Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001 adottato da Associazione Irrigazione Est Sesia

(in seguito, per brevità, "Est Sesia" o "l'Associazione" o l'"Ente")

PARTE GENERALE

STORICO DELLE MODIFICHE		
Rev.	Data	Descrizione della modifica
0	11/03/13	Prima stesura
1	24/07/15	Revisione Parte Speciale A revisione procedure interne
2	16/12/16	Revisione Capitoli 1.1, 1.2 (art. 25, 25 ter, 25 quinquies, 25 octies, 25 undecies) 1.6.1, 3.3, 3.4
3	17/07/18 15/02/19	Ricognizione completa delle aree di rischio. Revisione capitoli: 1.2 (nuovi reati introdotti: artt. 24bis, 24ter, 25bis, 25ter, 25quinquies, 25duodecies, 25terdecies);1.6, 2.1, 2.2 ,2.3, 2.4, 3.3, 3.5, 7, 7.2, 7.3, 7.4, 7.5, 8.1. Introdotti nuovi capitoli: 4.3; 5.4 Parte Generale Predisposte nuove parti speciali A, B, C, D, E, ed F
4	6/11/19	Revisionati Organigramma e Capitolo 2.4 Parte Generale Revisionate parti speciali A, B, C, D, E ed F
5	20/09/21	Revisionati capitoli 3.3 e 3.5 Parte Generale ed introdotta Parte Speciale G
6	28/02/24	Revisionata Parte Generale, mappatura delle attività sensibili e dei rischi, nonché della struttura e contenuto delle Parti Speciali
7	13/08/26	Revisione della Parte Generale con aggiornamento dell'assetto organizzativo conseguente al commissariamento, riallineamento delle Parti Speciali per reato e della matrice processi/reati, nonché raccordo con il sistema dei flussi informativi e degli strumenti documentali collegati.

APPROVAZIONE		
Rev.	Data	
0	11/03/13	Approvato dal Consiglio d'Amministrazione (provv. n. 2)
1	24/07/15	Approvato dal Consiglio d'Amministrazione (provv. n. 7)
2	16/12/16	Approvato dal Consiglio d'Amministrazione (provv. n. 15)
3	17/07/18 15/02/19	Approvato dal Consiglio d'Amministrazione (provv. n. 3) Approvato dal Consiglio d'Amministrazione (provv. n. 16)
4	6/11/19	Approvato dal Consiglio d'Amministrazione (provv. n. 16)
5	20/09/21	Approvato dal Consiglio d'Amministrazione (provv. n. 3)
6	28/02/24	Approvato dal Consiglio d'Amministrazione (provv. n. 3)
7	13/08/26	Approvato con Ordinanza Commissariale n. 105

INDICE

PREMESSA ORGANIZZATIVA 4
NOTA DI AGGIORNAMENTO 5
GLOSSARIO 5

1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO 7
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche 7
1.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione 7
1.3 Fattispecie di reato 7
1.4 Reati commessi all'estero 10
1.5 Apparato sanzionatorio 10
1.6 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo come esimente dalla responsabilità prevista dal D.Lgs 231/2001 10
1.7 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria 11

2 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELL'ASSOCIAZIONE 11
2.1 Attività dell'Associazione 11
2.2 Oggetto Sociale 12
2.3 Governance dell'Ente 13
2.4 Collegio dei Revisori dei Conti 15
2.5 Certificazione del Sistema Qualità e Funzione Internal Audit 15
2.5.1 Certificazione della Qualità 15
2.5.2 Internal Audit 15
2.5.2A Servizio di Internal Audit 15
2.5.2.B Missione 16
2.5.2.C Ruolo e Responsabilità 17
2.5.2.D Autorità e Indipendenza 17
2.5.2.E Organizzazione 17
2.5.2.F Piano di Audit 18
2.5.2.G Reportistica e Monitoraggio 18
2.6 Adozione del Modello Organizzativo e aggiornamenti 18
2.7 Il Codice Etico 18

3 IL MODELLO DELL'ASSOCIAZIONE IRRIGAZIONE EST SESIA 19
3.1 Destinatari 19
3.2 Struttura del Modello 19
3.3 Finalità 20
3.4 Il Processo che ha portato alla definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo di Associazione Irrigazione Est Sesia 21
3.5 Le attività aziendali "sensibili" di Associazione Irrigazione Est Sesia 21

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA 27
4.1 L'organismo di vigilanza di Associazione Irrigazione Est Sesia 27
4.1.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza 28
4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza 29
4.3 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza 30
4.4. Segnalazione delle violazioni del Modello e Whistleblowing 31
4.5 Raccolta e conservazione delle informazioni 33

4.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi societari……33

5 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO……34
5.1 Funzione del sistema disciplinare……34
5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati non dirigenti……34
5.3 Misure nei confronti dei Dirigenti……36
5.4 Misure nei confronti dei componenti dell'Organo Amministrativo……36
5.5 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni……36
5.6 Misure in caso di violazione della tutela del segnalante (Whistleblowing)……37

6 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE……37
6.1 Premessa…… 37
6.2 Dipendenti e Dirigenti……38
6.3 Partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni……38

7 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO……38

PREMESSA ORGANIZZATIVA

Le Regioni Lombardia e Piemonte hanno disposto il commissariamento dell'Associazione Irrigazione Est Sesia, procedendo alla nomina di un Commissario straordinario, rispettivamente, con d.g.r. (Regione Lombardia) del 30/12/2024, n. XII/3713, e con d.g.r. (Regione Piemonte) del 30 dicembre 2024, n. 2-684/2024/XII, riconfermato con delibera della Giunta Regione Lombardia 15/12/2025 n. XII/5484 e della Giunta Regione Piemonte 22/12/2025 n. 10-2047/2025/XII, con conseguente attribuzione al Commissario di tutti i poteri, prerogative e funzioni già facenti capo ai decaduti Assemblea dei delegati e Consiglio d'Amministrazione. Con delibera della Giunta Regione Piemonte 22/6/2026 n. 11-2703/2026/XII e delibera della Giunta Regione Lombardia 22/6/2026 n. XII/6325 l'incarico del Commissario Straordinario è stato prorogato fino al 31/12/2028.

"Nelle more del completamento del processo di riorganizzazione e fino a diversa formalizzazione dell'assetto organizzativo, l'Ente opera attraverso una struttura costituita da un Direttore Unico, da cui dipendono i Settori individuati dall'organizzazione vigente, ciascuno posto sotto la responsabilità del soggetto individuato dagli atti organizzativi, dalle nomine e dalle attribuzioni formalmente vigenti."

Ai fini dell'applicazione del presente Modello e delle Parti Speciali, salvo diversa previsione organizzativa, delega, procura o atto formale vigente, i riferimenti al Direttore Generale devono intendersi riferiti al Direttore Unico; i riferimenti ai Direttori di Area o ai Dirigenti devono intendersi riferiti, ove in coerenza con l'organigramma, con gli atti organizzativi e con le responsabilità effettivamente attribuite, senza automatica equivalenza tra qualifiche diverse, ai Capi Settore competenti; i riferimenti al Presidente, al Consiglio d'Amministrazione e all'Assemblea dei Delegati devono intendersi riferiti all'Organo Amministrativo competente pro tempore/Commissario Straordinario.

Resta fermo che l'individuazione dei Referenti di Processo, delle funzioni competenti e dei soggetti responsabili dei singoli presidi operativi deve essere verificata e, ove necessario, aggiornata nei documenti applicabili, in coerenza con l'assetto organizzativo vigente, con le deleghe, le procure e con le responsabilità effettivamente attribuite.

La clausola di equivalenza dei ruoli ha pertanto esclusiva funzione di raccordo terminologico ai fini dell'applicazione del Modello e non determina, di per sé, il trasferimento di poteri, responsabilità, qualifiche apicali o competenze operative. L'individuazione del soggetto effettivamente competente

deve essere verificata sulla base dell'assetto organizzativo vigente, degli atti organizzativi, delle nomine, delle deleghe, delle procure e delle responsabilità concretamente attribuite.

Nota di aggiornamento

Il presente Modello è stato aggiornato al fine di recepire l'attuale assetto organizzativo dell'Associazione conseguente al commissariamento e alla ridefinizione delle funzioni apicali e di settore.
Non sono stati invece presi in considerazione i nuovi reati introdotti da ottobre 2023 al giugno 2026.
Resta fermo che ogni modifica normativa, organizzativa o di operatività concreta dell'Ente dovrà essere oggetto di tempestiva rivalutazione ai fini dell'eventuale ulteriore aggiornamento del Modello, delle Parti Speciali e della mappatura delle attività sensibili.
Il processo di aggiornamento deve essere adeguatamente tracciato mediante gli strumenti documentali previsti dal sistema 231 dell'Ente, ove applicabili, al fine di consentire la ricostruzione dell'origine dell'esigenza di modifica, delle valutazioni svolte, delle decisioni assunte e delle eventuali azioni conseguenti.

GLOSSARIO

- **Attività sensibile**: attività a rischio di commissione reato ossia attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di un reato contemplato dal D.Lgs 231/01; si tratta di attività nelle cui azioni si potrebbero, in linea di principio, configurare condizioni, occasioni o mezzi, anche strumentali, per la concreta realizzazione della fattispecie di reato.
- **D.Lgs 231/2001**: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'Art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e sue successive modificazioni ed integrazioni (s.m.i.).
- **Destinatari**: soci, amministratori, dirigenti, sindaci, dipendenti, fornitori, sub-appaltatori e tutti quei soggetti con cui l'Ente può entrare in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari.
- **Dipendenti**: tutte le persone fisiche che intrattengono con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato.
- **Linee Guida di Confindustria**: Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001, approvate il 7.3.2002 e aggiornate nel giugno del 2021, che raccolgono una serie di indicazioni e misure metodologiche tratte dalla pratica aziendale, in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal Decreto 231, senza tuttavia fornire riferimenti puntuali. Tali Linee Guida mirano pertanto a orientare le imprese nella realizzazione di tali modelli, non essendo proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative; fermo restando il loro ruolo chiave sul piano della idoneità astratta del modello, il giudizio circa la concreta implementazione ed efficace attuazione del modello nell'attività dell'impresa è rimesso alla libera valutazione del giudice penale, che solo può esprimere un giudizio sulla conformità e adeguatezza del modello rispetto allo scopo di prevenzione dei reati.
- Organo amministrativo di gestione: così definito l'Organo amministrativo di gestione che si identifica, in una situazione di ordinaria gestione, con il Consiglio d'Amministrazione ovvero, in una situazione di straordinaria gestione, con il Commissario Straordinario.
- Organismo di Vigilanza (o anche OdV): ente interno dell'organizzazione pur senza alcuna dipendenza gerarchica, previsto dal D.Lgs. 231/01, dotato di autonomi poteri di iniziativa e verifica del rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

- **MODELLO**: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall'Ente che raccoglie la mappatura delle attività sensibili a rischio di commissione del reato specifico, uno schema delle procedure organizzative e gestionali, con le conseguenti azioni di controllo (tipologia, responsabilità e periodicità) a presidio del rischio.
- **PA**: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e i soggetti incaricati di pubblico servizio, nonché i funzionari di società di diritto privato che svolgano un pubblico servizio.
- **Personale**: tutte le persone fisiche che intrattengono con l'Ente un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli "stagisti" e i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte dell'Ente.
- **Personale Apicale**: i soggetti di cui all'Art. 5, comma 1, lett. a) del D.Lgs 231/2001; nell'ambito dell'Ente si tratta dei soggetti che rivestono funzioni di Direzione (Generale o d'Area) ovvero che sono a capo di un determinato Settore.
- **Personale sottoposto ad altrui direzione**: i soggetti di cui all'Art. 5, comma 1, lett. b) del D.Lgs 231/2001, o tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.
- **Referente di Processo**: il Responsabile dell'Ufficio interessato in via esclusiva o trasversalmente da un dato Processo sensibile ai fini 231
- **Principi di comportamento**: le misure fisiche e/o logiche implementate dall'Associazione al fine di prevenire la realizzazione dei Reati o condotte illecite.
- **Procedure**: insieme delle procedure aziendali atte a disciplinare uno specifico processo o una serie di attività.
- **Reati**: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs 231/2001 e s.m.i.
- **Sistema Disciplinare**: insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione dei principi del Modello e del Codice Etico.
- **Whistleblowing**: Istituto a tutela dei soggetti che segnalano condotte illecite di un ente di cui siano venuti a conoscenza durante lo svolgimento della propria attività lavorativa (Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 – Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937).

1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il "D.Lgs 231/01" o "Decreto"), emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata dettata la disciplina della "responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato".

Tale disciplina si applica agli enti dotati di personalità giuridica (es. S.p.A., S.r.l.), nonché alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Nel seguito del presente documento, si userà alternativamente l'espressione "Ente" o "Associazione" per indicare genericamente il soggetto giuridico destinatario delle norme di cui al Decreto.

Il D.Lgs 231/01 trova la sua genesi in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal D.Lgs 231/01 l'Ente può essere ritenuta "penalmente responsabile" per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stessa.

Per quanto attiene alla nozione di "*interesse*", esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'esclusivo intento di fare conseguire un beneficio all'Ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

Del pari la responsabilità incombe sull'Ente ogniqualvolta l'autore dell'illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare l'Ente, abbia comunque fatto conseguire un "*vantaggio*" alla persona giuridica, di tipo economico o meno.

È opportuno, altresì, ribadire che l'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.Lgs 231/2001), se gli autori del reato hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

Il D.Lgs 231/01 innova l'ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati all'Ente ai sensi dell'art. 5 del Decreto.

1.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Secondo il D.Lgs 231/2001, l'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da "*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 nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso*" (i sopra definiti soggetti "*in posizione apicale*" o "*apicali*"; art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D.Lgs 231/2001).

1.3 Fattispecie di reato

Il Decreto, al momento dell'entrata in vigore, disciplinava la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione previsti agli artt. 24 e 25. Successivi interventi legislativi hanno progressivamente ampliato il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente, sino a ricomprendere un sistema articolato di fattispecie eterogenee, di natura dolosa e colposa, richiamate dal D.Lgs 231/2001 e dalla L. 146/2006 in materia di reati transnazionali.

Le fattispecie di reato a tutto l'ottobre 2023 suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'Ente, se commesse nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti indicati all'art. 5 del Decreto, sono quelle espressamente richiamate dagli artt. 24 (escluse la turbata libertà degli incanti e la turbata libertà del procedimento di scelta del contraente introdotto dalla L. 9/10/2023 n. 137 (c.d. Decreto Giustizia), 24-bis esclusi i reati introdotti dalla L 28/6/2024 n. 90 (Cybersicurezza), 24-ter, 25 escluse le modifiche dei reati contro la P.A. introdotte con L. 9/8/2024 n. 114 (Legge Nordio), 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater esclusa l'estensione ai delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico introdotta con L. 9/6/2025 n. 80 (c.d. Decreto

sicurezza), 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies esclusa l'espansione delle fattispecie previste per chi opera in ambito di criptovalute introdotta dalle norme comunitarie attuate con d.lgs 129/2024, 25-septies, 25-octies escluso il trasferimento fraudolento di valori introdotto dalla L. 9/10/2023 n. 137 (c.d. Decreto Giustizia) ed esclusi i reati in materia di violazione delle misure restrittive dell'Unione Europea introdotte con d.lgs 30/12/2025 n. 211, 25-octies.1, 25-novies, 25-decies, 25-undecies escluse le modifiche relative ai reati ambientali introdotte dalla L. 6/6/2025 n. 82 e dal d.lgs 21/4/2026 n. 81, 25-duodecies, 25-terdecies, 25-quaterdecies, 25-quinquiesdecies, 25-sexiesdecies, 25-septiesdecies escluso il reato di distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici introdotti dalla L. 6/2024, 25-duodevicies escluso il reato di distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici introdotti dalla L. 6/2024, del D.Lgs 231/2001, nonché dall'art. 10 della L. 16 marzo 2006, n. 146.

L'evoluzione delle tecnologie digitali e, in particolare, la rapida diffusione dei sistemi di Intelligenza Artificiale (AI) stanno modificando profondamente le modalità con cui le organizzazioni pubbliche e private producono informazioni, assumono decisioni, gestiscono processi e forniscono servizi. L'Intelligenza Artificiale rappresenta oggi uno strumento in grado di supportare attività di analisi, elaborazione dati, produzione documentale, automazione dei processi, ricerca delle informazioni e supporto alle decisioni.

***L'adozione dell'Intelligenza Artificiale**, tenuto conto delle disposizioni del Regolamento UE 2024/1689 e della Legge n. 132/2025, deve tuttavia avvenire nel rispetto dei principi di legalità, trasparenza, sicurezza, correttezza, protezione dei dati personali e tutela del patrimonio informativo dell'Associazione, applicando adeguati presidi iper i seguenti rischi:*

- *diffusione non autorizzata di informazioni riservate;*
- *trattamento illecito di dati personali;*
- *produzione di contenuti inesatti o fuorvianti;*
- *utilizzo di informazioni non verificate;*
- *violazioni della proprietà intellettuale;*
- *dipendenza eccessiva da sistemi automatizzati;*
- *possibili impatti reputazionali e normativi.*

A questo proposito Est Sesia in data 3/8/2026 ha adottato una specifica Policy Aziendale per la Governance e l'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale; sull'argomento, sarà operato un futuro aggiornamento organico del Modello con presidi operativi nelle Parti Speciali.

L'Ente assicura che l'utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale avvenga secondo criteri di responsabilità, autorizzazione, sicurezza, supervisione umana, tracciabilità, protezione dei dati e verifica delle informazioni prodotte.

Gli impieghi dei sistemi di intelligenza artificiale sono disciplinati dalla Policy aziendale in materia e dagli ulteriori documenti applicativi formalmente adottati dall'Ente.

Le evoluzioni normative, tecnologiche e organizzative rilevanti sono sottoposte a periodica valutazione ai fini dell'eventuale aggiornamento della mappatura dei rischi, delle Parti Speciali, dei protocolli e degli ulteriori presìdi del Modello 231.

In coerenza con l'impostazione del presente Modello, con la tabella di applicabilità di cui al paragrafo 3.5, con l'elenco delle Parti Speciali per reato e con la matrice di raccordo processi/reati, le fattispecie vengono di seguito richiamate per macrocategorie normative, fermo restando che la valutazione di applicabilità è riferita alla singola categoria di reato e non necessariamente a ciascuna fattispecie astrattamente ricompresa al suo interno.

Le fattispecie di reato possono pertanto essere ricondotte, per comodità espositiva, alle seguenti categorie:

- ***delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e reati contro il patrimonio pubblico*** richiamati dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs 231/01;

- ***delitti informatici e trattamento illecito di dati*** (richiamati dall'art. 24-bis D.Lgs 231/01, come aggiornato anche alla luce della disciplina in materia di cybersicurezza nazionale~~);~~
- ***delitti di criminalità organizzata***, nonché ***reati transnazionali*** (richiamati dall'art. 24-ter D.Lgs 231/01~~);~~
- ***falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*** (art. 25-bis D.Lgs 231/01);
- ***delitti contro l'industria e il commercio*** (art. 25-bis.1 D.Lgs 231/01);
- ***reati societari*** (art. 25-ter D.Lgs 231/01);
- ***delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*** (art. 25-quater D.Lgs 231/01));
- ***pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*** (art. 25-quater.1 D.Lgs 231/01);
- ***delitti contro la personalità individuale***, inclusi i reati in materia di sfruttamento del lavoro e intermediazione illecita (art. 25-quinquies D.Lgs 231/01);
- ***abusi di mercato*** (art. 25-sexies D.Lgs 231/01);
- ***omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*** (art. 25-septies D.Lgs 231/01);
- ***ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio*** (art. 25-octies D.Lgs 231/01);
- ***delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti***, incluso il trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1 D.Lgs 231/2001);
- ***delitti in materia di violazione del diritto d'autore*** e tutela antipirateria (art. 25-novies D.Lgs 231/01);
- ***induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*** (art. 25-decies D.Lgs 231/01);
- ***reati ambientali*** (art. 25-undecies D.Lgs 231/01;
- ***impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*** (art. 25-duodecies D.Lgs 231/01);
- ***propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa*** (art. 25-terdecies D.Lgs 231/01);
- ***frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati*** (art. 25-quaterdecies D.Lgs 231/01);
- ***reati tributari*** (art. 25-quinquiesdecies D.Lgs 231/01);
- ***contrabbando e illeciti doganali*** (art. 25-sexiesdecies D.Lgs 231/01);
- ***delitti contro il patrimonio culturale*** (art. 25-septiesdecies D.Lgs 231/01);
- ***riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici*** (art. 25-duodevicies D.Lgs 231/01);
- ***filiera degli oli di oliva vergini (art. 25 bis 1)***.

Rientrano inoltre nel sistema complessivo dei presìdi di legalità e controllo richiamati dal presente Modello gli obblighi organizzativi e procedurali in materia di whistleblowing di cui al D.Lgs 10 marzo 2023, n. 24, rilevanti ai fini del corretto funzionamento del sistema di prevenzione 231, pur non costituendo autonomamente una ulteriore categoria di reato presupposto. Resta fermo che ogni intervento legislativo incidente sul catalogo dei reati presupposto dovrà essere oggetto di tempestiva valutazione ai fini dell'aggiornamento del Modello.

1.4 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D.Lgs 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati contemplati dallo stesso D.Lgs 231/2001 - commessi all'estero.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del D.Lgs 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7 c.p. "*Reati commessi all'estero*", 8 c.p. "*Delitto politico commesso all'estero*", art. 9 c.p. "*Delitto comune del cittadino all'estero" e art. 10 c.p. "Delitto comune dello straniero all'estero*" (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso).

Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-octies del D.Lgs 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., l'Ente potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc.

Sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, l'Ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.5 Apparato sanzionatorio

Sono previste sanzioni a carico dell'Ente qualora se ne ravveda la responsabilità ai sensi del Decreto, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati:

- sanzione pecuniaria, calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare, entro limiti definiti per legge. La sanzione può quindi variare da un minimo di € 25.823 a un massimo € 1.549.370 (aumentabile fino a 10 volte nel caso di abusi di mercato);
- sanzioni interdittive (applicabili anche in via cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.Lgs 231/01, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente") che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
  - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
  - pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

1.6 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo come esimente dalla responsabilità prevista dal D.Lgs 231/2001

Il Decreto prevede che l'Ente non sia sanzionabile nel caso in cui abbia adottato ed efficacemente attuato – prima della commissione del fatto – un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati verificatisi, ferma restando la responsabilità personale di chi ha commesso il reato. Il legislatore, pertanto, ha attribuito un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo che siano idonei alla prevenzione del rischio, nonché adottati ed efficacemente attuati.

Nel caso in cui invece il modello sia adottato e reso operativo dopo la commissione del fatto – ma prima della dichiarazione di apertura del dibattimento nell'ambito del processo penale a carico dell'ente - il Decreto non prevede l'esclusione della responsabilità dell'Ente, ma una serie di benefici, fra i quali la riduzione della sanzione pecuniaria, l'esclusione della sanzione interdittiva (laddove applicabile), nonché la sospensione/revoca della misura cautelare (qualora irrogata).

In ogni caso, nel Decreto sono indicate le esigenze cui devono rispondere i Modelli. Segnatamente i Modelli devono:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ai sensi del D.Lgs 231/2001 i Modelli devono inoltre prevedere uno o più canali che consentano di effettuare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del modello (c.d. whistleblowing) di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali garantiscono, nei limiti di legge, la riservatezza dei soggetti interessati dalla segnalazione.

Se il reato è commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova che:

- l'Organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, la persona giuridica è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

1.7 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs 231/01 prevede "I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati".

Il presente Modello è stato redatto tenendo conto delle indicazioni espresse dalle linee guida elaborate da Confindustria ed approvate dal Ministero della Giustizia in data 8 giugno 2021.

2 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELL'ASSOCIAZIONE

2.1 Attività dell'Associazione

L'"*Associazione Irrigazione Est Sesia*" di Novara è stata costituita con atto del 14 luglio 1926 registrato a Novara il 6 ottobre 1926 al n. 76. L'Associazione ha durata indeterminata e sede in Novara.

Il comprensorio del Consorzio è costituito dalla "Pianura irrigua novarese-Lomellina" e da due aree aggiuntive: a nord, l'"Alta Pianura novarese" e, a sud, la "Pianura dell'Oltrepò pavese". In totale, il comprensorio del Consorzio ha una superficie di ettari 311.016, di cui ettari 149.136 in Piemonte ed ettari 161.880 in Lombardia e ha quindi carattere interregionale.

Dopo la nascita dell'Associazione Irrigazione Est Sesia è stata:

- riconosciuta consorzio di irrigazione con R.D. 7 aprile 1927 n. 648, agli effetti del R.D. 13 agosto 1926 n. 1907, con estensione del vincolo consorziale a tutti gli utenti di acque demaniali nel comprensorio delimitato dai

fiumi Sesia, Ticino e Po – comprendente la Pianura Novarese (Piemonte) e la Lomellina (Lombardia) – e successivamente (con Decreto 18 gennaio 1934 n. 138 del Ministero dell'Agricoltura) anche agli utenti di acque non demaniali gestite dal Consorzio nel comprensorio stesso;

- riconosciuta consorzio irriguo con Decreto 3 settembre 1940 n. 3721/4631 del Ministero di Agricoltura, assumendo la natura giuridica e la qualifica di consorzio di miglioramento fondiario ai sensi del R.D. 13 febbraio 1933 n. 215;
- autorizzata con Decreto 13 dicembre 1955 n. 34500 del Ministero di Agricoltura, ad assumere, tenendo distinte le rispettive gestioni, le funzioni di consorzio di bonifica e a provvedere, direttamente o in concessione, all'esecuzione, manutenzione ed esercizio delle relative opere per i settori del comprensorio classificati ai sensi di legge, classifica estesa all'intero comprensorio consorziale con D.P.R. 26 aprile 1964 n. 1655; per tale separata gestione è stata approvata l'istituzione di appositi Organi statutari con Decreto 12 marzo 1976 n. 11531 del Ministero di Agricoltura.

In seguito, il Consiglio Regionale della Lombardia, con Deliberazione 26 marzo 1986-n. IV/213, ha considerato "che per l'area della Lomellina è opportuno non procedere all'istituzione di nuovo comprensorio per non spezzare l'unitarietà e la razionalità di un sistema di antica irrigazione su di un omogeneo bacino idraulico interessante le regioni Lombardia e Piemonte e che si riallaccia alla ratio dei canali Cavour, nel quale da sempre agisce l'Associazione Irrigua Est Sesia con sede in Novara".

Quindi la Giunta della Regione Piemonte, con Deliberazione 23 dicembre 2003 n. 30-11459, ha riconosciuto l'Est Sesia "consorzio di irrigazione" ai sensi dell'art. 45 della L.R. 9 agosto 1999 n. 21 e, ai sensi dell'art. 51 comma 6 della stessa legge, l'ha considerata, a tutti gli effetti, "consorzio di irrigazione e bonifica" di cui all'art. 47, cioè consorzio che conserva la natura giuridica di consorzio di irrigazione – ossia quella di "consorzio privato di interesse pubblico" – e assume anche tutte le funzioni che la legge affida ai consorzi di bonifica.

Successivamente, l'intesa, firmata a Novara il 20 febbraio 2009, tra la Regione Piemonte e la Regione Lombardia – di cui alla Deliberazione del Consiglio Regionale del Piemonte 26 novembre 2008, n. 229-50102 e alla Deliberazione della Giunta Regionale della Lombardia 19 maggio 2008, n. 8/7276 – è stato approvato lo Statuto dell'Associazione Irrigazione Est Sesia in vigore dal 1° marzo 2009 al 31 dicembre 2012.

Da ultimo, a seguito dell'Intesa di cui all'articolo 73 del decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1977, n. 616 (Attuazione della delega di cui all'articolo 1 della legge 22 luglio 1975, n. 382) tra la Regione Lombardia e la Regione Piemonte "per le procedure di approvazione e modifica dello Statuto, per la vigilanza e per l'esercizio dei poteri sostitutivi regionali sull'Associazione Irrigazione Est Sesia, Consorzio di irrigazione e bonifica con sede a Novara" – sottoscritta digitalmente il 27 gennaio 2017 dall'Assessore al Territorio, Urbanistica, Difesa del Suolo e Città metropolitana della Regione Lombardia e il 6 febbraio 2017 dall'Assessore all'Agricoltura, caccia e pesca della Regione Piemonte – con deliberazione assembleare n. 4 del 28 febbraio 2018 è stato approvato il nuovo Statuto in vigore dal 9/8/2018 (data di pubblicazione sul Bollettino Ufficiale dell'ultima delibera regionale di approvazione).

2.2 Oggetto Sociale

Sono funzioni istituzionali "di competenza esclusiva" del Consorzio nella sua qualità di consorzio di irrigazione, cioè funzioni che la legislazione vigente attribuisce specificatamente a tale tipo di consorzio:

a) la gestione dell'irrigazione, intesa come manutenzione, esercizio e tutela dei canali della rete principale e delle reti distributive, dei relativi manufatti ed impianti e delle risorse naturali interessate (suolo e acqua);
b) gli usi plurimi dell'acqua irrigua e cioè l'utilizzazione delle acque fluenti nei canali consortili per usi che comportino la restituzione delle acque e siano compatibili con le successive utilizzazioni, ivi compresi la produzione di energia idroelettrica e l'approvvigionamento di imprese produttive;
c) la costruzione, la ristrutturazione e l'ammodernamento di canali a prevalente scopo irriguo e delle relative strutture, di impianti per l'utilizzazione in agricoltura di acque reflue, di acquedotti rurali e di altri impianti funzionali ai sistemi irrigui;
d) la conservazione e la valorizzazione del sistema dei fontanili, dei cavi "sorgenti" e dei colatori, in quanto componente essenziale dell'ambiente e del paesaggio ed altresì fattore indispensabile per il risparmio idrico e per la salvaguardia del buon regime delle falde idriche sotterranee;

e) la promozione e l'attuazione del riordino irriguo e della ricomposizione fondiaria;
f) l'adozione di iniziative, anche editoriali, per l'informazione – ai Consorziati e, più in generale, al pubblico – sull'attività del Consorzio ed altresì per la conoscenza del sistema irriguo del comprensorio e delle sue vicende storiche, per la salvaguardia e per la valorizzazione dello spazio rurale e dell'ambiente e per l'uso razionale e parsimonioso delle risorse naturali (suolo e acqua), compresa l'informazione riguardante le politiche comunitarie in materia di acque, agricoltura e territori rurali;
g) l'assunzione di iniziative volte al contenimento dei costi dell'irrigazione, anche attraverso gli introiti derivanti dalla produzione di energia in impianti su corsi d'acqua naturali e da altre fonti rinnovabili;
h) l'assunzione di servizi amministrativi e generali di società controllate o collegate o partecipate.

Sono funzioni istituzionali di bonifica svolte dal Consorzio in collaborazione con altre istituzioni cui tali funzioni competono e che non rientrano tra quelle affidabili ai consorzi di irrigazione:

a) la progettazione e la realizzazione di opere pubbliche di bonifica e di irrigazione e di altre opere pubbliche a queste assimilabili (opere di difesa del suolo, ripristino delle strutture danneggiate dalle avversità atmosferiche, acquedotti ed elettrodotti rurali, opere di protezione civile, interventi per la conservazione e la valorizzazione del territorio rurale e dell'ambiente ecc.) quando tali opere (nuove o di ristrutturazione di quelle esistenti) sono realizzate con il totale o parziale finanziamento pubblico, su concessione di soggetti affidatari pubblici, nel rispetto della legislazione sulle opere pubbliche;
b) l'attuazione - sia nel proprio comprensorio che al di fuori di esso - di studi, ricerche e sperimentazioni di interesse per la bonifica, per l'irrigazione e per la tutela e la valorizzazione del territorio rurale ed altresì la promozione di iniziative e l'adozione di interventi, anche editoriali, di informazione e di formazione, sulla base di accordi da stipularsi tra gli enti interessati, quando gli interventi sono realizzati con il totale o parziale finanziamento pubblico.

Al raggiungimento delle finalità su esposte l'Associazione provvede mediante la gestione di acque demaniali avute in concessione, di acque proprie, di acque di spettanza di enti o singoli proprietari avute in uso o acquistate, nonché con la stipulazione di tutti gli atti e l'adozione delle provvidenze ritenute necessarie.

Le attività istituzionali che il Consorzio svolge nella sua qualità di consorzio di bonifica rientrano nella "Gestione speciale bonifica" e nella "Gestione bonifica idraulica", gestioni separate a cui provvedono appositi Organi statutari.

A maggior specificazione di quanto sopra espresso l'Associazione, oltre a gestire e a promuovere gli usi irrigui delle acque, mette a disposizione delle aziende presenti nel territorio l'acqua per finalità industriale, si adopera in via diretta (con le sue controllate e partecipate) o in via indiretta (tramite partner industriali) per favorire lo sfruttamento dei salti idraulici per la produzione di energia idroelettrica. Il consorzio, pertanto, è responsabile della gestione dell'acqua in termini idraulici, mentre non è responsabile della qualità delle acque che sono trasportate all'interno della propria rete di canali trattandosi di acqua derivata da corpi idrici pubblici in forza di concessioni d'acqua pubblica. L'Associazione in ogni caso su segnalazione e in collaborazione con gli Enti istituzionalmente preposti, si rende disponibile a gestire emergenze e criticità.

2.3 Governance dell'Ente

Si richiama e rimanda a quanto specificato nella "Premessa Organizzativa" del presente documento per quanto riguarda l'attuale straordinario assetto organizzativo caratterizzato da commissariamento disposto dalle Regioni Piemonte e Lombardia.

La descrizione che segue rappresenta l'assetto statutario ordinario dell'Ente. Durante il periodo di commissariamento, i poteri e le funzioni degli organi decaduti sono esercitati dal Commissario Straordinario secondo gli atti regionali e organizzativi vigenti. I riferimenti ai ruoli e agli organi devono pertanto essere letti alla luce della Premessa organizzativa e dell'assetto effettivamente vigente.

Statutariamente, la Governance di Est Sesia è basata su un modello di partecipazione diffuso.

Il vertice di Est Sesia è rappresentato dall'Assemblea dei Delegati dal Consiglio dei Delegati per la gestione speciale bonifica, dal Presidente del Consorzio, dal Consiglio d'Amministrazione, dalla Deputazione Amministrativa per la gestione speciale bonifica e dal Direttore Generale.

L'**Assemblea dei Delegati** è composta da membri eletti dai Comitati di Zona e dai Comitati degli Utenti industriali

in base alla contribuenza, con le modalità e i limiti indicati dallo Statuto e dal Regolamento.
L'Assemblea è convocata, previa delibera del Consiglio d'Amministrazione, e presieduta dal Presidente del Consorzio. L'Assemblea dei Delegati, nella sua qualità di Organo generale del Consorzio, opera avendo di mira gli interessi complessivi del Consorzio, interessi che sono prioritari rispetto a quelli settoriali rappresentati da ciascun Delegato.
Tra le altre le funzioni dell'Assemblea sono *quella elettorale* (per es. elezione del Presidente del Consorzio, dei membri del Consiglio d'Amministrazione, il Collegio dei Revisori dei Conti), *quella informativa e deliberativa* (per es. conoscere andamento Consorzio, per esaminare e approvare i bilanci preventivi e consuntivi, deliberare modifiche allo statuto, per ratificare provvedimenti).
Per le funzioni riguardanti la gestione speciale bonifica, i medesimi componenti dell'Assemblea dei Delegati costituiscono il Consiglio dei Delegati per la gestione speciale bonifica.
Il Consiglio dei Delegati per la Gestione speciale bonifica è costituito da tutti i membri che compongono l'Assemblea dei Delegati.
Spetta al Consiglio dei Delegati per la Gestione speciale bonifica: a) deliberare sui programmi, sui piani generali e sui progetti di massima delle opere pubbliche di bonifica; b) approvare, unitamente all'Assemblea dei Delegati, il bilancio di previsione e il bilancio d'esercizio e le relative relazioni ed altresì le variazioni agli stanziamenti che si rendessero necessarie nel corso dell'esercizio; c) pronunciarsi sugli argomenti sottoposti al suo esame della Deputazione Amministrativa per la Gestione speciale bonifica.
Il **Consiglio d'Amministrazione** è eletto dall'Assemblea dei Delegati nella sua prima adunanza e provvede a tutti gli atti di gestione ordinaria e straordinaria del Consorzio.
Per le funzioni riguardanti la gestione speciale bonifica, i medesimi componenti del Consiglio d'Amministrazione costituiscono la Deputazione Amministrativa.
La Deputazione Amministrativa per la Gestione speciale bonifica è costituita da tutti i membri che compongono il Consiglio d'Amministrazione.
Spetta alla Deputazione Amministrativa per la Gestione speciale bonifica: a) approvare, unitamente al Consiglio d'Amministrazione, la proposta di bilancio di previsione e la proposta di bilancio d'esercizio e le rispettive relazioni; b) deliberare sui progetti esecutivi e le perizie di variante delle opere pubbliche di bonifica e 43 sulle relative domande di concessione; c) deliberare sulle perizie relative alla manutenzione e all'esercizio di opere pubbliche per le quali venga richiesto il contributo pubblico; d) stabilire i sistemi per l'esecuzione dei lavori e per l'approvvigionamento delle forniture; e) deliberare sull'affidamento in appalto delle opere pubbliche di bonifica e delle relative forniture; f) deliberare sui finanziamenti provvisori e sulla costituzione in pegno o cessione in garanzia di crediti nei confronti dello Stato, di Enti e di privati, ed altresì sull'assunzione di mutui garantiti da delegazioni sui contributi consorziali per la copertura della quota di costo a carico delle ditte consorziate; il tutto con riferimento all'attività del Consorzio inerente alle opere pubbliche di bonifica; g) deliberare sull'occupazione temporanea o permanente degli immobili interessati dall'esecuzione delle opere pubbliche di bonifica e sulle espropriazioni che si rendessero necessarie; h) adottare tutti gli atti dei Distretti di bonifica che, in base alle norme vigenti, debbono essere sottoposti all'approvazione della Regione o comunque comunicati entro un prefissato tempo alla Regione stessa; i) deliberare la convocazione del Consiglio dei Delegati, stabilendo gli argomenti da trattare nelle sue riunioni; l) per il territorio facente parte delle "Zone di bonifica", come definite dallo Statuto, adotta, unitamente al Consiglio di Amministrazione, il Piano di classificazione degli immobili sulla base dei criteri approvati dalle Regioni.
Il **Presidente del Consorzio** è il Legale rappresentante dell'Associazione convoca i consorziati, i comitati di zona, l'Assemblea e il Consiglio d'Amministrazione. Si occupa di supervisionare l'esecuzione degli atti deliberati dal Consiglio d'Amministrazione e dall'Assemblea e sovraintendere la gestione tecnico amministrativa del consorzio.
Il **Direttore Generale** è responsabile della parte esecutiva della gestione del Consorzio sotto il controllo del Presidente del Consorzio e del Consiglio d'Amministrazione, con la collaborazione del Personale Dipendente.
Il Capo gerarchico del personale è il Direttore Generale, che ai soli effetti delle norme di legge in materia di tutela di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, assume le figure "datore di lavoro" e di "committente", provvedendo ai necessari adempimenti, se del caso, delegando tali funzioni per mezzo di apposite procure.

Per rispondere meglio alle esigenze organizzative stante la sua natura, l'Ente ha creato apposite articolazioni organizzative sia con riferimento agli utenti irrigui che con riferimento agli utenti Industriali. Nell'ambito irriguo si individuano i Distretti a gestione autonoma e i Distretti a gestione diretta, a loro volta riuniti in Comitati di zona, mentre l'ambito industriale viene rappresentato dal Comitato degli Utenti Industriali per la Produzione di energia idroelettrica e dal Comitato degli Utenti Industriali per il raffreddamento di impianti e per usi diversi.
Nei Distretti a gestione diretta il ruolo di coordinamento è esercitato dai Capi Uffici Zonali, all'interno di quanto definito dalla Direzione. Viceversa i Distretti autonomi hanno all'interno del Consorzio una forte autonomia e sono gestiti e rappresentati dai loro Presidenti, i quali assumono anche la figura di Datore di Lavoro ai sensi del D.Lgs 81/08, secondo quanto indicato nell'art. 24 dello Statuto.
Infine, oltre agli Organi settoriali, per curare la specificità di certi interventi l'Ente ha previsto Organi della Gestione Speciale Bonifica (Deputazione Amministrativa e Consiglio dei Delegati).
In conseguenza dell'attuale assetto commissariale e organizzativo dell'Ente, i riferimenti contenuti nella Parte Generale, nelle Parti Speciali e nei documenti applicativi del Modello devono essere letti in coerenza con l'organigramma vigente, con il sistema di deleghe e procure, con gli atti organizzativi formalizzati e con le responsabilità effettivamente attribuite.
L'individuazione dei Referenti di Processo, delle funzioni competenti e dei soggetti responsabili dei presidi operativi deve essere verificata e, ove necessario, aggiornata nei documenti applicabili, al fine di assicurare coerenza tra assetto organizzativo, responsabilità operative, presidi di controllo e flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

2.4 Collegio dei Revisori dei Conti

Per le attività di controllo contabile e di verifica del rispetto dei principi di revisione legale dei conti previsti nella normativa in vigore, Est Sesia ha istituito statutariamente un Organo denominato Collegio dei Revisori composto da tre membri nominati, rispettivamente, dalla Regione Lombardia, dalla Regione Piemonte e dall'Assemblea dei Delegati. Tutti i membri devono essere iscritti al ruolo di Revisori Contabili nel registro presso il Ministero della Giustizia.
Restano in carica fino alla scadenza dell'Assemblea dei Delegati e sono rieleggibili.

2.5 Certificazione del Sistema Qualità e Funzione Internal Audit

Est Sesia adotta un'organizzazione, modalità operative e strumenti di controllo interni che agiscono per assicurare il rispetto di leggi e norme dello Stato italiano, e dei regolamenti interni.

2.5.1 Certificazione della Qualità

A partire dal 2005, Est Sesia ha ottenuto la certificazione del Sistema di Gestione ISO 9001 limitatamente alle attività di Progettazione e Direzione lavori di reti e impianti di irrigazione, di bonifica, di opere di contrasto al dissesto idrogeologico e di centrali idroelettriche, gestione procedimenti di gare d'appalto.

2.5.2 Internal Audit

2.5.2. A Servizio di Internal Audit

Est Sesia è dotata all'interno della propria Struttura organizzativa di un Servizio di Internal Audit, con a capo il Responsabile del Servizio (RIA) la cui funzione è essenzialmente rivolta a coordinare e stimolare l'attività dei vari Uffici e Settori al fine di dare compiuta attuazione al Modello Organizzativo di cui l'Associazione si è dotata ai sensi del decreto legislativo 231/2001. In tale funzione il RIA, pur nell'ambito di un'autonomia operativa, si raccorderà e si rapporterà dal punto di vista funzionale al Direttore Unico, fermo rimanendo il riferimento istituzionale all'Organo Amministrativo (ora il Commissario), verso cui risponderà della sua attività.
Le macro-attività in cui si esplica l'attività del RIA possono essere così riassunte:

- aggiornamento, revisione, "refresh" periodici del Modello Organizzativo e dei regolamenti ad esso connessi;
- predisposizione, sempre in collaborazione e sinergia con l'OdV per tenere conto delle esigenze informative dallo stesso OdV rappresentate, del piano audit e suo svolgimento;

- corretto sviluppo dei flussi informativi dei vari uffici verso l' OdV

La formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dalla funzione competente per la formazione dei lavoratori (v. successivo par. 6.1), fatte salve le specifiche deleghe operative in materia di pianificazione, tempistiche e modalità di attuazione delle iniziative formative in materia 231 attribuite. Le necessità formative saranno valutate in collaborazione con l'ODV.

Nell'esercizio delle proprie funzioni il RIA opererà in stretta collaborazione con l'OdV affinché lo stesso possa utilmente svolgere i compiti previsti dalla legge.

Il RIA, a sua volta, per svolgere utilmente il suo incarico:

- deve ricevere la massima collaborazione da parte della struttura dell'Associazione e avere accesso a tutte le informazioni che si rendessero utili;
- potrà essere dotato di un budget annuale di cui potrà disporre discrezionalmente per specifiche esigenze del mandato individuate in accordo con l'Organo Amministrativo (ora il Commissario), fatte salve necessità maggiori;

Il RIA si avvarrà della collaborazione dell'Internal Audit (I.A.) che opererà alle dipendenze del RIA, sia gerarchicamente sia funzionalmente; I.A. in particolare:

- esegue le verifiche di audit assegnate, in coerenza con il Piano di Audit approvato;
- raccoglie, analizza e valuta evidenze documentali e informative rilevanti;
- formula rilievi, valutazioni e raccomandazioni in modo indipendente, oggettivo e documentato;
- predispone i rapporti di audit e ne cura la trasmissione e la condivisione con le strutture interessate, secondo le modalità previste dal sistema di reporting;
- contribuisce, nell'ambito delle attività di audit e di reporting, al monitoraggio informativo dello stato di attuazione delle azioni correttive e di miglioramento, senza assumere responsabilità gestionali o operative.

L'Internal Auditor opera nel rispetto dei principi di indipendenza, obiettività e riservatezza e risponde funzionalmente al Servizio di Internal Audit, mantenendo piena autonomia di giudizio nello svolgimento delle attività di verifica.

La nomina del Responsabile del Servizio di Internal Audit è affidata all'Organo Amministrativo (ora il Commissario).

Il Mandato del Servizio Internal Audit e il Manuale per l'attività del Servizio Internal Audit costituiscono documenti di riferimento del sistema di Internal Audit 231 e disciplinano, in coerenza con il presente Modello, principi, ruoli, responsabilità, modalità operative e presìdi di indipendenza del Servizio, stabilendo che Il RIA opera con autonomia tecnico-operativa nell'ambito del mandato conferito, assicurando il raccordo funzionale con il Direttore Unico, il riferimento istituzionale all'Organo Amministrativo e il raccordo informativo con l'Organismo di Vigilanza e che casi in cui l'attività di audit riguardi ambiti, processi, atti o decisioni riconducibili alle responsabilità operative o organizzative del RIA, devono essere applicati specifici presìdi di astensione, segregazione del ruolo e assegnazione della verifica ad altro soggetto competente.

Il Servizio Internal Audit non assume responsabilità gestionali, decisionali, approvative o disciplinari in relazione ai processi oggetto di verifica."

2.5.2. B Missione

Il Servizio di Internal Audit valuta in modo sistematico, indipendente e documentato l'adeguatezza e l'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da AIES ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Attraverso lo svolgimento di audit pianificati dal Servizio di Internal Audit, tenendo conto delle esigenze informative rappresentate dall'Organismo di Vigilanza, nonché mediante attività di monitoraggio e di presidio metodologico, il Servizio contribuisce alla prevenzione dei rischi rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell'Ente, formulando valutazioni indipendenti e raccomandazioni a supporto del miglioramento continuo del Modello.

Il Responsabile del Servizio di Internal Audit (RIA), nel rispetto delle competenze e delle responsabilità delle strutture operative, cura il coordinamento e la promozione delle iniziative conseguenti agli esiti delle attività di

audit, favorendo l'attuazione delle azioni correttive e di miglioramento, anche in raccordo con l'Organismo di Vigilanza.

2.5.2.C Ruolo e Responsabilità

Il Servizio di Internal Audit:

- predispone il Piano annuale di Audit, tenendo conto delle informative rappresentate dall'Organismo di Vigilanza, e ne monitora l'attuazione;
- svolge verifiche indipendenti sui processi e sui presìdi organizzativi e di controllo rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- assicura il presidio metodologico del sistema dei controlli interni rilevanti ai fini del Modello 231 e del sistema dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
- definisce e aggiorna metodologie, strumenti e criteri di valutazione a supporto delle attività di audit e di monitoraggio;
- esamina le attività dei Referenti di Processo circa la corretta applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nel rispetto delle prerogative dell'Organismo di Vigilanza e delle responsabilità operative delle strutture competenti, favorendo e coordinando, iniziative formative sui contenuti del Modello Organizzativo, anche attraverso il coinvolgimento delle strutture interne competenti o di soggetti esterni;
- formula raccomandazioni e monitora lo stato di attuazione delle azioni correttive e di miglioramento definite dalle strutture responsabili, nell'ambito delle rispettive competenze.

2.5.2.D Autorità e Indipendenza

Il Servizio di Internal Audit opera con piena autonomia, indipendenza organizzativa e autorità funzionale.
Sotto il profilo organizzativo e istituzionale, risponde della propria attività all'Organo amministrativo di gestione competente pro tempore (ora il Commissario Straordinario), nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall'Ente.
Nello svolgimento delle proprie attività, il Servizio di Internal Audit dispone di:

- accesso completo e senza limitazioni ai dati, ai documenti e ai sistemi informativi dell'Ente, contando sulla collaborazione delle strutture e del personale interessato per l'acquisizione delle informazioni e dei chiarimenti necessari;
- libertà da interferenze nella definizione dell'ambito, delle metodologie e delle valutazioni delle attività di audit;
- facoltà di acquisire informazioni e chiarimenti da tutti i soggetti dell'Ente coinvolti nei processi oggetto di verifica;
- obbligo di riservatezza e corretto trattamento delle informazioni acquisite nello svolgimento delle proprie funzioni.

Eventuali ostacoli, ritardi ingiustificati, mancate risposte, rifiuti di collaborazione, limitazioni, interferenze o altri fatti idonei a incidere sull'efficacia, sull'autonomia, sull'indipendenza o sull'obiettività delle attività di audit sono formalmente segnalati dal RIA al Direttore Unico e all'Organo Amministrativo competente. Restano in capo ai soggetti titolati le valutazioni e le eventuali iniziative conseguenti previste dal Modello, dal sistema disciplinare e dagli atti organizzativi applicabili. Le situazioni rilevate sono altresì valutate e, ove ricorrano le condizioni previste dalla Matrice dei Flussi Informativi applicabile, gestite e trasmesse all'Organismo di Vigilanza secondo le modalità previste dal sistema dei flussi informativi.

2.5.2.E Organizzazione

L'assetto organizzativo dell'Ente è strutturato in modo da garantire l'autonomia e l'indipendenza del Servizio di Internal Audit.
In relazione alle attività connesse all'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, il Servizio di Internal Audit è collocato in linea di staff diretto all'Organo amministrativo

competente pro tempore (ora il Commissario Straordinario), al quale si rapporta sotto il profilo istituzionale; in ogni caso si raccorderà e si rapporterà dal punto di vista funzionale al Direttore Unico.
Il Commissario Straordinario assicura al Servizio di Internal Audit:

- risorse adeguate allo svolgimento delle attività;
- valutazioni periodiche sull'adeguatezza e sull'efficacia del Servizio con riferimento ai rapporti a lui forniti dal Servizio stesso.

2.5.2.F Piano di Audit

Il Piano annuale di Audit è predisposto dal Servizio di Internal Audit e, previa opportuna condivisione con l'OdV, sottoposto all'approvazione dell'Organo amministrativo di gestione competente pro tempore (ora il Commissario Straordinario).
Il Piano tiene conto:

- dell'analisi dei rischi rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- delle informazioni rappresentate dall'Organismo di Vigilanza;
- di eventuali indirizzi dell'Organo amministrativo e del Collegio dei Revisori, ove presenti.

Eventuali variazioni significative del Piano di Audit o delle risorse dedicate sono comunicate ai soggetti competenti.

2.5.2.G Reportistica e Monitoraggio

A conclusione di ciascuna delle verifiche, il Servizio di Internal Audit predispone un rapporto di audit che illustra l'ambito dell'attività svolta, la metodologia adottata, le evidenze raccolte, gli eventuali rilievi emersi e le raccomandazioni o azioni correttive proposte.
I rapporti di audit sono trasmessi all'Organo amministrativo competente pro tempore (Commissario Straordinario) e, secondo le modalità previste dal sistema dei flussi informativi adottato dall'Ente, all'Organismo di Vigilanza.
Il Servizio di Internal Audit verifica lo stato di attuazione delle azioni correttive e di miglioramento definite nel corso delle verifiche e monitora il corretto funzionamento del sistema dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, ai fini dell'aggiornamento continuo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

2.6 Adozione del Modello Organizzativo e aggiornamenti

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001 è stato adottato formalmente dall'Ente per la prima volta in data 11/03/2013.
Successivamente, il Modello è stato oggetto di progressivi aggiornamenti e revisioni, in funzione dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento, delle risultanze dell'attività di risk assessment, delle modifiche organizzative intervenute nell'assetto dell'Ente e dell'aggiornamento delle Parti Speciali, della mappatura delle attività sensibili e dei protocolli di controllo.

2.7 Il Codice Etico

I principi e le regole espressi nel presente Modello sono coerenti con quelli previsti dal Codice Etico di Est Sesia.
Il Codice Etico, approvato dal Consiglio d'Amministrazione e reso noto a tutto il personale, esprime i principi etici e di deontologia che l'Ente riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente.
Il Codice Etico esprime, fra l'altro, linee e principi di comportamento volti a prevenire i reati di cui al D.Lgs 231/01 e richiama espressamente il Modello come strumento utile per operare nel rispetto delle normative.
Il Codice Etico deve quindi essere considerato come parte integrante del presente Modello e strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi del Modello stesso.

3 IL MODELLO DELL'ASSOCIAZIONE IRRIGAZIONE EST SESIA

3.1 Destinatari

Le regole e le disposizioni contenute nel Modello si applicano e devono essere rispettate da coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo dell'Ente, dai dipendenti, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo all'Ente, operano su mandato della medesima.
Sono quindi "*Destinatari*" del presente Modello:

- i titolari di qualifiche formali riconducibili alla definizione di "soggetti apicali" (Amministratori, Direttore Generale, Dirigenti, ecc.);
- i soggetti che esercitano tali funzioni (di direzione, gestione e controllo dell'Ente) anche solo di fatto;
- i lavoratori subordinati, in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale (stagisti; collaboratori legati da contratti a termine; ecc.), ancorché distaccati all'estero;
- chiunque agisca in nome e per conto dell'Ente sotto la sua direzione e vigilanza (es. agenti con rappresentanza) a prescindere dal vincolo di subordinazione.

Ai collaboratori, consulenti, fornitori, partner commerciali e altre controparti contrattuali in genere, pur non riconducibili alla definizione di Destinatari del Modello (pertanto non assoggettabili alle sanzioni disciplinari in caso di violazioni al Modello), Est Sesia richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati dall'Ente, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali che assicurino l'impegno al rispetto delle norme di cui al D.Lgs 231/01 e dei principi etici adottati dall'Ente.

3.2 Struttura del Modello

Il Modello è costituito da:

1) Una Parte Generale, volta ad illustrare i contenuti del D.Lgs 231/2001 nonché gli elementi fondanti del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dall'Ente: la sua definizione e adozione, le caratteristiche, il funzionamento e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, ("OdV") i flussi informativi da e verso l'OdV, il sistema disciplinare.
2) Parti Speciali, articolata sia per Processo che per Reato, costituite dai Protocolli emanati ai fini del D.Lgs 231/2001 che disciplinano le Attività dell'Ente esposte ai potenziali rischi di reato (cd. *Attività Sensibili*) con il fine di prevenire la commissione dei reati stessi.
   Le **Parti Speciali per Processo** sono le seguenti:
   - **Parte Speciale P01**: Servizi a terzi;
   - **Parte Speciale P02**: Gestione della manodopera;
   - **Parte Speciale P03:** Amministrazione, finanza e controllo;
   - **Parte Speciale P04:** Legal;
   - **Parte Speciale P05:** Gestione del marketing, degli eventi e delle comunicazioni;
   - **Parte Speciale P06:** Gestione degli acquisti di beni, servizi e consulenze;
   - **Parte Speciale P07:** Gestione dei sistemi informativi;
   - **Parte Speciale P08:** Gestione degli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro;
   - **Parte Speciale P09:** Gestione degli aspetti ambientali;
   - **Parte Speciale P10:** Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

   Le **Parti Speciali per Reato** che riportano, per ogni macrocategoria di reato a cui è esposto l'Ente, il processo sensibile interessato, e di seguito elencate:
   - **Parte Speciale R01**: Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio pubblico, inclusi i delitti in materia di appalti pubblici (artt. 24 e 25);
   - **Parte Speciale R02**: Delitti informatici e trattamento illecito di dati, anche connessi alla cybersicurezza (art. 24-bis);
   - **Parte Speciale R03**: Criminalità organizzata (art. 24-ter) e reati transnazionali (art. 10 L.146/2006);
   - **Parte Speciale R04**: Reati societari, inclusa corruzione tra privati e operazioni societarie transfrontaliere (art. 25-ter);

- **Parte Speciale R05**: Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- **Parte Speciale R06**: Salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- **Parte Speciale R07**: Ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio (art. 25-octies) e delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, incluso il trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1);
- **Parte Speciale R08**: Delitti in materia di violazione del diritto d'autore e tutela antipirateria (art. 25-novies);
- **Parte Speciale R09**: Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- **Parte Speciale R10**: Reati ambientali (art. 25-undecies);
- **Parte Speciale R11**: Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- **Parte Speciale R12**: Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- **Parte Speciale R13**: Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies) e riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies);

3) Da Allegati costituiti da:
   - Mappatura delle Attività Sensibili dell'Ente derivante dall'analisi dei rischi condotta per l'aggiornamento del Modello;
   - Codice Etico;
   - Organigramma aziendale.

3.3 Finalità

Ai fini dell'accertamento della responsabilità amministrativa dell'ente occorre dimostrare che il reato rappresenti espressione della politica aziendale o quanto meno derivi da una colpa di organizzazione, in quanto ciò che si rimprovera all'ente è il fatto di non aver adottato misure organizzative atte a prevenire il rischio reato. Il criterio di imputazione soggettiva, legato alla colpevolezza di organizzazione, si differenzia qualora il reato sia stato commesso da soggetti apicali piuttosto che dai sottoposti.
L'art. 6 del decreto stabilisce infatti che, in caso di commissione di uno dei reati contemplati dal decreto da parte dei vertici, l'ente non è chiamato a rispondere se dimostra che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto illecito modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati (il "Modello" o il "Modello 231");
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

Il decreto definisce quali siano le caratteristiche minime obbligatorie che il Modello deve possedere per potere essere considerato efficace allo scopo e precisamente (art. 6 comma 2):

1) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati;
2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
4) individuare un organismo a cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento;
5) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
6) introdurre un sistema disciplinare privato idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Qualora, invece, il reato venga commesso dai soggetti subordinati, l'art. 7 prevede che "*l'ente sarà responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza" mentre "è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi*.". L'onere probatorio a carico del soggetto collettivo è in tal caso più lieve.
Il comma 3 dell'art. 7 stabilisce che il modello deve prevedere, in relazione alla natura e dimensioni dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a:

- garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge;
- scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo è facoltativa e non obbligatoria. La sua mancata adozione non comporta dunque alcuna sanzione, tuttavia espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti.

3.4 Il Processo che ha portato alla definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo di Associazione Irrigazione Est Sesia

È stata svolta l'analisi della struttura societaria ed organizzativa dell'Ente, al fine di meglio comprendere l'attività della stessa e di identificare i possibili processi/attività sensibili.
Le attività di "mappatura" dei processi/attività sensibili sono state effettuate intervistando i referenti delle Funzioni e Direzioni interessate coinvolte in attività identificate come potenzialmente "sensibili" per la commissione di reati previsti dal D.Lgs 231/01.
L'analisi di ciascuna attività sensibile è stata incentrata sull'autovalutazione dei rischi da parte del Management, che ha effettuato una rilevazione del sistema di controllo esistente con particolare riferimento a:

- responsabilità (organigrammi, deleghe e procure, ecc.);
- procedure di riferimento;
- sistema sanzionatorio;
- segregazione dei compiti;
- tracciabilità;
- controlli Specifici.

3.5 Le attività aziendali "sensibili" di Associazione Irrigazione Est Sesia

La predisposizione del presente Modello ha preso avvio dall'individuazione delle attività poste in essere dall'Ente e dalla conseguente identificazione dei processi e delle attività "sensibili" per la realizzazione degli illeciti indicati dal Decreto.
Si precisa che a seguito di evoluzioni legislative e/o di mutamenti nelle attività svolte dall'Ente o di modifiche organizzative, dovranno essere aggiornati il Modello e le matrici di mappatura, inserendo le nuove attività sensibili curando anche che vengano adottati gli opportuni provvedimenti operativi.
In ragione della specifica attività sociale di Est Sesia e della valutazione espressa dal management aziendale sulla base dell'attività risk assessment, l'Ente ha ritenuto applicabili le categorie di reato presupposto 231 come rappresentate nella seguente tabella.
La seguente tabella è aggiornata tenendo conto anche degli interventi legislativi successivi al D.Lgs 156/2022, con particolare riguardo alle modifiche in materia di reati contro la Pubblica Amministrazione, delitti informatici, reati societari, strumenti di pagamento diversi dai contanti, diritto d'autore, contrabbando e tutela del Made in Italy.

Categorie di reato presupposto 231	Applicabilità ad Associazione Irrigazione Est Sesia
Delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e reati contro il patrimonio pubblico, inclusi i delitti in materia di appalti pubblici	Sì
Delitti informatici e trattamento illecito di dati, anche connessi alla cybersicurezza	Sì
Delitti di criminalità organizzata	Sì
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	No
Delitti contro l'industria e il commercio, inclusi i profili di tutela del Made in Italy	No
Reati societari, inclusa corruzione tra privati e disciplina delle operazioni societarie transfrontaliere	Sì
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	No
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	No
Delitti contro la personalità individuale	Sì
Abusi di mercato (cd. Market Abuse)	No
Omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Sì
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Sì
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, incluso il trasferimento fraudolento di valori	Sì
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore e tutela antipirateria	Sì
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Sì
Reati ambientali	Sì
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Sì
Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa	No
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	No
Reati tributari	Sì
Contrabbando e illeciti doganali	No
Delitti contro il patrimonio culturale	Sì
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Sì
Delitti contro gli animali	No
Violazione delle misure restrittive dell'Unione europea	No
Reati transnazionali	Sì
Filiera degli oli di oliva vergini di cui alla L. 9/2013	No

Conseguentemente, la stessa attività risk assessment svolta dal management ha evidenziato le seguenti attività sensibili, che sono aggregate per processi aziendali e che trovano regolamentazione nelle diverse Parti Speciali del presente Modello, come indicato nella seguente tabella:

PARTE SPECIALE per processo	ATTIVITA' SENSIBILI	PARTE SPECIALE per reato
P01. Servizi a terzi	Gestione delle attività di vendita di servizi di ingegneria	R04. Societari e corruzione tra privati R12. Reati tributari
	Attività di gestione Appalti per conto terzi	R04. Societari e corruzione tra privati R12. Reati tributari
P02. Gestione della manodopera diretta e indiretta	Selezione, assunzione, cessazione e valutazione del personale anche tramite soggetti terzi, inclusa la gestione dei lavoratori extracomunitari	R01. Reati contro PA R03. Criminalità Organizzata e transnazionali R04. Societari e corruzione tra privati R05. Personalità individuale R11. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
	Gestione Amministrativa del Personale (Anagrafiche Dipendenti, calcolo e pagamento salari e stipendi, calcolo bonus, rimborsi spese, ecc.)	R01. Reati contro PA R04. Societari e corruzione tra privati R12. Reati tributari
	Assegnazione e gestione dei beni strumentali e delle utilità aziendali (es. personal computer, carte di credito, cellulari, autovetture, ecc.)	R01. Reati contro PA R04. Societari e corruzione tra privati R12. Reati tributari
P03. Amministrazione, Finanza e Controllo	Firma di accordi e/o contabilizzazione di operazioni amministrative attinenti all'attività dell'Associazione	R04. Societari, inclusa corruzione tra privati R12. Reati tributari
	Gestione degli adempimenti societari inclusi i rapporti con il Consiglio d'Amministrazione, i Soci e il Collegio dei Revisori dei conti nonché le autorità pubbliche di vigilanza	R04. Societari, inclusa corruzione tra privati
	Gestione e tenuta della contabilità generale (sia nel momento dell'imputazione delle scritture contabili in contabilità generale sia quando vengono effettuate verifiche sui dati contabili immessi a sistema)	R04. Societari, inclusa corruzione tra privati R07. Ricettazione e riciclaggio R12. Reati tributari
	Calcolo dell'obbligazione tributaria e fiscale e predisposizione e presentazione delle relative Dichiarazioni	R01. Reati contro PA R03. Criminalità Organizzata e transnazionali R04. Societari, inclusa corruzione tra privati R07. Ricettazione e riciclaggio R12. Reati tributari
	Gestione degli affitti/comodati d'uso di beni immobili o parti di essi	R07. Ricettazione e riciclaggio R12. Reati tributari

PARTE SPECIALE per processo	ATTIVITA' SENSIBILI	PARTE SPECIALE per reato
	Gestione delle attività amministrative ordinarie (i.e. gestione anagrafiche clienti e fornitori, fatturazione attiva non extra-UE, registrazione fatture attive e passive, emissione NC; etc.)	R04. Societari, inclusa corruzione tra privati R07. Ricettazione e riciclaggio R12. Reati tributari
	Gestione dei flussi monetari e finanziari (compresa la gestione degli incassi e pagamenti, piccola cassa, ecc.), inclusa l'apertura e/o la chiusura e gestione dei c/c bancari	R04. Societari, inclusa corruzione tra privati R07. Ricettazione e riciclaggio R12. Reati tributari
	Gestione dei finanziamenti, delle operazioni e dei contratti tra l'Ente e le società controllate/collegate	R01. Reati contro PA R03. Criminalità Organizzata e transnazionali R04. Societari, inclusa corruzione tra privati R07. Ricettazione e riciclaggio R12. Reati tributari
P04. Legal	Gestione dei procedimenti giudiziari e del contenzioso, incluso l'intrattenimento di rapporti con soggetti coinvolti in procedimenti giudiziari di natura penale, in particolare in veste di imputati, testimoni o di persone informate dei fatti	R01. Reati contro PA R04. Societari, inclusa corruzione tra privati R09. Induzione a non rendere dichiarazioni
P05. Gestione del marketing, degli eventi e delle comunicazioni	Gestione delle pubbliche relazioni (anche con esponenti pubblici) e delle attività di comunicazione e marketing (pubblicità, eventi promozionali, spazi media, gestione del sito internet aziendale, etc.)	R01. Reati contro PA R03. Criminalità Organizzata e transnazionali R04. Societari, inclusa corruzione tra privati R08. Diritto d'autore R12. Reati tributari
P06. Gestione degli acquisti di beni, servizi e consulenze	Approvvigionamento di beni e servizi continuativi, inclusa la selezione e qualifica dei fornitori	R01. Reati contro PA R03. Criminalità Organizzata e transnazionali R04. Societari, inclusa corruzione tra privati R05. Personalità individuale R07. Ricettazione e riciclaggio R11. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare R12. Reati tributari
	Approvvigionamento di consulenze ed incarichi di prestazioni professionali, inclusa la selezione e qualifica dei fornitori	R01. Reati contro PA R03. Criminalità Organizzata e transnazionali R04. Societari, inclusa corruzione tra privati R05. Personalità individuale R07. Ricettazione e riciclaggio

PARTE SPECIALE per processo	ATTIVITA' SENSIBILI	PARTE SPECIALE per reato
		R11. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare R12. Reati tributari
	Gestione dei subappalti	R01. Reati contro PA R03. Criminalità Organizzata e transnazionali R04. Societari, inclusa corruzione tra privati R05. Personalità individuale R07. Ricettazione e riciclaggio R11. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare R12. Reati tributari
P07. Gestione dei sistemi informativi	Accesso ai sistemi informatici aziendali o di terze parti, che contengono: - informazioni bancarie; - dati di fatturazione o di credito; - dati relativi a pagamenti; - altra documentazione in formato digitale.	R02. Delitti informatici e trattamento illecito di dati R12. Reati tributari
	Gestione degli strumenti informatici in dotazione agli utenti (con particolare riguardo alla gestione dei profili di accesso alle apparecchiature informatiche, alla rete ed ai sistemi e all'installazione del software e gestione delle applicazioni esistenti)	R02. Delitti informatici e trattamento illecito di dati R08. Diritto d'autore
	Gestione della sicurezza informatica, dell'infrastruttura informatica e degli strumenti di connettività aziendale (gestione dei back up, gestione del data center environment, ripristino da fallimenti delle operazioni, acquisto di strumenti hardware e software)	R02. Delitti informatici e trattamento illecito di dati R12. Reati tributari
P08. Gestione degli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro	Individuazione delle disposizioni normative applicabili a cui uniformarsi per il rispetto degli standard tecnico-strutturali	R06. Salute e Sicurezza sul Lavoro
	Identificazione e valutazione dei rischi e predisposizione e aggiornamento delle misure di prevenzione e protezione conseguenti per eliminare i pericoli e ridurre i rischi per la Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro	R06. Salute e Sicurezza sul Lavoro
	Definizione di ruoli, responsabilità e organizzazione all'interno dell'Associazione	R06. Salute e Sicurezza sul Lavoro

PARTE SPECIALE per processo	ATTIVITA' SENSIBILI	PARTE SPECIALE per reato
	Definizione dei requisiti di competenza, abilità e consapevolezza dei lavoratori	R06. Salute e Sicurezza sul Lavoro
	Comunicazione, partecipazione e consultazione: gestione delle riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze	R06. Salute e Sicurezza sul Lavoro
	Definizione delle misure per il controllo operativo e la gestione del cambiamento	R06. Salute e Sicurezza sul Lavoro
	Approvvigionamento e gestione degli appalti; acquisizione di documentazioni / certificazioni obbligatorie di legge	R06. Salute e Sicurezza sul Lavoro
	Preparazione e risposta alle emergenze	R06. Salute e Sicurezza sul Lavoro
	Sorveglianza sanitaria	R06. Salute e Sicurezza sul Lavoro
	Gestione di incidenti, non conformità e azioni correttive	R06. Salute e Sicurezza sul Lavoro
P09. Gestione degli aspetti ambientali	Gestione dei rifiuti in termini derivanti dall'attività del Consorzio e affidamento dei lavori di trasporto e smaltimento rifiuti	R10. Ambiente
	Gestione delle attività ed adempimenti connessi ad eventuali contaminazioni dei suoli (suolo, sottosuolo e sovraterra)	R10. Ambiente
	Attività connesse alla polizia idraulica (controllo degli scarichi di acque reflue) e alla pulizia e risagomatura dei canali direttamente interessati da scarichi di acque reflue	R10. Ambiente
	Esecuzione di opere edili/ lavori di manutenzione all'interno di siti protetti	R10. Ambiente R13. Delitti contro il patrimonio culturale
P10. Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione	Negoziazione / stipula ed esecuzione di contratti di vendita di beni e servizi mediante gare pubbliche e/o trattative private	R01. Reati contro PA R03. Criminalità Organizzata e transnazionali R04. Societari, inclusa corruzione tra privati R12. Reati tributari
	Gestione Ispezioni di Funzionari Pubblici	R01. Reati contro PA R12. Reati tributari
	Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione e/o Enti di controllo per la richiesta e l'ottenimento di provvedimenti, autorizzazioni, finanziamenti e contributi e relativa rendicontazione	R01. Reati contro PA R03. Criminalità Organizzata e transnazionali R04. Societari, inclusa corruzione tra privati R07. Ricettazione e riciclaggio R12. Reati tributari

In particolare, le tipologie di reato considerate come non applicabili alla realtà di Est Sesia sono:

- art. 25-bis – Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (fattispecie non correlabili alla natura, alle attività e ai mezzi normalmente impiegati dall'Ente);
- art. 25-bis.1 – Delitti contro l'industria e il commercio, inclusi i profili di tutela del Made in Italy (fattispecie non applicabili in ragione della natura istituzionale delle attività svolte dall'Ente e dell'assenza di processi industriali o commerciali rilevanti in tal senso);
- art. 25-quater – Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (fattispecie per le quali non si ravvisano, in relazione all'attività dell'Ente, profili di interesse o vantaggio, ferma restando la loro astratta rilevanza ordinamentale);
- art. 25-quater.1 – Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (fattispecie del tutto estranee alla natura, all'operatività e ai mezzi dell'Ente);
- art. 25-sexies – Abusi di mercato (fattispecie non applicabili, in quanto l'Ente non opera quale emittente quotato né svolge attività suscettibili di integrare condotte di market abuse);
- art. 25-terdecies – Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (fattispecie non ritenute applicabili sulla base dell'attuale assetto organizzativo, delle attività svolte e dei presìdi etico-comportamentali adottati dall'Ente);
- art. 25-quaterdecies – Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (fattispecie non applicabili in ragione della natura delle attività svolte dall'Ente);
- art. 25-sexiesdecies – Contrabbando e illeciti doganali (fattispecie non ritenute applicabili in relazione all'attuale operatività dell'Ente, che non presenta processi tipicamente esposti a rischio doganale, ferma restando la necessità di rivalutazione in caso di evoluzione delle attività);
- Filiera degli oli di oliva vergini di cui alla L. 9/2013 (fattispecie estranea all'attività dell'Ente).

Ne deriva che, per le suddette tipologie di reato, sulla base delle valutazioni sopra espresse, non si è ritenuto di redigere parti speciali specifiche.

L'analisi dei rischi e la conseguente decisione di includere o escludere determinate famiglie di reati è stata assunta tenendo conto dell'attuale struttura dell'Associazione, delle attività attualmente svolte dall'Ente stesso nonché della tipologia di reati indicati.

AIES si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il D.Lgs 231/01. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto, l'Ente valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove parti speciali.

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 L'organismo di vigilanza di Associazione Irrigazione Est Sesia

In base alle previsioni del D.Lgs 231/01 – art. 6, comma 1, lett. b), l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati *ex* art. 5 del D.Lgs 231/01 se l'organo dirigente ha, fra l'altro, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità amministrativa prevista dal D.Lgs 231/01.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (definito anche "OdV"), così come proposti dalle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione e Gestione emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'organo amministrativo.
Al fine di assicurare tali requisiti, l'OdV riporta esclusivamente all'Organo Amministrativo di gestione nel suo complesso. L'OdV deve altresì godere di garanzie tali da impedire che lo stesso o alcuno dei suoi componenti possano essere rimossi o penalizzati in conseguenza dell'espletamento dei loro compiti.
Il requisito della professionalità si traduce nella capacità dell'OdV di assolvere alle proprie funzioni ispettive, rispetto all'effettiva applicazione del Modello, nonché nelle necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al Vertice aziendale.
Con riferimento, infine, alla continuità di azione, l'OdV dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare l'effettività e l'efficacia dello stesso, promuoverne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per ogni soggetto che presti attività lavorativa per l'Ente.
Il D.Lgs 231/01 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'organismo di vigilanza. In assenza di tali indicazioni, l'Ente ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, sia in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto.
L'Ente ha optato per una composizione collegiale del proprio Organismo di Vigilanza, tale scelta consente di costituire un organismo che, nel suo complesso, è in grado di soddisfare i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione sopra richiamati.

4.1.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza dell'Ente è istituito con delibera dell'Organo Amministrativo di gestione. I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per un periodo definito in sede di nomina da parte del Consiglio d'Amministrazione. I componenti sono sempre rieleggibili. L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo stesso che deve essere effettuata nel primo Consiglio d'Amministrazione utile.
Se, nel corso della carica, uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza cessano dal loro incarico, il Consiglio d'Amministrazione provvede alla loro sostituzione con propria delibera. Fino alla nuova nomina, l'Organismo di Vigilanza opera con i soli componenti rimasti in carica.
Il compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito, per tutta la durata del mandato, dell'Organo Amministrativo di gestione.
La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità.
In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesti l'assenza di motivi di ineleggibilità quali:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con l'Ente tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni al patrimonio dell'Ente di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sull'Ente;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna anche non passata in giudicato ed anche ai sensi dell'art. 444 c.p.p., in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs 231/01 o delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- esistenza di una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;

- misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- condanna, ancorché con sentenza non ancora passata in giudicato e anche se con pena condizionalmente sospesa, nonché una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. (cosiddetto "patteggiamento"), salvi gli effetti della riabilitazione.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.
La cessazione del rapporto di lavoro o la cessazione dell'incarico di amministratore che dovesse verificarsi rispetto al componente dell'Organismo di Vigilanza comporta anche la decadenza da tale ultima carica.
L'Organismo di Vigilanza potrà giovarsi inoltre, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture dell'Ente ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.
A tal fine il Consiglio d'Amministrazione assegna, ogni anno, un fondo di dotazione all'Organismo di Vigilanza tenuto conto delle richieste di quest'ultimo che dovranno essere formalmente presentate al Consiglio d'Amministrazione.
L'assegnazione del fondo di dotazione permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs 231/01. In caso di necessità, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere al Consiglio d'Amministrazione di disporre anche di cifre superiori, dandone adeguata rendicontazione successiva.
Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'Organismo di Vigilanza, la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante un'apposita delibera del Consiglio d'Amministrazione.
A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale l'omessa redazione della relazione informativa semestrale al Consiglio d'Amministrazione sull'attività svolta;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, allo stesso addebitabile – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. D), D.Lgs 231/01 – risultante da una sentenza di condanna passata in giudicato, emessa nei confronti dell'Ente ai sensi del D.Lgs 231/01 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio d'Amministrazione potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim* oppure, disporre senza indugio, la revoca e la nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura dell'Ente, fermo restando che il Consiglio d'Amministrazione svolge un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'operato dell'OdV, in quanto lo stesso ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.
All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs 231/01.
Pertanto, a tale Organismo è affidato il compito di vigilare in generale:

- sulla reale efficacia del Modello rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il D.Lgs 231/01;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari;

- sull'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative. A tale proposito si precisa che compito dell'Organismo è quello di effettuare proposte di adeguamento agli organi aziendali in grado di dare loro concreta attuazione e di seguirne il follow-up, al fine di verificare l'implementazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- convocare i responsabili delle funzioni aziendali – che non potranno esimersi dal presentarsi, salvo giustificato motivo - per riferire su fatti ritenuti rilevanti;
- effettuare, direttamente o indirettamente, verifiche mirate su specifiche attività a rischio;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.Lgs 231/01;
- verificare con le funzioni aziendali di riferimento l'adeguatezza della regolamentazione interna adottata e definire eventuali proposte di adeguamento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo) accertandone, successivamente, l'attuazione;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale;
- raccogliere e gestire le informazioni necessarie a fornire un quadro aggiornato circa l'attuazione del Modello;
- esprimere, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica, una valutazione periodica sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- segnalare ai dirigenti delle funzioni interessate, al Presidente e/o al Direttore Generale dell'Ente, in base alle rispettive competenze, eventuali violazioni di protocolli e/o procedure o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possano adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio d'Amministrazione;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo dirigente per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.

L'Organismo di Vigilanza adotta un proprio Regolamento ove si prevedono, tra l'altro, le modalità di convocazione e svolgimento delle riunioni, e di gestione delle deliberazioni.

Tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui sono a conoscenza a causa dello svolgimento del loro incarico.

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

4.3 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza per potere operare deve essere tempestivamente informato in merito ad atti, comportamenti o eventi che possano determinare una violazione del Modello 231 o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.Lgs 231/2001.

In particolare, le funzioni aziendali hanno l'obbligo di segnalare per iscritto all'Organismo di Vigilanza le possibili situazioni che potrebbero esporre l'Ente al rischio di reato e fornire, inoltre, una costante e immediata comunicazione delle nuove circostanze idonee a variare o a estendere le aree a rischio di realizzazione di reati presupposto ai sensi del D.Lgs 231/2001; deve pertanto essere destinatario di flussi informativi. L'Ente ha definito, con apposita normativa interna trasmessa a tutte le funzioni aziendali, i flussi informativi che devono essere trasmessi all'Organismo di Vigilanza, con indicazione della relativa tempistica.

In un'ottica di miglioramento i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza saranno disciplinati dal Protocollo dei Flussi Informativi e dalle Matrici dei Flussi applicabili alla Parte Generale e alle Parti Speciali. Tali strumenti individueranno, per ciascun processo o area rilevante, i flussi obbligatori e i

flussi condizionati, i relativi atti, la periodicità, le criticità rilevanti e le modalità di tracciabilità e conservazione.

4.4 Segnalazione delle violazioni del Modello e Whistleblowing

Con il D.lgs 10 marzo 2023, n. 24 (pubblicato in G.U. il 15 marzo 2023 ed entrato in vigore il 30 marzo del 2023), è stata introdotta la nuova disciplina del whistleblowing in Italia, che recepisce nel nostro ordinamento la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea (cd. Direttiva whistleblowing). Non c'è dubbio, quindi, che la nuova normativi interessi anche i Consorzi. Come prevede l'art. 24 del decreto, le nuove norme sono entrate in vigore a decorrere dal 15 luglio 2023 per gli enti pubblici e per una parte dei soggetti del settore privato che ne sono destinatari. Si rimanda alla Circolare n. 21 del 13/7/2023 di SNEBI. Ne consegue un nuovo documento di riferimento: "ATTO ORGANIZZATIVO DI ATTUAZIONE DELLA DISCIPLINA DEL WHISTLEBLOWING", pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito del Consorzio (Altri contenuti/Prevenzione della corruzione/Whistleblowing/Atto organizzativo di attuazione della disciplina del whistleblowing).

Si richiama comunque il fatto che la Società Tecnolink S.r.l., a cui l'Associazione si è affidata per il servizio di gestione delle segnalazioni, è ideatrice e proprietaria della piattaforma informatica Whistleblowing Intelligente adottata da ASSOCIAZIONE IRRIGAZIONE EST SESIA in modalità Software as a Service (SaaS). La piattaforma Whistleblowing Intelligente è registrata nel cloud marketplace dell'Autorità per la Cybersicurezza Nazionale (ACN) https://catalogocloud.acn.gov.it/service/657.

ASSOCIAZIONE IRRIGAZIONE EST SESIA è l'unico titolare del trattamento relativo ai dati inerenti le procedure di whistleblowing. La società Tecnolink S.r.l nella persona del suo legale rappresentante pro tempore, è stata nominata Responsabile del trattamento dei dati personali.

ASSOCIAZIONE IRRIGAZIONE EST SESIA, nell'ambito di quanto previsto nell'atto di nomina, verifica e controlla le modalità operative con cui il Responsabile assicura il trattamento dei dati personali in piena conformità a quanto previsto dal REGOLAMENTO (UE) 2016/679 in particolar modo per le parti richiamate dalle Linee Guida ANAC in materia di Whistleblowing adottate con delibera n. 469 del 9 giugno 2021.

La piattaforma Whistleblowing Intelligente consente ai soggetti interessati di trattare i dati personali secondo i principi fondamentali del già citato Regolamento UE. Qualsiasi scambio e trasmissione di informazioni inerente le segnalazioni che comportano un trattamento di dati personali, deve inoltre avvenire in conformità al regolamento UE 2018/1725.

La nuova procedura non sostituisce e non esclude la possibilità di contattare con le note modalità l'Organismo di Vigilanza per le finalità sue proprie di cui al Modello Organizzativo adottato da Est Sesia.

Ciò premesso, in materia di *Whistleblowing* – così come novellato dal D.Lgs 24/2023, che recepisce la Direttiva 2019/1937– si rappresenta che l'Ente, in adesione alla normativa, ha predisposto una piattaforma online con apposito link riportato nell'home page del sito [www.estsesia.it] per mezzo del quale gli interessati possono trasmettere le segnalazioni.

È possibile trasmettere segnalazioni relative a situazioni in grado di arrecare danno o pregiudizio all'Ente, come comportamenti illeciti, rischi, reati o irregolarità, anche riconducibili a violazioni del codice etico e del sistema di controllo interno.

Il destinatario delle segnalazioni Tecnolink S.r.l., a cui l'Associazione si è affidata per il servizio di gestione delle segnalazioni, provvederà ad un'analisi della segnalazione, ascoltando, ove opportuno, l'autore della presunta violazione e che, qualora riguardi illeciti ricompresi in ambito 231, ne darà immediata comunicazione all'ODV.

L'Ente ha designato il proprio Organo gestorio della segnalazione, il quale, come "titolare del trattamento" opererà affinchè ogni operazione rispetti i principi di protezione dei dati personali fissati dalla vigente normativa.

Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale ed è previsto che le segnalazioni possano essere effettuate attraverso tre diversi canali di segnalazione:

1. interna;
2. esterna (la cui competenza nella gestione della segnalazione è in capo all'ANAC);
3. tramite divulgazione pubblica (rendendo la segnalazione di dominio pubblico con i mezzi ritenuti più idonei.

Le 3 tipologie di segnalazione devono necessariamente essere utilizzate in modo progressivo e sussidiario, nel senso che il segnalante può effettuare una segnalazione esterna solo se non ha potuto effettuare una segnalazione interna o se questa non ha avuto esito; una divulgazione pubblica solo dopo aver effettuato una segnalazione interna e/o esterna senza esito.
Attraverso la piattaforma on-line possono essere concordate diverse modalità di contatto (in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.
La segnalazione in forma orale, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.
Il soggetto esterno a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione interna deve necessariamente svolgere almeno le seguenti attività:

1. rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
2. mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante richiedendo a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
3. dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
4. fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
5. mettere a disposizione, sui siti web e nei luoghi di lavoro, informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

Non saranno meritevoli di segnalazione, invece, questioni di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.
Le segnalazioni devono fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti (art. 6, comma 2-bis, D.Lgs 231/2001).
Ciascun Destinatario del presente Modello è tenuto a segnalare eventuali violazioni o sospetti di violazione del Codice Etico o dei principi di controllo previsti nel Modello attraverso i canali di comunicazione sopra descritti.
Al fine di consentire le segnalazioni ai soggetti interessati, l'Ente ha reso edotti i propri dipendenti, amministratori e membri degli organi sociali nonché terze parti circa l'esistenza di detto canale di comunicazione che consente di presentare le eventuali segnalazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, garantendo anche con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante.
L'Ente assicura, altresì, la puntuale informazione di tutto il personale dipendente e dei soggetti che con la stessa collaborano, non soltanto in relazione alle procedure e ai regolamenti adottati ed alle relative attività a rischio, ma anche con riferimento alla conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata.
Oggetto delle segnalazioni per violazioni al Modello Organizzativo ex 231/01 possono essere:

- condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l'ente ai sensi del D.Lgs 231/2001;
- condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a regole di condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del Modello o dei documenti ad esso allegati.

Con D.Lgs 24/2023 si è estesa la possibilità di segnalare violazioni anche fuori dall'ambito 231 e pertanto anche a illeciti penali, civili, contabili, amministrativi o che ledono interessi finanziari dell'UE oltre che le violazioni del modello 231. Sì e inoltre estesa la possibilità di denunciare sospetti atti illeciti anche a soggetti esterni all'organizzazione. È stato infine individuato come destinatario della ricezione tenuto a darne riscontro un apposito Organo gestorio della segnalazione.
Le segnalazioni anonime (ovvero quelle segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore) non verranno prese in considerazione per quanto attiene la tutela accordata dalla norma al segnalante

(art. 6, commi 2-ter e 2-quater, D.Lgs 231/2001). Le predette segnalazioni saranno oggetto di ulteriori verifiche solo ove siano connotate da un contenuto adeguatamente dettagliato e circostanziato e aventi ad oggetto illeciti o irregolarità particolarmente gravi.
I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Ente o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Sono altresì previste misure di sostegno in favore del whistleblower, assicurate dagli enti del Terzo settore, che sono inseriti in elenchi tenuti dall'ANAC e che forniscono dette misure di sostegno, sulla base di convenzioni stipulate con la stessa autorità.

4.5 Raccolta e conservazione delle informazioni

Le informazioni, i documenti e le evidenze rilevanti ai fini dell'attuazione, del monitoraggio e dell'aggiornamento del Modello 231 sono conservati dalle funzioni e dai Settori competenti secondo le regole documentali interne, in modo da garantirne reperibilità, integrità e tracciabilità.
La documentazione relativa ai flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, alle valutazioni effettuate e agli eventuali atti o documenti non trasmessi in assenza di criticità rilevanti ai fini 231 deve essere conservata in modo da consentire la ricostruzione del processo valutativo e decisionale seguito.
L'Organismo di Vigilanza può richiedere, nell'ambito delle proprie funzioni, la messa a disposizione della documentazione di supporto conservata presso le funzioni o i Settori competenti.
La raccolta e conservazione delle informazioni si raccorda, ove applicabile, con il sistema documentale del Modello 231 e con gli strumenti di tracciabilità adottati dall'Ente
Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza, per quanto riguarda quelle di sua competenza, in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo) per un periodo di dieci anni; quelle destinate al soggetto gestore della piattaforma Whistleblowing sono conservate dallo stesso per un periodo di cinque anni.
L'accesso ai dati è consentito esclusivamente all'Organismo di Vigilanza ed a persone da questi delegate e autorizzate.
I componenti uscenti dell'Organismo di Vigilanza devono provvedere affinché il passaggio della gestione dell'archivio avvenga correttamente ai nuovi componenti.

4.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e alla necessità di aggiornamento. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone:
- con cadenza almeno annuale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta da presentare al Consiglio d'Amministrazione;
- al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare al Consiglio d'Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza ha comunque la facoltà di richiedere la propria audizione al Consiglio d'Amministrazione, qualora ne ravvisi la necessità.
Allo stesso modo, il Consiglio d'Amministrazione ha facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza qualora lo ritenga opportuno.
Nell'ambito del *reporting* possono essere affrontati, tra il resto e a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti aspetti:
- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedano aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- eventuali segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni nel corso del periodo in ordine a presunte violazioni al Modello o al Codice Etico;

- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull'aggiornamento ed effettiva applicazione del Modello.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati.

5 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

5.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs 231/01 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al presente Modello da parte dei Destinatari, costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs 231/01.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs 231/01.

In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione dell'Ente al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello.

Il Servizio Internal Audit, nell'ambito delle attività di audit, verifica, monitoraggio e follow-up, può rilevare e segnalare eventuali fatti, inadempimenti, ostacoli, limitazioni o comportamenti suscettibili di valutazione da parte delle funzioni competenti.

Resta ferma la competenza dei soggetti titolati, secondo l'assetto organizzativo vigente, il sistema di deleghe e le procedure applicabili, in ordine all'eventuale accertamento delle violazioni, all'attivazione del procedimento disciplinare e all'adozione delle relative misure.

Il Servizio Internal Audit non svolge funzioni decisionali, gestionali o applicative, né tantomeno in materia disciplinare, in quanto cura esclusivamente attività di analisi, verifica, raccomandazione e follow-up, nei limiti del mandato conferito.

In Est Sesia i provvedimenti disciplinari che possono essere adottati nei confronti del Personale in caso di infrazione alle norme regolamentari e la procedura di contestazione dei provvedimenti stessi sono pubblicati in apposito portale raggiungibile al seguente link **arc.estsesia.it/bacheca/public**

5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati non dirigenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di Est Sesia degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di Est Sesia costituisce sempre illecito disciplinare.

La predeterminazione delle norme sostanziali e procedurali, ossia dei fatti disciplinari rilevanti, delle sanzioni corrispondenti a tali fatti e delle procedure di contestazione delle sanzioni irrogate è affidata al Contratto collettivo di lavoro per i dipendenti dei Consorzi di bonifica e di Miglioramento Fondiario.

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di Est Sesia in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per i lavoratori, tali provvedimenti sono i seguenti:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa;

- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento per giusta causa;
- licenziamento per giustificato motivo oggettivo;
- licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

Costituisce pertanto illecito disciplinare ogni violazione delle regole previste dal Modello o da questo richiamate e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.Lgs 231/01.

Incorre nei provvedimenti di rimprovero, multa, sospensione il dipendente che violi le procedure interne previste o richiamate dal presente Modello - ad esempio non osserva le procedure prescritte, omette di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, omette di svolgere controlli – o adotti, nell'espletamento di Attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidiva si terrà conto anche ai fini della commisurazione di una eventuale sanzione espulsiva).

Costituiscono comunque grave trasgressione, ove non si configuri un comportamento sanzionabile con uno dei provvedimenti di cui ai punti successivi, i seguenti comportamenti:

- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la non giustificata o sistematica mancata partecipazione alle iniziative di formazione in tema 231, promosse dall'Ente;
- il mancato rispetto delle regole generali di comportamento;
- il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del presente Modello ed i relativi flussi informativi.

Incorre nel provvedimento di licenziamento con preavviso, il dipendente che adotti nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento "un'infrazione alla disciplina e alla diligenza del lavoro".

Incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Azienda di misure previste dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare un comportamento che "provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale" nonché da costituire un "azione che costituisce delitto a termine di legge".

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa da parte della funzione preposta un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno in ogni caso rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni concernenti il presente Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, alla dirigenza di Est Sesia.

Le sanzioni e l'eventuale risarcimento del danno sono commisurate al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità o al grado di colpa riferibile al suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui l'azienda può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 – a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare, inclusa la sua concreta applicazione, viene continuamente monitorato dalla funzione competente con il supporto, qualora necessario, dell'Organismo di Vigilanza.

Ai dipendenti verrà data immediata e diffusa informazione circa l'introduzione delle nuove disposizioni.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

5.3 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione del Modello organizzativo, da parte dei dirigenti, l'Ente provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa e dal CCNL applicabile.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni:

- la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.Lgs 231/01;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o partner dell'Ente.

In ogni caso, se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nella risoluzione del rapporto di lavoro.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

5.4 Misure nei confronti dei componenti dell'Organo amministrativo

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte dei componenti dell'Organo amministrativo, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio dei Revisori e l'intero Organo amministrativo. L'Organo amministrativo, valutando, se del caso, di interessare anche le Regioni alla cui vigilanza l'Ente è sottoposto. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D.Lgs 231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o partner dell'Ente circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro o partner dell'Ente.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

5.5 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni

L'adozione – da parte di *partner* commerciali, fornitori, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'Ente – di comportamenti in contrasto con i principi ed i valori contenuti nel Codice Etico sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

La violazione grave o reiterata dei principi contenuti nel Codice Etico di Est Sesia sarà considerato inadempimento degli obblighi contrattuali e potrà dar luogo alla risoluzione del contratto da parte dell'Ente.

5.6 Misure in caso di violazione della tutela del segnalante (Whistleblowing)

Ai sensi delle disposizioni normative in materia di Whistleblowing, sono vietati gli atti di ritorsione o discriminazione nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata.

L'Ente potrà applicare le seguenti sanzioni, contenute nel CCNL applicato, nei confronti di chi viola le misure poste a tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento.

Si evidenzia che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Si sottolinea che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice Civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

6 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Premessa

È interesse dell'ente, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice Etico, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dalla funzione competente per la formazione dei lavoratori identifica nel S.I.A., con il suo Responsabile, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

L'attività di comunicazione e formazione (ivi compreso il piano di formazione) è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza che potrà proporre eventuali integrazioni ritenute utili.

La revisione della Parte Generale e gli eventuali aggiornamenti delle Parti Speciali o dei documenti applicativi collegati devono essere accompagnati, ove necessario, da iniziative di comunicazione e formazione proporzionate alla natura delle modifiche introdotte e ai destinatari interessati.

Le attività formative e informative devono tenere conto dell'aggiornamento del catalogo dei reati presupposto, dell'assetto organizzativo vigente, dei ruoli di Referenti di Processo, Capi Settore e funzioni competenti, nonché delle eventuali modifiche ai flussi informativi, ai presidi di controllo e alla mappatura delle attività sensibili.

L'organizzazione, l'erogazione e la gestione delle attività formative restano attribuite alle funzioni competenti secondo l'assetto organizzativo interno, ferma restando la possibilità per il Servizio Internal Audit di segnalare eventuali fabbisogni formativi rilevati nell'ambito delle proprie attività di verifica e monitoraggi.

6.2 Dipendenti e Dirigenti

Ogni dipendente è tenuto ad acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione.
Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare, anche nella sezione Amministrazione Trasparente del sito di Est Sesia (link https://www.estsesia.it/trasparenza/atti-generali/) la documentazione costituente il Modello ed i protocolli di controllo e le procedure aziendali ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs 231/01, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno sollecitate e/o promosse dall'Organismo di Vigilanza.
Est Sesia garantisce, per mezzo della funzione competente per la formazione, l'organizzazione delle attività formative specifiche rivolte ai Dirigenti e agli altri dipendenti coinvolti nelle attività sensibili, con frequenza e contenuti idonei a garantire la conoscenza del Decreto e la diffusione del Modello. Le attività formative sono convocate dalla funzione competente per la formazione e hanno carattere di obbligatorietà. Sono inoltre previsti controlli di frequenza e verifiche dell'apprendimento.
Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.
La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i destinatari della formazione stessa e deve essere documentata.
Si rappresenta infine che ad ogni nuovo assunto verrà consegnato il c.d. "welcome kit" che avrà quale contenuto- anche a mezzo informatico - a titolo esemplificativo e non esaustivo (i) informativa di adozione del Modello Organizzativo e Codice Etico, (ii) Modello Organizzativo e Codice Etico, (iii) slides riepilogative del corso di formazione, (iv) questionario di approfondimento. Il neo-assunto dovrà informare l'ente di aver preso visione dei contenuti proposti entro e non oltre giorni 10 dalla ricezione della comunicazione. La sanzione applicabile in caso di inosservanza della procedura richiamata è il richiamo verbale.

6.3 Partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni

I partner commerciali, i fornitori, i consulenti e i collaboratori esterni sono rispettivamente informati dell'adozione, da parte dell'Ente, del Codice Etico e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme ai principi etici ed alle linee di condotta adottati da Est Sesia.

7 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è oggetto di aggiornamento ogniqualvolta intervengano modifiche normative, organizzative, operative o documentali idonee a incidere sulla sua adeguatezza, efficacia o coerenza complessiva.
Possono costituire presupposto di aggiornamento, a titolo esemplificativo: modifiche al catalogo dei reati presupposto, variazioni dell'assetto organizzativo, modifiche di deleghe, procure, ruoli e responsabilità, evoluzioni dei processi sensibili, risultanze di audit, segnalazioni, non conformità, modifiche procedurali, aggiornamenti della mappatura delle attività sensibili o della matrice processi/reati, nonché richieste o osservazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza o dalle funzioni competenti.
Il processo di aggiornamento deve essere adeguatamente tracciato e documentato, al fine di consentire la ricostruzione dell'origine dell'esigenza di modifica, delle valutazioni svolte, dei documenti impattati, delle decisioni assunte e delle eventuali azioni conseguenti.
Le funzioni competenti, i Referenti di Processo, i Capi Settore e le eventuali funzioni specialistiche coinvolte contribuiscono, per quanto di rispettiva competenza, alla rappresentazione dei processi, dei presidi, dei rischi e delle esigenze di aggiornamento.
L'approvazione delle modifiche al Modello e dei relativi aggiornamenti resta di competenza dell'Organo Amministrativo competente, secondo l'assetto organizzativo vigente.
L'Organismo di Vigilanza è informato degli aggiornamenti del Modello e, ove applicabile, delle valutazioni effettuate, secondo le modalità previste dal sistema dei flussi informativi.

La documentazione relativa al processo di aggiornamento è conservata secondo le regole documentali interne, anche mediante gli strumenti di tracciabilità previsti dal sistema 231 dell'Ente, in modo da garantire reperibilità, integrità e ricostruibilità dell'iter seguito.

Nel caso in cui si rendano necessarie modifiche di natura esclusivamente formale, limitate a sole correzioni materiali, grafiche o redazionali e/o chiarimenti o precisazioni del testo che non incidano su ruoli, responsabilità, processi, presìdi, flussi o contenuti sostanziali del Modello, il S.I.A. quale competente funzione delegata in materia può provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'OdV, riferendone senza indugio all'Organo Amministrativo (ora il Commissario. Ogni altra modifica è sottoposta ai soggetti titolari della redazione, validazione e approvazione. Il raccordo del Servizio Internal Audit con le funzioni interessate ha natura metodologica, documentale e di verifica di coerenza e non comporta l'assunzione della titolarità gestionale dei documenti o dei processi interessati.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle funzioni interessate con il coordinamento del S.I.A. L'OdV è costantemente informato dal S.I.A. in merito all'introduzione o agli aggiornamenti più significativi delle procedure operative.