

Azienda Speciale Consortile

Isola bergamasca e bassa val San Martino

Via G. Bravi, 16 - 24030 Terno d'Isola BG

E-mail: info@aziendaisola.it

Tel. 035.199.111.65

Fax 035.199.111.66

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 19.02.2019

Azienda Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 02 08/02/2019

Sommario

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
4.1. I reati	12
5. Organizzazione	21
5.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	21
6. Codice Etico	24
7. Attività sensibili a rischio di reato.....	24
7.1. Attività sensibili identificate	24
7.2. Altre aree di intervento	26
8. Organismo di Vigilanza	27
8.1. Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza	27
8.2. Composizione e compiti dell'Organismo di Vigilanza	27
8.3. Accesso alle informazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza.....	29
8.4. Reporting dell'Organismo di Vigilanza	29
8.5. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	29
8.6. Raccolta e conservazione delle informazioni	30
8.7. Regolamento di funzionamento	31
9. Sistema Disciplinare.....	32
9.1. Principi Generali.....	32
9.2. Sanzioni verso i lavoratori subordinati	32
9.3. Misure nei confronti dei Dirigenti.....	33
9.4. Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci	34
9.5. Misure nei confronti dei Consulenti e Strutture convenzionate	34
10. Applicazione, diffusione e aggiornamento del Modello Organizzativo.....	35
11. Protocolli Operativi	35
12. ANALISI RISCHI	36

Azienda Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale Rev. 02
	PARTE GENERALE	08/02/2019

1. GENERALITÀ DELL'AZIENDA

L'Azienda Speciale Consortile Isola Bergamasca e bassa val Martino (di seguito Azienda Isola) è l'Ente strumentale dei comuni aderenti al comma 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 Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale Rev. 02
	PARTE GENERALE	08/02/2019

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 Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale Rev. 02
	PARTE GENERALE	08/02/2019

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:

Art. 24	Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati
Art. 25	Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
Art. 25-bis	Reati di falso nummario
Art. 25-ter	Reati societari
Art. 25-quater	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
Art. 25-quater-1	Reati di lesioni personali, pratiche di mutilazione
Art. 25-quinquies	Delitti contro la personalità individuale
Art. 25-sexies	Reati di abuso di mercato
Art. 25-septies	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-octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
Art. 25-undecies	Reati ambientali

Le ipotesi di reato di cui sopra sono state riprese nella Parte Speciale che è parte integrante del Modello. Legge 16 marzo 2006, n. 146 Reati transnazionali.

- Associazione per delinquere;
- Associazione di tipo mafioso;
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri;
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope;
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine;
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Favoreggiamento personale.

L'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione all'estero di taluni reati, purché nei suoi confronti non procedano le Autorità dello Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

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 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;

Azienda Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale Rev. 02
	PARTE GENERALE	08/02/2019

- 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 Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale Rev. 02
	PARTE GENERALE	08/02/2019

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 Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale Rev. 02
	PARTE GENERALE	08/02/2019

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 Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale Rev. 02
	PARTE GENERALE	08/02/2019

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 Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale Rev. 02
	PARTE GENERALE	08/02/2019

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 Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale Rev. 02
	PARTE GENERALE	08/02/2019

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 Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 02 08/02/2019

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 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.

4.1. I REATI

Si riporta in allegato al presente documento un prospetto di sintesi in cui si elencano le fattispecie penali rilevanti ai fini del Decreto Legislativo 231/2001 con le relative sanzioni pecuniarie ed interdittive previste.

Azienda Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale Rev. 02
	PARTE GENERALE	08/02/2019

Tabella 1 - Reati e sanzioni

Descrizione Reati presupposto		Sanzioni pecuniarie	Sanzioni interdittive				
Art. 231/01	Reato presupposto	Quote (min –max)	Interdizion e dall' esercizio dell'attività	Sospensione o revoca autorizzazioni, licenze o permessi (art 9 comma 2 lett. b)	Divieto di contrarre con la PA (art 9 comma 2 lett. c)	Esclusione da agevolazioni, finanziamenti contributi (art 9 comma 2 lett. d)	Divieto di pubblicizzare beni o servizi (art 9 comma 2 lett. e)
Art. 24	Art 316 bis c.p (Malversazione a danno dello Stato)	100-500 Con aggravante: 200-600	-	-	Sì	Sì	Sì
Art. 24	Art 316 ter c.p.(Indebita percezione di erogazioni da parte dello stato)	100-500 Con aggravante: 200-600	-	-	Sì	Sì	Sì
Art. 24	Art. 640, comma 2 n. 1 c.p. (Truffa a danni dello Stato)	100-500 Con aggravante: 200-600	-	-	Sì	Sì	Sì
Art. 24	Art. 640 bis c.p. (Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche)	100-500 Con aggravante: 200-600	-	-	Sì	Sì	Sì
Art. 24	Art. 640 ter c.p. (Frode informatica)	100-500 Con aggravante: 200-600	-	-	Sì	Sì	Sì
Art. 25 c. 1	Art. 318 c.p. corruzione impropria Art. sostituito dalla Legge 06/2012	100-200 ³	-	-	-	-	-
	Artt. 322 c.1-3 c.p. istigazione alla corruzione impropria Art. modificato dalla Legge 06/2012	100-200 ³	-	-	-	-	-
	Art. 321 c.p. pene per il corruttore In riferimento a Art. 318	200-600 ³	-	-	-	-	-
Art. 25 c. 2	Artt. 319, 319 ter c. 1, 322 c. 2 e 4. Corruzione propria, corruzione in atti giudiziari e istigazione alle corruzioni Art. modificato dalla Legge 06/2012	200-600 ³	4- 7 anni (soggetti apicali) 2-4 anni (dipendenti)	4- 7 anni (soggetti apicali) 2-4 anni (dipendenti)	4- 7 anni (soggetti apicali) 2-4 anni (dipendenti)	4- 7 anni (soggetti apicali) 2-4 anni (dipendenti)	4- 7 anni (soggetti apicali) 2-4 anni (dipendenti)
	Art. 321 c.p. pene per il corruttore In riferimento a Artt. 319-319ter	200-600 ³	4- 7 anni (soggetti apicali) 2-4 anni (dipendenti)	4- 7 anni (soggetti apicali) 2-4 anni (dipendenti)	4- 7 anni (soggetti apicali) 2-4 anni (dipendenti)	4- 7 anni (soggetti apicali) 2-4 anni (dipendenti)	4- 7 anni (soggetti apicali) 2-4 anni (dipendenti)

Azienda Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 02 08/02/2019

Descrizione Reati presupposto		Sanzioni pecuniarie	Sanzioni interdittive				
Art. 231/01	Reato presupposto	Quote (min –max)	Interdizion e dall' esercizio dell'attività	Sospensione o revoca autorizzazioni, licenze o permessi (art 9 comma 2 lett. b)	Divieto di contrarre con la PA (art 9 comma 2 lett. c)	Esclusioni da agevolazioni, finanziamenti contributi (art 9 comma 2 lett. d)	Divieto di pubblicizzare beni o servizi (art 9 comma 2 lett. e)
Art. 25 c. 3	Art. 317 concussione. Art. sostituito dalla Legge 06/2012	300-800 ³	Si (min 1 anno)	Si (min 1 anno)	Si (min 1 anno)	Si (min 1 anno)	Si (min 1 anno)
Art. 25 c. 3	Art. 319 aggravato ex 319 bis, 319 ter c.2, 321 c.p. Circostanze aggravanti	300-800 ³	Si (min 1 anno)	Si (min 1 anno)	Si (min 1 anno)	Si (min 1 anno)	Si (min 1 anno)
	Art. 319 Quater c.p. Induzione indebita a dare /o promettere utilità. Art. Introdotto dalla Legge 06/2012	300-800 ³	Si (min 1 anno)	Si (min 1 anno)	Si (min 1 anno)	Si (min 1 anno)	Si (min 1 anno)
	Art. 321 c.p. pene per il corruttore In riferimento a Artt. 317, 319bis, 319ter c.2)	300-800 ³	Si (min 1 anno)	Si (min 1 anno)	Si (min 1 anno)	Si (min 1 anno)	Si (min 1 anno)
Art. 25 c. 4	Art. 320 Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio. Art. modificato dalla Legge 06/2012	200-800 ³	-	-	-	-	-
	Art. 322 bis Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri Art. modificato dalla Legge 06/2012	300-800 ³	-	-	-	-	-
Art. 25 bis	Reati di falsi in monete, in carte di credito e in valori di bollo	50-500	Si (max 1 anno)	Si (max 1 anno)	Si (max 1 anno)	Si (max 1 anno)	Si (max 1 anno)
Art. 25 bis 1	Delitti contro l'industria e il commercio	100-800	Si	Si	Si	Si	Si
Art. 25 ter	Reati societari (art 2621 e seguenti cod. civ.)	100-500 Con aggravante: 300-1500	-	-	-	-	-
Art. 25 ter b lettera s-bis	Delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile	200-400	-	-	-	-	-

Azienda Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale Rev. 02
	PARTE GENERALE	08/02/2019

Descrizione Reati presupposto		Sanzioni pecuniarie	Sanzioni interdittive				
Art. 231/01	Reato presupposto	Quote (min –max)	Interdizion e dall' esercizio dell'attività	Sospensione o revoca autorizzazioni, licenze o permessi (art 9 comma 2 lett. b)	Divieto di contrarre con la PA (art 9 comma 2 lett. c)	Esclusione da agevolazioni, finanziamenti contributi (art 9 comma 2 lett. d)	Divieto di pubblicizzare beni o servizi (art 9 comma 2 lett. e)
Art. 25 quater1	Delitti con finalità di terrorismo	200-1000	Si (min 1 anno) + interdizione definitiva se aggravante 25 c. 3	Si (min 1 anno) + interdizione definitiva se aggravante 25 c. 3	Si (min 1 anno) + interdizione definitiva se aggravante 25 c. 3	Si (min 1 anno) + interdizione definitiva se aggravante 25 c. 3	Si (min 1 anno) + interdizione definitiva se aggravante 25 c. 3
Art. 25 quater 2	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	300-700	Si (min 1 anno)	Si (min 1 anno)	Si (min 1 anno)	Si (min 1 anno)	Si (min 1 anno)
Art. 25 quinquies	Reati contro la libertà individuale	200-1000	Si (min 1 anno) + interdizione definitiva se aggravante	Si (min 1 anno) + interdizione definitiva se aggravante	Si (min 1 anno) + interdizione definitiva se aggravante	Si (min 1 anno) + interdizione definitiva se aggravante	Si (min 1 anno) + interdizione definitiva se aggravante
Art. 25 sexies	Abusi di mercato (TU 58/1998)	400-1000 se aggravato: fino a 100 volte il prodotto o il profitto	-	-	-	-	-
Art. 25 septies commi 1- 2	589 cp aggravato. Violazione norme antinfortunistiche	Minimo 1000 per aziende primo comma 27 septies Da 250 a 500 quote per tutti altri casi	Si (min 3 mesi, max 1 anno)	Si (min 3 mesi, max 1 anno)	Si (min 3 mesi, max 1 anno)	Si (min 3 mesi, max 1 anno)	Si (min 3 mesi, max 1 anno)
Art. 25 septies comma 3	590 comma 3 cp (lesioni sup 40 giorni con violazione norme antinfortunistiche)	100 – 250	Si (max 2 mesi)	Si (max 2 mesi)	Si (max 2 mesi)	Si (max 2 mesi)	Si (max 2 mesi)
Art. 25 octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita	200-1000	Si (max 2 anni)	Si (max 2 anni)	Si (max 2 anni)	Si (max 2 anni)	Si (max 2 anni)
Art. 10 c. 2 L. 146/2006	Reati associativi transnazionali	400-1000	Si (min 1 anno)	Si (min 1 anno) + interdizione definitiva se aggravato	Si (min 1 anno)	Si (min 1 anno)	Si (min 1 anno)

Azienda Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 02 08/02/2019

Descrizione Reati presupposto		Sanzioni pecuniarie	Sanzioni interdittive				
Art. 231/01	Reato presupposto	Quote (min –max)	Interdizion e dall' esercizio dell'attività	Sospensione o revoca autorizzazioni, licenze o permessi (art 9 comma 2 lett. b)	Divieto di contrarre con la PA (art 9 comma 2 lett. c)	Esclusione da agevolazioni, finanziamenti contributi (art 9 comma 2 lett. d)	Divieto di pubblicizzare beni o servizi (art 9 comma 2 lett. e)
			+ interdizione definitiva se aggravato		+ interdizione definitiva se aggravato	+ interdizione definitiva se aggravato	+ interdizione definitiva se aggravato
Art. 10 c.7 L 146/2006	Traffico di migranti transnazionale	200-1000	Si (max 2 anni)	Si (max 2 anni)	Si (max 2 anni)	Si (max 2 anni)	Si (max 2 anni)
Art. 10 c. 9 L. 146/2006	Intralcio alla giustizia transnazionale	Max 500	-	-	-	-	-
Art. 24 bis c. 1	615 ter c.p. (accesso abusivo a sistema informatico)	100 – 500	Si (3 mesi a 2 anni)	Si (3 mesi a 2 anni)	no	no	Si (3 mesi a 2 anni)
Art. 24 bis c. 1	617 quater, 617 quinquies c.p. (intercettazione flussi informatici e installazione apparecchiature atte ad intercettare)	100 – 500	Si (3 mesi a 2 anni)	Si (3 mesi a 2 anni)	no	no	Si (3 mesi a 2 anni)
Art. 24 bis c. 1	635 bis, ter, quater, quinquies (danneggiamenti sistemi informatici e informazioni informatiche.)	100 – 500	Si (3 mesi a 2 anni)	Si (3 mesi a 2 anni)	no	no	Si (3 mesi a 2 anni)
Art. 24 bis c. 2	615 quater c.p. (Detenzione di programmi atti a interrompere un sistema informatico).	100 – 300	No	Si (3 mesi a 2 anni)	no	no	Si (3 mesi a 2 anni)
Art. 24 bis c. 2	615 quinquies c.p. (diffusione virus)	100 – 300	No	Si (3 mesi a 2 anni)	no	no	Si (3 mesi a 2 anni)
Art. 24 bis c. 3	491 bis (salvo art. 24) Falsità in documenti informatici aventi efficacia probatoria.	100 – 400	No	no	Si (3 mesi a 2 anni)	Si (3 mesi a 2 anni)	Si (3 mesi a 2 anni)

Azienda Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale Rev. 02
	PARTE GENERALE	08/02/2019

Descrizione Reati presupposto		Sanzioni pecuniarie	Sanzioni interdittive				
Art. 231/01	Reato presupposto	Quote (min –max)	Interdizion e dall' esercizio dell'attività	Sospensione o revoca autorizzazioni, licenze o permessi (art 9 comma 2 lett. b)	Divieto di contrarre con la PA (art 9 comma 2 lett. c)	Esclusione da agevolazioni, finanziamenti contributi (art 9 comma 2 lett. d)	Divieto di pubblicizzare beni o servizi (art 9 comma 2 lett. e)
Art. 24 bis c. 3	640 quinquies c.p. (salvo art. 24) Truffa informatica commesso da soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica	100 – 400	No	no	Si (3 mesi a 2 anni)	Si (3 mesi a 2 anni)	Si (3 mesi a 2 anni)
		Sanzioni pecuniarie	Sanzioni interdittive				
Art. 231/01	Reato presupposto	Quote (min –max)	Interdizion e dall'esercizi o dell'attività	Sospensione o revoca autorizzazioni, licenze o permessi (art 9 comma 2 lett. b)	Divieto di contrarre con la PA (art 9 comma 2 lett. c)	Esclusione da agevolazioni, finanziamenti contributi (art 9 comma 2 lett. d)	Divieto di pubblicizzare beni o servizi (art 9 comma 2 lett. e)
Art. 24 bis c. 3	640 quinquies c.p. (salvo art. 24) Truffa informatica commesso da soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica	100 – 400	No	no	Si (3 mesi a 2 anni)	Si (3 mesi a 2 anni)	Si (3 mesi a 2 anni)
Art. 24 ter	Riduzione in schiavitù, associazione di tipo mafioso, associazione finalizzata allo spaccio di stupefacenti e sequestro a scopo di estorsione	400-1000	Si	Si	Si	Si	Si
Art. 25 novies	Violazioni del diritto d'autore	100-500	Si	Si	Si	Si	Si
Art. 25 decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	100-500	No	No	No	No	No
Art. 25 undecies	Reati Ambientali ex. D.Lgs. 152/06 Violazione Art. 727 bis del Codice Penale	100-250	-	-	-	-	-
Art. 25 undecies	Reati Ambientali ex. D.Lgs. 152/06 Violazione Art. 733 bis del Codice Penale	150-250	-	-	-	-	-

Azienda Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 02 08/02/2019

Descrizione Reati presupposto		Sanzioni pecuniarie	Sanzioni interdittive				
Art. 231/01	Reato presupposto	Quote (min –max)	Interdizion e dall' esercizio dell'attività	Sospensione o revoca autorizzazioni, licenze o permessi (art 9 comma 2 lett. b)	Divieto di contrarre con la PA (art 9 comma 2 lett. c)	Esclusione da agevolazioni, finanziamenti contributi (art 9 comma 2 lett. d)	Divieto di pubblicizzare beni o servizi (art 9 comma 2 lett. e)
Art. 25 undecies	Reati Ambientali ex. D.Lgs. 152/06 Violazione Art. 137 commi 3, 5, primo periodo, e 13 Violazione prescrizioni dell'autorizzazione o dell'autorità competente per gli scarichi di acque reflue industriali	150-250	-	-	-	-	-
Art. 25 undecies	Reati Ambientali ex. D.Lgs. 152/06 Violazione Art. 137 commi 2, 5, secondo periodo, e 11 Violazione prescrizioni dell'autorizzazione o dell'autorità competente per gli scarichi di acque reflue industriali	200-300	In ipotesi di condanna Si (max 6 mesi)	In ipotesi di condanna Si (max 6 mesi)	In ipotesi di condanna Si (max 6 mesi)	In ipotesi di condanna Si (max 6 mesi)	In ipotesi di condanna Si (max 6 mesi)
Art. 25 undecies	Reati Ambientali ex. D.Lgs. 152/06 Violazione Art. 256 commi 1a, 6, primo periodo Attività di gestione di rifiuti non autorizzata	100-250 ¹	-	-	-	-	-
Art. 25 undecies	Reati Ambientali ex. D.Lgs. 152/06 Violazione Art. 256 commi 1b, 3, primo periodo, 5 Attività di gestione di rifiuti non autorizzata	150-250	In ipotesi di condanna Si (max 6 mesi)	In ipotesi di condanna Si (max 6 mesi)	In ipotesi di condanna Si (max 6 mesi)	In ipotesi di condanna Si (max 6 mesi)	In ipotesi di condanna Si (max 6 mesi)
Art. 25 undecies	Reati Ambientali ex. D.Lgs. 152/06 Violazione Art. 256 comma 3 secondo periodo Attività di gestione di rifiuti non autorizzata	200-300	-	-	-	-	-
Art. 25 undecies	Reati Ambientali ex. D.Lgs. 152/06 Violazione Art. 257 comma 1 Attività di gestione di rifiuti non autorizzata	100-250	-	-	-	-	-
Art. 25 undecies	Reati Ambientali ex. D.Lgs. 152/06 Violazione Art. 257 comma 2 Inquinamento suolo – sostanze pericolose	150-250	-	-	-	-	-
Art. 25 undecies	Reati Ambientali ex. D.Lgs. 152/06 Violazione Art. 258 comma 4 Erronea compilazione FIR - trasportatore	150-250	-	-	-	-	-
Art. 25 undecies	Reati Ambientali ex. D.Lgs. 152/06 Violazione Art. 259 comma 1 Traffico illecito di rifiuti	150-250	-	-	-	-	-

Azienda Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 02 08/02/2019

Descrizione Reati presupposto		Sanzioni pecuniarie	Sanzioni interdittive				
Art. 231/01	Reato presupposto	Quote (min –max)	Interdizion e dall' esercizio dell'attività	Sospensione o revoca autorizzazioni, licenze o permessi (art 9 comma 2 lett. b)	Divieto di contrarre con la PA (art 9 comma 2 lett. c)	Esclusione da agevolazioni, finanziamenti contributi (art 9 comma 2 lett. d)	Divieto di pubblicizzare beni o servizi (art 9 comma 2 lett. e)
Art. 25 undecies	Reati Ambientali ex. D.Lgs. 152/06 Violazione Art. 260 comma 1 Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti	300-500	In ipotesi di condanna Si ² (max 6 mesi)	In ipotesi di condanna Si ² (max 6 mesi)	In ipotesi di condanna Si ² (max 6 mesi)	In ipotesi di condanna Si ² (max 6 mesi)	In ipotesi di condanna Si ² (max 6 mesi)
Art. 25 undecies	Reati Ambientali ex. D.Lgs. 152/06 Violazione Art. 260 comma 2 Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti	400-800	In ipotesi di condanna Si ² (max 6 mesi)	In ipotesi di condanna Si ² (max 6 mesi)	In ipotesi di condanna Si ² (max 6 mesi)	In ipotesi di condanna Si ² (max 6 mesi)	In ipotesi di condanna Si ² (max 6 mesi)
Art. 25 undecies	Reati Ambientali ex. D.Lgs. 152/06 Violazione Art. 260bis comma 6,7 secondo periodo, 8 primo periodo Sistema informatico di controllo tracciabilità dei rifiuti	150-250	-	-	-	-	-
Art. 25 undecies	Reati Ambientali ex. D.Lgs. 152/06 Violazione Art. 260bis comma, 8 secondo periodo Sistema informatico di controllo tracciabilità dei rifiuti	200-300	-	-	-	-	-
Art. 25 undecies	Commissione dei reati Ambientali previsti dal D.Lgs. 152/06 Violazione Art. 279 comma 5 Emissioni in atmosfera	100-250	-	-	-	-	-
Art. 25 undecies	Commissione dei reati Ambientali previsti dalla legge 549/93 Violazione articolo 3, comma 6 Sostanze lesive dell'ozono	150-250	-	-	-	-	-
Art. 25 duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno e' irregolare	100-200	-	-	-	-	-

1) La sanzione è ridotta della metà "nelle ipotesi di inosservanza delle prescrizioni contenute o richiamate nelle autorizzazioni, nonché nelle ipotesi di carenza dei requisiti e delle condizioni richiesti per le iscrizioni o comunicazioni." (d.lgs. 152/06, art. 256, co. 4).

2) Se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

3) Le sanzioni pecuniarie si applicano anche quando tali delitti sono stati commessi dai soggetti indicati negli artt.320 - 322-bis.

Azienda Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale Rev. 02
	PARTE GENERALE	08/02/2019

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)

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 quater1), delitti di pratiche di mutilazione di organi genitali femminili (art. 25 quater 2), 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);
- 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;
- 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.

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.).

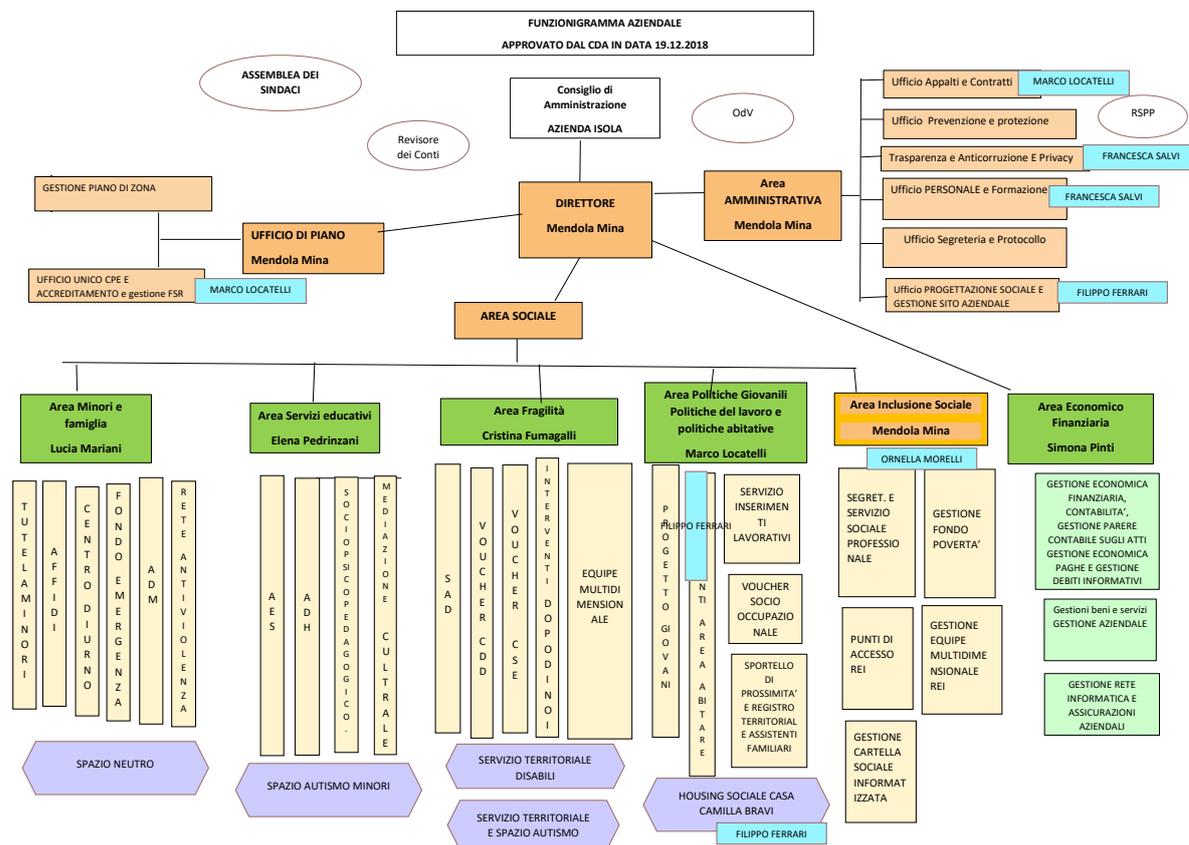
In altri casi, ove si sia ravvisata una possibile connessione teorica tra i reati-presupposto e l'attività imprenditoriale (esempio, la riduzione in schiavitù), si è trattato di una pertinenza meramente scolastica, senza però ragionevoli motivi per poterne supporre una possibile, ancorché teorica, realizzazione.

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

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 riporta il funzionigramma, raffigurante in sintesi la struttura organizzativa.



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.

Assemblea Consortile

Ciascun ente consorziato partecipa all'assemblea con un proprio rappresentante.

Principali compiti degli Enti consorziati:

- 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 erogando alla stessa un contributo determinato sulla base dei criteri stabiliti dall'art.14 dello Statuto;
- facoltà di partecipare ai processi di investimento su base libera e volontaria

Azienda Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale Rev. 02
	PARTE GENERALE	08/02/2019

L'assemblea dell'Azienda consortile è l'organo permanente di raccordo con gli Enti Soci. Essa è composta dai legali rappresentanti di ciascun Ente Consortile o da loro delegati, con i seguenti compiti:

- elegge il Presidente dell'Assemblea e il Vice Presidente;
- definisce il numero dei componenti del Consiglio d'Amministrazione;
- nomina il Presidente e i membri del Consiglio di Amministrazione;
- determina lo scioglimento del Consiglio di Amministrazione e la revoca dei singoli membri nei casi previsti dalla Legge e dal presente Statuto;
- nomina il Revisore dei Conti;
- stabilisce le indennità, i gettoni di presenza e gli emolumenti degli amministratori e del revisore dei conti o dei membri del Collegio dei Revisori;
- determina gli indirizzi strategici cui il Consiglio di Amministrazione dovrà attenersi;
- nomina e revoca i rappresentanti di Azienda Isola negli enti cui essa partecipa;
- approva gli atti fondamentali di cui al comma 6 art. 114 del D.Lgs. 267/2000, e in particolare il Piano programma annuale, i contratti di servizio, il Bilancio di Previsione annuale e Triennale, il Conto Consuntivo e il Bilancio

Si riportano inoltre i principali i poteri di delibera:

- modifiche allo Statuto;
- ammissione di altri Enti;
- accoglimento di conferimenti di servizi o capitali;
- scioglimento
- modifiche alla Convenzione
- modifiche dei parametri di determinazione delle quote di ciascun Ente
- disciplina delle tariffe poste a carico dell'utenza;
- acquisti e alienazioni a qualsiasi titolo di beni immobiliari e le relative permuta

Presidente Assemblea Consortile

Il Presidente dell'Assemblea Consortile, nominato secondo la procedura di voto di cui al precedente art.25, dura in carica 5 anni.

Consiglio di Amministrazione

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

Gli amministratori potranno essere scelti tra gli amministratori pubblici degli enti soci se previsto dallo Statuto Comunale o tra esperti o consulenti con speciale competenza tecnica e amministrativa, resteranno in carica per cinque esercizi e scadranno alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica. Gli amministratori devono obbligatoriamente possedere i requisiti per la nomina a Consigliere Comunale ed una specifica competenza tecnica/amministrativa, per studi compiuti, per funzioni disimpegnate presso aziende, pubbliche o private, per uffici pubblici ricoperti.

Principali poteri del Consiglio di Amministrazione:

- predisporre le proposte di deliberazione dell'Assemblea;
- sottoporre all'Assemblea i Piani e Programmi annuali;
- delibera sull'acquisizione di beni mobili che non rientrino nelle competenze di altri organi;
- delibera sulle azioni da promuovere o da sostenere innanzi alle giurisdizioni ordinarie e speciali.
- nomina del Vicepresidente;
- scelta e la nomina del Direttore;
- approvazione dei regolamenti e delle disposizioni per la disciplina ed il funzionamento dei presidi e dei servizi e l'approvazione del regolamento di organizzazione;
- conferimento, su proposta del Direttore, di incarichi di direzione di aree funzionali e di collaborazioni esterne ad alto contenuto di professionalità;
- deliberazioni su lavori e forniture per un importo superiore a 40.000 euro (art. 125 D.Lgs,163/2006);
- apertura di conti correnti bancari e postali, e le richieste di affidamenti di qualsiasi tipo ed importo;

Azienda Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale Rev. 02
	PARTE GENERALE	08/02/2019

- predisposizione degli atti preparatori, da sottoporre poi all'approvazione dell'Assemblea Consortile;
- la definizione del piano tecnico-gestionale, compresa la dotazione organica dei servizi, dei bilanci preventivi e dei relativi business plans;
- livello di delega delle funzioni al Direttore.

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. 37 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 14/012/16 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;
- > 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.38 dello Statuto Aziendale;
- > ogni altra attività di "normale amministrazione" contenuta nei documenti programmatici 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.

Azienda Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale Rev. 02
	PARTE GENERALE	08/02/2019

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.

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

Azienda Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale Rev. 02
	PARTE GENERALE	08/02/2019

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, 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, aggio 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) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;

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 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 Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale Rev. 02
	PARTE GENERALE	08/02/2019

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;
4. ricezione di contributi pubblici;
5. attività di formazione del bilancio e delle comunicazioni sociali previste dalla legge;
6. qualifica dei fornitori e accreditamento delle strutture convenzionate;
7. gestione degli appalti;
8. assunzione di Personale, scelta dei collaboratori esterni;
9. percezione di fondi e contributi per la formazione finanziata (negli ultimi tre anni erogati importi non significativi).

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 Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 02 08/02/2019

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 Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale Rev. 02
	PARTE GENERALE	08/02/2019

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](mailto:odv@aziendaisola.it)

Azienda Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale Rev. 02
	PARTE GENERALE	08/02/2019

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:

- comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società e violazioni del Modello Organizzativo;
- variazioni al sistema delle deleghe e/o variazioni delle deleghe assegnate;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità;
- richieste di assistenza legale inoltrate degli enti aziendali per i reati di cui al Decreto;
- rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali che contengono fatti, atti, eventi ed omissioni inerenti ai reati di cui al Decreto;
- attuazione dei provvedimenti disciplinari e delle sanzioni proposte dall'OdV;
- segnalazioni pervenute dal Responsabile Whistleblowing, come previsto dal "Regolamento per la segnalazione di illeciti e irregolarità".

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

Azienda Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale Rev. 02
	PARTE GENERALE	08/02/2019

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.

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 Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 02 08/02/2019

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 Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale Rev. 02
	PARTE GENERALE	08/02/2019

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 Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale Rev. 02
	PARTE GENERALE	08/02/2019

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 Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale Rev. 02
	PARTE GENERALE	08/02/2019

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 Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale Rev. 02
	PARTE GENERALE	08/02/2019

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 Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 02 08/02/2019

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.

Azienda Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale Rev. 02
	PARTE GENERALE	08/02/2019

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
- 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 Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 02 08/02/2019

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 ($3 \times 2 = 6$). **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 ($3 \times 2 = 6$). **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 ($3 \times 2 = 6$). **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 ($2 \times 2 = 4$). **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 ($2 \times 4 = 8$). **RISCHIO MEDIO**

Azienda Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale Rev. 02
	PARTE GENERALE	08/02/2019

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 Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale
	PARTE GENERALE	Rev. 02 08/02/2019

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 ($3 \times 2 = 6$). **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 ($2 \times 4 = 8$). **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 ($1 \times 4 = 4$). **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 ($2 \times 2 = 4$). **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 ($1 \times 4 = 4$). **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 ($2 \times 2 = 4$). **RISCHIO BASSO**

Azienda Speciale Consortile Isola bergamasca e bassa val San Martino	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	231 - Generale Rev. 02
	PARTE GENERALE	08/02/2019

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**

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.