3x2= 6). **RISCHIO MEDIO**

Il reato di **truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche** è una forma aggravata di truffa, caratterizzata per il fatto che la condotta è finalizzata al conseguimento di contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee (codice penale articolo 640 bis). I rischi connessi a tutte le fattispecie di truffa ai danni degli enti pubblici sono direttamente correlati allo stretto rapporto esistente tra la società, i Comuni ed altri Enti Pubblici territoriali. Pertanto i processi e le funzioni interessate in questo caso sono le stesse dei due precedenti reati, fatta eccezione per le richieste di autorizzazione alla P.A., e, al riguardo, si confermano le stesse valutazioni di rischio sopra formulate. Le valutazioni sono da considerarsi analoghe al paragrafo precedente.

Il reato di **frode informatica a danno dello Stato** si configura allorché chiunque, alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o ad esso pertinenti, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno (codice penale, articolo 640 ter). In tal caso tale problematica si presenta in termini insignificanti in quanto il personale aziendale ha accesso ai sistemi informatici dell'anagrafe dei comuni consorziati, ma l'interesse ed il vantaggio sono molto teorici, in quanto l'alterazione delle informazioni non porterebbe benefici economici sostanziali. Pertanto il rischio è considerato di livello basso, tuttavia si tratterebbe di una violazione al Codice Etico di Azienda Isola.

- › Probabilità bassa - Impatto basso (2x2= 4). **RISCHIO BASSO**

Il reato di **concussione** è quello commesso dal pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe o induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o ad un terzo, denaro od altra utilità (codice penale, articolo 317). Le figure aziendali che decidono l'affidamento delle gare di appalto sono le funzioni interessate nella gestione degli appalti.

La gestione delle gare e degli appalti avviene seguendo il Codice dei contratti pubblici, la normativa sugli appalti ed un apposito codice etico.

- › Probabilità bassa - Impatto elevato (2x4= 8). **RISCHIO MEDIO**

Azienda Isola	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 03 02/12/2022

Il reato di **induzione indebita a dare o promettere utilità**, introdotto dal modificato art. 25 della legge 231/2001 e punito dall'art. 319 quater Cod. Pen., non comporta rischi e, di conseguenza, condotte diverse rispetto a quelle di cui al precedente art. 317 Cod. Pen.. Potrebbe verificarsi che un responsabile o un operatore di Azienda Isola costringa o induca l'utente di servizi ed interventi erogati dall'Azienda o un suo familiare a dare o promettere denaro o altre utilità non dovute a fronte della realizzazione dei servizi o interventi stessi. La probabilità della commissione di tale reato è da considerarsi media, tenuto conto del livello di potenziale vantaggio che l'Ente potrebbe trarne.

› Probabilità bassa - Impatto elevato (2x4= 8). **RISCHIO MEDIO**

In merito al reato di **corruzione impropria** (ed istigazione alla corruzione impropria), che si concretizzano con l'erogazione (o la promessa di erogazione) di denaro o altro da parte di un soggetto aziendale ad un pubblico ufficiale per il compimento di un atto dovuto, le funzioni ed i processi sensibili sono quelli che gestiscono i casi di richieste di autorizzazione inoltrate alla P.A. Pur essendo considerata di livello basso la probabilità che si verifichi un reato, è da considerare l'elevato impatto a causa dell'inasprimento delle sanzioni avvenuto a seguito dell'approvazione della Legge 19 gennaio 2019 n. 3 3/2019.

› Probabilità bassa - Impatto basso (2x2= 4). **RISCHIO BASSO**

Il reato di **corruzione propria** (ed istigazione alla corruzione propria) evidenzia qualche rischio in più rispetto a quello precedente di corruzione impropria in quanto è relativo all'erogazione (o la promessa di erogazione) di denaro o altro da parte di un soggetto aziendale ad un pubblico ufficiale per il compimento di un atto contrario ai doveri di ufficio (omissione o ritardo). Poiché potenzialmente sono numerose le occasioni aziendali di contatto con pubblici ufficiali per motivi di visite ispettive (Guardia di finanza, Vigili del fuoco, ispettori dell'ASL, dell'INPS, dell'INAIL, ecc.) e può essere di rilevante importanza economica la stipula contratti con la P.A., così come la risoluzione di casi in via giudiziale e stragiudiziale, a questi aspetti è stato attribuito un grado di probabilità medio. Considerando l'elevato impatto a causa dell'inasprimento delle sanzioni avvenuto a seguito dell'approvazione della Legge 19 gennaio 2019 n. 3, il livello di rischio è elevato.

› Probabilità bassa - Impatto molto elevato (3x5= 15). **RISCHIO ELEVATO**

In merito alla **corruzione tra privati**, il reato deve essere stato commesso "da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma" dell'art. 2635 Cod. Pen., ossia uno tra gli Amministratori, Direttori Generali, Dirigenti preposti alla redazione di documenti contabili societari, Sindaci e Liquidatori.

Il secondo comma dell'articolo prevede invece ora che il medesimo fatto venga punito – sebbene in maniera meno grave – anche qualora a commetterlo siano coloro che sono sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei soggetti qualificati indicati nel comma precedente. Trova, dunque, per la prima volta, autonoma incriminazione anche l'infedeltà di soggetti che nell'ambito della Società non ricoprono cariche apicali o non svolgono funzioni di controllo della gestione ovvero dei conti, anche in riferimento a soggetti che non siano lavoratori subordinati, ma chiunque svolga, per conto della società, un'attività comunque sottoposta – per legge o per contratto - al potere di direzione o di vigilanza dei suoi vertici.

Si ritiene, pertanto, il livello di rischio equiparato a quanto già previsto per il reato di corruzione propria, estendendo le procedure già previste per prevenire eventuali reati contro la PA ai rapporti tra privati.

La fattispecie del reato di **peculato** in questione si concretizza quando il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio, che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di denaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropria. Il rischio della commissione di tale reato è da considerarsi basso, tenuto conto anche del livello di potenziale vantaggio che l'Ente potrebbe trarne e delle attività dell'Ente stesso.

› Probabilità alta - Impatto elevato (2x4= 8). **RISCHIO MEDIO**

Azienda Isola	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 03 02/12/2022

Per quel che concerne i **reati societari**, ed in particolare le false comunicazioni sociali (falso in bilancio), potenzialmente si presentano rischi ex 231/01, sebbene l'azienda predisponga annualmente il bilancio attraverso il coinvolgimento di diversi organi aziendali (Consiglio di Amministrazione, Direzione, Settore Contabile e Amministrativo, Collegio dei revisori). Pertanto il rischio non può essere trascurato, ma risulta comunque di livello medio, tenuto altresì conto del fatto che le uniche sanzioni previste a carico dell'ente hanno natura pecuniaria.

› Probabilità media - Impatto basso (3x2= 6). **RISCHIO MEDIO**

I **reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravissime con violazione delle norme antinfortunistiche**, inseriti nell'ambito 231 con la L. 123/2007 e successivamente meglio precisate dal Testo Unico sulla Sicurezza D. Lgs. 81/08, non costituiscono un'area di rischio significativo, considerata la tipologia di attività svolta e la probabilità di verificarsi del reato, poiché il rischio di infortuni superiori ai 40 giorni, analizzate le statistiche degli infortuni degli ultimi anni è di poco probabile.

La valutazione dei rischi non ha evidenziato particolari criticità o rischi specifici attribuibili alle mansioni aziendali. Tuttavia il rischio ex 231 non è trascurabile tenuto conto della significatività delle sanzioni applicabili in caso di infortunio superiore ai 40 giorni.

› Probabilità bassa - Impatto medio (2x4= 8). **RISCHIO MEDIO**

I reati di **riciclaggio e riutilizzo** costituiscono un'area di rischio basso considerata l'attività svolta. Sono tuttavia da formalizzare le procedure di qualifica di fornitori e convenzionamento delle strutture.

› Probabilità molto bassa - Impatto elevato (1x4= 4). **RISCHIO BASSO**

Reati informatici. Con il termine di reati informatici si comprendono una serie di illeciti previsti da varie norme del codice penale e recentemente modificate dalla legge 48 del 2008 che ha recepito una direttiva sopranazionale (c.d. Convenzione di Budapest). Tra essi si annoverano i reati di: accesso abusivo ad un sistema informatico; intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche; installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche; danneggiamento di dati o sistemi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente di pubblica utilità; detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici; diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico; frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica. Relativamente ai reati informatici se ne ravvisa un rischio potenziale solo in via teorica, come evidenziato in precedenza per il reato di frode informatica nei confronti dello Stato; quindi, sotto l'aspetto sostanziale non sono emersi aspetti meritevoli di attenzione che possano far pensare ad un interesse da parte dell'azienda nella commissione di tale reato.

› Probabilità bassa - Impatto basso (2x2= 4). **RISCHIO BASSO**

In riferimento ai **Delitti contro l'industria ed il commercio e in materia di violazione del diritto d'autore**, le attività di Azienda Isola non prevedono l'uso o l'acquisto all'estero di prodotti contrassegnati da marchi o segni distintivi di particolare valore. Pertanto, l'unica fattispecie di reato d'interesse è l'uso di programmi tutelati dal diritto d'autore. Considerando che Azienda Isola non può trarre grande vantaggio economico dalla commissione del reato, il rischio è considerato basso pur considerando il livello di sanzioni.

› Probabilità molto bassa - Impatto elevato (1x4= 4). **RISCHIO BASSO**

Riguardo ai **reati induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**, per scarsa rilevanza dei contenziosi non ci sussisterebbe l'interesse od il vantaggio di Azienda Isola per la commissione del reato. Di conseguenza, il rischio complessivo attribuito a questa attività risulta di livello basso.

› Probabilità bassa - Impatto basso (2x2= 4). **RISCHIO BASSO**

Azienda Isola	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 03 02/12/2022

I **reati ambientali**, inseriti nell'ambito 231 con il D. Lgs. 07 luglio 2011, n. 121 non costituiscono una potenziale area di rischio per quanto riguarda le attività di Azienda Isola sia sotto l'aspetto della probabilità di verificarsi del reato, sia sotto il profilo sanzionatorio.

› Probabilità molto bassa - Impatto basso (1x2= 2). **RISCHIO BASSO**

Il **reato di impiego di lavoratori irregolari**, previsto dal **Decreto Legislativo 9 agosto 2012 n. 109**, che inserisce l'art. 25 duodecies, non costituisce un'area di rischio per Azienda Isola, alla luce delle procedure adottate nell'ambito del Modello Organizzativo che si riferiscono all'assunzione di personale dipendente ed al monitoraggio della regolarità del personale in forza agli appaltatori tramite la richiesta del Modello DURC.

› Probabilità bassa - Impatto basso (2x2= 2). **RISCHIO BASSO**

In relazione ai **reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**, trattasi di fattispecie di reato applicabili principalmente a enti sportivi ed alle attività connesse (illeciti sportivi disciplinari, ecc.).

› Probabilità nulla - Impatto basso (1x2= 2). **RISCHIO BASSO**

Il **reato di contrabbando** si consuma nei casi di sottrazione o tentata sottrazione di merci al pagamento dei diritti di confine, o in condotte volte ad evitare i controlli doganali e in qualsiasi attività finalizzata a determinare la liquidazione di diritto di confine in misura minore a quella dovuta.

Trattandosi di casistica che riguarda principalmente imprese che hanno rapporti commerciali con l'estero, tale fattispecie di reato non risulta applicabile ad Azienda Isola.

› Probabilità nulla - Impatto basso (1x2= 2). **RISCHIO BASSO**

Con riguardo ai **reati tributari**, la relativa commissione potrebbe consistere nel rilascio di false dichiarazioni relativa a pagamenti mai effettuati, allo scopo di aumentare il proprio credito IVA (così commettendo una frode, ovvero nell'emissione di fatture per operazioni inesistenti, nella simulazione di acquisti al fine di ridurre fraudolentemente la base imponibile, in una scorretta reportistica nei confronti degli Organi di Controllo, al fine realizzare una falsità nelle dichiarazioni fiscalmente rilevanti, o nella realizzazione di scritture contabili non veritiere al fine di predisporre dichiarazioni fiscali false.

› Probabilità media - Impatto basso (3x2= 6). **RISCHIO MEDIO**

I **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** riguardano l'utilizzo indebito e/o la falsificazione di dispositivi o strumenti diversi dalla moneta a corso legale, che permetta al titolare o all'utente di trasferire denaro o valore monetario, anche attraverso mezzi di scambio digitali. Si tratta, in altri termini, di mezzi di pagamento digitali (come i POS) o le piattaforme di pagamento (home banking, Paypal, PagoPA), i servizi c.d. "mobile payments" che consentono di effettuare operazioni di pagamento tramite smartphone o altri dispositivi mobili, o l'utilizzo di carte elettroniche prepagate, ticket restaurant elettronici, carte carburante, o le cd. "valute digitali".

Alla data di redazione della presente versione del Modello il rischio risulta essere basso.

› Probabilità media - Impatto alto (2x4= 8). **RISCHIO MEDIO**

Con riguardo ai **delitti contro il Patrimonio culturale** ed al **riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici**, gli stessi riguardano il furto, l'appropriazione indebita, la ricettazione, la falsificazione in scrittura privata, le violazioni in materia di alienazione, l'importazione illecita, l'uscita o esportazione illecite, la distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito, il riciclaggio e la devastazione e saccheggio di beni culturali (da intendersi come le cose immobili e mobili appartenenti allo Stato, alle Regioni, agli altri enti pubblici territoriali, nonché ad ogni altro ente ed istituto pubblico e a persone giuridiche private senza

Azienda Isola	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 03 02/12/2022

fine di lucro, ivi compresi gli enti ecclesiastici civilmente riconosciuti, che presentino interesse artistico, storico, archeologico o etnoantropologico) e paesaggistici, nonché la contraffazione di opere d'arte.

Data la particolarità delle fattispecie di reato, l'esposizione al rischio risulta riscontrabile all'interno di enti che svolgano specifiche attività, quali ad esempio organizzazione di eventi espositivi, società di trasporti, soggetti che operano nella vendita o intermediazione di opere d'arte, case d'asta, risultando pertanto difficilmente ravvisabile l'attinenza di questi reati con la realtà di Azienda Isola.

› Probabilità nulla - Impatto alto (1x4= 4). **RISCHIO BASSO**

Altri reati. Per numerosi altri reati, vista l'attività aziendale e la conseguente scarsa (spesso nulla) attinenza dell'illecito con l'attività d'impresa, non emergono possibili o potenziali responsabilità in capo all'azienda. I reati che non evidenziano rischi ex 231 sono costituiti da:

- falsità in monete, in carte di credito e in valori di bollo
- delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico
- delitti di pratiche di mutilazione di organi genitali femminili
- delitti contro la personalità individuale
- reati ed illeciti amministrativi di abusi di mercato
- intralcio alla giustizia
- reati transnazionali diversi dal riciclaggio e riutilizzo

I reati legati a malversazioni per contributi percepiti da Pubbliche Amministrazioni, alla gestione del bilancio costituiscono l'ambito di maggior rischio per Azienda Isola. Si ritiene che comunque occorra prestare attenzione anche ai reati relativi a corruzione, concussione, nonché ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, considerata l'entità delle sanzioni.