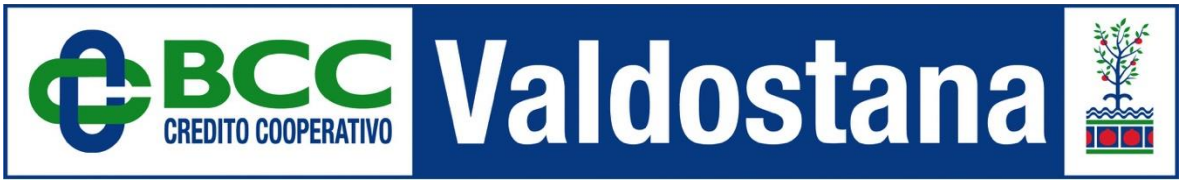
CASSA CENTRALE BANCA
CREDITO COOPERATIVO ITALIANO

BANCA DI CREDITO COOPERATIVO VALDOSTANA



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX D.LGS 8 GIUGNO 2001 N. 231

Sesto aggiornamento adottato con delibera

del Consiglio di Amministrazione del 2 ottobre 2025

CASSA CENTRALE BANCA
CREDITO COOPERATIVO ITALIANO

CASSA CENTRALE BANCA – CREDITO COOPERATIVO ITALIANO S.P.A.
Capitale Sociale deliberato Euro 1.263.600.000,00, versato Euro 952.031.808,00.
Iscr. Reg. Imprese di Trento e Cod. Fisc. 00232480228 – Rappresentante del Gruppo IVA Cassa Centrale Banca – P.IVA 02529020220
Aderente al Fondo di Garanzia dei Depositanti del Credito Cooperativo ed al Fondo Nazionale di Garanzia
Società iscritta all'albo delle Banche – ABI 03599
Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca, iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari

Sede legale e Direzione Generale: Trento – Via Segantini, 5 – Tel. +39 0461 313111 – Fax +39 0461 3131119 – www.cassacentrale.it

MODIFICHE E/O INTEGRAZIONI AL DOCUMENTO

Delibera del Consiglio di Amministrazione	Oggetto della modifica e/ o integrazione
26 aprile 2016	Prima adozione
5 marzo 2018	I Aggiornamento
26 marzo 2021	II Aggiornamento
8 agosto 2022	III Aggiornamento
18 agosto 2023	IV Aggiornamento
19 dicembre 2024	V Aggiornamento
2 ottobre 2025	VI Aggiornamento

INDICE

GLOSSARIO 5

1. LA RESPONSABILITÀ DA REATO DELLE SOCIETÀ: PRINCIPI GENERALI E CRITERI IMPUTATIVI AI SENSI DEL D.LGS. 231/01.

1.1. IL SUPERAMENTO DEL PRINCIPIO *SOCIETAS DELINQUERE NON POTEST* NELL'ORDINAMENTO GIURIDICO ITALIANO 7
1.2. AUTONOMIA DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE 7
1.3. IL CAMPO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO DEL D.LGS. 231/01: GLI ENTI DESTINATARI DELLA NORMATIVA 7
1.4. IL CAMPO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO DEL D.LGS. 231/01: I SOGGETTI LE CUI AZIONI POSSONO DETERMINARE LA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE 7
1.5. I REATI PRESUPPOSTO DI RESPONSABILITÀ PER L'ENTE ED IL PRINCIPIO DI LEGALITÀ 8
1.6. L'EFFICACIA NEL TEMPO DEL D.LGS. 231/01: *ABOLITIO CRIMINIS* E MODIFICA DELLE NORME INCRIMINATRICI 30
1.7. L'EFFICACIA NELLO SPAZIO DEL D.LGS. 231/01: I REATI COMMESSI ALL'ESTERO 30
1.8. IL SISTEMA SANZIONATORIO 31
1.9. LE MISURE CAUTELARI 34
1.10. I CRITERI OGGETTIVI DI ATTRIBUZIONE DI RESPONSABILITÀ ALL'ENTE: INTERESSE E VANTAGGIO 36
1.11. INTERESSE E VANTAGGIO NEI REATI COLPOSI 37
1.12. INTERESSE E VANTAGGIO NEL GRUPPO DI IMPRESE 38
1.13. IL GRUPPO BANCARIO CASSA CENTRALE BANCA 40
1.14. I CRITERI SOGGETTIVI DI ATTRIBUZIONE DI RESPONSABILITÀ ALL'ENTE 43

2. LA BANCA DI CREDITO COOPERATIVO VALDOSTANA – OGGETTO SOCIALE E NOTE GENERALI.

2.1. ORGANIZZAZIONE INTERNA 48

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.

3.1. OBIETTIVI E FINALITÀ DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 58
3.2. LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 59
3.3. LA STRUTTURA E L'ORGANIZZAZIONE DEL MODELLO 62
3.4. IL RAPPORTO TRA MODELLO E CODICE ETICO 62
3.5. I DESTINATARI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA BANCA DI CREDITO COOPERATIVO VALDOSTANA 63
3.6. ADOZIONE, MODIFICHE ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE 63
3.7. DIFFUSIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE 63
3.8. IL PIANO DI FORMAZIONE 64

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. FUNZIONE 64
4.2. REQUISITI DI CUI DEVONO ESSERE DOTATI I COMPONENTI 64
4.3. COMPOSIZIONE, NOMINA E PERMANENZA IN CARICA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 66
4.4. COMPENSI 66
4.5. CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E DI CESSAZIONE DALLA CARICA DI COMPONENTE L'ORGANISMO DI VIGILANZA 67
4.6. SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ: COMPENSI E POTERI 70
4.7. FLUSSI INFORMATIVI: COMUNICAZIONI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA NONCHÉ TRA QUEST'ULTIMO E L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI CASSA CENTRALE BANCA 72
4.8. SEGNALAZIONE DI ILLECITI O DI VIOLAZIONE DEI CONTENUTI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 73

5. SISTEMA DISCIPLINARE.

5.1. PRINCIPI GENERALI 76

5.2. PROCEDURA DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI 77
5.3. ORGANI TITOLARI DEL POTERE SANZIONATORIO 78
5.4. SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI ED I DIRIGENTI 79
5.5. SANZIONI PER I COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE 81
5.6. SANZIONI PER I COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE 82
5.7. SANZIONI PER I COLLABORATORI ED I SOGGETTI ESTERNI ALLA BANCA DI CREDITO COOPERATIVO VALDOSTANA 83

GLOSSARIO

Nel presente documento si intendono per:

- **D. Lgs. 231/01**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300», e successive modifiche ed integrazioni;
- **D.Lgs. 231/2007** o **Decreto Antiriciclaggio:** il decreto legislativo n. 231 del 21 novembre 2007 "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione";
- **L. 146/06**: la Legge 146 del 16 marzo 2006 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001);
- **Modello 231**: il Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex art. 6, c. 1, lett. a), del D. Lgs. 231/2001
- **Attività e/o Area a Rischio:** attività svolte dalla Banca nell'ambito delle quali possono astrattamente essere commessi reati presupposto di responsabilità per l'Ente ex D.Lgs 231/2001 così come identificate nelle Parti Speciali;
- **Autorità di Vigilanza:** si intendono le Autorità di regolamentazione e controllo delle banche e degli altri "soggetti abilitati" ai sensi del Decreto Legislativo n. 58/1998, ossia Banca d'Italia e Consob;
- **Banca**: Banca di Credito Cooperativo Valdostana;
- **Capogruppo:** Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A.;
- **Soggetti Apicali:** le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Banca ovvero di un'unità organizzativa di quest'ultima dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Banca (art. 5, comma 1, lettera a) del D. Lgs. n. 231/2001). Tali soggetti sono stati identificati nei membri del Consiglio di Amministrazione, nel Direttore Generale e nel Vice Direttore Generale (nelle ipotesi in cui è chiamato a fare le veci del Direttore) e, con riferimento esclusivo all'esercizio delle funzioni di cui all'art. 19 D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, nei preposti alla sicurezza;
- **Sottoposti:** le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti apicali (art. 5, comma 1, lettera b) del D. Lgs. n. 231/2001);
- **Destinatari:** a) persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Banca ovvero di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché a persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo della Banca medesima; b) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati; c) consulenti/fornitori i cui contratti prevedano l'accettazione dei contenuti del presente Modello, d) ogni altro soggetto identificato dal Direttore Generale
- **Dipendenti** o **Personale dipendente:** tutti i dipendenti della Banca (compresi i dirigenti);
- **Disposizioni interne:** insieme dei Regolamenti e delle norme interne adottate dalla Banca;
- **Ente:** soggetto fornito di personalità giuridica, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica
- **Organismo di Vigilanza:** l'organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo nonché di curarne l'aggiornamento.
- **CCNL:** i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative per: a) i quadri direttivi ed il personale appartenente alle aree professionali e b) i dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane, attualmente in vigore e applicati dalla Banca;
- **Regolamento disciplinare:** documento contenente le norme disciplinari applicate dalla Banca;
- **Codice** o **Codice Etico:** Codice Etico adottato dalla Banca;
- **Collaboratori:** coloro che agiscono in nome e/o per conto della Banca sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- **Consulenti e Fornitori:** controparti contrattuali della Banca, quali ad es. fornitori, agenti, partner, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Banca addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, finalizzata all'acquisizione di beni e/o servizi da parte della Banca;

- **Attività Sensibile:** attività o atto che si colloca nell'ambito delle Aree a Rischio così come identificate nella Parte Speciale;
- **Organi Sociali:** l'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale ed il Direttore Generale;
- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio, intesa in senso lato e tale da ricomprendere anche le Autorità di Vigilanza e le Autorità fiscali, oltre che la Pubblica Amministrazione di Stati esteri;
- **Reati:** i reati di cui gli articoli 24, 24 *bis*, 24 *ter*, 25, 25 *bis*, 25 *bis*1, 25 *ter*, 25 *quater*, 25 *quater*1, 25 *quinquies*, 25 *sexies*, 25 *septies*, 25 *octies*, 25 *octies*1, 25 *novies*, 25 *decies*, 25 *undecies*, 25 *duodecies*, 25 *terdecies*, 25 *quaterdecies*, 25 *quinquiesdecies*, 25 *sexiesdecies*, 25 *septiesdecies*, 25 *duodevicies* e 25 *undevicies* del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 nonché i reati transnazionali indicati nella legge 146 del 16 marzo 2006 presupposto di responsabilità per l'Ente.

1. LA RESPONSABILITÀ DA REATO DELLE SOCIETÀ: PRINCIPI GENERALI E CRITERI DI IMPUTAZIONE AI SENSI DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

1.1. IL SUPERAMENTO DEL PRINCIPIO *SOCIETAS DELINQUERE NON POTEST* NELL'ORDINAMENTO GIURIDICO ITALIANO.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano – per la prima volta – una forma di responsabilità diretta degli Enti nell'ipotesi in cui determinati reati siano commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da soggetti agli stessi funzionalmente legati. La normativa è stata approvata in attuazione della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 (avente ad oggetto il *contrasto alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle transazioni commerciali internazionali*) che sanciva l'obbligo, per gli Stati aderenti, di prevedere, in ipotesi di commissione di illeciti penali, forme di responsabilità diretta per gli Enti collettivi, sulla base della considerazione empirica per cui, in molte occasioni, le condotte illecite commesse nell'ambito dell'attività di impresa non sono frutto dell'iniziativa privata del singolo soggetto agente, ma rientrano nell'ambito di una politica aziendale. Con l'introduzione del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 il Legislatore ha inteso, da un lato, colpire l'Ente sul piano patrimoniale ogniqualvolta venga accertato che lo stesso è il reale beneficiario dei vantaggi conseguenti all'integrazione delle fattispecie di reato e, dall'altro, indurre le persone giuridiche a predisporre sistemi di controllo e di monitoraggio dell'agire imprenditoriale idonei a prevenire la realizzazione di atti illeciti.

1.2. AUTONOMIA DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE.

A norma dell'art. 8 D.Lgs. 231/01, la responsabilità *ex crimine* dell'Ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

Da ciò discende che l'Ente può essere riconosciuto responsabile e sanzionato anche nell'ipotesi in cui l'autore del reato non sia stato identificato o risulti non imputabile.

Pertanto, in tutte le ipotesi in cui, per la complessità dell'assetto organizzativo interno, non sia possibile ascrivere la responsabilità penale in capo ad un determinato soggetto e ciononostante risulti accertata la commissione di un reato, l'Ente ne dovrà rispondere – ricorrendone tutte le condizioni di legge – sul piano amministrativo. Secondo quanto si può leggere nella Relazione Governativa al D.Lgs. 231/01 la mancata identificazione della persona fisica che ha commesso il reato – fenomeno tipico nell'ambito della responsabilità di impresa – rientra nel novero delle ipotesi in relazione alle quali più si avvertiva l'esigenza di sancire la responsabilità degli Enti. A norma del secondo comma dell'art. 8 D.Lgs. 231/01 la responsabilità amministrativa dell'Ente sussiste anche nell'ipotesi in cui il reato presupposto commesso dalla persona fisica risulti estinto per una causa diversa dall'amnistia (ad esempio in ipotesi di intervenuta prescrizione).

1.3. IL CAMPO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO DEL D.LGS. 231/01: GLI ENTI DESTINATARI DELLA NORMATIVA.

L'art. 1 del D.Lgs. 231/01 individua quali destinatari della normativa gli Enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica.

L'ampiezza della formula normativa consente di ricomprendere le più svariate forme giuridiche che possono qualificare le organizzazioni collettive: tutti i tipi di società commerciali, di capitali e di persone, le cooperative, le società fiduciarie, le mutue assicuratrici, le fondazioni, i fondi di investimento. La medesima disposizione esclude esplicitamente dal perimetro di operatività del D.Lgs 231/01, invece, lo Stato, gli Enti pubblici territoriali (quali Regioni, Comuni, Città Metropolitane), gli Enti pubblici non economici (ad esempio Ministeri, Prefetture, Tribunali) ed ogni altro Ente che svolga funzioni di rilievo costituzionale. **La Banca di Credito Cooperativo Valdostana rientra senza alcun dubbio tra i destinatari della disciplina relativa alla responsabilità amministrativa degli Enti di cui al D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231.**

1.4. IL CAMPO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO DEL D.LGS. 231/01: I SOGGETTI LE CUI AZIONI POSSONO DETERMINARE LA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE.

A norma dell'art. 5 del D.Lgs. 231/01 l'Ente è responsabile in ordine ai reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da:

1. **Soggetti**, cosiddetti "**apicali**", indicati al comma 1 lett. a) dell'art. 5 D.Lgs. 231/01, vale a dire:

   - persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente;
   - persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di un'unità organizzativa dell'Ente dotata di autonomina finanziaria e funzionale;
   - persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'Ente stesso.

2. **Soggetti**, cosiddetti "**subordinati**", di cui al comma 1 lett. b) dell'art. 5 D.Lgs. 231/01 ed in particolare:

   - persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali.

Nella categoria dei soggetti apicali rientrano gli amministratori (sia dotati di poteri di rappresentanza che non esecutivi, indipendenti o legati da un contratto di lavoro con l'Ente), i direttori generali e tutti i soggetti che, pur non dotati di formale qualifica funzionale, di fatto svolgono funzioni amministrative o direttive. In questo modo il ruolo apicale potrà essere individuato sia nella concreta riqualificazione di funzioni interne sia nella valorizzazione di poteri di eterodirezione (esercitati, ad esempio nell'ambito di una *holding* o della capogruppo: è possibile, infatti che amministratore di fatto di una società sia un soggetto formalmente appartenente ad un'altra società del gruppo il quale – agendo in veste sostanziale di apicale – sarà in grado di impegnare la responsabilità dell'Ente amministrato di fatto in caso di commissione di un reato presupposto). Nello specifico caso della Banca di Credito Cooperativo Valdostana detta ipotesi si potrebbe astrattamente verificare qualora un soggetto apicale della capogruppo Cassa Centrale Banca, facendo valere il peso del proprio ruolo, di fatto vincoli le scelte della Banca.

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 non disciplina il caso della delega di funzioni: anche in questa ipotesi, la valutazione relativa alla qualifica soggettiva dovrà svolgersi in concreto, tenendo conto dei poteri effettivamente delegati ed esercitati. Il fatto che il delegante mantenga un obbligo di supervisione e di vigilanza sull'operato del delegato non impedisce la qualifica di apicale di quest'ultimo e ciò anche in considerazione del fatto che, ai sensi dell'art. 5 D.Lgs. 231/01, è sufficiente che il delegato eserciti in concreto funzioni anche solo direttive e non necessariamente amministrative. Alla categoria dei soggetti in posizione subordinata, invece, possono essere ricondotti tutti i dipendenti dell'Ente nonché tutti coloro i quali agiscono in nome, per conto o nell'interesse dell'Ente, quali, a titolo esemplificativo, i collaboratori, i parasubordinati, gli agenti ed i rappresentanti. Nella parte speciale del presente Modello di Organizzazione la posizione di ognuna delle suddette figure professionali legate alla Banca di Credito Cooperativo Valdostana verrà monitorata con riferimento allo svolgimento di attività potenzialmente a rischio di commissione dei reati presupposto di responsabilità ex D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231.

In conclusione, pare opportuno ribadire che, per espressa disposizione normativa, all'Ente non può essere addebitata alcuna responsabilità nell'ipotesi in cui i suddetti soggetti commettano uno dei reati presupposto per loro esclusivo e personale interesse o vantaggio.

1.5. I REATI PRESUPPOSTO DI RESPONSABILITÀ PER L'ENTE ED IL PRINCIPIO DI LEGALITÀ.

Nell'ambito del sistema delineato dal D.Lgs. 231/01 l'Ente non può essere chiamato a rispondere in relazione alla realizzazione di qualsiasi illecito penale, ma soltanto di un circoscritto numero di ipotesi criminose specificamente individuate dal Decreto (c.d. reati – presupposto).

L'art. 2 del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, infatti, prevede che anche la responsabilità delle persone giuridiche sia retta, come accade per le persone fisiche, dal principio di legalità.

Gli illeciti penali degli Enti si caratterizzano pertanto per essere "doppiamente tipici": in primo luogo in quanto previsti dalla legge come reati per le persone fisiche e, in secondo luogo, in quanto specificamente ascritti al catalogo dei reati presupposto delle persone giuridiche.

Tale catalogo, nel corso degli anni, ha conosciuto un progressivo arricchimento che, allo stato, rende decisamente ampio ed eterogeneo l'oggettivo ambito di operatività del D.Lgs. 231/01.

Questo, ad oggi, l'elenco dei reati presupposto di responsabilità per l'Ente.

ART. 24 D.LGS. 231/01 – INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI, TRUFFA IN DANNO DELLO STATO, DI UN ENTE PUBBLICO O DELL'UNIONE EUROPEA O PER IL CONSEGUIMENTO DI EROGAZIONI PUBBLICHE, FRODE INFORMATICA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE PUBBLICO E FRODE NELLE PUBBLICHE FORNITURE.		
REATI PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**
Art. 316 *bis* c.p. – Malversazione a danno dello Stato. **Art. 316 *ter* c.p.** – Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato. **Art. 352 c.p.** – Turbata libertà degli incanti. **Art. 353 c.p.** – Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente. **Art. 640 comma II n. 1 c.p.** – Truffa a danno dello Stato o altro Ente pubblico. **Art. 640 *bis* c.p.** – Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche. **Art. 640 *ter* c.p.** – Frode informatica. **Art. 356 c.p.** – Frode nelle pubbliche forniture **Art. 2 Legge 23 dicembre 1986 n. 898** – Frodi nel settore agricolo	**Fino a 500 quote.** **Da 200 a 600 quote nel caso in cui l'Ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità o se è derivato un danno di particolare gravità**. L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, va da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	•Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; •Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e revoca di quelli eventualmente già concessi; •Divieto di pubblicizzare beni e servizi

ART. 24 *BIS* D.LGS. 231/01 – DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI		
REATI PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**
Art. 615 *ter* c.p. – Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico. **Art. 617 *quater* c.p.** – Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche. **Art. 617 *quinquies* c.p.** – Detenzione, diffusione, installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche. **Art. 635 *bis* c.p.** – Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici. **Art. 635 *ter* c.p.** – Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Sato o da altro Ente pubblico o comunque di pubblica utilità. **Art. 635 *quater* c.p. -** Danneggiamento di sistemi informatici o telematici **Art. 635 *quinquies* c.p.** – Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità.	**Da 200 a 700 quote** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, va da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	• Interdizione dall'esercizio dell'attività; • Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; • Divieto di pubblicizzare beni o servizi
Art. 615 *quater* c.p. – Detenzione, diffusione ed installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a	**Sino a 400 quote**	• Sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico. **Art. 615 *quater.1*c.p.** – Detenzione, diffusione e installazione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico.	L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, va da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	• Divieto di pubblicizzare beni e servizi
Art. 491 *bis* c.p. – Falsità di documenti informatici. **Art. 640 *quinquies* c.p.** – Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica.	**Sino a 400 quote** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, va da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	• Divieto di contrattare con la P. A. • Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli eventualmente già concessi; • Divieto di pubblicizzare beni e servizi
Art. 629 comma III c.p. – Estorsione (mediante condotte di cui agli articoli 615-*ter*, 617-*quater*, 617-*sexies*, 635-*bis*, 635-*quater* e 635-*quinquies*).	**Da 300 a 800 quote** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, va da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	• Interdizione dall'esercizio dell'attività; • Sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; • Divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; • Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; • Divieto di pubblicizzare beni o servizi. Per una durata non inferiore a due anni.

ART. 24 *TER* D.LGS. 231/01 – DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA		
REATI PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**
Art. 416 comma VI c.p. – Associazione per delinquere diretta alla commissione dei delitti di riduzione o mantenimento in schiavitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), ed in materia di immigrazione clandestina (art. 12 comma 3 *bis* D.Lvo 286/98). **Art. 416 *bis* c.p.** – Associazioni di tipo mafioso, anche straniere. **Art. 416 *ter* c.p**. – Scambio elettorale politico mafioso. **Art. 630 c.p.** – Sequestro di persona a scopo di estorsione **Altri delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 *bis* c.p. o al fine di agevolare associazioni di tipo mafioso.** **Art. 74 d.P.R. 309/1990** – Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope.	**Da 400 a 1.000 quote** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, va da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	<u>Per la durata di almeno 1 anno</u>: • 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 ed eventuale revoca di quelli già concessi; • Divieto di pubblicizzare beni o servizi Interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività qualora l'Ente o una sua unità organizzativa sia stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare i reati indicati nell'articolo.
Art. 416 commi da I a V c.p. – Associazione per delinquere. **Art. 407 comma II lett. a) numero 5 c.p.p.** – Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello		<u>Per la durata di almeno 1 anno</u>: 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;

Stato, messa in vendita, cessione, detenzione o porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'art. 2 comma 3 L. 110/1975 (armi ad aria compressa, da sala ovvero destinate alla pesca).	**Da 300 a 800 quote** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, va da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; Divieto di pubblicizzare beni o servizi

ART. 25 D.LGS. 231/01 – PECULATO, CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITÀ, CORRUZIONE E INDEBITA DESTINAZIONE DI DENARO O COSE MOBILI		
REATI PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**
Art. 314 *bis* c.p. – Indebita destinazione di denaro o cose mobili **Art. 318 c.p.** – Corruzione per l'esercizio della funzione. **Art. 321 c.p.** – Responsabilità del corruttore in relazione all'art. 318 c.p. **Art. 322 commi I e III c.p.** – Istigazione alla corruzione per l'esercizio della funzione. **Art. 346 *bis* c.p.** - Traffico di influenze illecite.		
Art. 319 c.p. – Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio. **Art. 319 *ter* comma 1 c.p.** – Corruzione in atti giudiziari. **Art. 321 c.p.** – Responsabilità del corruttore in relazione all'art. 319 *ter* c.p. **Art. 322 commi II e IV c.p.** – Istigazione alla corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	**Da 200 a 600 quote anche nel caso in cui sia coinvolto un incaricato di pubblico servizio o di corruzione internazionale.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, va da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	Per una durata non inferiore a 4 anni e non superiore a 7 (se il rato è commesso da soggetto in posizione apicale) o non inferiore a 2 anni e non superiore a 4 (se commesso da persona sottoposta alla direzione degli apicali quali dipendenti, ecc.): • 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 ed eventuale revoca di quelli già concessi; • Divieto di pubblicizzare beni o servizi.
Art. 317 c.p. – Concussione **Art. 319 c.p. aggravato ai sensi dell'art. 319 *bis* c.p.** – Corruzione per un atto contrario ai doveri d'uffici con riferimento al conferimento di pubblici impieghi, stipendi, pensioni, il pagamento o il rimborso di tributi o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l'amministrazione alla quale appartiene il pubblico ufficiale. **319 *ter* comma 2 c.p.** – Corruzione in atti giudiziari nell'ipotesi in cui dal fatto derivi l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione	**Da 300 a 800 quote anche nel caso in cui sia coinvolto un incaricato di pubblico servizio o di corruzione internazionale.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, va da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	Per una durata non inferiore a 4 anni e non superiore a 7 (se il rato è commesso da soggetto in posizione apicale) o non inferiore a 2 anni e non superiore a 4 se commesso da persona sottoposta alla direzione degli apicali (dipendenti, ecc.): • 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 ed eventuale revoca di quelli già concessi; • Divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Art. 319 *quater* c.p. – Induzione indebita a dare o promettere utilità		
Art. 321 c.p. – Responsabilità del corruttore in relazione agli artt. 319 c.p. aggravato *ex* art. 319 *bis* c.p. e 319 *ter* c.p.		

ART. 25 *BIS* D.LGS. 231/01 – FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO		
REATI PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**
Art. 453 c.p. – Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate.	**Da 300 a 800 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, va da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	
Art. 454 c.p. – Alterazione di monete.	**Fino a 500 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, va da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	Per una durata non superiore ad 1 anno: • 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 ed eventuale revoca di quelli già concessi; • Divieto di pubblicizzare beni o servizi.
Art. 460 c.p. – Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo.		
Art. 461 c.p. – Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata		
Art. 455 c.p. – Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate fuori dai casi di cui agli artt. 453 e 454 c.p.	Sanzioni previste per i reati di cui agli artt. 453 e 454 c.p. ridotte da un terzo alla metà.	
Art. 457 c.p. – Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede	**Fino a 200 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, va da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	NON PREVISTE
Art. 464 comma II c.p. – uso di valori di bollo contraffatti o alterati ricevuti in buona fede		
Art. 459 c.p. – Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati	Sanzioni previste per i reati di cui agli artt. 453, 455 e 457 ridotte di un terzo.	Per una durata non superiore ad 1 anno: • 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 ed eventuale revoca di quelli già concessi; • Divieto di pubblicizzare beni o servizi.
Art. 464 comma I c.p. – Uso di valori di bollo contraffatti o alterati fuori dai casi di concorso nella contraffazione o alterazione	**Fino a 300 quote**. L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, va da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	NON PREVISTE
Art. 473 c.p. – Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di modelli e disegni	**Fino a 500 quote.**	Per una durata non superiore ad 1 anno: • Interdizione dall'esercizio dell'attività;

Art. 474 c.p. – Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi.	L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	• 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 ed eventuale revoca di quelli già concessi; • Divieto di pubblicizzare beni o servizi.

ART. 25 *BIS* 1 – DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO		
REATI PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**
Art. 513 c.p. – Turbata libertà dell'industria e del commercio. **Art. 515 c.p.** – Frode nell'esercizio del commercio. **Art. 516 c.p.** – Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine. **Art. 517 c.p.** – Vendita di prodotti industriali con segni mendaci. **Art. 517 *ter* c.p.** – Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale. **Art. 517 *quater* c.p.** – Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari.	**Fino a 500 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	NON PREVISTE
Art. 513 *bis* c.p. – Illecita concorrenza con minaccia o violenza **Art. 514 c.p.** – Frodi contro le industrie nazionali.	**Fino a 800 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	• Interdizione dall'esercizio della 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 ed eventuale revoca di quelli già concessi; • Divieto di pubblicizzare beni o servizi.

ART. 25 *TER* D.LGS. 231/01 – REATI SOCIETARI		
REATI PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**
Art. 2621 c.c. – False comunicazioni sociali.	**Da 200 a 400 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro. La sanzione è aumentata di 1/3 qualora l'Ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità.	
Art. 2621 *bis* c.c. – Fatti di cui all' art. 2621 c.c. se di lieve entità.	**Da 100 a 200 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	NON PREVISTE

	La sanzione è aumentata di 1/3 qualora l'Ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità.	
Art. 2622 c.c. – False comunicazioni sociali delle società quotate.	**Da 400 a 600 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro. La sanzione è aumentata di 1/3 qualora l'Ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità.	
Art. 2625 comma II c.c. – Impedito controllo che abbia cagionato un danno ai soci.	**Da 200 a 360 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro. La sanzione è aumentata di 1/3 qualora l'Ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità.	
Art. 2626 c.c. – Indebita restituzione dei conferimenti.		
Art. 2628 c.c. – Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante.		
Art. 2627 c.c. – Illegale ripartizione degli utili e delle riserve.	**Da 200 a 260 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro. La sanzione è aumentata di 1/3 qualora l'Ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità.	NON PREVISTE
Art. 2629 c.c. – Operazioni in pregiudizio dei creditori.	**Da 300 a 660 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro. La sanzione è aumentata di 1/3 qualora l'Ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità.	
Art. 2633 c.c. – Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori.		
Art. 2636 c.c. – Illecita influenza sull'assemblea.		
Art. 2632 c.c. – Formazione fittizia del capitale.	**Da 200 a 360 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro. La sanzione è aumentata di 1/3 qualora l'Ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità.	
Art. 2629 *bis* c.c. – Omessa comunicazione del conflitto di interessi.	**Da 400 a 1.000 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro. La sanzione è aumentata di 1/3 qualora l'Ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità.	
Art. 2637 c.c. – Aggiotaggio		

Art. 2638 c.c. – Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza.	**Da 400 a 800 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro. La sanzione è aumentata di 1/3 qualora l'Ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità.	
Art. 54 D.Lgs. 2 marzo 2023 n. 19 – False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare di cui all'art. 29 D.Lgs. 2 marzo 2023 n. 19.	**Da 150 a 300 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro. La sanzione è aumentata di 1/3 qualora l'Ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità.	NON PREVISTE
Art. 2635 comma III c.c. – Corruzione tra privati.	**Da 400 a 600 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro. La sanzione è aumentata di 1/3 qualora l'Ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità.	• 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 ed eventuale revoca di quelli già concessi; • Divieto di pubblicizzare beni o servizi.
Art. 2635 *bis* c.c. – Istigazione alla corruzione tra privati.	**Da 200 a 400 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro. La sanzione è aumentata di 1/3 qualora l'Ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità.	
Art. 2623 comma 1 c.c. – falso in prospetto. **Art. 2624 c.c.** – Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione	I PRESENTI ARTICOLI SONO STATI ABROGATI, RISPETTIVAMENTE, DALL'ART. 34 COMMA II E DALL'ART. 37 COMMA XXXIV DEL D.LVO 27 GENNAIO 2010 N. 39. COME SI AVRÀ MODO DI APPROFONDIRE NELLA PARTE SPECIALE DEL PRESENTE MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, PER UN DIFETTO DI COORDINAMENTO TRA FATTISPECIE, ALLO STATO SI RITIENE CHE IL REATO DI FALSO IN PROSPETTO, OGGI PUNITO AI SENSI DELL'ART. 173 *BIS* T.U.F. NON RIENTRI PIÙ FRA I REATI PRESUPPOSTO DI RESPONSABILITÀ PER L'ENTE.	

ART. 25 *QUATER* D.LGS. 231/01 – DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO		
REATI PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale o da leggi speciali puniti con la pena della reclusione inferiore a 10 anni.	**Da 200 a 700 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	Per una durata non inferiore ad 1 anno: • 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 ed eventuale revoca di quelli già concessi; • Divieto di pubblicizzare beni o servizi.

		Interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività qualora l'Ente o una sua unità organizzativa sia stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare i reati indicati nell'articolo.

ART. 25 *QUATER* 1 D.LGS. 231/01 – PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI		
REATI PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**
Art. 583 *bis* c.p. – Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	**Da 300 a 700 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	<u>Per una durata non inferiore ad 1 anno</u>: • Interdizione dall'esercizio della 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 ed eventuale revoca di quelli già concessi; • Divieto di pubblicizzare beni o servizi. Nel caso si tratti di un Ente privato accreditato l'accreditamento è revocato. Interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività qualora l'Ente o una sua unità organizzativa sia stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato indicato nell'articolo.

ART. 25 *QUINQUIES* D.LGS. 231/01 – DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE		
REATI PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**
Art. 600 c.p. – Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù	**Da 400 a 1.000 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	<u>Per una durata non inferiore ad 1 anno:</u> • 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 ed eventuale revoca di quelli già concessi; • Divieto di pubblicizzare beni o servizi. Interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività qualora l'Ente o una sua unità organizzativa sia stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare i reati indicati nell'articolo.
Art 601 c.p. – Tratta di persone		
Art. 602 c.p. – Acquisto e alienazione di schiavi		
Art. 603 *bis* c.p. – Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro		
Art. 600 *bis* comma I c.p. – Prostituzione minorile	**Da 300 a 800 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	
Art. 600 *ter* commi I e II c.p. – Pornografia minorile – reclutamento o utilizzo di minori per spettacoli pornografici e distribuzione di materiale pedopornografico anche virtuale.		
Art. 600 *quinquies* c.p. – Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile.		
Art. 600 *bis* comma II c.p. – Atti sessuali con minore di età compresa tra i 14 ed i 18 anni in cambio di denaro o altro corrispettivo.	**Da 200 a 700 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	NON PREVISTE
Art. 600 *ter* commi III e IV c.p. – Pornografia minorile – Offerta o cessione di materiale pedopornografico anche per via telematica.		

Art. 600 *quater* c.p. – Detenzione di materiale pedopornografico anche virtuale.		
Art. 609 *undecies* c.p. – adescamento di minorenni.		

ART. 25 *SEXIES* D.LGS. 231/01 – ABUSI DI MERCATO		
REATI PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**
Art. 184 D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (T.U.F.) – Abuso di informazioni privilegiate. **Art. 185 D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (T.U.F.)** – Manipolazione del mercato.	**Da 400 a 1.000 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro. Qualora il profitto conseguito dall'Ente risulti di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a 10 volte il prodotto o il profitto.	NON PREVISTE

ART. 25 *SEPTIES* D.LGS. 231/01 – OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.		
REATI PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**
Art. 589 c.p. con violazione dell'art. 55 comma II D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 – Omicidio colposo	**1.000 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	Per una durata non inferiore a 3 mesi e non superiore ad 1 anno: • Interdizione dall'esercizio della 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 ed eventuale revoca di quelli già concessi; • Divieto di pubblicizzare beni o servizi.
Art. 589 c.p. commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro fuori dai casi di cui all'art. 55 comma II D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 – Omicidio colposo	**Da 250 a 500 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	
Art. 590 comma III c.p. commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro – Lesioni personali colpose	**Non superiore a 250 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	Per una durata non superiore a 6 mesi: Interdizione dall'esercizio della 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 ed eventuale revoca di quelli già concessi; Divieto di pubblicizzare beni o servizi.

ART. 25 *OCTIES* D.LGS. 231/01 – RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO.		
REATI PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**

Art. 648 c.p. – Ricettazione. **Art. 648 *bis* c.p.** – Riciclaggio. **Art. 648 *ter* c.p.** – Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita. **Art. 648 *ter*1** – Autoriciclaggio.	• **Da 200 a 800 quote**. • **Da 400 a 1.000 quote** nel caso in cui il denaro, i beni o le altre utilità provengano da delitto punito con la pena della reclusione superiore nel massimo a 5 anni. L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	Per una durata non superiore a 2 anni: • 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 ed eventuale revoca di quelli già concessi; • Divieto di pubblicizzare beni o servizi.
IN CASO DI COMMISSIONE DI UNO DEI REATI INDICATI NEL PRESENTE ARTICOLO, IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA, SENTITO IL PARERE DELL'UIF, PUÒ FORMULARE OSSERVAZIONI RIGUARDO L'IDONEITÀ DEL MODELLO ORGANIZZATIVO ADOTTATO DALL'ENTE.		

ART. 25 *OCTIES1* D.LGS. 231/01 – DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI.

REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Art. 493 *ter* c.p.– Indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento	**Da 300 a 800 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	• Interdizione dall'esercizio della 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 ed eventuale revoca di quelli già concessi; Divieto di pubblicizzare beni o servizi.
Art. 493 *quater* c.p. – Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti	**Sino a 500 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	
Art. 640 *ter* c.p. – Frode informatica (nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale)	**Non superiore a 250 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	
Art. 512 *bis* c.p. – Trasferimento fraudolento di valori.	**Da 250 a 600 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	

ART. 25 *NOVIES* D.LGS. 231/01 – DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE.

REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Art. 171 comma I lett. a) *bis* e comma III L. 22 aprile 1941 n. 633 – tutela penale delle opere dell'ingegno protette anche non destinata alla pubblicazione ed		Per una durata non superiore ad 1 anno: • Interdizione dall'esercizio dell'attività; • Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

anche in ipotesi di deformazione o modifica della stessa qualora ne derivi un'offesa all'onore dell'autore. **Art. 171 *bis* L. 22 aprile 1941 n. 633** – tutela penale dei *software* e delle banche dati. **Art. 171 *ter* L. 22 aprile 1941 n. 633** – Tutela penale delle opere audiovisive. **Art. 171 *septies* L. 22 aprile 1941 n. 633** – Tutela penale dei supporti non soggetti al contrassegno SIAE. **Art. 171 *octies* L. 22 aprile 1941 n. 633** – Tutela penale delle trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato.	**Fino a 500 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	• Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi; • Divieto di pubblicizzare beni o servizi. Restano ferme le sanzioni di cui all'art. 174 *quinquies* L. 22 aprile 1941 n. 633 per gli esercizi commerciali, le attività soggette ad autorizzazione, gli stabilimenti di sviluppo e stampa, di sincronizzazione e post - produzione, di masterizzazione, di tipografia e che comunque esercitino attività di produzione industriale connesse alla realizzazione dei supporti contraffatti e nei confronti dei centri di emissione o ricezione di programmi televisivi.

ART. 25 *DECIES* D.LGS. 231/01 – INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA.		
REATI PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**
Art. 377 *bis* c.p. – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.	**Fino a 500 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	NON PREVISTE

ART. 25 *UNDECIES* D.LGS. 231/01 – REATI AMBIENTALI		
REATI PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**
Art. 452 *bis* c.p. – Inquinamento ambientale.	**Da 400 a 600 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	<u>Per un periodo non superiore ad 1 anno</u>: • 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 ed eventuale revoca di quelli già concessi; • Divieto di pubblicizzare beni o servizi.
Art. 452 *quater* c.p. – Disastro ambientale.	**Da 600 a 900 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	
Art. 452 *sexies* c.p. – Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività.	**Da 500 a 900 quote con riferimento all'ipotesi di cui al comma I.** **Da 600 a 1.200 quote con riferimento ai casi di cui al comma II.**	

	L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	
Art. 452 *octies* c.p. – Associazione di cui all'art. 416 c.p. finalizzata a commettere uno dei reati precedenti.	**Da 450 a 1.000 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	
Art. 452 *quaterdecies* c.p. – Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti	**Da 400 a 600 quote con riferimento all'ipotesi di cui al comma I.** **Da 400 a 750 quote con riferimento al caso di cui al comma II.** **Da 500 a 1.000 quote con riferimento all'ipotesi di cui al comma III.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	
Art. 452 *septies* c.p. – Impedimento del controllo	**Fino a 250 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	
Art. 452 *terdecies* c.p. – Omessa bonifica	**Da 400 a 800 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	
Art. 452 *quinquies* c.p. – Delitti colposi contro l'ambiente.	**Da 200 a 500 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	NON PREVISTE
Art. 727 *bis* c.p. – Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette.	**Fino a 250 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	
Art. 733 *bis* c.p. – Distruzione o deterioramento di *habitat* all'interno di un sito protetto.	**Da 150 a 250 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	

Art. 137 D.Lgs. 3 aprile 2006 n. 152 – Reati in materia di scarichi di acque reflue industriali.	**Da 150 a 250 quote** (violazione commi III, V primo periodo, XII) L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	NON PREVISTE
	Da 200 a 300 quote (violazione commi II, V secondo periodo, XI).	Per un periodo non superiore a 6 mesi: • 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 ed eventuale revoca di quelli già concessi; • Divieto di pubblicizzare beni o servizi.
Art. 255 *bis* D.Lgs. 3 aprile 2006 n. 152 – Abbandono di rifiuti non pericolosi in casi particolari	**Da 350 a 450 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	Per un periodo non superiore ad 1 anno: • 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 ed eventuale revoca di quelli già concessi; Divieto di pubblicizzare beni o servizi.
Art. 255 *ter* D.Lgs. 3 aprile 2006 n. 152 – Abbandono di rifiuti pericolosi	**Da 400 a 550 quote** (in relazione alla violazione del comma I); **Da 500 a 650 quote** (in relazione alla violazione del comma II). L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	

Art. 256 D.Lgs. 3 aprile 2006 n. 152 – Attività di gestione di rifiuti non autorizzata.	**Fino a 250 quote** (violazione commi I lett. a e VI primo periodo). L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro. Le sanzioni sono ridotte della metà nelle ipotesi di inosservanza delle prescrizioni contenute o richiamate nelle autorizzazioni, di carenza dei requisiti e delle condizioni richiesti per le iscrizioni o le comunicazioni (comma IV art. 256 D.Lgs. 3 aprile 2006 n. 152).	NON PREVISTE
Art. 256 D.Lgs. 3 aprile 2006 n. 152 – Attività di gestione di rifiuti non autorizzata **Art. 256 D.Lgs. 3 aprile 2006 n. 152** – Attività di gestione di rifiuti non autorizzata	**Da 150 a 250 quote** (violazione commi I lett. b, III primo periodo e V). L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro. Le sanzioni sono ridotte della metà nelle ipotesi di inosservanza delle prescrizioni contenute o richiamate nelle autorizzazioni, di carenza dei requisiti e delle condizioni richiesti per le iscrizioni o le comunicazioni (comma IV art. 256 D.Lgs. 3 aprile 2006 n. 152).	NON PREVISTE
	Da 200 a 300 quote (violazione comma III secondo periodo). L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro. Le sanzioni sono ridotte della metà nelle ipotesi di inosservanza delle prescrizioni contenute o richiamate nelle autorizzazioni, di carenza dei requisiti e delle condizioni richiesti per le iscrizioni o le comunicazioni (comma IV art. 256 D.Lgs. 3 aprile 2006 n. 152).	Per un periodo non superiore a 6 mesi: • 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 ed eventuale revoca di quelli già concessi; • Divieto di pubblicizzare beni o servizi.
Art. 256 *bis* D.Lgs. 3 aprile 2006 n. 152 – Combustione illecita di rifiuti	**Da 200 a 450 quote** (in relazione alla violazione del comma I primo periodo); **Da 300 a 600 quote** (in relazione alla violazione del comma I, secondo periodo).	Per un periodo non superiore ad 1 anno: • 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;

	Da 400 a 800 quote (in relazione alla violazione del comma 3 bis, primo periodo); **Da 500 a 1.000 quote** (in relazione alla violazione del comma 3 *bis*, secondo periodo). L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	• Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi; Divieto di pubblicizzare beni o servizi.
Art. 257 D.Lgs. 3 aprile 2006 n. 152 – Reati in materia di bonifica dei siti.	**Fino a 250 quote** (violazione comma I). L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	NON PREVISTE
Art. 257 D.Lgs. 3 aprile 2006 n. 152 – Reati in materia di bonifica dei siti.	**Da 150 a 250 quote** (violazione comma II). L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	NON PREVISTE
Art. 258 comma IV secondo periodo D.Lgs. 3 aprile 2006 n. 152 – Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari.	**Da 150 a 250 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	NON PREVISTE
Art. 259 comma I D.Lgs. 3 aprile 2006 n. 152 – Traffico illecito di rifiuti.	**Da 150 a 250 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	NON PREVISTE
Art. 452 *quaterdecies* c.p.* – Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti.	**Da 300 a 500 quote** (violazione comma I). L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro. **Da 400 a 800 quote** (violazione comma II). L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	Per un periodo non superiore a 6 mesi: • 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 ed eventuale revoca di quelli già concessi; • Divieto di pubblicizzare beni o servizi. Interdizione definitiva dall'esercizio della attività qualora l'Ente o una sua unità organizzativa sia stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare i reati indicati nell'articolo in discorso.

Art. 260 *bis* D.Lgs. 3 aprile 2006 n. 152 – Violazioni, irregolarità, omissioni relative al sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti.	**Da 150 a 250 quote** (violazione commi VI, VII secondo e terzo periodo, VIII primo periodo). L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	NON PREVISTE
	Da 200 a 300 quote (violazione comma VIII secondo periodo). L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	NON PREVISTE

ART. 25 *DUODECIES* D. LGS. 231/01 – IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE		
REATI PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**
Art. 22 comma 12 *bis* D.Lvo 25 luglio 1998, n. 286 – Impiego di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno o il cui permesso sia scaduto, revocato o annullato.	**Da 100 a 200 quote entro il limite di 150.000 euro.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro	NON PREVISTE
Art. 12 commi 3, 3 *bis* e 3 *ter* D.Lvo 25 luglio 1998, n. 286 – Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (promozione, direzione, organizzazione, finanziamento o trasporto di stranieri privi di permesso di soggiorno nel territorio dello Stato).	**Da 400 a 1.000 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	Per un periodo non inferiore ad 1 anno: • 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 ed eventuale revoca di quelli già concessi; • Divieto di pubblicizzare beni o servizi.
Art. 12 comma 5 D.Lvo 25 luglio 1998, n. 286 – Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (favoreggiamento della permanenza di stranieri privi di permesso di soggiorno nel territorio dello Stato).	**Da 100 a 200 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	

ART. 25 *TERDECIES* D.LGS. 231/01 – RAZZISMO E XENOFOBIA		
REATI PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**

Art. 604 *bis* c.p.* – Propaganda, istigazione o incitamento all'odio razziale fondati sulla negazione della Shoah, dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello Statuto della Corte Penale Internazionale commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione.	**Da 200 a 800 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	Per un periodo non inferiore ad 1 anno: • 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 ed eventuale revoca di quelli già concessi; • Divieto di pubblicizzare beni o servizi. Interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività qualora l'Ente o una sua unità organizzativa sia stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati all'art. 3 comma III *bis* L. 13 ottobre 1975 n. 654.

ART. 25 *QUATERDECIES* 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

REATI PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Articolo 1 Legge 13 dicembre 1989, n. 401 – Frode in competizioni sportive.	**Fino a 260 quote** in relazione alle fattispecie contravvenzionali (per cui è prevista la pena dell'arresto o dell'ammenda). L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	NON PREVISTE
Articolo 1 Legge 13 dicembre 1989, n. 401 – Frode in competizioni sportive.	**Fino a 500 quote** in relazione alle fattispecie delittuose (per cui è prevista la pena della reclusione o della multa). L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	Per un periodo non inferiore ad 1 anno: • 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 ed eventuale revoca di quelli già concessi; • Divieto di pubblicizzare beni o servizi.
Articolo 4 Legge 13 dicembre 1989, n. 401 - Esercizio abusivo di attività di giuoco o scommessa	**Fino a 260 quote** in relazione alle fattispecie contravvenzionali (per cui è prevista la pena dell'arresto o dell'ammenda). L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	NON PREVISTE
Articolo 4 Legge 13 dicembre 1989, n. 401 - Esercizio abusivo di attività di giuoco o scommessa	**Fino a 500 quote** in relazione alle fattispecie delittuose (per cui è prevista la pena della reclusione o della multa). L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice,	Per un periodo non inferiore ad 1 anno: • Interdizione dall'esercizio dell'attività; • Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

	varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	• Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; • Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi; • Divieto di pubblicizzare beni o servizi.

ART. 25 *QUINQUIESDECIES* D.LGS. 231/01 – REATI TRIBUTARI.		
REATI PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**
Art. 74 comma I D.Lgs. 5 novembre 2024 n. 173 – Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (anche nella forma del tentativo)	**Fino a 500 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	• Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; • Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi; • Divieto di pubblicizzare beni o servizi.
Art. 74 comma III D.Lgs. 5 novembre 2024 n. 173 – Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti nell'ipotesi in cui l'ammontare degli elementi passivi fittizi sia inferiore ad euro centomila (anche nella forma del tentativo)	**Fino a 400 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	• Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; • Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi; • Divieto di pubblicizzare beni o servizi.
Art. 75 D.Lgs. 5 novembre 2024 n. 173 – Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (anche nella forma del tentativo)	**Fino a 500 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	• Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; • Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi; • Divieto di pubblicizzare beni o servizi.
Art. 76 D.Lgs. 5 novembre 2024 n. 173 – Dichiarazione infedele compensazione (se commesso al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione Europea, da cui consegua o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a 10 milioni di euro) (anche nella forma del tentativo)	**Fino a 300 quote** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	• Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; • Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi; • Divieto di pubblicizzare beni o servizi.
Art. 77 D.Lgs. 5 novembre 2024 n. 173 – Omessa dichiarazione compensazione (se commesso al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione Europea, da cui consegua o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a 10 milioni di euro)	**Fino a 400 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	• Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; • Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi; • Divieto di pubblicizzare beni o servizi.
Art. 79 comma I D.Lgs. 5 novembre 2024 n. 173 – Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti	**Fino a 500 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	• Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; • Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi; • Divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Art. 79 comma III D.Lgs. 5 novembre 2024 n. 173 – Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti nell'ipotesi in cui l'importo non rispondente al vero indicato nelle fatture o nei documenti sia inferiore ad euro centomila per periodo di imposta.	**Fino a 400 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi; Divieto di pubblicizzare beni o servizi.
Art. 81 D.Lgs. 5 novembre 2024 n. 173 – Occultamento o distruzione di documenti contabili	**Fino a 400 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi; Divieto di pubblicizzare beni o servizi.
Art. 84 D.Lgs. 5 novembre 2024 n. 173 – Indebita compensazione (se commesso al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione Europea, da cui consegua o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a 10 milioni di euro)	**Fino a 400 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	• Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; • Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi; • Divieto di pubblicizzare beni o servizi.
Art. 85 D.Lgs. 5 novembre 2024 n. 173 – Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte	**Fino a 400 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	• Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; • Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi; • Divieto di pubblicizzare beni o servizi.

ART. 25 *SEXDECIES* D. LGS. 231/01 – CONTRABBANDO		
REATI PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**
Art. 40 D.Lgs. 26 ottobre 1995 n. 504 come modificato dal D.Lgs. 26 settembre 2024 n. 141– Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici.		
Art. 40 *bis* D.Lgs. 26 ottobre 1995 n. 504 come modificato dal D.Lgs. 26 settembre 2024 n. 141– Fabbricazione clandestina di alcol e bevande alcoliche.		
Art. 40 *ter* D.Lgs. 26 ottobre 1995 n. 504 come modificato dal D.Lgs. 26 settembre 2024 n. 141 – Circostanze aggravanti del delitto di sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi.		
Art. 40 *quater* D.Lgs. 26 ottobre 1995 n. 504 come modificato dal D.Lgs. 26 settembre 2024 n. 141 – Circostanze attenuanti.		
Art. 40 *quinquies* D.Lgs. 26 ottobre 1995 n. 504 come modificato dal D.Lgs. 26 settembre 2024 n. 141 – Vendita di tabacchi lavorati senza autorizzazione o acquisto da persone non autorizzate alla vendita.		
Art. 40 *sexies* D.Lgs. 26 ottobre 1995 n. 504 come modificato dal D.Lgs. 26 settembre		

2024 n. 141 – Ulteriori disposizioni in materia di vendita di tabacchi lavorati. **Art. 41 D.Lgs. 26 ottobre 1995 n. 504 come modificato dal D.Lgs. 26 settembre 2024 n. 141**– Fabbricazione clandestina di alcol e bevande alcoliche. **Art. 42 D.Lgs. 26 ottobre 1995 n. 504 come modificato dal D.Lgs. 26 settembre 2024 n. 141**– Associazione per la fabbricazione clandestina di alcol e bevande alcoliche. **Art. 43 D.Lgs. 26 ottobre 1995 n. 504 come modificato dal D.Lgs. 26 settembre 2024 n. 141**– Sottrazione all'accertamento dell'accisa sull'alcol e bevande alcoliche. **Art. 45 D.Lgs. 26 ottobre 1995 n. 504 come modificato dal D.Lgs. 26 settembre 2024 n. 141**– Circostanze aggravanti. **Art. 46 D.Lgs. 26 ottobre 1995 n. 504 come modificato dal D.Lgs. 26 settembre 2024 n. 141**– Alterazione di congegni, impronte e contrassegni. **Art. 47 D.Lgs. 26 ottobre 1995 n. 504 come modificato dal D.Lgs. 26 settembre 2024 n. 141**– Deficienze ed eccedenze nel deposito e nella circolazione dei prodotti soggetti ad accisa. **Art. 48 D.Lgs. 26 ottobre 1995 n. 504 come modificato dal D.Lgs. 26 settembre 2024 n. 141**– Irregolarità nell'esercizio degli impianti di lavorazione e di deposito di prodotti sottoposti ad accisa. **Art. 49 D.Lgs. 26 ottobre 1995 n. 504 come modificato dal D.Lgs. 26 settembre 2024 n. 141**– Irregolarità nella circolazione dei prodotti soggetti ad accisa. **Art. 78 D.Lgs. 26 settembre 2024 n. 141**– Contrabbando per omessa dichiarazione. **Art. 79 D.Lgs. 26 settembre 2024 n. 141**– Contrabbando per dichiarazione infedele. **Art. 80 D.Lgs. 26 settembre 2024 n. 141**– Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine. **Art. 81 D.Lgs. 26 settembre 2024 n. 141**– Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti. **Art. 82 D.Lgs. 26 settembre 2024 n. 141**– Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti. **Art. 83 D.Lgs. 26 settembre 2024 n. 141**– Contrabbando nell'esportazione	**Fino a 200 quote ovvero fino a 400 quando le imposte i diritti di confine dovuti superano i 100.000 euro.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	• Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; • Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi; • Divieto di pubblicizzare beni o servizi. <u>Quando le imposte o i diritti dovuti superano i 100.000 euro</u>: • Interdizione dall'esercizio dell'attività; • Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito.

temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento.		
Art. 84 D.Lgs. 26 settembre 2024 n. 141– Contrabbando di tabacchi lavorati.		
Art. 85 D.Lgs. 26 settembre 2024 n. 141– Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati.		
Art. 86 D.Lgs. 26 settembre 2024 n. 141– Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati.		
Art. 88 D.Lgs. 26 settembre 2024 n. 141– Circostanze aggravanti del contrabbando.		
Art. 78 D.Lgs. 26 settembre 2024 n. 141– Contrabbando per omessa dichiarazione.		

ART. 25 *SEPTIESDECIES* D.LGS. 231/01 – DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE		
REATI PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**
Art. 518 *novies* c.p. – Violazioni in materia di alienazione di beni culturali	**Da 100 a 400 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	Per una durata non superiore a 2 anni: • Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; • Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi; • Divieto di pubblicizzare beni o servizi. • Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione.
Art. 518 *ter* c.p. – Appropriazione indebita di beni culturali **Art. 518 *decies* c.p.** – Importazione illecita di beni culturali **Art. 518 *undecies* c.p.** – Uscita o esportazione illecite di beni culturali	**Da 200 a 500 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	
Art. 518 *duodecies* c.p. – Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento ed uso illecito di beni culturali o paesaggistici **Art. 518 *quaterdecies* c.p.** – Contraffazione di opere d'arte	**Da 300 a 700 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	
Art. 518 *bis* c.p. – Furto di beni culturali **Art. 518 *quater* c.p.** – Ricettazione di beni culturali **Art. 518 *octies* c.p.** – Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali	**Da 400 a 900 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	

ART. 25 *DUODEVICIES* D.LGS. 231/01 – RICICLAGGIO DI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI		
REATI PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**

Art. 518 *sexies* c.p. – Violazioni in materia di alienazione di beni culturali **Art. 518 *terdecies* c.p.** – Appropriazione indebita di beni culturali	**Da 500 a 1000 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	Qualora l'Ente o una sua unità organizzativa venga stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività

ART. 25 *UNDEVICIES* D.LGS. 231/01 – DELITTI CONTRO GLI ANIMALI		
REATI PRESUPPOSTO	**SANZIONI PECUNIARIE**	**SANZIONI INTERDITTIVE**
Art. 544 *bis* c.p. – Uccisione di animali **Art. 544 *ter* c.p.** – Maltrattamento di animali **Art. 544 *quater* c.p.** – Spettacoli o manifestazioni vietati **Art. 544 *quinquies* c.p.** – Divieto di combattimenti tra animali **Art. 638 c.p.** – Uccisione o danneggiamento di animali altrui	**Fino a 500 quote.** L'importo di ogni quota, stabilito dal Giudice, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro.	Per una durata non superiore a 2 anni: • Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; • Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi; • Divieto di pubblicizzare beni o servizi. • Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione.

*	Il D.Lgs. 1° marzo 2018 recante "*disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice in materia penale a norma dell'art. 1, comma 85, lettera q) della Legge 23 giugno 2017 n. 103*" ha abrogato la fattispecie di reato di cui all'art. 260 del D.Lgs. 3 aprile 2006 n. 152 (presupposto di responsabilità per gli Enti in forza del disposto dell'art. 25 *undecies* D.Lgs. 231/01), e di quella di cui al comma 3 *bis* dell'art. 3 della Legge 13 ottobre 1975 n. 654 (presupposto di responsabilità per gli Enti in virtù del richiamo compiuto dall'art. 25 *terdecies* D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231). Fattispecie di reato dai contenuti analoghi a quelle abrogate sono state inserite all'interno del Codice penale, rispettivamente agli artt. 452 *quaterdecies* e 604 *bis*; nonostante il mancato coordinamento degli artt. 25 *undecies* e 25 *terdecies* D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 si ritiene che le stesse continuino a costituire presupposto di responsabilità per gli Enti.

1.6. L'EFFICACIA NEL TEMPO DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231: *ABOLITIO CRIMINIS* E MODIFICA DELLE NORME INCRIMINATRICI.

Le regole che disciplinano l'efficacia temporale delle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/01 recepiscono implicitamente le garanzie proprie della materia penale e ricalcano, sostanzialmente, la disciplina di cui all'art. 2 c.p.

In particolare, l'art. 3 D.Lgs. 231/01 – nel sancire l'impossibilità di punire l'Ente per un fatto che, secondo una legge posteriore, non costituisce più reato o in relazione al quale non è più prevista la responsabilità amministrativa dell'Ente e nel prevedere, contestualmente, la cessazione di ogni effetto conseguente ad una eventuale condanna – recepisce espressamente il principio di retroattività della legge più favorevole in ipotesi di *abolitio criminis*.

Coerentemente con la "doppia tipicità" di cui al D.Lgs. 231/01, gli effetti dell'abolizione della norma incriminatrice possono derivare sia dalla depenalizzazione del reato presupposto sia dalla rimozione della fattispecie incriminatrice – che continua a costituire un illecito per le persone fisiche – dall'elenco dei reati presupposto di responsabilità per gli Enti.

Il secondo comma dell'art. 3 D.Lgs 8 giugno 2001 n. 231 regola invece l'ipotesi della modifica della norma incriminatrice prevedendo, anche in questo caso, l'applicazione retroattiva della norma più favorevole e, in ipotesi di più norme in successione, la prevalenza dell'eventuale legge intermedia più favorevole.

1.7. L'EFFICACIA NELLO SPAZIO DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231: I REATI COMMESSI ALL'ESTERO.

Anche la disciplina relativa alle condizioni di applicabilità del D.Lgs. 231/01 in relazione ai fatti commessi all'estero – di cui all'art. 4 del medesimo Decreto – recepisce la disciplina prevista dal Codice penale, in questo caso mediante un rinvio espresso agli articoli 7 – 10 che, per l'appunto, prevedono una serie di ipotesi di applicabilità della legge penale italiana a delitti commessi all'estero.

Come accade per le persone fisiche, anche per gli Enti la procedibilità in ordine a tali reati non è incondizionata (salvo che in relazione a quelli, in danno di interessi di particolare rilevanza per lo Stato italiano, indicati all'art. 7 c.p. che, tuttavia, hanno scarso rilievo nella prospettiva degli Enti posto che solo i delitti di falsità in moneta costituiscono, tra quelli richiamati dal suddetto articolo, reati presupposto di responsabilità ex D.Lgs. 231/01).

In particolare, la possibilità di procedere nei confronti dell'Ente per reati commessi all'estero è condizionata a che:

- il reato presupposto sia punito con la reclusione non inferiore nel minimo a 3 anni e che l'autore del reato si trovi sul territorio italiano (per i delitti puniti con reclusione di minore durata è necessaria la richiesta del Ministero della Giustizia o l'istanza o la querela della persona offesa);
- il fatto sia previsto come reato anche dallo Stato in cui il fatto è avvenuto;
- l'Ente abbia la propria sede principale in Italia;
- nei confronti dell'Ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Peraltro, è opportuno precisare che, secondo la dottrina prevalente, la regola di cui all'art. 4 D.Lgs. 231/01, in assenza di diverse indicazioni normative, trova applicazione soltanto in relazione ai reati che, ai sensi dell'art. 6 c.p. si considerano commessi "integralmente" all'estero circostanza che si verifica "quando l'azione o l'omissione che li costituisce è ivi avvenuta in tutto o in parte ovvero si è ivi verificato l'evento che è conseguenza dell'azione o dell'omissione".

1.8. IL SISTEMA SANZIONATORIO.

Come accennato in precedenza, l'apparato sanzionatorio predisposto dal Legislatore nell'ambito del D.Lgs. 231/01 è funzionale a colpire direttamente ed in modo efficace la persona giuridica.

L'art. 9 prevede quattro differenti tipologie di sanzione:

a. sanzioni amministrative pecuniarie;
b. sanzioni interdittive;
c. pubblicazione della sentenza di condanna;
d. confisca.

a. Le sanzioni amministrative pecuniarie:

Le sanzioni pecuniarie costituiscono il perno del sistema sanzionatorio di cui al D.Lgs. 231/01: a differenza delle altre tipologie di sanzione – applicabili soltanto in relazione ai reati per cui il Decreto espressamente le prevede – trovano applicazione ogniqualvolta venga accertata l'integrazione dell'illecito amministrativo dipendente da reato.

L'entità della sanzione è determinata dal Giudice Penale attraverso un sistema basato su *quote*.

Ogni quota può avere un valore compreso tra 258 e 1.549 euro; in relazione ad ogni fattispecie di reato presupposto di responsabilità per l'Ente il numero di quote deve, per espressa indicazione del Legislatore, essere compreso tra un minimo di 100 ed un massimo di 1.000 quote.

In concreto, dunque, la sanzione può variare tra un minimo di 25.800,00 euro fino ad un massimo di 1.549.000,00 euro.

I criteri di riferimento per determinare il numero delle quote da irrogare nel singolo caso di specie (indicati dall'art. 11 D.Lgs. 231/01) sono:

a. la gravità del fatto;
b. il grado di responsabilità dell'Ente;

c. l'eventuale attività posta in essere dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Per quanto riguarda, invece, l'importo da attribuire a ciascuna quota, il Giudice Penale dovrà tenere conto, a norma del secondo comma dell'art. 11 D.Lgs. 231/01, delle specifiche condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

Tale criterio di commisurazione risulta chiaramente finalizzato ad adattare la sanzione al caso di specie ed a garantirne la massima efficacia possibile.

Sempre in applicazione del suddetto criterio, a norma dell'art. 12 D.Lgs. 231/01, la sanzione può essere ridotta della metà nell'ipotesi in cui:

a) emerga che l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o altrui e l'Ente ne abbia ricavato un vantaggio minimo (nell'ipotesi in cui, invece, l'autore del reato avesse agito nell'esclusivo interesse proprio o altrui, come già illustrato, l'Ente sarebbe esente da ogni responsabilità);
b) il danno patrimoniale cagionato dal fatto di reato risulti di particolare tenuità.

Ancora, secondo il disposto del secondo comma del medesimo art. 12 D.Lgs. 231/01, la sanzione può essere ridotta da un terzo alla metà nell'ipotesi in cui:

a) prima dell'apertura del dibattimento di primo grado l'Ente abbia risarcito interamente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia efficacemente attivato in tal senso;
b) l'Ente che ne fosse sprovvisto abbia adottato e reso operativo un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nell'ipotesi in cui dovessero essere stati realizzati, contemporaneamente, comportamenti atti a garantire la riduzione della metà della sanzione e comportamenti tali da integrare le condizioni di riduzione da un terzo alla metà, la sanzione è ridotta dalla metà fino a due terzi.

In pendenza del procedimento finalizzato a verificare l'eventuale responsabilità dell'Ente, quest'ultimo, a garanzia del pagamento della sanzione pecuniaria, può farsi prestare adeguata garanzia fideiussoria da un istituto di credito.

b. Le sanzioni interdittive:

Tali sanzioni, previste dall'art. 9 comma 2 D.Lgs. 231/01, incidono in maniera molto rilevante sullo svolgimento dell'attività dell'Ente potendo comportare, in alcuni casi, di fatto, la "morte dell'impresa".

Il D.Lgs. 231/01, pertanto, prevede che le stesse possano essere applicate dal Giudice Penale soltanto a seguito dell'accertata integrazione di determinati reati specificamente indicati ed al ricorrere di precise condizioni.

Esse consistono:

a) nell'interdizione dall'esercizio dell'attività;
b) nella sospensione o nella revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
c) nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio);
d) nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
e) nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

L'art. 13 D.Lgs. 231/01 definisce i due presupposti – alternativi uno all'altro – in presenza dei quali il Giudice può irrogare le suddette sanzioni:

- l'Ente ha conseguito dal reato un profitto di rilevante entità a seguito della commissione del reato da parte di un soggetto apicale o di un soggetto subordinato e, in quest'ultima ipotesi, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- l'Ente è risultato recidivo nella perpetrazione degli illeciti presupposto di responsabilità.

Nell'ambito del successivo art. 14 il Legislatore definisce altresì i criteri cui il Giudice Penale deve attenersi nell'irrogazione delle sanzioni interdittive, il principale dei quali consiste nell'idoneità della sanzione ad impedire la commissione di ulteriori reati della stessa specie.

Al pari di quanto avviene in relazione all'applicazione delle sanzioni pecuniarie, il Giudice Penale è chiamato a considerare la gravità del fatto di reato, il grado di responsabilità dell'Ente, e l'attività eventualmente svolta per eliminare o attenuare le conseguenze dannose o pericolose del reato.

Qualora lo ritenga necessario, il Giudice può applicare più sanzioni interdittive congiuntamente.

Come si evince dalle disposizioni appena richiamate, l'applicazione di una sanzione interdittiva può comportare conseguenze molto rilevanti in capo all'Ente e, di conseguenza, il Legislatore, sempre nell'ottica di giungere all'applicazione di una sanzione proporzionata alla violazione, ha previsto una serie di cautele.

In primo luogo, le sanzioni interdittive non possono essere applicate nel caso in cui il danno cagionato dal fatto di reato si sia rivelato di particolare tenuità e nel caso in cui l'autore dell'illecito abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o altrui e l'Ente abbia ricavato un vantaggio esiguo.

Inoltre, la sanzione più gravosa, quella dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, può essere applicata, per espressa disposizione dell'ultimo comma dell'art. 14 D.Lgs. 231/01, soltanto quando l'irrogazione delle altre sanzioni interdittive risulti inadeguata.

Ancora, ai sensi del successivo articolo 15, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio della collettività;
b) l'interruzione delle attività può comportare, tenuto conto delle dimensioni dell'ente e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione;
c) l'attività è svolta in stabilimenti industriali o parti di essi, dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1 Decreto-legge 3 dicembre 2012 n. 207 convertito, con modificazioni, dalla Legge 24 dicembre 2012 n. 231 (ipotesi inserita dalla Legge 3 marzo 2023 n. 17)

il Giudice può disporre che l'attività prosegua sotto la gestione di un Commissario giudiziale. Quest'ultimo, nell'ambito dei poteri e dei compiti conferitigli dal Giudice, sarà tenuto, ai sensi dell'art. 15 comma III D.Lgs. 231/01, a curare l'adozione di un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. L'utile maturato nel periodo commissariale dovrà essere confiscato ed utilizzato a scopo sanzionatorio ovvero, in via subordinata, per il risanamento economico dell'azienda.

Sempre nell'ottica di contenimento delle conseguenze eccessivamente gravose per l'Ente, il Legislatore, con l'art. 17 D.Lgs. 231/01, ha previsto la possibilità di convertire le sanzioni interdittive in pene pecuniarie nel caso in cui, prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, la società abbia:

- risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia efficacemente operata in tal senso;
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione di un Modello organizzativo idoneo a prevenire illeciti della specie di quello verificatosi;
- messo a disposizione il profitto conseguito per mezzo del reato ai fini della confisca.

In relazione a tali condizioni, tuttavia, la giurisprudenza ha assunto un atteggiamento particolarmente severo, soprattutto nell'ipotesi in cui l'Ente non fosse originariamente dotato di un Modello organizzativo.

Da ultimo occorre evidenziare che, al ricorrere di ipotesi particolarmente gravi, l'art. 16 D.Lgs 231701 prevede la possibilità per il Giudice Penale di applicare l'interdizione dell'esercizio dell'attività in via definitiva.

In particolare, la norma prevede tale possibilità per le ipotesi in cui l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e risulti essere stato condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni alla interdizione temporanea.

Del pari, in ipotesi di tre condanne nei precedenti sette anni alla sanzione del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione o di pubblicizzare beni o servizi, le medesime sanzioni possono essere applicate in via definitiva.

c. La pubblicazione della sentenza di condanna:

Qualora nei confronti dell'Ente venga applicata una sanzione interdittiva, l'autorità giudiziaria può disporre la pubblicazione della sentenza di condanna – per estratto o per intero – nel sito *internet* del Ministero della Giustizia (per un periodo stabilito dal Giudice Penale in misura non superiore a 30 giorni) nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

Nell'applicare la suddetta sanzione l'autorità giudiziaria valuterà, da un lato, l'interesse della collettività a conoscere le temporanee preclusioni imposte all'Ente e, dall'altro – al fine di non aggravare in modo sproporzionato l'immagine della persona giuridica condannata – la gravità del fatto, il grado di responsabilità dell'Ente nonché l'attività dal medesimo svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

La pubblicazione è eseguita, a spese dell'Ente condannato, a cura della cancelleria del Giudice Penale che ha emesso il provvedimento di condanna.

d. La confisca:

Ai sensi dell'art. 19 D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 nei confronti dell'Ente è sempre disposta, in caso di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi, in ogni caso, gli eventuali diritti acquisiti dai terzi in buona fede. **Trattasi, quindi, di sanzione obbligatoria in caso di condanna**. Qualora non risulti possibile eseguire la confisca del prezzo o del profitto del reato, la sanzione può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

In pendenza del procedimento finalizzato a verificare l'eventuale responsabilità dell'Ente, quest'ultimo, a garanzia del pagamento della confisca obbligatoria, può farsi prestare adeguata garanzia fideiussoria da un istituto di credito.

1.9. LE MISURE CAUTELARI:

Le misure cautelari interdittive:

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 prevede la possibilità per il Giudice Penale procedente, previa richiesta del Pubblico Ministero, di adottare misure cautelari allo scopo di paralizzare o ridurre l'attività dell'Ente quando la prosecuzione della stessa potrebbe aggravare le conseguenze del reato o agevolare la commissione di altri illeciti.

In particolare, a norma dell'art. 45 D.Lgs. 231/01, su istanza del Pubblico Ministero, il Giudice per le Indagini Preliminari nel corso dello svolgimento delle stesse (ovvero, qualora sia già iniziato il processo, il Giudice che procede) potrà applicare:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

L'art. 45 D.Lgs. 231/01 condiziona l'applicazione delle misure cautelari alla sussistenza di due requisiti:

1. la presenza di **gravi indizi di responsabilità** in capo all'Ente in relazione all'illecito per cui l'Autorità Giudiziaria sta procedendo nonché
2. di fondati e specifici elementi che facciano ritenere **concreto il pericolo di reiterazione** di illeciti della stessa indole.

Soltanto in presenza di **entrambe le condizioni** il Giudice può applicare la misura.

Nel valutare quale misura applicare questi dovrà tener conto dei criteri indicati nell'art. 46 D.Lgs 231/01 ed in particolare dovrà valutare l'idoneità di ciascuna a garantire la tutela delle esigenze cautelari nel caso concreto e, parallelamente, dovrà rispettare il principio di proporzionalità rispetto alla gravità del fatto in contestazione ed alla sanzione che ritenga possa essere applicata in via definitiva all'esito del giudizio.

Le diverse misure non possono essere applicate congiuntamente.

Naturalmente le misure cautelari interdittive appena elencate possono essere applicate soltanto con riferimento ai reati presupposto per cui le stesse sono previste anche come sanzioni definitive (e non anche con riferimento agli illeciti puniti con la sola pena pecuniaria) non potendosi adottare, in via anticipata, pene estranee ad una eventuale sentenza di condanna.

Il terzo comma dell'art. 45 prevede la possibilità per il Giudice Penale di nominare un commissario giudiziale in luogo dell'applicazione di una misura cautelare interdittiva – per un periodo pari alla durata della misura che sarebbe stata applicata – qualora ritenga che l'applicazione della misura possa compromettere un pubblico servizio con grave pregiudizio per la comunità ovvero creare rilevanti problemi occupazionali.

Da ultimo preme sottolineare come l'Ente possa ottenere, ai sensi dell'art. 49 D.Lgs. 231/01 la sospensione dell'esecuzione delle misure cautelari interdittive dimostrando di aver posto in essere una delle condotte riparatorie indicate dall'art. 17 D.Lgs. 231/01 ed in particolare, in via alternativa una dall'altra:

- l'eliminazione delle carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione di un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il risarcimento integrale del danno cagionato e l'eliminazione delle conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero l'efficace adoperarsi in tal senso;
- la messa a disposizione dell'Autorità giudiziaria, ai fini della confisca, del profitto conseguito.

A fronte del positivo riscontro riguardo la sussistenza di uno dei sopraelencati requisiti il Giudice Penale sospende l'esecuzione della misura cautelare e fissa a carico dell'Ente, a titolo di cauzione, una somma di denaro da versare alla Cassa delle ammende (di importo non inferiore alla metà della sanzione pecuniaria minima prevista per l'illecito per il quale si procede). L'Ente, in alternativa, può prestare una garanzia ipotecaria o una fideiussione per evitare l'immobilizza del contante.

Le misure cautelari reali:

A differenza delle misure cautelari interdittive – applicabili, come accennato in precedenza, soltanto nell'ipotesi in cui siano in contestazione reati presupposto che prevedono le stesse come sanzioni definitive – le misure cautelari reali **possono trovare applicazione con riferimento a tutti i reati presupposto di responsabilità ex art. 231/01 e possono essere cumulate alle sanzioni interdittive**.

Esse sono funzionali a porre vincoli di indisponibilità sul patrimonio dell'Ente e sono di due tipi:

- il **SEQUESTRO PREVENTIVO** DEI BENI DI CUI È CONSENTITA LA CONFISCA (PREZZO O PROFITTO DEL REATO, EVENTUALMENTE **ANCHE PER EQUIVALENTE** (qualora non risulti possibile individuare i beni suscettibili di confisca il Legislatore consente che vengano sequestrati denaro, beni o altre utilità di valore equivalente);
- il **SEQUESTRO CONSERVATIVO DI BENI MOBILI O IMMOBILI DELL'ENTE** (o delle somme o cose allo stesso dovute) qualora vi sia fondato motivo di ritenere che non vi siano – o che possano disperdersi – le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria.

Oggetto del sequestro conservativo, come detto, sono i beni mobili o immobili dell'Ente ovvero le somme o le cose allo stesso dovute; per effetto del sequestro i crediti dell'Ente si considerano privilegiati rispetto ad ogni altro credito, non privilegiato, di data anteriore.

Con riferimento ai **requisiti per l'applicazione** delle suddette misure la giurisprudenza appare ancora piuttosto divisa in due diversi orientamenti.

Il primo, maggioritario, ritiene, con riferimento ai beni per cui è obbligatoria la confisca, anche per equivalente (prezzo e profitto del reato), che non sia necessaria la prova della sussistenza degli indizi di colpevolezza né della loro gravità e, da ultimo, neppure del pericolo che la libera disponibilità del bene possa aggravare o protrarre le conseguenze del reato ovvero agevolare la commissione di altri reati.

Requisiti necessari e sufficienti per l'applicabilità della sarebbero l'astratta configurabilità dell'illecito e la confiscabilità del bene.

In tal senso si è recentemente espressa la Corte di Cassazione con la pronuncia della II Sezione Penale del 6 ottobre 2014 (ud. 16 settembre 2014), Associazione Sviluppo Bisognosi Internazionali, secondo cui *per il sequestro preventivo dei beni di cui è obbligatoria la confisca, eventualmente anche per equivalente* […] *non occorre la prova della sussistenza degli indizi di colpevolezza, né della loro gravità* […] *essendo sufficiente accertarne la confiscabilità una volta che sia astrattamente possibile sussumere il fatto in una determinata ipotesi di reato.* […] *Il Legislatore nel disciplinare le misure cautelari a carico degli Enti ha richiesto la verifica dei gravi indizi di responsabilità solo per le misure interdittive.*

Un secondo orientamento – maggiormente garantista e condivisibile, ma minoritario nell'ambito delle pronunce giurisprudenziali – ritiene invece che i requisiti per l'applicazione delle misure cautelari reali non possano essere diversi da quelli previsti per le misure interdittive e, di conseguenza, che per procedere con il sequestro preventivo, sia necessario l'accertamento della sussistenza di gravi indizi di colpevolezza in capo all'Ente.

In questo senso si è espressa la VI Sezione Penale della Corte di Cassazione con la pronuncia del 10 settembre 2012 (ud. 31 maggio 2012), n. 34505, Codelfa S.p.a.

1.10. I CRITERI OGGETTIVI DI IMPUTAZIONE DI RESPONSABILITÀ ALL'ENTE: INTERESSE E VANTAGGIO.

L'integrazione, in ogni suo elemento costitutivo, di uno dei reati presupposto indicati nel D.Lgs. 231/01 da parte di un soggetto legato funzionalmente all'Ente non esaurisce le condizioni necessarie ad imputare una responsabilità a quest'ultimo.

Ai sensi dell'art. 5 D.Lgs. 231/01, infatti, occorre altresì che il reato presupposto sia stato realizzato "nell'interesse o a vantaggio dell'Ente".

La concreta attribuzione di significato ai concetti di "interesse" e di "vantaggio" costituisce uno dei profili maggiormente discussi di tutto il sistema normativo di cui al D.Lgs. 231/01.

Secondo l'interpretazione più immediata, fatta propria anche dalla Relazione Governativa al Decreto Legislativo, i due concetti si porrebbero in un rapporto di alternatività – confermato dalla congiunzione disgiuntiva "o" che lega i due termini – tipizzando due distinti criteri di imputazione oggettiva di responsabilità.

In particolare, il criterio dell'***INTERESSE*** esprimerebbe la direzione finalistica del reato, apprezzabile *ex ante*, vale a dire al momento della commissione del fatto, e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo (in relazione all'elemento psicologico della persona fisica autore del reato).

In altre parole, affinchè venga riconosciuto sussistente un interesse dell'Ente, il reato deve essere stato commesso con la finalità di procurare un vantaggio in capo a quest'ultimo.

Il criterio del ***VANTAGGIO***, viceversa, avrebbe una connotazione essenzialmente oggettiva – come tale valutabile *ex post* sulla base degli effetti concretamente conseguiti alla realizzazione dell'illecito – indipendente dalla originaria finalizzazione del reato.

A questa interpretazione se ne contrappone un'altra, maggioritaria in dottrina, secondo cui la locuzione interesse o vantaggio dovrebbe essere interpretata come un'endiadi espressiva di un significato unitario.

La **giurisprudenza** prevalente aderisce al primo criterio esegetico e sottolinea la diversità di significato delle due locuzioni, sia pure mitigando la distinzione operata nella Relazione Governativa ed orientandosi verso una **concezione oggettiva** non solo del concetto di "**vantaggio**" ma anche di quello di "**interesse**".

Al riguardo si consideri, a titolo esemplificativo dato l'esaustivo approfondimento sul punto, Cass. Pen. Sez. II, 10 luglio 2015, n. 29512 Sicilfert S.r.l. ove la Corte afferma che "*ai fini della responsabilità dell'Ente è sufficiente che venga provato che lo stesso abbia ricavato dal reato un*

vantaggio, anche quando non è stato possibile determinare l'effettivo interesse vantato ex ante alla consumazione dell'illecito e purché non sia stato accertato che quest'ultimo sia stato commesso nell'esclusivo interesse del suo autore persona fisica o di terzi. Appare dunque corretto attribuire alla nozione di interesse accolta nel primo comma dell'art. 5 D.Lgs. 231/01 una dimensione non propriamente od esclusivamente soggettiva, che determinerebbe una deriva psicologica nell'accertamento della fattispecie che invero non trova effettiva giustificazione nel dato normativo. È infatti evidente come la legge non richieda necessariamente che l'autore del reato abbia voluto perseguire l'interesse dell'Ente perché sia configurabile la responsabilità di quest'ultimo, né è richiesto che lo stesso sia stato anche solo consapevole di realizzare tale interesse attraverso la propria condotta. […] *Il concetto di interesse mantiene invece anche, e soprattutto, una sua caratterizzazione oggettiva, evidenziata dal disposto dell'art. 5 comma 2 – che prevede l'esclusione di responsabilità in capo all'Ente nell'ipotesi in cui il reato sia stato commesso nell'esclusivo interesse o vantaggio dell'autore – che consente di conservare autonomia concettuale al termine vantaggio. In altri termini l'interesse dell'autore del reato può coincidere con quello dell'Ente (*rectius*: la volontà dell'agente può essere quella di conseguire l'interesse dell'Ente), ma la responsabilità dello stesso sussiste anche quando, perseguendo il proprio autonomo interesse, l'agente obiettivamente realizzi (*rectius*: la sua condotta illecita appaia* ex ante *in grado di realizzare, giacchè rimane irrilevante che lo stesso venga effettivamente conseguito) anche quello dell'Ente. In definitiva, perché possa ascriversi all'Ente la responsabilità per il reato, è sufficiente che la condotta dell'autore di quest'ultimo tenda oggettivamente e concretamente a realizzare, nella prospettiva del soggetto collettivo, anche l'interesse del medesimo. In particolare, relativamente alla nozione dell'interesse esclusivo dell'agente che ha commesso il reato presupposto, si è osservato che va individuata nei fatti illeciti posti in essere nel loro interesse esclusivo, per un fine personalissimo o di terzi. In sostanza con condotte estranee alla politica di impresa. A contrario, ed in positivo, si può quindi ritenere che le condotte dell'agente poste in essere nell'interesse dell'Ente siano quelle che rientrano nella politica societaria, ossia tutte quelle condotte che trovano una spiegazione nella vita societaria.*

Più agevole la definizione del "vantaggio" che va inteso come la "potenziale o effettiva utilità, ancorché di carattere non necessariamente patrimoniale, derivante dalla commissione del reato presupposto, valutabile ex post *sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito.*

Si può, quindi, affermare che, mentre è indubbio che l'interesse va valutato ex ante *(perché si ha riguardo al momento in cui l'agente ha agito) ed il vantaggio va valutato ex post (perché si ha riguardo al risultato conseguito dall'azione dell'agente), al contrario, va sempre più sfumando l'indagine sull'atteggiamento psicologico relativamente all'interesse che lo ha sorretto nell'azione illecita, richiedendosi solo la proiezione finalistica della condotta.*

Appaiono, infatti, decisivi gli argomenti secondo i quali la teoria soggettivistica, facendo dipendere l'esistenza dell'illecito dalla soggettiva rappresentazione, eventualmente erronea, dell'autore del fatto, non è compatibile né con l'ipotesi della responsabilità dell'Ente in caso di mancata identificazione dell'autore del reato (sarebbe infatti impossibile accertare se l'ignoto autore del reato agì o meno nell'interesse dell'Ente) né con le ipotesi di responsabilità derivanti da reati colposi dove fosse ipotizzabile la colpa incosciente.

1.11. INTERESSE E VANTAGGIO NEI REATI COLPOSI.

A seguito dell'entrata in vigore dell'art. 25 *septies* D.Lgs. 231/01, che ha introdotto fra i reati presupposto di responsabilità per l'Ente le fattispecie di omicidio e lesioni gravi o gravissime commesse in violazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro – reati colposi d'evento – si è posto il problema di compatibilità degli stessi rispetto ai criteri di imputazione dell'interesse e del vantaggio per l'Ente.

È infatti inimmaginabile pensare che l'Ente possa perseguire il proprio interesse o, alternativamente, conseguire un vantaggio, attraverso eventi lesivi dell'integrità fisica delle persone.

Il criterio di imputazione di cui all'art. 5 D.Lgs. 231/01, di conseguenza, con riferimento alle suddette fattispecie, oltre che, più in generale, a tutte quelle punite a titolo di colpa, (quali, ad esempio, nell'ambito dell'art. 25 *undecies* D.Lgs. 231/01, i reati di inquinamento e disastro ambientale colposi) risulterebbe di fatto inapplicabile.

Tale rilievo è stato superato dalla giurisprudenza – ormai consolidata ed univoca sul punto – che, adottando un correttivo funzionale molto criticato dalla dottrina prevalente, assume come termine di relazione dell'interesse e del vantaggio non l'evento ma la condotta del reato.

Secondo la suddetta giurisprudenza – avallata anche dalla pronuncia a Sezioni Unite 18 settembre 2014, n. 38343 Espenhahn, emessa nell'ambito della nota vicenda Thyssenkrupp – l'interesse e/o il vantaggio vanno letti, nella prospettiva patrimoniale dell'Ente, come risparmio di risorse economiche conseguente alla mancata predisposizione delle dovute cautele antinfortunistiche ovvero come incremento economico conseguente all'aumento della produttività non ostacolata dal pedissequo rispetto della normativa prevenzionale (al riguardo si veda, ad esempio, quanto affermato nella sentenza della IV Sezione Penale del 16 luglio 2015, ud. 23 giugno 2015, n. 31003, Italnastri S.p.A., ove la Corte afferma che *nei reati colposi i criteri di imputazione dell'interesse e del vantaggio si ricollegano al risparmio nelle spese che l'Ente dovrebbe sostenere per l'adozione delle misure precauzionali ovvero nell'agevolazione dell'aumento di produttività che può derivare dall'accelerazione dell'attività produttiva favorita dalla mancata osservanza della normativa cautelare il cui rispetto, invece, tale attività avrebbe rallentato*).

Nell'ambito di pronunce successive la Suprema Corte ha avuto modo di precisare ulteriormente i principi appena ricordati.

Al riguardo si ritiene utile citare quanto affermato dalla IV Sezione Penale nell'ambito della sentenza 14 giugno 2016, ud. 20 aprile 2016, n. 24697, Ente Stradasfalti S.r.l.; a parere della Corte *il requisito dell'interesse ricorre quando la persona fisica, pur non volendo il verificarsi dell'evento morte o lesioni del lavoratore, ha consapevolmente agito allo scopo di conseguire un'utilità per la persona giuridica. Ciò accade, ad esempio, quando la mancata adozione delle cautele antinfortunistiche risulti essere l'esito non di una semplice sottovalutazione dei rischi o di una cattiva considerazione delle misure di prevenzione necessarie, ma di una scelta finalisticamente orientata a risparmiare sui costi d'impresa: pur non volendo il verificarsi dell'infortunio a danno del lavoratore, l'autore del reato ha consapevolmente violato la normativa cautelare allo scopo di soddisfare un interesse dell'Ente (ad esempio far ottenere alla società un risparmio sui costi in materia di prevenzione).*

Ricorre il requisito del vantaggio quando la persona fisica, agendo per conto dell'Ente, pur non volendo il verificarsi dell'evento morte o lesioni del lavoratore, ha violato sistematicamente le norme prevenzionistiche e, dunque, ha realizzato una politica d'impresa disattenta alla materia della sicurezza sul lavoro, consentendo una riduzione dei costi ed il contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto. […] *Occorre perciò accertare in concreto le modalità del fatto e verificare se la violazione della normativa in materia di sicurezza o igiene del lavoro che ha determinato l'infortunio rispondesse* ex ante *ad un interesse della società o abbia consentito alla stessa di conseguire un vantaggio.*

In questo modo la giurisprudenza rende operativo l'art. 5 D.Lgs. 231/01 con riferimento ad entrambe le sue articolazioni di imputazione di responsabilità (interesse e vantaggio).

In particolare, riconoscendo autonomia al criterio del vantaggio, le sentenze imputano la responsabilità amministrativa agli Enti in relazione a fatti colposi anche nelle situazioni – certamente più diffuse statisticamente – di violazione inconsapevole dei precetti cautelari.

La critica secondo cui, in questo modo, l'Ente potrebbe essere sanzionato a fronte della mera ricaduta a suo vantaggio di un fatto illecito assolutamente non voluto viene superata sulla base di una lettura complessiva del D.Lgs. 231/01; se il citato articolo 5 prevede il criterio oggettivo di ascrizione del fatto di reato all'Ente collettivo è necessario, ai fini dell'applicazione di una sanzione, accertare che sia integrato anche quello soggettivo, identificabile nella "colpa di organizzazione" secondo quanto previsto ai successivi articoli 6 – 8 (il cui contenuto verrà precisato nell'ambito del paragrafo 1.14 della parte generale del presente Modello di organizzazione e gestione.

1.12. INTERESSE E VANTAGGIO NEL GRUPPO DI IMPRESE.

Nell'ambito del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 non vi è alcun cenno al fenomeno delle aggregazioni societarie.

Il Legislatore, infatti, nel delineare la disciplina della responsabilità del soggetto collettivo, fa esclusivo riferimento all'Ente singolarmente considerato, lasciando aperte le questioni relative all'operatività del D.Lgs. 231/01 nel gruppo di società.

Nell'ambito dell'aggiornamento delle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo" emanato da Confindustria nel marzo 2014 si sottolinea come – per quanto nel nostro ordinamento manchi una disciplina generale del gruppo – esistono tuttavia alcuni indici normativi, quali l'art. 2359 c.c. (società controllate e società collegate) e l'art. 2497 c.c. (che disciplina la responsabilità della società che eserciti attività di direzione e coordinamento su altre società) che confermano la rilevanza del fenomeno del gruppo di imprese.

Tale rilevanza, tuttavia, risulta circoscritta all'ambito economico e non si estende a quello giuridico, posto che il gruppo di società costituisce un raggruppamento di Enti dotati di singole e distinte soggettività giuridiche ma non assume autonoma capacità giuridica.

Il gruppo di società, pertanto, non può essere inquadrato tra i soggetti di cui all'art. 1 D.Lgs. 231/01 e, di conseguenza, deve escludersi che lo stesso sia diretto destinatario della normativa.

Naturalmente, però, è ben possibile che uno o più soggetti apicali o subordinati legati ad una società del gruppo, nello svolgimento dell'attività di impresa, commettano reati presupposto di responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. 231/01 e che l'Ente di appartenenza sia chiamato a risponderne.

In questo caso ci si è interrogati riguardo la possibilità che la responsabilità possa estendersi anche alle altre componenti il gruppo e ciò sotto due profili:

a. possibilità di estendere la responsabilità per un fatto commesso da un soggetto appartenente alla società capogruppo agli Enti controllati.
b. possibilità che la responsabilità per un fatto di reato commesso da un soggetto appartenente ad una società controllata si estenda alla società *holding* sulla base del riconoscimento di un "interesse di gruppo".

La prima ipotesi è stata esclusa in quanto, pur essendo le` controllate soggette al potere di direzione e coordinamento della controllante ai sensi dell'art. 2359 c.c., a tali società non può essere imputata – sulla base della mera appartenenza al Gruppo – alcuna responsabilità per i reati commessi da soggetti funzionalmente collegati alla controllante e nell'esclusivo interesse o vantaggio della stessa.

Con riferimento all'ipotesi sub b) la giurisprudenza formatasi sul tema (si vedano in particolare Cass. Pen. Sez. V, 20 giugno 2011, ud. 18 gennaio 2011, n. 24583, Tosinvest Servizi S.r.l. e, sul concetto di controllo, Cass. Pen., Sez. VI, 21 gennaio 2014, ud. 20 dicembre 2013, n. 2658, Ilva S.p.a. e Riva Fire S.p.a.) pare concorde nell'escludere la possibilità di un'illimitata estensione di responsabilità fondata sull'automatismo – ritenuto inaccettabile – per cui l'appartenenza di una società ad un gruppo implica necessariamente che le scelte compiute perseguano un interesse che trascende quello proprio e siano invece imputabili all'intero raggruppamento o alla controllante.

In particolare, si ritiene che la capogruppo possa essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'ambito dell'attività della controllata soltanto nell'ipotesi in cui:

- sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o a vantaggio immediato e diretto oltre che della controllata anche della controllante;
- persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante provato in maniera concreta e specifica.

Da ciò si evince come non esista una generica posizione di garanzia in capo alla società controllante, il cui coinvolgimento può derivare soltanto dall'eventuale concorso dei propri apicali o subordinati nella realizzazione del delitto presupposto sempre che, naturalmente, risultino integrati anche tutti gli altri criteri di ascrizione di responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/01 (in tal senso Cass. Pen. Sez. V, 20 giugno 2011, ud. 18 gennaio 2011, n. 24583, Tosinvest Servizi S.r.l. e Trib. Milano, ordinanza Dott.ssa Sechi del 20 settembre 2004, I.V.R.I. Holding S.p.a.

L'assenza di disciplina del fenomeno delle aggregazioni societarie si riverbera anche sulla questione relativa all'unicità o alla duplicazione dei Modelli organizzativi nell'ambito del gruppo ed

in particolare sulla possibilità di predisporre un unico Modello identico per tutte le società che lo compongono.

Al riguardo tanto la dottrina quanto la giurisprudenza hanno ritenuto inidonea ai fini di prevenire il rischio di integrazione di fattispecie di reato l'adozione di un unico Modello di gruppo.

In tal senso si esprimono altresì le linee guida predisposte da Confindustria del marzo 2014 e del giugno 2021 ove si sottolinea come "**ogni società del gruppo è chiamata a svolgere autonomamente l'attività di predisposizione e revisione del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo**".

Tale attività potrà essere condotta tenendo conto delle eventuali indicazioni generali conferite della *holding*, ma senza che questo comporti una limitazione di autonomia delle controllate.

L'adozione da parte di ogni società del gruppo di un proprio autonomo Modello organizzativo, infatti, consente di avere un documento calibrato sulla realtà organizzativa della singola impresa e di confermarne l'autonomia nel gruppo, così ridimensionando il rischio di una risalita della responsabilità in capo alla controllante.

Negli stessi termini è opportuno che ogni società del gruppo istituisca un proprio organismo di vigilanza – distinto anche nella scelta dei singoli componenti – così garantendo i requisiti di autonomia ed indipendenza che devono caratterizzarne la composizione e, di conseguenza, l'agire.

Nell'ambito delle aggregazioni societarie, pertanto, ogni unità del gruppo deve rilevare nella propria specificità.

1.13. Il Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca.

La Banca di Credito Cooperativo Valdostana ha sottoscritto un contratto di coesione con Cassa Centrale Banca al fine di costituire un gruppo bancario cooperativo ai sensi dell'art. 37 *bis* comma I D.Lgs. 1° settembre 1993 n. 385 Testo Unico delle Leggi in materia bancaria e Creditizia (TUB).

Detto contratto prevede l'indicazione di Cassa Centrale Banca - Credito Cooperativo Italiano S.p.A. quale Capogruppo.

Quest'ultima, in data 19 aprile 2018, ha presentato a Banca d'Italia l'istanza di cui all'art. 37 ter comma 1 TUB finalizzata ad ottenere l'accertamento della sussistenza delle condizioni per la costituzione di un gruppo bancario cooperativo denominato "Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca".

A fronte del parere favorevole espresso dall'Autorità di Vigilanza, l'Assemblea dei Soci della Banca di Credito Cooperativo Valdostana, in data 27 ottobre 2018, ha deliberato l'adesione al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca a decorrere dal 1°gennaio 2019 con le conseguenti modifiche al proprio Statuto.

Con la sottoscrizione del Contratto di Coesione la Banca di Credito Cooperativo Valdostana e le altre Banche Affiliate hanno **accettato** di essere sottoposte all'attività di **direzione e coordinamento da parte della Capogruppo Cassa Centrale Banca** nonché ai poteri ed ai controlli della stessa.

I principi generali che regolano i rapporti tra Capogruppo e Banche Affiliate sono disciplinati dagli artt. 9 e 10 del Contratto di Coesione.

Gli stessi, sinteticamente, prevedono che Cassa Centrale Banca esercita l'attività di direzione e coordinamento sulle Banche Affiliate esercitando i relativi poteri, controlli ed interventi direttamente con le proprie strutture ed eventualmente mediante proprie articolazioni territoriali ovvero, limitatamente a compiti di supporto operativo, per il tramite delle altre Società del Gruppo.

Per l'esercizio dei relativi poteri, la Capogruppo emana disposizioni vincolanti nei confronti delle Banche Affiliate e delle altre Società del Gruppo, ne verifica il rispetto e dispone di strumenti di intervento e sanzionatori volti a ripristinare la conformità alle proprie disposizioni e a dare esecuzione alle istruzioni impartite dall'Autorità Competente nell'interesse della stabilità del Gruppo.

La Capogruppo, al fine di assicurare l'unitarietà della gestione e la stabilità del Gruppo ha facoltà di emanare delle disposizioni a carattere vincolante (le c.d."*Disposizioni Vincolanti*") ed in

particolare:

a. disposizioni di carattere generale, volte a disciplinare l'attività comune delle Banche Affiliate (*policy*, regolamenti, documenti di coordinamento, linee guida), che le Banche Affiliate sono tenute ad adottare e rispettare per assicurare la stabilità e la sana e prudente gestione del Gruppo ("*Policy* e/o Regolamenti di Gruppo");
b. disposizioni, di carattere generale o specifico, dirette alle Banche Affiliate che fissano obiettivi e/o dettano regole che necessitano di attuazione da parte delle Banche Affiliate (direttive, istruzioni, ordini, divieti, ecc.);
c. atti che consentono alla Banca Affiliata di assumere una decisione (autorizzazioni, approvazioni preventive, ecc.) ("Provvedimenti Autorizzativi").

La Capogruppo ha facoltà di adottare altresì disposizioni a carattere non vincolante (le "Disposizioni Non Vincolanti") volte ad orientare il comportamento e le decisioni delle Banche Affiliate. Tali disposizioni possono assumere, a titolo esemplificativo, la forma di raccomandazioni o inviti, ossia pressioni non immediatamente vincolanti affinché vengano adottati dalla Banca Affiliata determinati comportamenti.

Le Disposizioni Vincolanti e quelle Non Vincolanti sono emanate dagli organi della Capogruppo con funzione di supervisione strategica, di gestione e di controllo, nonché dall'Alta Direzione della Capogruppo e sono indirizzate ai corrispondenti organi e funzioni delle Banche Affiliate nel rispetto del sistema delle deleghe e dei poteri delegati.

Le Disposizioni Vincolanti rivolte a più Banche Affiliate ovvero alla generalità delle stesse sono egualmente vincolanti nei confronti di tutte le Banche Affiliate destinatarie.

La Capogruppo definisce ed indica alle Banche Affiliate:

a. le informazioni, i dati e i documenti che ritiene necessari per l'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento;
b. gli obblighi informativi periodici delle Banche Affiliate per adempiere ai propri obblighi di segnalazione all'Autorità Competente e per redigere i documenti contabili.

Le *Policy* e/o Regolamenti di Gruppo sono approvati dall'organo con funzione di supervisione strategica della Capogruppo e adottati dal corrispondente organo di tutte le Banche Affiliate. Parimenti, sono approvate dall'organo con funzione di supervisione strategica della Capogruppo e adottate dal corrispondente organo di tutte le Banche Affiliate le modifiche a *Policy* e/o Regolamenti di Gruppo.

A norma dell'art. 10 del Contratto di Coesione la Capogruppo emana disposizioni concernenti gli assetti di governo societario delle Società del Gruppo, con l'obiettivo di assicurare sistemi di amministrazione, gestione e controllo unitari del Gruppo ed efficaci a livello consolidato, tenendo conto degli assetti organizzativi e dei modelli di amministrazione e controllo adottati dalle Banche Affiliate.

A tali fini, la Capogruppo adotta un "Regolamento sui flussi informativi di Gruppo", attraverso il quale determina le modalità di collegamento tra gli organi delle Società del Gruppo e quelli della Capogruppo, con particolare riguardo allo stretto raccordo degli organi con funzione di controllo.

La Capogruppo definisce modalità, strumenti e criteri uniformi del processo di autovalutazione degli organi sociali delle Banche Affiliate, mediante il "Regolamento sul processo di autovalutazione degli organi sociali delle Banche Affiliate", con l'obiettivo di conseguire *standard* di qualità degli organi sociali elevati ed omogenei, ferma restando la responsabilità degli organi di ciascuna Banca Affiliata per la correttezza e completezza dell'autovalutazione condotta.

Il "Regolamento sul processo di autovalutazione degli organi sociali delle Banche Affiliate" definisce la periodicità del processo di autovalutazione e i soggetti coinvolti, le fasi e le modalità di esecuzione del processo nonché i profili oggetto di autovalutazione. In particolare, l'autovalutazione deve riguardare aspetti qualitativi e quantitativi relativi alla composizione e al funzionamento degli organi sociali. Con riferimento al primo aspetto, assumono rilievo: la composizione quali-quantitativa,

la valutazione dei requisiti di professionalità e competenza, onorabilità, correttezza, la valutazione di eventuali profili di incompatibilità e potenziali conflitti di interesse.

Il "Regolamento sul processo di autovalutazione degli organi sociali delle Banche Affiliate" è affiancato, quanto all'assunzione della carica di componente del Consiglio di Amministrazione delle Banche Affiliate, dal "Modello per la definizione della composizione quali – quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione delle Banche Affiliate", che ha la funzione di individuare *ex ante* il profilo teorico (ivi comprese le caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza) dei candidati alla carica di consigliere.

La Capogruppo definisce, nell'ambito del "Regolamento sulla verifica dei requisiti degli esponenti aziendali delle Banche Affiliate", le procedure adottate per verificare, in modo efficiente e tempestivo, il rispetto da parte delle Banche Affiliate delle disposizioni in materia di requisiti e criteri degli esponenti aziendali delle stesse banche tempo per tempo vigenti. Il "Regolamento sulla verifica dei requisiti degli esponenti aziendali delle Banche Affiliate" si ispira ai seguenti princìpi:

a. sono individuate specifiche modalità, strumenti e casistiche per l'esecuzione della procedura di verifica del rispetto da parte di ciascuna Banca Affiliata delle disposizioni di legge vigenti in materia di requisiti e criteri degli esponenti aziendali;
b. in particolare, oggetto di verifica è il possesso dei requisiti di professionalità e competenza, onorabilità, correttezza, indipendenza e degli ulteriori requisiti previsti nel "Modello per la definizione della composizione quali-quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione delle Banche Affiliate";
c. le conseguenze dell'eventuale mancato rispetto dei requisiti suddetti variano in base alla significatività e gravità delle lacune riscontrate in capo agli esponenti aziendali.

Ove necessario, la Capogruppo sollecita la dichiarazione di decadenza, la sostituzione o l'adozione di misure idonee a colmare eventuali lacune dei componenti che non rispettano i requisiti e i criteri previsti da disposizioni di legge o regolamentari o da provvedimenti dell'Autorità Competente. In caso di inerzia degli organi aziendali competenti, la Capogruppo esercita i poteri attribuitigli dal Contratto di Coesione in materia di nomina e revoca degli organi delle Banche Affiliate.

La Capogruppo definisce una politica di remunerazione del Gruppo coerente con il carattere cooperativo dello stesso e con le finalità mutualistiche delle Banche Affiliate, nonché con la classificazione di rischio delle singole Banche Affiliate sulla base del Modello *Risk Based*. A tal fine adotta il "*Regolamento sulla remunerazione ed incentivazione del Gruppo*", contenente le linee guida per la definizione delle politiche di remunerazione di Gruppo, diretto a:

a. realizzare a livello di Capogruppo un sistema di *governance* dei sistemi di remunerazione e incentivazione che sia coerente, efficace e prudente; ciò fornendo alle Banche Affiliate i necessari indirizzi generali, costantemente allineati ai requisiti normativi, verificandone successivamente la corretta applicazione a livello di singola Banca Affiliata;
b. assicurare, nell'interesse di tutti gli *stakeholder*, che i sistemi retributivi attivati siano coerenti con i valori ed il carattere cooperativo del Gruppo e con le finalità mutualistiche delle Banche Affiliate, con gli obiettivi aziendali, le strategie di lungo periodo nonché con le politiche di prudente gestione di rischio del Gruppo, così come definito nell'ambito delle disposizioni in vigore sul processo di controllo prudenziale;
c. garantire a livello di Gruppo l'effettivo collegamento dei sistemi di incentivazione applicati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi e coerenti con i livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese;
d. assicurare lo sviluppo di sistemi di remunerazione e incentivazione in grado di garantire nel tempo l'attrazione, la motivazione, lo sviluppo professionale e la *retention* del personale del Gruppo.

La Capogruppo definisce princìpi per la gestione degli eventuali interessi rilevanti che dovessero emergere fra le varie componenti del Gruppo attraverso il "Regolamento per la gestione dei conflitti d'interesse del Gruppo", all'interno del quale:

a. viene riconosciuto che all'interno del Gruppo possono manifestarsi diverse fattispecie di interesse rilevante, in particolare derivanti dalla presenza di esponenti degli organi aziendali delle Società del Gruppo negli organi della Capogruppo;
b. vengono previsti meccanismi e procedure dirette a rendere trasparente il processo decisionale in seno alla Capogruppo ed alle Società del Gruppo, stabilendo obblighi di *disclosure* in capo agli esponenti aziendali portatori di interessi rilevanti e prevedendo specifiche modalità di assunzione delle deliberazioni con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti;
c. nei casi di conflitto, è previsto l'obbligo di astensione per gli amministratori interessati.

La Capogruppo stabilisce inoltre regole e criteri di svolgimento dell'attività delle Banche Affiliate relativamente alle soluzioni organizzative e di governo societario a presidio dei conflitti d'interesse, con particolare riferimento all'assunzione di attività di rischio e alle altre operazioni con soggetti collegati, all'assunzione e gestione di partecipazioni, all'acquisizione e gestione di immobili. Tali regole e criteri sono fissati dalla Capogruppo nel "Regolamento in materia di operazioni con soggetti collegati del Gruppo".

Con riferimento all'adozione dei Modello di Organizzazione, gestione e controllo Cassa Centrale Banca ha definito un progetto di Gruppo per l'adeguamento alla disciplina di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e ne ha dato comunicazione alle Banche Affiliate mediante circolare n. 230/2018 del 22 maggio 2018.

Con riferimento alla Banca di Credito Cooperativo Valdostana, dotata di un Modello ex art. 6 D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 nonché di un Organismo di Vigilanza preesistenti al Gruppo, Cassa Centrale Banca ha richiesto un allineamento ai *template* di Gruppo.

Dando seguito al progetto, il Consiglio di Amministrazione di Cassa Centrale Banca ha adottato, con delibera del 23 settembre 2020, un documento denominato "*Linee Guida in materia di responsabilità amministrativa degli Enti all'interno del Gruppo*" con cui ha definito i principi ed i criteri cui ciascuna Società appartenente al Gruppo, nell'ambito della propria autonomia, deve attenersi nella definizione dei presidi in materia di responsabilità amministrativa. Sempre mediante il medesimo documento Cassa Centrale Banca ha delineato i flussi informativi che devono sussistere tra gli Organismi di Vigilanza istituiti dalle diverse Banche del Gruppo e quello della Capogruppo.

Le Linee Guida sono state trasmesse alle Banche del Gruppo con lettera recante prot. 746/2020 del 7 ottobre 2020. Il documento è stato poi aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione di Cassa Centrale Banca del 14 dicembre 2023 e nuovamente trasmesso a tutte le Banche del Gruppo.

Il presente documento recepisce i principi ed i criteri generali forniti dalle Linee Guida emanate da Cassa Centrale Banca nel 2020 ed aggiornate nel dicembre 2023, ma, in linea con quanto previsto dalla giurisprudenza in materia, è stato predisposto in autonomia, sulla base di una valutazione dei rischi di reato effettuata tenuto conto delle specificità proprie della Banca di Credito Cooperativo Valdostana.

I documenti e le indicazioni fornite da Cassa Centrale Banca sono stati implementati ed adeguati alla realtà della Banca con l'aiuto di un Consulente legale allo scopo nominato.

1.15. I CRITERI SOGGETTIVI DI ATTRIBUZIONE DI RESPONSABILITÀ ALL'ENTE.

Il nesso di imputazione soggettiva di responsabilità agli Enti è previsto dagli articoli 6 – 8 del D.Lgs. 231/01 e ruota fondamentalmente intorno al concetto – inespresso ma implicito nella descrizione dei meccanismi di ascrizione di responsabilità – di "colpa di organizzazione".

Il Decreto Legislativo 231/01 non prevede un unico criterio di imputazione soggettiva di responsabilità, ma distingue due diversi casi a seconda che l'illecito sia stato commesso:

I. da un soggetto apicale (art. 6 D.Lgs. 231/01);

II. da un soggetto subordinato (art. 7 D.Lgs. 231/01) o rimasto ignoto (art. 8 D.Lgs. 231/01).

LA RESPONSABILITÀ PER FATTO DEGLI APICALI:

Nell'ipotesi di reato presupposto commesso da parte di un soggetto apicale nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, la responsabilità di quest'ultimo è, di fatto, presunta sul presupposto che il fatto criminoso sarebbe diretta emanazione degli organi rappresentativi ed attuativi della politica aziendale.

In particolare, nell'ipotesi appena ricordata, il primo comma dell'art. 6 D.Lgs. 231/01 subordina l'esonero di responsabilità in capo all'Ente alla contemporanea sussistenza di diverse condizioni, cumulative, la cui presenza è considerata prova della corretta organizzazione aziendale, in funzione di prevenzione degli illeciti penali, e giustifica, sul piano normativo, la dissociazione della responsabilità dell'Ente – che ne andrà esente – da quella individuale del soggetto apicale.

Le condizioni per escludere la responsabilità amministrativa dell'Ente – che, preme ribadire, devono sussistere cumulativamente – sono le seguenti:

- l'adozione preventiva e l'efficace attuazione di un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi: l'adozione del modello, pur non costituendo un obbligo giuridico, di fatto implica un onere che la società è tenuta ad adempiere per evitare l'ascrizione di responsabilità a seguito della commissione di un reato presupposto ex D.Lgs. 231/01.
  Quanto al concetto di **idoneità**, lo stesso rimanda ad un giudizio prognostico sull'efficacia teorica – vale a dire condotto a monte, sulla carta – della struttura organizzativa e del complesso delle regole preventive e delle procedure previste dalla società e confluite nel Modello a coprire e minimizzare i rischi considerati rilevanti a seguito dell'attività di mappatura del rischio.
  Naturalmente, come evidenziato dalla dottrina prevalente, la valutazione riguardo l'idoneità deve essere compiuta *ex ante* e non *ex post* rispetto all'illecito commesso dal soggetto apicale essendo metodologicamente scorretto oltre che, di fatto, fonte di responsabilità oggettiva, derivare dal fatto che sia stato commesso un reato la prova che il Modello di organizzazione non fosse adeguato. In giurisprudenza tale profilo è stato evidenziato nell'ambito della sentenza emessa dal Tribunale di Milano, Sezione dei Giudici per le indagini Preliminari, il 17 novembre 2009, Impregilo S.p.a. Ai fini del giudizio di idoneità del Modello organizzativo assumono particolare rilevanza la specificità dello stesso rispetto all'attività posta in essere dall'Ente e la sua attualità rispetto alle modifiche normative ed a quelle degli assetti organizzativi interni.
  L'**efficace attuazione** è correlata all'effettivo recepimento dell'assetto organizzativo/preventivo previsto dal Modello nelle concrete dinamiche gestionali ed operative dell'attività aziendale oltre che al corredo di controlli che ne garantiscono il monitoraggio.
  Il giudizio relativo alla sussistenza di tale requisito dovrà essere svolto in concreto attraverso un'indagine che verifichi la corrispondenza tra le procedure previste dal Modello e le dinamiche operative aziendali al momento della commissione del fatto di reato.
  In particolare, come affermato nell'ambito dalla sentenza della V Sezione Penale della Corte di Cassazione, 30 gennaio 2014, ud. 18 dicembre 2013, n. 4677, Impregilo S.p.a., *il giudice non potrà adottare, come parametri di valutazione, suoi personali convincimenti o sue soggettive opinioni, ma dovrà far riferimento alle linee direttrici generali dell'ordinamento, ai principi della logica ed ai portati della consolidata esperienza*.
- Autonomia dell'Organismo di Vigilanza ed effettività dei controlli svolti: il D.Lgs. 231/01 prevede che il "sistema 231" dell'Ente sia supervisionato da un soggetto *ad hoc*, per l'appunto l'Organismo di Vigilanza. Si tratta di un organismo dell'Ente che, tuttavia, deve essere necessariamente caratterizzato da autonomia e indipendenza.
  Come efficacemente notato nell'ambito di una recente pronuncia della Suprema Corte (Cass. Pen. Sez. II, 9 dicembre 2016, ud. 27 settembre 2016, n. 52316, Riva Fire S.p.a.) *iniziativa e, principalmente, controllo, possono essere ritenuti effettivi e non meramente "cartolari" soltanto ove risulti la non subordinazione del controllante al controllato: non a caso l'art. 6 comma 2 lett. d) D.Lgs. 231/01 prevede una serie di obblighi di informazione nei confronti dell'organo di vigilanza, al fine evidente di consentire l'esercizio autonomo del potere di*

vigilanza mentre, alla successiva lettera e), prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello (ovviamente per rendere "credibile" il potere di controllo).

Come si vedrà più ampiamente nel prosieguo la Banca di Credito Cooperativo Valdostana, a norma del comma 4 *bis* dell'art. 6 D.Lgs. 231/01, ha attribuito le funzioni dell'Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale, ha previsto procedure volte a garantire flussi di informazione tra quest'ultimo e gli operatori societari ed un apposito sistema disciplinare in caso di accertata violazione delle procedure o dei principi previsti dal presente Modello (si vedano i paragrafi 4 e 5).

Anche con riferimento al requisito in discorso emerge come l'attribuzione di responsabilità all'Ente sia di fatto sempre ricollegata ad un *deficit* di organizzazione che, in questo caso, si concretizza nell'inefficienza dei controlli sul sistema preventivo di *corporate governance*.

Naturalmente la colpa organizzativa può essere individuata anche a fronte di una condotta perfettamente diligente da parte dell'Organismo di Vigilanza, basti pensare all'ipotesi in cui l'Ente non ottemperi tempestivamente ai rilievi effettuati dall'Organismo.

- Elusione fraudolenta del Modello da parte del soggetto apicale autore del reato presupposto: il Modello Organizzativo deve costituire un serio ostacolo all'attuazione di fatti di reato da parte degli apicali, i quali, conseguentemente, qualora intendano realizzare comportamenti integranti uno o più reati presupposto di responsabilità, dovranno essere costretti ad aggirare i controlli che presidiano il rispetto delle regole di cui l'Ente, a mezzo del Modello organizzativo, si è dotato.

  Il comportamento elusivo dell'autore del reato deve assumere carattere di **fraudolenza** da intendersi, secondo l'accezione oggettiva proposta anche dall'ABI nell'ambito delle linee guida alla compilazione dei modelli 231 del 2 marzo 2004, come nella messa in opera di artifici o raggiri funzionali ad aggirare le procedure di prevenzione previste dal Modello organizzativo.

  Al riguardo la giurisprudenza ha evidenziato che *il concetto di frode deve quanto meno consistere in una condotta ingannevole, falsificatrice, obliqua, subdola ovvero in una condotta di aggiramento di una norma imperativa, non di una semplice e "frontale" violazione della stessa* (in tal senso Cass. Pen. Sez. V, 30 gennaio 2014, ud. 18 dicembre 2013, n. 4677, Impregilo S.p.a. e, più di recente, Cass. Pen. Sez. II, 9 dicembre 2016, ud. 27 settembre 2016, n. 52316, Riva Fire S.p.a.).

  Proprio la dissociazione tra la condotta criminale dell'apicale e la politica d'impresa giustifica l'esonero di responsabilità per l'Ente: il fatto illecito risulta conseguenza di una scelta personale ed autonoma della persona fisica, realizzata non sfruttando inefficienze organizzative, ma nonostante i controlli preventivi posti in essere dalla società.

  Con riferimento al presente requisito funzionale all'esenzione di responsabilità per l'Ente, sono stati formulati diversi rilievi di incoerenza ed incompatibilità rispetto ai reati presupposto puniti a titolo di colpa; l'elusione, infatti, presuppone un comportamento necessariamente doloso mentre, al contrario, l'integrazione del reato colposo prescinde dalla volontarietà dell'evento.

  Tale incoerenza viene superata distinguendo i due piani funzionali su cui operano le procedure previste dal Modello organizzativo e le regole cautelari la cui violazione comporta l'integrazione del reato colposo presupposto di responsabilità.

  La responsabilità dell'Ente presuppone che il soggetto apicale abbia violato non solo una regola cautelare – così realizzando la condotta punita dal reato presupposto – ma anche, in precedenza, una regola/procedura prevista dal Modello organizzativo.

  Qualora la persona fisica, soggetto apicale, abbia dovuto aggirare, mediante artifici e raggiri, le procedure previste dal Modello al fine di garantire una migliore e più puntuale osservanza delle regole cautelari (in materia, ad esempio, di sicurezza sul lavoro) allora, in questo caso, sarebbe integrata l'elusione fraudolenta che comporta esclusione di responsabilità per l'Ente.

L'ONERE PROBATORIO RELATIVO ALLA SUSSISTENZA DELLE APPENA RICORDATE CONDIZIONI DI ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ RICADE SULL'ENTE.

Al riguardo la Corte di Cassazione ha più volte ritenuto infondata la questione di legittimità costituzionale sollevata con riferimento agli articoli 3, 24 e 27 della Costituzione sottolineando come *nessuna inversione dell'onere della prova è ravvisabile nella disciplina che regola la responsabilità da reato dell'Ente, gravando comunque sull'Accusa l'onere di dimostrare la commissione del reato da parte del soggetto apicale e la carente regolamentazione interna dell'Ente. Quest'ultimo ha ampia facoltà di fornire prova liberatoria* (si veda Cass. Pen. Sez. VI, 16 luglio 2010, ud. 18 febbraio 2010, n. 27735, Brill Rover S.r.l., la prima a pronunciarsi sul punto e, da ultimo, la già ricordata Cass. Pen. Sez. II, 9 dicembre 2016, ud. 27 settembre 2016, n. 52316, Riva Fire S.p.a.).

Nella prassi giurisprudenziale pare, allo stato, assistersi ad un parziale "riequilibrio" dell'onere probatorio a favore degli Enti, che risultano onerati più che altro della produzione del Modello adottato mentre è sempre più diffuso, da parte del Giudice, il ricorso a valutazioni peritali riguardo l'efficacia dello stesso.

LA RESPONSABILITÀ PER FATTO COMMESSO DA SOGGETTI SUBORDINATI:

La disciplina relativa all'ascrizione di responsabilità all'Ente in ipotesi di reato presupposto commesso – nell'interesse o a vantaggio dello stesso – da parte di un soggetto c.d. subordinato è prevista dall'art. 7 D.Lgs. 231/01.

Il primo comma dell'art. 7 connette la responsabilità dell'Ente alla "*inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza*" che abbiano "*reso possibile*" la realizzazione dell'illecito penale da parte del sottoposto.

La norma non richiede la sussistenza di una condotta colposa da parte di una o più persone fisiche gravate da un onere di controllo/vigilanza, ma attribuisce la responsabilità da reato all'Ente sulla base di una generale e strutturale colpa di organizzazione nella prevenzione dei reati presupposto.

Si tratta di una forma di colpevolezza di fatto "impersonale", propria dell'Ente, in quanto non legata all'elemento soggettivo dell'autore di un reato ma direttamente riferita all'organizzazione collettiva; di fatto la norma sembra individuare e punire una sorta di "agevolazione colposa" attraverso la quale l'Ente, colposamente, contribuisce – o non impedisce – alla realizzazione del reato presupposto.

Il comma 2 dell'art. 7 specifica che l'"*inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza*", elemento di connessione funzionale ad attribuire la responsabilità all'Ente, è esclusa in caso di adozione ed efficace attuazione di un Modello organizzativo "*idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi*".

In altre parole, l'adozione del Modello organizzativo consente all'Ente di far fronte al generale dovere di direzione e vigilanza sull'attività dei sottoposti; qualora, tuttavia, lo stesso si dimostri inefficace, si ritiene integrata la colpa di organizzazione che rende possibile la realizzazione del reato presupposto.

In questa prospettiva l'onere probatorio dell'Accusa deve focalizzarsi necessariamente sulla valutazione di idoneità preventiva del Modello di organizzazione in quanto da tale giudizio dipende la sussistenza in capo all'Ente della *culpa in vigilando* e quindi l'ascrivibilità soggettiva del reato presupposto.

Mentre nel caso dei reati commessi da un soggetto apicale è l'Ente a dover dimostrare l'efficacia del proprio Modello organizzativo al fine di sottrarsi all'attribuzione di responsabilità, in caso di illecito perpetrato da un soggetto subordinato spetta all'organo dell'Accusa provare l'inefficacia preventiva del Modello adottato dall'azienda e tale dimostrazione deve sottostare necessariamente a tutti gli *standard* probatori tipici del processo penale ordinario a carico delle persone fisiche, con piena operatività del principio dell'*in dubio pro reo*.

L'efficacia del Modello a prevenire reati della specie di quello verificatosi ex art. 7 comma II è subordinata al rispetto delle indicazioni di cui ai successivi commi III e IV, orientate a garantire un costante controllo sul corretto svolgimento delle attività aziendali.

In questa ottica devono leggersi gli oneri di periodica verifica ed aggiornamento del documento in ipotesi di modifiche nell'organizzazione societaria o nell'attività svolta nonché il requisito di specificità del Modello in relazione alla natura ed alla dimensione dell'organizzazione societaria oltre che al tipo di attività svolta.

Particolare rilevanza è assunta altresì – sempre guardando all'efficacia del Modello – dal sistema di segnalazione e sanzione delle violazioni delle prescrizioni organizzative funzionale ad assicurare la tempestiva gestione e correzione di eventuali situazioni di rischio.

Proprio sul livello di attenzione prestato dall'Ente alla gestione dei rischi di commissione dei reati presupposto si incentrerà il giudizio relativo alla integrazione – o meno – della colpa di organizzazione.

Naturalmente la realizzazione dell'illecito dovrà costituire, perché sia riconosciuta una responsabilità in capo all'Ente, la concretizzazione non di una qualsiasi – per quanto grave – inadeguatezza del Modello, ma di una specifica carenza organizzativa che annoveri le concrete modalità di realizzazione del fatto nello spettro dei comportamenti rischiosi che, in base ad una attenta ed efficace gestione, avrebbero dovuto essere neutralizzati.

2. LA BANCA DI CREDITO COOPERATIVO VALDOSTANA – OGGETTO SOCIALE E NOTE GENERALI

La Banca di Credito Cooperativo Valdostana - *Coopérative de Crédit Valdôtaine*" è una società cooperativa per azioni a mutualità prevalente con sede legale in Gressan (AO), Frazione Taxel n. 26 e sede direzionale in Aosta, Piazza Arco d'Augusto n. 10.

Come indicato nell'art. 2 dello Statuto, la Società, nell'esercizio della sua attività, si ispira ai principi dell'insegnamento sociale cristiano ed ai principi cooperativi della mutualità senza fini di speculazione privata. La stessa ha lo scopo di favorire i Soci Cooperatori congiuntamente ai Soci Finanziatori[1] e gli appartenenti alle comunità locali nelle operazioni e nei servizi di banca, perseguendo il miglioramento delle condizioni morali, culturali ed economiche degli stessi e promuovendo lo sviluppo della cooperazione e l'educazione al risparmio e alla previdenza, nonché la coesione sociale e la crescita responsabile e sostenibile del territorio nel quale opera.

La Società è impegnata a garantire lo scambio mutualistico tra i Soci Cooperatori, la partecipazione degli stessi alla vita sociale nonché il riconoscimento e la salvaguardia delle peculiarità linguistiche e culturali loro e degli appartenenti alle comunità locali nell'ambito delle operazioni e dei servizi bancari

A norma dell'art. 17 del proprio Statuto, la Società ha per oggetto la raccolta del risparmio e l'esercizio del credito nelle sue varie forme.

Essa può compiere, con l'osservanza delle disposizioni vigenti, tutte le operazioni ed i servizi bancari, finanziari e, ove autorizzati, assicurativi consentiti, nonché ogni altra operazione strumentale o comunque connessa al raggiungimento dello scopo sociale, in conformità alle disposizioni emanate dall'Autorità competente. La Società svolge le proprie attività anche nei confronti dei terzi non Soci.

La Società può:

- emettere obbligazioni e altri strumenti finanziari conformemente alle vigenti disposizioni normative, nonché azioni di finanziamento ai sensi dell'articolo 150 *ter*, comma 2, del TUB in conformità alle disposizioni del proprio Statuto;
- previo conseguimento delle autorizzazioni previste *ex lege*, l'attività di negoziazione di strumenti finanziari per conto terzi, a condizione che il committente anticipi il prezzo, in caso di acquisto, o consegni preventivamente i titoli, in caso di vendita.

Nell'esercizio dell'attività in cambi e nell'utilizzo di contratti a termine e di altri prodotti derivati, la Società non assume posizioni speculative.

La stessa, in particolare:

- conterrà la propria posizione netta complessiva aperta in cambi entro il 2% dei fondi propri, innalzabile al 5% con l'approvazione della Capogruppo;
- potrà stipulare contratti a termine (su strumenti finanziari e valute) e altri contratti derivati di copertura di rischi assunti dalla stessa. A tal fine, i contratti derivati sono considerati di copertura se sono rispettate tutte le seguenti condizioni: a) sono conclusi allo scopo esplicito di proteggere dal rischio di avverse variazioni dei tassi d'interesse, dei tassi di cambio o dei prezzi di mercato il

[1] Il Consiglio di amministrazione attesta che il richiedente la sottoscrizione delle azioni di finanziamento rientri in una delle categorie previste dalla legge; a seguito della positiva attestazione e dell'integrale versamento dell'importo delle azioni sottoscritte e dell'eventuale sovrapprezzo, il sottoscrittore è iscritto nel libro dei soci e acquista la qualifica di "Socio Finanziatore". In caso di acquisto successivo all'emissione, la cessione delle azioni di finanziamento può avvenire esclusivamente a favore di una delle predette categorie di Soci Finanziatori e deve essere autorizzata dal consiglio di amministrazione.

valore di singole attività o passività o di insiemi di attività o di passività (in bilancio o fuori bilancio) della Società; b) è elevata la correlazione tra le caratteristiche tecnico-finanziarie (scadenza, tasso di interesse, etc.) delle attività e passività coperte e quelle del contratto "di copertura"; c) le condizioni precedenti sono adeguatamente documentate da evidenze interne della Società;

- potrà offrire alla clientela finanziamenti strutturati, ossia contratti di finanziamento che contengono una o più componenti derivative, se gli elementi caratteristici del finanziamento e delle componenti derivative corrispondono o sono strettamente allineate.

In ogni caso la Società non potrà remunerare gli strumenti finanziari riservati in sottoscrizione ai Soci in misura superiore a due punti rispetto al limite massimo previsto per i dividendi.

La Società potrà assumere partecipazioni nei limiti determinati dall'Autorità competente.

Ai sensi dell'articolo 18 dello Statuto la Società assume, nell'ambito della zona di competenza territoriale, attività di rischio prevalentemente nei confronti dei propri Soci Cooperatori. Detta previsione si considera rispettata quando più del 50% delle attività di rischio è destinata a Soci Cooperatori e/o ad attività di cui all'art. 19 comma II dello Statuto (esposizioni verso o garantite da: amministrazioni centrali della Repubblica Italiana e di altri Paesi dell'eurozona, la Banca Centrale Europea, la Banca d'Italia; la Capogruppo e altre società del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale, gli impegni e le garanzie assunti in esecuzione dell'accordo di garanzia in solido; i sistemi di garanzia istituiti tra banche di credito cooperativo) secondo i criteri stabiliti dall'Autorità competente.

Le attività di rischio assistite da garanzia rilasciata da un Socio della Società sono considerate attività di rischio verso Soci, a condizione che la garanzia prestata sia personale, esplicita e incondizionata. Le attività di rischio non destinate ai Soci sono assunte nei confronti di soggetti che siano comunque residenti o operanti nella zona di competenza territoriale.

Una quota non superiore al 5% del totale delle attività di rischio potrà essere assunta al di fuori della zona di competenza territoriale. Non rientrano nel limite della competenza territoriale le esposizioni verso o garantite da: amministrazioni centrali della Repubblica Italiana e di altri Paesi dell'eurozona, la Banca Centrale Europea, la Banca d'Italia; la Capogruppo e altre società del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale, gli impegni e le garanzie assunti in esecuzione dell'accordo di garanzia in solido; i sistemi di garanzia istituiti tra banche di credito cooperativo.

Le esposizioni verso schemi di investimento sono considerate come esposizioni fuori zona e verso soggetti diversi da soci, secondo i criteri ed alle condizioni stabiliti dall'Autorità competente.

Come precedentemente anticipato la Banca di Credito Cooperativo Valdostana ha sottoscritto un contratto di coesione con Cassa Centrale Banca al fine di costituire un gruppo bancario cooperativo ai sensi dell'art. 37 *bis* comma I D.Lgs. 1° settembre 1993 n. 385 Testo Unico delle Leggi in materia bancaria e Creditizia (TUB).

L'Assemblea dei Soci, in data 27 ottobre 2018, ha deliberato l'adesione al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca a decorrere dal 1° gennaio 2019 con le conseguenti modifiche al proprio Statuto.

Con la sottoscrizione del Contratto di Coesione la Banca di Credito Cooperativo Valdostana e le altre Banche Affiliate hanno **accettato** di essere sottoposte all'attività di **direzione e coordinamento da parte della Capogruppo Cassa Centrale Banca** nonché ai poteri ed ai controlli della stessa.

Con riferimento ai rapporti tra Capogruppo e Banche Affiliate si veda quanto riportato nell'ambito del paragrafo 1.14. dedicato al Gruppo.

2.1. ORGANIZZAZIONE INTERNA.

Gli Organi della Banca cui è demandato, secondo le rispettive competenze, l'esercizio delle funzioni sociali sono:

a) **L'ASSEMBLEA DEI SOCI**: competente a deliberare – riunita in sede ordinaria o straordinaria – sulle materie alla stessa riservate dalla Legge e dallo Statuto. Compiti, poteri e svolgimento dei lavori sono regolati dagli artt. 26 - 33 dello Statuto e dal Regolamento Elettorale - Assembleare.
b) **IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**: il Consiglio di Amministrazione della Banca di Credito Cooperativo Valdostana è composto da **7 membri** nominati dall'Assemblea dei Soci. Uno dei membri è designato su indicazione della Regione Autonoma Valle d'Aosta.

Facoltà della Capogruppo:

Il Contratto di Coesione sottoscritto con Cassa Centrale Banca prevede il potere - sulla base di motivate considerazioni e nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 37 *bis*, comma 3 *ter*, lett. c) TUB - in capo alla Capogruppo di nominare, opporsi alla nomina e/o revocare direttamente i componenti degli organi delle Banche Affiliate fino alla maggioranza degli stessi nell'ipotesi in cui i soggetti proposti dalle Banche Affiliate stesse per tali cariche siano dalla stessa ritenuti inadeguati rispetto alle esigenze di unitarietà della *governance* del Gruppo o di efficacia dell'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo ovvero inidonei ad assicurare la sana e prudente gestione della banca avendo riguardo in particolare al merito individuale comprovato dalle capacità dimostrate e dai risultati conseguiti come esponente aziendale. La disposizione è stata recepita all'art. 34 comma II dello Statuto della Banca.

Il potere è esercitabile da Cassa Centrale Banca con delibera motivata del proprio Organo Amministrativo. In ipotesi di esercizio del potere di revoca la Capogruppo indicherà il nominativo del sostituto del componente revocato qualora lo stesso sia determinante per conseguire la maggioranza del Consiglio.

Il Contratto di Coesione prevede altresì che la Capogruppo sollecita la dichiarazione di decadenza di uno o più esponenti aziendali di una Banca Affiliata qualora, durante il mandato, gli stessi perdano uno o più requisiti richiesti per la nomina dalla normativa vigente. In caso di inerzia della Banca Affiliata, la Capogruppo provvede direttamente, esercitando i poteri in materia di nomina e revoca. Alla Capogruppo è riservato il potere di revocare uno o più componenti degli organi di amministrazione e controllo di una Banca Affiliata, fino alla maggioranza degli stessi, motivandone l'esercizio avendo riguardo alle esigenze di unitarietà della *governance* del Gruppo o all'efficacia dell'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo oppure alla sana e prudente gestione della Banca Affiliata. In particolare, la Capogruppo può esercitare il proprio potere di revoca qualora:

a. gli esponenti aziendali delle Banche Affiliate non adempiano agli obblighi di legge, in violazione dei doveri generali e specifici imposti dal loro incarico;
b. gli esponenti aziendali delle Banche Affiliate non adempiano agli obblighi imposti dal Contratto di Coesione;
c. gli esponenti aziendali delle Banche Affiliate non adempiano agli obblighi imposti dall'Accordo di Garanzia;
d. si sia resa necessaria l'esecuzione di Interventi di Capitale, a norma dell'Accordo di Garanzia;
e. siano state poste in essere altre violazioni, ovvero si siano realizzate circostanze o fatti di gravità tale da influire sull'unitarietà della *governance* di Gruppo.

A titolo meramente esemplificativo il Contratto di Coesione indica quali casistiche che legittimano la revoca da parte della Capogruppo le seguenti fattispecie:

- inosservanza di Disposizioni Vincolanti, consistenti in violazioni, mancata o ritardata attuazione;
- gravi violazioni di disposizioni normative accertate dalle autorità competenti, siano esse giurisdizionali o regolamentari;
- inidoneità dell'esponente aziendale a ricoprire l'incarico in virtù della sopravvenuta carenza dei requisiti;
- inerzia, da parte dei competenti organi della Banca Affiliata, nel dichiarare la decadenza dell'esponente aziendale, qualora ne ricorrano i presupposti.

La sostituzione dei componenti revocati è attuata secondo le modalità descritte nel "Regolamento sulla procedura di consultazione per l'elezione alle cariche sociali delle Banche Affiliate". In particolare, la Capogruppo indica le persone da eleggere al posto dei componenti revocati, nel limite di quelli determinanti per conseguire la maggioranza dell'organo della Banca Affiliata. Sulla richiesta della Capogruppo, gli organi competenti della Banca Affiliata provvedono entro il termine

di 10 giorni lavorativi. Qualora tale termine trascorra senza che si sia provveduto, la Capogruppo provvede direttamente e ne dà notizia all'Autorità Competente informando sui motivi per i quali ha disposto la revoca di uno o più esponenti aziendali della Banca Affiliata.
Qualora i componenti revocati non fossero determinanti per raggiungere la maggioranza dell'organo ovvero nell'ipotesi di revoca dell'intero organo della Banca Affiliata, ai fini della sostituzione degli esponenti aziendali, trova applicazione la procedura prevista dal "Regolamento sulla procedura di consultazione per l'elezione alle cariche sociali delle Banche Affiliate" per la nomina degli organi delle Banche Affiliate.

Ai fini della designazione dei componenti il Contratto di coesione prevede:

a. una fase di consultazione della Capogruppo sui candidati per gli organi di amministrazione e controllo delle Banche Affiliate, da svolgere con congruo anticipo rispetto alla data prevista per la riunione dell'organo competente alla nomina, sia in caso di rinnovo totale degli organi sia in caso di rinnovo parziale e, ove ammessa, anche nel caso di integrazione per cooptazione;
b. che gli organi sociali eletti dall'assemblea dei soci (o altro organo competente) della Banca Affiliata siano composti in maggioranza da soggetti su cui la Capogruppo si è espressa favorevolmente nella precedente fase di consultazione;
c. nell'eventualità in cui il numero di candidati valutati favorevolmente dalla Capogruppo sia insufficiente per la formazione di organi completi e regolarmente funzionanti il potere esclusivo alla Capogruppo il potere di opporsi alla nomina degli esponenti ritenuti non idonei e di nominare, per via extra-assembleare, i componenti mancanti, fino a raggiungere la maggioranza dei componenti dell'organo;

La carica di Componente il Consiglio di Amministrazione ha una durata pari a tre esercizi salvo una più breve durata stabilita all'atto della nomina e scade alla data dell'Assemblea dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della carica. Gli Amministratori sono rieleggibili salvo che abbiano ricoperto la carica per cinque mandati consecutivi. L'art. 34 comma IV dello Statuto disciplina le ipotesi di ineleggibilità e decadenza dalla carica.

Poteri del Consiglio di Amministrazione:
Oltre alle attribuzioni non delegabili a norma di legge, sono riservate alla esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione le decisioni concernenti:

- l'ammissione, l'esclusione e il recesso dei Soci;
- la cessione delle azioni di finanziamento di cui all'articolo 24 dello Statuto della Banca;
- le decisioni che incidono sui rapporti mutualistici con i Soci Cooperatori;
- la determinazione degli indirizzi generali di gestione, la definizione dell'assetto complessivo di governo e l'approvazione dell'assetto organizzativo della Società, garantendo la chiara distinzione di compiti e funzioni, nonché la prevenzione dei conflitti di interesse;
- l'approvazione degli orientamenti strategici, dei piani industriali e finanziari;
- la definizione degli obiettivi di rischio, della soglia di tolleranza e delle politiche di governo dei rischi;
- le linee di indirizzo del sistema dei controlli interni, la costituzione delle funzioni aziendali di controllo, la nomina e la revoca, sentito il collegio sindacale, dei responsabili e, in caso di esternalizzazione, dei referenti nonché l'approvazione dei programmi annuali di attività delle funzioni
- l'approvazione del quadro di riferimento organizzativo e metodologico per l'analisi del rischio informatico e la propensione allo stesso, avuto riguardo ai servizi interni e a quelli offerti alla clientela;
- l'approvazione dei sistemi contabili e di rendicontazione (*reporting*);
- la costituzione di speciali comitati con funzioni consultive, istruttorie e propositive, composti di propri membri;
- la supervisione del processo di informazione al pubblico e di comunicazione della banca;
- la nomina, la revoca e la definizione delle attribuzioni del direttore e dei componenti

la direzione, nel rispetto delle disposizioni di cui al contratto di coesione stipulato tra la Capogruppo e la Società ai sensi dell'articolo 37 *bis* comma III TUB;
- l'approvazione e le modifiche di regolamenti interni;
- l'istituzione, il trasferimento e la soppressione di succursali e la proposta all'assemblea dell'istituzione o soppressione di sedi distaccate;
- l'assunzione e la cessione di partecipazioni;
- l'acquisto, la costruzione e l'alienazione di immobili;
- la promozione di azioni giudiziarie ed amministrative di ogni ordine e grado di giurisdizione, fatta eccezione per quelle relative al recupero dei crediti;
- le iniziative per lo sviluppo delle condizioni morali e culturali dei Soci Cooperatori nonché per la promozione della cooperazione e per l'educazione al risparmio e alla previdenza
- l'istituzione di una consulta dei Soci, disciplinata da un apposito regolamento e munita di funzioni consultive e con resa di pareri e proposte non vincolanti;
- la costituzione dell'organismo di controllo sulla responsabilità amministrativa della Società, disciplinato ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- tutti gli altri compiti e deliberazioni considerati non delegabili sulla base della disciplina regolamentare dell'Autorità competente.

Il Consiglio di Amministrazione elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, le politiche di remunerazione, ed è responsabile della loro corretta attuazione.
È inoltre attribuita al Consiglio di Amministrazione la competenza alle deliberazioni che apportino modificazioni dello Statuto di mero adeguamento a disposizioni normative e che siano in conformità allo Statuto tipo approvato dalla Capogruppo.

Il Consiglio di amministrazione, nel rispetto delle disposizioni di legge e di Statuto, può delegare proprie attribuzioni ad un comitato esecutivo, determinando in modo chiaro e analitico i limiti quantitativi e di valore della delega.
In materia di erogazione del credito, poteri deliberativi possono essere delegati al comitato esecutivo nonché, per importi limitati, al direttore, al Vice Direttore, o in mancanza di nomina di questi, a chi li sostituisce, e ai preposti alle succursali e alle sedi distaccate, entro limiti di importo graduati.
Il consiglio di amministrazione può conferire a singoli amministratori o a dipendenti della Società poteri per il compimento di determinati atti o categorie di atti. Delle decisioni assunte dai titolari di deleghe dovrà essere data notizia al consiglio di amministrazione nella sua prima riunione.

I componenti il Consiglio di Amministrazione sono soggetti apicali ai sensi dell'art. 5 comma I lettera a) D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231.

c) IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE:

A norma dell'art. 43 dello Statuto della Banca di Credito Cooperativo Valdostana il Presidente del Consiglio di Amministrazione promuove l'effettivo funzionamento del governo societario, garantendo l'equilibrio di poteri tra gli organi deliberanti della Società, con particolare riferimento ai poteri delegati. Egli presiede l'Assemblea dei Soci, convoca e presiede il Consiglio di Amministrazione e provvede affinché adeguate informazioni sulle materie iscritte all'ordine del giorno vengano fornite ai componenti del consiglio.
Il Presidente garantisce l'efficacia del dibattito consiliare e si assicura inoltre che:

a. il processo di autovalutazione degli organi sociali sia svolto con efficacia, le modalità con cui esso è condotto siano coerenti con il grado di complessità dei lavori del consiglio, siano adottate le misure correttive per far fronte alle eventuali carenze riscontrate;
b. la Società predisponga ed attui programmi di inserimento e piani di formazione dei componenti degli organi;

c. il Consiglio di Amministrazione compia quanto necessario al fine di osservare e dare esecuzione alle disposizioni che la Capogruppo, nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento, emana anche per l'esecuzione delle istruzioni impartite dall'Autorità competente nell'interesse della stabilità del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione spetta la rappresentanza legale della Società di fronte ai terzi e in giudizio, nonché l'uso della firma sociale. Nell'ambito dei poteri di rappresentanza, il presidente consente ed autorizza la cancellazione di privilegi, di ipoteche e le surrogazioni e postergazioni, le annotazioni di inefficacia delle trascrizioni e la restituzione di pegni o cauzioni costituenti garanzia sussidiaria di operazioni di credito o di mutui ipotecari stipulati dalla Società quando il credito sia integralmente estinto.

Il Presidente non può avere un ruolo esecutivo e non può svolgere, neppure di fatto, funzioni gestionali.

In caso di assenza o di impedimento, il Presidente è sostituito nelle sue funzioni dal Vice Presidente e, in caso di più vice presidenti, prioritariamente da quello vicario; in caso di assenza o impedimento anche di questi, le funzioni sono svolte dal Consigliere designato dal Consiglio di Amministrazione.

A norma della delibera del Consiglio di Amministrazione della Banca di Credito Cooperativo Valdostana del 20 novembre 2002 e successivi aggiornamenti recante "Poteri di Firma e rappresentanza e poteri delegati" il Presidente può:

- firmare ogni atto e documento in nome della Banca;
- incassare somme di denaro da chiunque e a qualsiasi titolo, sia da privati sia da Società, dalle Amministrazioni Pubbliche dello Stato, dalle Regioni, dalle Province e dai Comuni, dalla Cassa Depositi e Prestiti, dall'Amministrazione Postale e da qualsiasi altro Ente, anche se qui non specificato, rilasciando ampia e liberatoria quietanza, senza che possa mai essergli opposto difetto di poteri o carenza di mandato;
- accendere ed estinguere depositi, conti correnti di deposito o di corrispondenza fruttiferi e infruttiferi presso la Banca d'Italia, gli Istituti e le Aziende di Credito consentiti dalla legge e presso l'Amministrazione Postale, previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione ovvero, quando necessario, d'iniziativa ma con l'obbligo di informare il Consiglio nella prima adunanza utile successiva;
- consentire e autorizzare la cancellazione di privilegi, di ipoteche e le surrogazioni e postergazioni, le annotazioni di inefficacia delle trascrizioni e la restituzione di pegni o cauzioni costituenti garanzia sussidiaria di operazioni di credito o di mutui ipotecari stipulati dalla Società, quando il credito sia integralmente estinto.

Spettano inoltre al Presidente, o a chi lo sostituisce a norma di Statuto, tutti i poteri di firma inerenti ai detti rapporti e in particolare:

- per effettuare depositi, senza limite d'importo per i rapporti fruttiferi e nei limiti dello stretto necessario per i rapporti infruttiferi, curando in ogni caso che le eccedenze liquide confluiscano su rapporti adeguatamente remunerativi;
- per effettuare prelevamenti mediante assegni bancari o circolari, ordinativi di pagamento, bonifici, disposizioni, ecc. a valere sulle disponibilità liquide ovvero nei limiti delle aperture di credito approvate dal Consiglio di Amministrazione. Per i bonifici e le disposizioni a favore di terzi, escluse la Banca d'Italia e gli Istituti e le Aziende di Credito corrispondenti, d'importo superiore a **€ 5.000.000,00**, occorrerà la firma congiunta del Direttore o di chi ne fa le veci;
- per depositare e ritirare, presso la Banca d'Italia e gli Istituti e le Aziende di Credito consentiti dalla Legge, titoli di ogni specie sia in custodia e amministrazione, sia, nei limiti stabiliti dalle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione, in pegno a garanzia di operazioni e servizi della Banca o di terzi, anche se i titoli siano estratti o favoriti da premi; incassare le somme da essi titoli derivanti sia in linea capitale che di interessi, premi, ecc. rilasciandone ampia e liberatoria quietanza;
- per prendere in locazione cassette di sicurezza e costituire depositi chiusi presso gli Istituti e le Aziende di Credito consentiti dalla Legge, secondo le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione, e, nei casi d'urgenza d'iniziativa, immettere e ritirare titoli, valori e quant'altro

necessario dalle cassette di sicurezza e dai depositi chiusi.

Nell'ambito dell'**organigramma della sicurezza** *ex* D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 della Banca di Credito Cooperativo Valdostana il Presidente del Consiglio di Amministrazione assume il ruolo di **Datore di Lavoro**.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è soggetto apicale ai sensi dell'art. 5 comma I lettera a) D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231.

d) IL COLLEGIO SINDACALE:

Il Collegio Sindacale è nominato dall'Assemblea ordinaria dei Soci ed è composto da 3 Sindaci effettivi e 2 supplenti. Uno dei Componenti è designato su indicazione della Regione Autonoma Valle d'Aosta.
I Componenti il Collegio Sindacale restano in carica per tre esercizi e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della loro carica; l'Assemblea ne fissa il compenso annuale valevole per l'intera durata del loro ufficio, in aggiunta al rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'esercizio delle funzioni.

Facoltà della Capogruppo.

A norma di quanto previsto dal Contratto di Coesione e dall'art. 45 dello Statuto della Banca, Cassa Centrale Banca, con delibera motivata del proprio organo amministrativo, fermo quanto previsto dall'articolo 37 bis, comma III ter, lett. c) TUB, ha il diritto di opporsi alla nomina ovvero di nominare direttamente i componenti del Collegio Sindacale, sino alla maggioranza degli stessi, qualora i soggetti proposti per la carica di Sindaco - nell'ambito del procedimento di consultazione preventiva inerente i candidati, da attuarsi in conformità alle disposizioni di cui al Regolamento Elettorale adottato dalla Società in materia ed al contratto di coesione stipulato tra la Capogruppo e la Società ai sensi dell'articolo 37 *bis*, comma III, del TUB - siano ritenuti dalla Capogruppo stessa, alternativamente:

a. inadeguati rispetto alle esigenze di unitarietà della *governance* del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale;
b. inadeguati rispetto alle esigenze di efficacia dell'attività di direzione e coordinamento da parte della Capogruppo;
c. inidonei ad assicurare la sana e prudente gestione della Società, avendo riguardo, in particolare, al merito individuale comprovato dalle capacità dimostrate e dai risultati eventualmente conseguiti in qualità di esponente aziendale della Società o di altre società.

La Capogruppo ha altresì facoltà di revocare uno o più componenti del Collegio Sindacale già nominati. Per l'ipotesi di sostituzione del componente revocato, ove lo stesso sia determinante per conseguire la maggioranza del collegio sindacale, la Capogruppo indica il candidato da eleggere in luogo del componente cessato. Sulla richiesta della Capogruppo, la Società provvede nel più breve tempo possibile e, comunque, non oltre il termine massimo previsto dal contratto di coesione stipulato tra la Capogruppo stessa e la Società ai sensi dell'articolo 37 *bis*, comma III TUB.
Qualora tale termine trascorra inutilmente senza che la Società abbia autonomamente provveduto alla sostituzione, la Capogruppo provvede direttamente e ne dà notizia all'Autorità competente informando la stessa in merito ai motivi per i quali ha richiesto la revoca del componente.
Nell'ipotesi in cui la Capogruppo abbia sottoscritto azioni di finanziamento emesse dalla Società ai sensi dell'articolo 150 *ter* TUB, alla Capogruppo stessa spetterà il diritto di designare il Presidente del Collegio Sindacale.

I Sindaci sono rieleggibili salvo che abbiano ricoperto la carica di Presidente o Componente effettivo del Collegio Sindacale per 3 mandati consecutivi. Agli effetti del computo del numero dei mandati le cariche di presidente e di componente effettivo del Collegio Sindacale non si cumulano; in ogni

caso non è possibile la rielezione quando si siano raggiunti 6 mandati consecutivi come Sindaco effettivo e Presidente del Collegio.

I Sindaci debbono essere in possesso dei requisiti di eleggibilità, indipendenza, professionalità e onorabilità previsti dalla normativa tempo per tempo vigente come individuati dalle disposizioni di vigilanza tempo per tempo applicabili alla Società. L'art. 45 comma VIII dello Statuto elenca tutte le ipotesi di ineleggibilità e decadenza.

Poteri del Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale esercita i poteri ed è destinatario dei doveri di cui agli artt. 2403 – 2409 c.c., vigila sull'osservanza della Legge e dello Statuto, sul rispetto dei princìpi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento. Può chiedere agli amministratori notizie sull'andamento delle operazioni sociali o su determinati affari e procedere, in qualsiasi momento, ad atti di ispezione e di controllo. Si avvale dei flussi informativi provenienti dalle funzioni e strutture di controllo interne.
Il Collegio sindacale valuta l'adeguatezza e la funzionalità dell'assetto contabile, ivi compresi i relativi sistemi informativi, al fine di assicurare una corretta rappresentazione dei fatti aziendali. Il Collegio adempie agli obblighi di cui all'articolo 52 TUB e può svolgere le funzioni di organismo di vigilanza sulla responsabilità amministrativa della Società disciplinato ai sensi del D.lgs. 231/2001, laddove tale funzione non sia stata affidata ad altro organismo.
Il Collegio segnala al Consiglio di Amministrazione le carenze e le irregolarità riscontrate, richiede l'adozione di idonee misure correttive e ne verifica nel tempo l'efficacia.
Il Collegio viene sentito in merito alle decisioni riguardanti la nomina dei responsabili delle funzioni di controllo interno e la definizione degli elementi essenziali dell'architettura complessiva del sistema dei controlli.

Ai sensi del comma 4 *bis* dell'art. 6 D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 al Collegio Sindacale è stata attribuita la funzione di Organismo di Vigilanza di cui al medesimo articolo, comma 1 lettera b). I Componenti non assumono alcuna delle qualifiche di cui all'art. 5 D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ma, tuttavia, possono in astratto concorrere nell'integrazione di alcune fattispecie di reato presupposto di responsabilità per l'Ente.

e) IL DIRETTORE GENERALE:

Il Direttore Generale è nominato dal Consiglio di Amministrazione.

Facoltà della Capogruppo.

A norma del Contratto di Coesione sottoscritto con Cassa Centrale Banca le Banche Affiliate sono tenute a comunicare alla Capogruppo i nominativi dei candidati all'incarico con congruo anticipo rispetto alla data prevista per la riunione del Consiglio di Amministrazione convocato l'incombente.
Sulle proposte di nomina ricevute dalle singole Banche Affiliate la Capogruppo esprime il proprio parere obbligatorio preventivo vincolante, avendo riguardo all'idoneità degli stessi ad assicurare la sana e prudente gestione della Banca Affiliata, tenuto in considerazione, in particolare, il merito individuale comprovato dalle capacità dimostrate e dai risultati conseguiti nell'attività di direzione, nonché all'adeguatezza dei candidati rispetto alle esigenze di unitarietà della *governance* del Gruppo e di efficacia dell'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo.

Parimenti le Banche Affiliate sono tenute a comunicare alla Capogruppo l'intenzione di revocare il Direttore Generale con congruo anticipo rispetto alla data prevista per la riunione del Consiglio avente ad oggetto detto incombente per la revoca.
Sulle proposte di revoca ricevute dalle singole Banche Affiliate, la Capogruppo esprime il proprio parere obbligatorio preventivo vincolante, avendo riguardo agli effetti sulla sana e prudente

gestione della stessa, tenuto in considerazione, in particolare, quelli relativi all'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo in conseguenza della revoca.

Poteri del Direttore Generale.

Il Direttore Generale è il capo del personale ed ha il potere di proposta in materia di assunzione, promozione, provvedimenti disciplinari e licenziamento del personale.
Egli non può proporre l'assunzione di persone legate a se medesimo ovvero ai dipendenti della Società, da rapporti di coniugio, parentela o affinità entro il secondo grado.

Il Direttore Generale prende parte con parere consultivo alle adunanze del Consiglio di Amministrazione ed ha potere di proposta in materia di erogazione del credito.

Egli dà esecuzione alle delibere degli organi sociali secondo le previsioni statutarie, persegue gli obiettivi gestionali e sovrintende allo svolgimento delle operazioni ed al funzionamento dei servizi secondo le indicazioni del consiglio di amministrazione, assicurando la conduzione unitaria della Società e l'efficacia del sistema dei controlli interni. Il direttore dà altresì esecuzione alle direttive di natura tecnico – operativa impartite dalla Capogruppo che non necessitino una preventiva validazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

In caso di assenza o impedimento, il direttore è sostituito dal Vice Direttore.

A norma della delibera del Consiglio di Amministrazione della Banca di Credito Cooperativo Valdostana del 20 novembre 2002 e successivi aggiornamenti recante "Poteri di Firma e rappresentanza e poteri delegati" il Direttore Generale, o in sua assenza il Vice Direttore Generale, è autorizzato a:

- incassare somme di denaro da chiunque e a qualsiasi titolo, sia da privati che da Società, dalle Amministrazioni Pubbliche dello Stato, dalle Regioni, dalle Province e dai Comuni, dalla Cassa Depositi e Prestiti, dall'Amministrazione Postale e da qualsiasi altro Ente, anche se qui non specificato, rilasciando ampia e liberatoria quietanza, senza che possa mai essergli opposto difetto di poteri o carenza di mandato;
- accendere ed estinguere depositi, conti correnti di deposito o di corrispondenza fruttiferi e infruttiferi presso la Banca d'Italia, gli Istituti e Aziende di Credito consentiti dalla legge e presso l'Amministrazione Postale, previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione ovvero, quando necessario, d'iniziativa ma con l'obbligo di informare il Consiglio nella prima adunanza utile successiva.

Al Direttore Generale, o in sua assenza al Vice Direttore Generale, sono delegati i poteri di firma relativi a:

- corrispondenza ordinaria, circolari interne e ordini di servizio, nonché situazioni contabili, statistiche di vigilanza, bilanci, allegati, contestualmente, ove richiesta, alla firma del Responsabile Area Amministrazione;
- corrispondenza contabile, ordini di bonifico e giroconto, girate, traenza e quietanza sui rapporti di conto intrattenuti con le Aziende di Credito e l'Amministrazione Postale, e in particolare traenza su assegni circolari;
- accensione e movimentazione dei conti di deposito presso i corrispondenti bancari, nonché di depositi a custodia, garanzia, cauzione presso i corrispondenti;
- acquisto, vendita e ritiro di titoli, nonché delle connesse operazioni relative a estrazioni, premi, interessi, dividendi e ad altra attività conseguente alla sua operatività;
- stipula dei contratti relativi a finanziamenti e a servizi in genere, rilascio di fidejussioni, pegni e cauzioni;
- atti necessari per il perfezionamento di tutte le operazioni da effettuare con le Pubbliche Amministrazioni, con la Direzione Generale del Debito Pubblico, le Intendenze di Finanza, la Cassa Depositi e Prestiti., le Sezioni di Tesoreria Provinciale, l'Amministrazione delle Poste, la Banca d'Italia, rilasciandone di volta in volta ampia e liberatoria quietanza;
- modelli di comunicazione di carattere fiscale e previdenziale, riguardanti il personale dipendente;

- deleghe e attestazioni di pagamento relative a tributi dello Stato o altri Enti e Amministrazioni pubbliche e private;
- tutti gli atti connessi al pagamento di spese o all'assunzione di costi effettuati nell'ambito e secondo il *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione;
- tutti gli atti connessi al pagamento di spese o all'assunzione di costi derivanti dall'applicazione di accordi, convenzioni, contratti collettivi comunque vincolanti per la Banca, con particolare riferimento al trattamento economico del personale;
- tutti gli atti rientranti nell'operatività ordinaria e ricorrente della Banca, ferma restando per l'emissione di libretti di risparmio e di certificati di deposito, la necessità di firma abbinata con un Operatore di Filiale.

Il Direttore Generale è soggetto apicale ai sensi dell'art. 5 lettera a) D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231. Il Vice Direttore Generale può essere considerato soggetto apicale nelle ipotesi in cui è chiamato a fare le veci del Direttore.

La Legge 17 dicembre 2021 n. 215 di conversione del D.L. 21 ottobre 2021 n. 146 ha introdotto, con riferimento agli adempimenti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, tra gli obblighi in capo al Datore di Lavoro, di individuare il preposto o i **preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19 D.Lgs. 9 aprile 2018 n. 81**.

Tra i compiti attribuiti a quest'ultimo in forza della novella legislativa rientrano quelli di:

- **Sovrintendere e vigilare** sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di **salute e sicurezza** sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione;
- In caso di appurata non conformità comportamentali in ordine alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro ai fini della protezione collettiva e individuale, **intervenire per modificare il comportamento non conforme** fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza;
- In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza della inosservanza, **interrompere l'attività** del lavoratore e informare i superiori diretti;
- In caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario, **interrompere temporaneamente** l'attività **e**, comunque, **segnalare tempestivamente** al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate.

Alla luce di tali disposizioni si ritiene che

I Preposti individuati siano, con esclusivo riferimento all'esercizio delle mansioni di cui all'art. 19 D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, soggetto/i apicale/i ai sensi dell'art. 5 comma I lettera a) D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231.

***

Presso la Banca di Credito Cooperativo Valdostana operano diversi soggetti qualificabili, ai sensi del D.Lgs. 231/01 come **SOGGETTI SUBORDINATI**.

Trattasi dei dipendenti applicati nelle diverse Funzioni ed in particolare: Servizio Controlli, Servizio Gestione Risorse Umane, Servizio Pianificazione Controllo di Gestione e Monitoraggio Commerciale, Servizio Gestione e Recupero Crediti Deteriorati, Servizio Monitoraggio Crediti, Servizio Comunicazione Soci, Servizio Affari Generali - Legale, Area Finanza, Area Crediti, Area Sviluppo Rete Commerciale ed Area Amministrazione.

Ad oggi la Banca conta oltre 100 dipendenti

La funzione di *Internal Audit* è in *outsourcing*.

Particolare rilevanza assumono, stanti i rapporti quotidiani con il Pubblico, le figure del Preposto e degli Operatori di Filiale.

A norma della delibera del Consiglio di Amministrazione della Banca di Credito Cooperativo Valdostana del 20 novembre 2002 e successivi aggiornamenti recante *"Poteri di Firma e rappresentanza e poteri delegati"* viene conferita ai Preposti delle Filiali, ai loro sostituti ove nominati, nonché in caso di assenza o impedimento ad altro personale incaricato dalla Direzione, la facoltà di firma con riguardo ai seguenti atti nei limiti delle mansioni di competenza della Filiale e in esecuzione di delibere degli Organi Amministrativi:

- corrispondenza contabile e ordinaria, non impegnativa per la Banca;
- lettere contratto standardizzate di apertura di rapporti o di erogazione servizi con la clientela ordinaria;
- concessione di condizioni alla clientela preventivamente autorizzate con idonei poteri delegati;
- conferme di avvenuta esecuzione di operazioni regolate in conto corrente;
- contratti di polizze richieste dalla clientela, ove previsto dai contratti in essere con le Compagnie di Assicurazione;
- ricevute di versamento e quietanze di pagamento anche per le operazioni relative ai rapporti intrattenuti con la Banca d'Italia e l'Amministrazione Postale;
- deleghe e attestazioni di pagamento relative a imposte e tributi;
- comunicazioni alla clientela di concessione affidamenti e conferme delle garanzie ricevute;
- sottoscrizione per il perfezionamento di mutui chirografari e/o crediti al consumo già deliberati;
- richiamo di effetti e di titoli di credito in genere sino all'importo di **€ 25.000,00**;
- traenza di assegni circolari, con firma libera sino all'importo di **€ 100.000,00** per ciascuna richiesta, oltre tale limite con firma congiunta con un Operatore di Filiale;
- invio in RNI di bonifici d'importo unitario fino a **€ 100.000,00**;
- emissione di libretti di risparmio e di certificati di deposito, con firma abbinata con un Operatore di Filiale.

Gli Operatori di Filiale sono autorizzati a firmare con firma singola:

- note contabili di conferma di versamenti o prelievi regolati in conto corrente;
- convalida di avvenute operazioni sui libretti di risparmio;
- deleghe e attestazioni di pagamento relative a imposte e tributi;
- traenza di assegni circolari sino all'importo di **€ 20.000,00** per ciascuna richiesta con l'obbligo di inviare fotocopia degli assegni emessi all'Ufficio Controlli Interni in caso di mancanza del Preposto della Filiale, del suo sostituto, e ove non sono presenti altri dipendenti;
- traenza di assegni circolari oltre l'importo di **€ 20.000,00** per ciascuna richiesta dopo la preventiva autorizzazione a dare corso all'operazione da parte di superiore con i necessari poteri delegati, e con l'obbligo di inviare fotocopia degli assegni emessi all'Ufficio Controlli Interni, in caso di mancanza del Preposto della Filiale, del suo sostituto, e ove non sono presenti altri dipendenti;
- emissione di libretti di risparmio provvedendo alla prima occasione utile all'apposizione della doppia firma sulla carta valori in caso di mancanza del Preposto della Filiale e del suo sostituto. A cura del Preposto della Filiale deve essere tenuto l'elenco aggiornato dei libretti emessi senza firma congiunta.

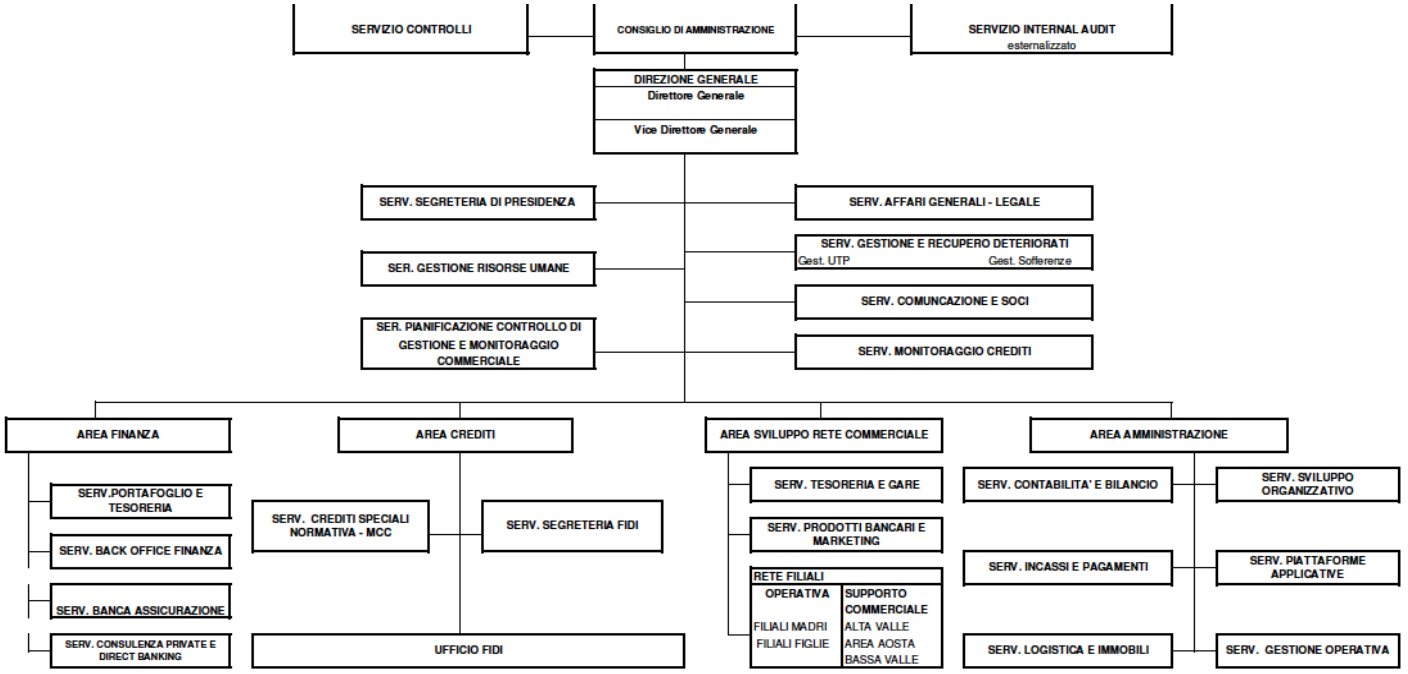
Con firma abbinata con altro dipendente:

- traenza di assegni circolari sino all'importo di **€ 20.000,00** per ciascuna richiesta in caso di mancanza del Preposto della Filiale e del suo sostituto;
- traenza di assegni circolari oltre l'importo di **€ 20.000,00** per ciascuna richiesta dopo la preventiva autorizzazione a dare corso all'operazione da parte di superiore con i necessari poteri delegati, e con l'obbligo di inviare fotocopia degli assegni emessi all'Ufficio Controlli Interni, in caso di mancanza del Preposto della Filiale e del suo sostituto;

Con firma abbinata con il Preposto della Filiale o al suo sostituto:

- emissione di libretti di risparmio e di certificati di deposito;
- traenza di assegni circolari oltre l'importo di **€ 100.000,00** per ciascuna richiesta.

Nell'ambito dell'organigramma della sicurezza della Banca il Preposto della Filiale è spesso chiamato ad assumere il ruolo di preposto anche ai sensi dell'art. 19 ex D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 mentre alcuni tra gli Operatori assumono la qualifica di addetti al primo soccorso o alla prevenzione incendi.



3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.

3.1. OBIETTIVI E FINALITÀ DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE.

La Banca di Credito Cooperativo Valdostana ha adottato il proprio Modello di organizzazione e gestione con delibera del Consiglio di Amministrazione del 26 aprile 2016.

In considerazione delle modifiche normative successivamente intervenute, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di procedere all'aggiornamento dello stesso con delibera del 5 marzo 2018.

All'esito della contestazione di uno dei reati presupposto di responsabilità per l'Ente a carico di due soggetti apicali - sia pure in danno dell'Istituto - il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, ha deliberato di procedere ad un'ulteriore revisione del Modello.

A seguito dell'adesione al Gruppo Cassa Centrale Banca detta revisione è stata inserita nell'ambito del Progetto di adeguamento alla disciplina di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 sviluppato dalla Capogruppo e si è pervenuti alla stesura della presente versione.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo è volto a prevenire il rischio di commissione di reati presupposto di responsabilità dell'Ente ex D.Lgs. 231/01 coordinando e completando le procedure di controllo interno previste dalla Banca.

Più in generale lo stesso vuole essere uno strumento di sensibilizzazione di tutti i dipendenti ed i soggetti terzi che entrino in contatto con la Banca di Credito Cooperativo Valdostana, obbligati ad adottare un comportamento corretto e trasparente in linea con i valori etici cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale.

Nello specifico il presente Modello si propone di perseguire i seguenti obiettivi:

- individuare le attività svolte dalle Aree e dai singoli servizi della Banca che, per la loro particolare tipologia, possono comportare un rischio reato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231;
- valutare le procedure di controllo esistenti provvedendo, ove necessario, all'adeguamento delle stesse al fine di garantire che il rischio di commissione dei reati presupposto sia ridotto il più possibile e che l'eventuale insorgere di situazioni di criticità venga segnalato tempestivamente;
- definire un sistema di regole che fissi le linee di comportamento generali (mediante il Codice Etico) e specifiche (mediante procedure organizzative) volte a disciplinare le attività nell'ambito dei Servizi e delle Aree a rischio di commissione di reati presupposto di responsabilità per l'Ente;
- consentire, grazie ad una costante azione di monitoraggio sulle attività a rischio e sulle procedure operative e di controllo interno, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di reati;
- prevedere un sistema sanzionatorio relativo alla violazione delle disposizioni del Codice Etico e delle procedure previste dal presente Modello;
- formare i destinatari riguardo le disposizioni ivi contenute nonché renderli edotti delle sanzioni conseguenti alla violazione delle stesse;
- informare i destinatari riguardo le gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Banca dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie ed interdittive previste dal D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e della possibilità che queste ultime siano disposte anche in via cautelare;
- attribuire all'Organismo di Vigilanza specifiche competenze in ordine al controllo in merito all'effettivo funzionamento, all'adeguatezza ed all'aggiornamento presente Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- prevedere un costante flusso informativo a favore dell'Organismo di Vigilanza avente ad oggetto notizie rilevanti e relative alla vita della Banca, alla violazione delle disposizioni previste nel presente Modello ed alla commissione di reati.

3.2. LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE.

L'art. 6 comma 3 D.Lgs 231/01 prevede che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti e da queste ultime comunicati al Ministero della Giustizia. Quest'ultimo, di concerto con i Ministeri competenti in base al settore di attività, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sull'idoneità a prevenire i reati presupposto di responsabilità.

Tali codici stabiliscono le linee direttrici cui i Modelli delle singole società devono ispirarsi tenendo conto, naturalmente, della propria struttura ed organizzazione interna; un mero recepimento, generale ed astratto, delle linee guida non consentirebbe infatti di integrare i necessari requisiti di concretezza ed effettività (in questo senso, ad esempio, Tribunale di Roma, Ordinanza 4 aprile 2003 emessa dal Dott. Finiti, Finspa e Tribunale Milano, Ordinanza 27 aprile 2004 emessa dal Dott. Salvini, Siemens AG).

Ai fini della predisposizione e degli aggiornamenti del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo la banca di Credito Cooperativo Valdostana – oltre a basarsi sulle prescrizioni del D.Lgs. 231/01 e sulle indicazioni tratte della giurisprudenza più recente in materia – ha tenuto conto:

a) **delle indicazioni fornite dalla Capogruppo Cassa Centrale Banca nell'ambito delle Linee Guida adottate dal Consiglio di Amministrazione del 23 settembre 2020 ed aggiornate con delibera del 14 dicembre 2023;**
b) **delle indicazioni contenute nelle Linee Guida redatte dall'ABI nel febbraio 2004, da Confindustria nel marzo 2002 (poi aggiornate nel marzo 2014 e nel giugno 2021);**
c) **dei "*Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'Organismo di Vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231*" elaborati dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili in collaborazione con ABI, Confindustria ed il Consiglio Forense e pubblicati nel febbraio 2019;**
d) **delle considerazioni elaborate nell'ambito della pubblicazione recante "*Regole di settore, compliance e responsabilità da reato: l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 alle società***

***bancarie*" (n. 97 del maggio 2023 dei "*Quaderni di Ricerca Giuridica*" a cura di Banca d'Italia).**

Prima di specificare le singole fasi in cui è stato articolato il lavoro, occorre svolgere una breve premessa sul concetto, fondamentale nell'ambito della costruzione di un sistema di controllo preventivo, di **RISCHIO ACCETTABILE**.

Un rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi costano meno della risorsa da proteggere (come accade, ad esempio, per le automobili che, comunemente, sono dotate di un sistema di antifurto ma non sono sorvegliate da un vigilante armato).

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 non fornisce una indicazione di rischio accettabile con riferimento alle cautele da adottare nell'ambito del Modello di organizzazione, gestione e controllo che, di conseguenza, potrebbe prevedere una serie potenzialmente infinita e sempre più specifica, per qualità e quantità, di controlli preventivi, con evidenti ricadute sulla normale operatività della Banca.

Secondo le condivisibili indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, è necessario, nel predisporre un Modello ai sensi dell'art. 6 D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, distinguere la soglia concettuale di accettabilità del rischio a seconda che le procedure debbano prevenire reati dolosi o colposi.

Nel primo caso la suddetta soglia deve essere identificata in un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non in modo fraudolento; nella seconda (relativa ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro nonché ai reati ambientali punibili per colpa) la stessa è rappresentata, invece, dalla realizzazione di una condotta in violazione del Modello e dei sottostanti adempimenti obbligatori previsti dalle norme di prevenzione nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D.Lgs. 231/01 da parte dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, nel caso di reati dolosi, il Modello e le relative procedure di controllo devono essere implementate in modo che l'agente non solo debba volere l'evento reato – ad esempio corrompere un Pubblico Ufficiale – ma possa attuare il suo intento criminoso soltanto aggirando le disposizioni della Società. Perché il Modello di organizzazione e gestione risponda ai necessari requisiti di concretezza ed effettività, le misure che l'agente deve essere costretto ad aggirare per perseguire i propri propositi criminosi devono essere costruite in relazione alle specifiche attività della Società considerate a rischio di commissione di reati e volte ad evitare i reati ipoteticamente collegabili alle stesse.

Con riferimento ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed ai reati ambientali presupposto di responsabilità *ex* D.Lgs 8 giugno 2001 n. 231 puniti a titolo di colpa, l'Ente è tenuto a dotarsi di apposite sezioni del Modello di organizzazione e gestione volte ad assicurare l'adempimento degli obblighi costituiti in funzione di prevenzione, sviluppando un protocollo predittivo degli infortuni inerente alla tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro nonché - nell'ambito di una distinta sezione - all'evitare l'integrazione dei reati ambientali colposi, elaborati tenendo presente gli specifici contenuti tecnici elencati, da intendersi come regole cautelari di settore.

Il concetto di rischio accettabile, in tali ipotesi (in cui i reati devono essere voluti dall'agente come condotta e non come evento) è rappresentato dalla violazione delle disposizioni previste dal Modello di organizzazione nonché delle norme di prevenzione previste in materia antinfortunistica ed ambientale superando il puntuale esercizio dei doveri di controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Così considerato il criterio di rischio accettabile, nel predisporre il presente Modello di Organizzazione e Gestione si è proceduto secondo le seguenti fasi:

1. Mappatura delle attività a rischio (c.d. attività sensibili).

Al fine di identificare le attività nell'ambito delle quali potrebbero essere commessi reati presupposto di responsabilità per l'Ente ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e di identificare i soggetti responsabili delle stesse, si è proceduto, in un primo momento, a raccogliere ed analizzare la documentazione più significativa, di carattere organizzativo/procedurale, della Banca di Credito Cooperativo Valdostana tenuto conto dell'adesione da, parte della stessa al Gruppo Cassa Centrale Banca.

Si è proceduto in particolare ad esaminare lo Statuto, il Contratto di Coesione Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca, l'organigramma, le procedure, i regolamenti, i verbali delle sedute del Consiglio di Amministrazione nell'ambito delle quali sono stati delegati poteri o definite procedure operative, il Documento di Valutazione dei Rischi *ex* D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81) e, successivamente, ad intervistare più soggetti, in posizione apicale e subordinata, ognuno con specifiche competenze, al fine di valutare in concreto l'operatività delle procedure e di verificare l'esistenza di eventuali prassi aggiuntive ovvero difformi da tali procedure nell'ambito dei singoli Servizi e delle singole Aree. All'esito di questa fase è stata definita una mappatura delle attività che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231.

2. Individuazione delle minacce e dei fattori di rischio:

Nell'ambito di questa seconda fase si è proceduto ad elencare, con riferimento a tutti i reati presupposto di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, i rischi potenziali di integrazione nell'ambito delle singole Aree e dei singoli servizi della Banca di Credito Cooperativo Valdostana. Tale attività ha consentito di evidenziare le possibili modalità di integrazione dei reati presupposto nell'ambito del contesto societario precedentemente "mappato".

3. Valutazione ed attribuzione del livello di rischio:

Nell'ambito di tale fase si è provveduto ad effettuare una valutazione riguardo il grado di rischio di integrazione di ciascuno dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 nell'ambito delle attività e dei processi della Banca di Credito Cooperativo Valdostana precedentemente "mappati". **La scala di valori utilizzata, in linea con le indicazioni al riguardo fornite dalla Capogruppo Cassa Centrale Banca, distingue tra Rischio Basso, Rischio Medio - Basso, Rischio Medio- Alto e Rischio Alto.** Nell'ambito di una sezione definita "Residuale" della Parte Speciale del presente Modello vengono elencate le fattispecie di reato per cui è stato valutato un rischio nullo.

4. Identificazione ed analisi dell'idoneità degli attuali presidi al rischio e valutazione dei rischi residui.

Tale fase si propone come obiettivo quello di rilevare i sistemi di controllo esistenti a presidio dei rischi identificati nelle aree sensibili individuate nelle fasi precedenti e di valutare la capacità degli stessi di rispondere ai requisiti dettati dal D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231.

Anche in questo caso l'attività è stata effettuata sia analizzando la documentazione societaria sia mediante un confronto con i soggetti apicali ed i Componenti il Collegio Sindacale.

L'obiettivo di questa fase è quello di acclarare l'effettivo rispetto delle procedure scritte, valutare l'effettiva capacità delle stesse di prevenire o individuare comportamenti illeciti, individuare eventuali disfunzioni o lacune nei processi ed identificare, in tali ipotesi, gli interventi necessari a rendere i controlli più efficaci riducendo il rischio di commissione di reati presupposto *ex* D.Lgs. 231/01 nell'ambito di un rischio accettabile (nel senso sopra esplicitato).

5. Valutazione degli eventuali adeguamenti necessari a fronteggiare il rischio di commissione di reati presupposto ex D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231. I risultati del *Risk Assessment* condotto dalla Banca sono recepiti all'interno delle Parti Speciali del presente Modello.

6. Adeguamento della documentazione alle disposizioni di cui al progetto – coordinato da Cassa Centrale Banca – finalizzato al progressivo adeguamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo all'impostazione adottata a livello di Gruppo.

7. Stesura definitiva del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

3.3. LA STRUTTURA E L'ORGANIZZAZIONE DEL MODELLO.

Il presente Modello organizzativo si compone di una Parte Generale, che descrive e disciplina il funzionamento complessivo del sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato e volto a prevenire la commissione di reati presupposto e di tante Parti Speciali, aventi carattere integrativo rispetto alla Parte Generale, quante sono le aree individuate a rischio commissione dei reati stessi con indicazione dei protocolli idonei a contenere il rischio evidenziato. Costituiscono parte integrante del Modello:

- il Codice Etico adottato dalla Banca di Credito Cooperativo Valdostana;
- il Regolamento Disciplinare della Banca e annesse Norme generali di comportamento;
- la procedura inerente i flussi di informazione dalla Banca verso l'Organismo di Vigilanza e viceversa nonché tra l'Organismo di Vigilanza della Banca di Credito Cooperativo Valdostana e quello della Capogruppo Cassa Centrale Banca.
- le disposizioni, le procedure e le *policy* interne, nella loro versione vigente, adottate al fine di coniugare l'efficacia operativa dei processi con la piena conformità degli stessi alla normativa, ai principi del Codice Etico e del presente Modello.

3.4. IL RAPPORTO TRA MODELLO E CODICE ETICO.

Il Codice Etico della Banca di Credito Cooperativo Valdostana assume una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "*deontologia aziendale*" che la Banca riconosce come propri nel perseguimento del proprio oggetto sociale.

Nonostante abbia natura differente rispetto al presente Modello di organizzazione, gestione e controllo i principi comportamentale ed etici ivi indicati devono necessariamente essere rispettati da tutti coloro che, a qualsiasi titolo, interagiscono con la Banca (dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori, ecc,).

Il Codice Etico, dunque, costituisce un fondamento essenziale del Modello posto che le disposizioni contenute nel secondo presuppongono il rispetto di quanto previsto nel primo; i due documenti formano un insieme sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza societaria.

Il Codice Etico, da intendersi qui integralmente richiamato, è allegato al presente Modello di organizzazione e gestione e ne costituisce parte integrante.

3.5. I DESTINATARI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA BANCA DI CREDITO COOPERATIVO VALDOSTANA

Le disposizioni contenute nel Modello di organizzazione, gestione e controllo nonché nel Codice Etico adottati dalla Banca di Credito Cooperativo Valdostana si applicano a coloro i quali svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società (Presidente, Componenti il Consiglio di Amministrazione, Direttore Generale, Vice Direttore Generale) nonché a tutti i dipendenti.

Le stesse si applicano altresì a coloro i quali, pur non essendo legati alla Banca da un rapporto di lavoro subordinato, operano su mandato o per conto di quest'ultima ovvero sono comunque legati alla stessa da rapporti continuativi nell'ambito delle attività societarie considerate sensibili.

Il Direttore Generale individua, con valutazione *ex ante*, sentito, se ritiene, il parere dell'Organismo di Vigilanza, i soggetti esterni alla Banca di Credito Cooperativo Valdostana ai quali è opportuno applicare, in considerazione dell'attività svolta, le disposizioni di cui al presente Modello ed al Codice Etico.

Lo stesso provvede a determinare le modalità di comunicazione ai suddetti soggetti dei contenuti del presente Modello.

I destinatari del Modello e del Codice Etico sono tenuti a rispettare, con la massima correttezza e diligenza, tutte le disposizioni e le procedure ivi contenute o richiamate.

3.6. ADOZIONE, MODIFICHE ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.

Il Consiglio di Amministrazione ha competenza esclusiva in ordine all'adozione, alla modifica ed all'integrazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Il presente Modello deve essere tempestivamente modificato o integrato dal Consiglio di Amministrazione – previa consultazione con l'Organismo di Vigilanza – qualora siano state riscontrate:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni tali da dimostrarne l'inefficacia o la non sufficienza delle disposizioni ivi contenute ai fini della prevenzione dalla commissione di reati presupposto di responsabilità per l'Ente ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231;
- significative modifiche nell'assetto della Banca e/o nelle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche al D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, alle norme in esso richiamate ovvero alla normativa di riferimento per l'esercizio dell'attività di impresa.

L'Organismo di Vigilanza – nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente all'art. 6 comma I lett. b) ed all'art. 7 comma IV lett. a) del D.Lgs. 231/01 – ha il dovere di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'aggiornamento ed all'adeguamento del presente Modello di organizzazione e gestione in ipotesi di:

- intervenute novità legislative e, più in generale, mutamento del contesto giuridico di riferimento all'interno del quale il Modello si riveli inidoneo a minimizzare efficacemente il rischio di commissione di reati;
- modifiche dell'assetto societario tali da rendere inattuali le disposizioni e le procedure contenute/richiamate nel Modello;
- consolidamento di un orientamento giurisprudenziale che sottolinei l'adeguatezza o l'inadeguatezza di determinati strumenti di cautela;
- carenze organizzative o inefficace attuazione delle disposizioni del Modello riscontrate dall'Organismo di Vigilanza nell'esercizio della propria attività di verifica.

3.7. DIFFUSIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ed il Codice Etico sono posti a disposizione di tutti i membri degli Organi sociali e del personale dipendente della Banca di Credito Cooperativo a cura del Direttore Generale ovvero di un soggetto dallo stesso delegato, previa individuazione degli strumenti divulgativi ritenuti più idonei nonché delle modalità per attestare l'avvenuta ricezione.

Una copia informatica dei suddetti atti, in formato .pdf, è conservata all'interno del *server* della Banca di Credito Cooperativo Valdostana in un'area accessibile a tutti i dipendenti ed a tutti i soggetti apicali di modo che la consultazione degli stessi sia possibile in ogni momento.

Il Codice Etico è pubblicato in forma integrale sul sito *internet* della Banca mentre il presente Modello è ivi pubblicato in forma abbreviata nella sola Parte Generale.

Con riferimento ai **soggetti esterni** (quali consulenti e fornitori) alla Banca cui il Direttore Generale ritenga opportuno applicare, in considerazione delle attività svolte, le disposizioni di cui al presente Modello ed al Codice Etico, sono previste apposite forme di comunicazione.

I **contratti** che regolano i rapporti con i suddetti soggetti, sottoscritti successivamente all'adozione del presente Modello, devono **prevedere**:

- **clausole che informino riguardo le politiche di impresa** della Banca di Credito Cooperativo Valdostana;
- clausole che, contestualmente, **richiedano** ai soggetti contraenti **il rispetto dei principi e delle disposizioni stabiliti dal presente Modello e dal Codice Etico**;
- clausole che **consentano** alla Banca **di risolvere il rapporto qualora emergano comportamenti** da parte degli stessi **non in linea** con le norme di cui al Modello di organizzazione, gestione e controllo.

3.8. PIANO DI FORMAZIONE.

La Banca di Credito Cooperativo Valdostana si impegna ad attuare programmi di formazione con lo scopo di garantire l'effettiva attuazione del presente Modello di organizzazione e gestione da parte di tutti i membri degli Organi sociali e di tutti i dipendenti.

I programmi di formazione hanno ad oggetto i contenuti del D.Lgs. 231/01 ed il quadro normativo di riferimento nonché la funzione ed i contenuti del Codice Etico e del presente Modello di organizzazione e gestione (e le loro successive integrazioni, modifiche o aggiornamenti).

Il livello di formazione potrà essere modulato, con un differente grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei destinatari ed al diverso livello di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili.

Le iniziative di formazione potranno svolgersi sia con corsi in aula che a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici quali, ad esempio, video conferenze o sessioni di *e-learning*.

La partecipazione ai programmi di formazione di cui al presente punto ha carattere obbligatorio. L'assenza ingiustificata costituisce una violazione del presente Modello ed è assoggettata alle sanzioni espressamente previste al paragrafo 5.

Il controllo circa l'effettiva frequenza è demandato all'Organismo di Vigilanza in collaborazione con il Responsabile dell'Area Amministrazione.

All'Organismo di Vigilanza è demandato altresì il controllo circa la qualità dei contenuti dei programmi di formazione così come sopra descritti.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA.

4.1. FUNZIONE.

In ossequio a quanto previsto dal comma 4 *bis* dell'art. 6 D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ed in linea con le indicazioni al riguardo fornite dalla Capogruppo Cassa Centrale Banca, la Banca di Credito Cooperativo Valdostana ha attribuito al proprio Collegio Sindacale la funzione di Organismo di Vigilanza di cui al precedente comma 1 lett. b) del medesimo art. 6 D.Lgs 231/01[2].

Nell'esercizio della predetta funzione il Collegio Sindacale è chiamato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del presente Modello ed a curarne l'aggiornamento proponendo al Consiglio di Amministrazione le modifiche/integrazioni che ritenga necessarie.

Naturalmente le duplici funzioni di vigilanza di cui agli artt. 2403 e seguenti c.c. e di cui al D.Lgs. 231/01 rimangono distinte ma sono tra loro coordinate.

4.2. REQUISITI DI CUI DEVONO ESSERE DOTATI I COMPONENTI.

I componenti l'Organismo di Vigilanza devono essere dotati dei requisiti di professionalità, autonomia e indipendenza.

Il possesso dei suddetti requisiti è richiesto altresì, a norma degli artt. 2397 e 2399 c.c., per la nomina a componente del Collegio Sindacale ma, ai fini dello svolgimento delle funzioni di cui al punto che precede, assumono un significato parzialmente diverso, in particolare con riferimento al criterio di professionalità.

L'Organismo di Vigilanza nel suo complesso deve poter operare con continuità d'azione.

- **PROFESSIONALITÀ**: il requisito si riferisce al bagaglio di strumenti professionali e tecnici che i membri dell'Organismo di Vigilanza devono possedere per svolgere efficacemente la loro funzione. In

[2] Adeguandosi a quanto previsto da Banca d'Italia nell'ambito del documento recante "*Disposizioni di vigilanza prudenziale per le banche - sistemi di controlli interni, sistema informativo e continuità operativa*" posto in consultazione in data 4 settembre 2012. All'interno del paragrafo 4 della II sezione del documento, dopo aver definito il Collegio Sindacale (oltre che il Consiglio di Sorveglianza ed il Comitato per il Controllo sulla gestione) "*organo con funzione di controllo*" si afferma che: "*l'organo con funzione di controllo svolge altresì le funzioni dell'Organismo di Vigilanza previsto dal D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 in materia di responsabilità amministrativa degli Enti che vigila sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui si dota la banca per prevenire i reati rilevanti ai fini della medesima legge. Ove vi siano particolari e motivate esigenze le banche possono affidare tali funzioni ad un organismo appositamente istituito*". In quanto soggetto vigilato da Banca d'Italia la Banca di Credito Cooperativo Valdostana ha ritenuto opportuno adeguarsi ai contenuti del citato documento.

particolare, essi devono essere dotati di specifiche competenze nelle attività di natura ispettiva, nell'analisi dei sistemi di controllo ed in ambito giuridico (con particolare riferimento alle materie penalistiche). Qualora lo ritenga necessario l'Organismo di Vigilanza, utilizzando il *budget* di spesa a sua disposizione, può avvalersi dell'ausilio di consulenti esterni dotati di competenze specifiche.
Il Collegio Sindacale della Banca di Credito Cooperativo Valdostana nello svolgimento delle funzioni di Organismo di Vigilanza *ex* art. 6 D.Lgs. 231/01, usufruendo del *budget* attribuito dal Consiglio di Amministrazione, ha sottoscritto un contratto di consulenza con un Avvocato del Foro di Torino esperto in materia di responsabilità amministrativa degli Enti affinché possa fornire un supporto al riguardo.

- **AUTONOMIA ED INDIPENDENZA**: l'Organismo di Vigilanza deve poter operare senza subire alcuna forma di interferenza o condizionamento da parte di qualsivoglia esponente della Banca ed in particolare da parte dei soggetti apicali. Qualora i componenti l'Organismo di Vigilanza risultassero condizionati a livello economico e personale ovvero versassero in situazioni di conflitto di interesse anche solo potenziale, i criteri di autonomia ed indipendenza risulterebbero, di fatto, svuotati di significato.
  I membri del Collegio Sindacale, nello svolgimento della funzione di Organismo di Vigilanza *ex* art. 6 D.Lgs. 231/01 (come si espliciterà più approfonditamente nell'ambito del paragrafo 4.6):

  1. hanno potere di accesso a tutti gli atti e a tutte le informazioni che ritengano utili ai fini dello svolgimento dell'attività loro demandata;
  2. hanno facoltà di procedere a controlli non programmati sulle attività ed i processi ritenuti maggiormente esposti al rischio di commissione di uno dei reati presupposto di responsabilità *ex* D.Lgs. 231/01;
  3. non possono in alcun modo essere coinvolti nelle attività operative/gestionali che costituiscono oggetto del loro controllo;
  4. riferiscono direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Il Collegio Sindacale, nello svolgimento della funzione di Organismo di Vigilanza *ex* art. 6 D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, deve poter disporre di un **autonomo potere di spesa** nell'ambito di un *budget* fissato annualmente con delibera del Consiglio di Amministrazione su proposta dello stesso Organismo di Vigilanza. Quest'ultimo, in ogni caso, può richiedere al Consiglio di Amministrazione un'integrazione dei fondi assegnati qualora gli stessi non risultino sufficienti a garantire l'efficace espletamento delle proprie incombenze. In presenza di situazioni urgenti o eccezionali l'Organismo di Vigilanza ha facoltà di estendere la propria autonomia di spesa, salvo il dovere di fornire un'adeguata relazione, alla prima occasione utile, al Consiglio di Amministrazione, illustrando le ragioni di eccezionalità ed urgenza che hanno condotto ad assumere tale decisione.
Le attività poste in essere dal Collegio Sindacale nello svolgimento delle funzioni di Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun Organo, Funzione o dipendente della Banca di Credito Cooperativo Valdostana salvo che la condotta integri ipotesi di cessazione dalla carica.
Con l'adesione della Banca al Gruppo Cassa Centrale, il Collegio Sindacale, nell'esercizio delle funzioni di cui all'art. 6 D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 è tenuto a confrontarsi ed a coordinarsi con l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo. L'attività di coordinamento svolto da quest'ultimo ha carattere generale e non fa venir meno i requisiti di indipendenza degli Organismi delle Banche Affiliate i quali, tenuto conto delle specificità di ciascuna realtà, agiscono in piena autonomia nello svolgimento delle attività di verifica e controllo. Il coordinamento può esercitarsi nell'invito a sollecitare il Consiglio di Amministrazione a procedere con l'aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo a fronte di modifiche normative o nell'assetto organizzativo del Gruppo ovvero della singola Banca, nel proporre corsi di formazione comuni, modelli di documenti (quali bozze di verbali, Regolamenti di funzionamento interno, ecc.) ovvero nel sollecitare, a livello di Gruppo, approfondimenti ed accertamenti riferiti a determinate aree di rischio. L'Organismo di Vigilanza della Banca di Credito Cooperativo Valdostana, nella sua autonomia, valuterà le indicazioni fornite dalla Capogruppo. L'eventuale decisione di non procedere con la proposta di aggiornamento del

Modello o con lo svolgimento di attività di verifica in ottica di Gruppo deve essere motivata in forma scritta.
La scelta di impostare diversamente i verbali, i Regolamenti interni o di proporre corsi di formazione diversi da quelli suggeriti non necessita di alcuna comunicazione. Le proposte di aggiornamento del Modello formulate dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione della Banca di Credito Cooperativo Valdostana possono discostarsi dalle bozze proposte dalla Capogruppo - senza che vi sia conflitto/divergenza con le stesse - così da tener conto delle specificità della propria realtà come richiesto dalla giurisprudenza in materia.

- **CONTINUITÀ D'AZIONE**: il Collegio Sindacale è tenuto a svolgere le funzioni di Organismo di Vigilanza *ex* art. 6 D.Lgs. 231/01 con costanza. L'attività primaria nello svolgimento di tale funzione consiste nella vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e si esplica attraverso la pianificazione, l'esecuzione e la comunicazione dei risultati delle attività svolte. Quest'ultima viene realizzata, come si specificherà meglio in seguito nell'ambito del paragrafo 4.7, attraverso la presentazione di una o più relazioni al Consiglio di Amministrazione, è illustrata l'attività svolta, sono formulate proposte di modifica del Modello di organizzazione, gestione e controllo vigente e sono segnalate le violazioni che possano comportare l'insorgere di responsabilità in capo alla Banca. L'Organismo di Vigilanza comunica al Consiglio di Amministrazione gli esiti delle attività di verifica/istruttoria svolte a seguito di eventuali segnalazioni di illecito e propone, qualora lo ritenga necessario, l'applicazione di sanzioni disciplinari da parte del titolare del relativo potere. **Salvo che insorgano situazioni particolari che richiedano una pronta comunicazione (ad esempio in ipotesi di accertata violazione dei contenuti del Modello), la relazione è presentata con cadenza annuale**. Il Collegio Sindacale, nello svolgimento delle funzioni di Organismo di Vigilanza *ex* art. 6 D.Lgs. 231/01 ha facoltà di prendere visione di tutti gli atti della Banca e di contattare tutte le persone, all'interno dell'Ente, dalle quali ritenga necessario assumere informazioni. La documentazione relativa alle verifiche deve riportare la data del controllo e viene custodita a cura dell'Organismo di Vigilanza. Le verifiche, che possono avvenire senza alcun preavviso, dovranno essere intensificate qualora il Collegio Sindacale, nella veste di Organismo di Vigilanza *ex* art. 6 D.Lgs. 231/01 dovesse ricevere segnalazioni relative alla commissione di illeciti ovvero alla violazione delle disposizioni contenute nel presente Modello da parte di soggetti apicali o dipendenti della Banca.
  Il Collegio Sindacale, nello svolgimento della funzione di Organismo di Vigilanza *ex* art. 6 D.Lgs. 231/01 può far propri gli strumenti di indagine dall'*Internal Audit* con cui è tenuta a dialogare ed interagire.
  L'Organismo si riunisce periodicamente – in sedute separate rispetto a quelle del Collegio Sindacale – ed in ogni caso non meno di quattro volte l'anno; delle riunioni deve essere dato atto in appositi verbali riportati sul libro dell'Organismo di Vigilanza conservato presso la sede della Banca.

Il libro dell'Organismo di Vigilanza è documento autonomo rispetto al libro delle adunanze e delle deliberazioni del Collegio Sindacale nonché rispetto alla documentazione di supporto allo svolgimento dell'attività di vigilanza di cui agli artt. 2403 e seguenti c.c.

4.3. COMPOSIZIONE, NOMINA E PERMANENZA IN CARICA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza avviene con delibera del Consiglio di Amministrazione.
Il Consiglio di Amministrazione della Banca di Credito Cooperativo Valdostana, a norma dell'art. 6 comma IV *bis* D.Lgs. 231/01, ha attribuito le funzioni dell'Organismo di Vigilanza di cui al comma 1 lett. b) del medesimo art. 6 D.Lgs. 231/01, al Collegio Sindacale.
L'attribuzione delle suddette funzioni deve intendersi a favore dell'intero Organo e non dei singoli componenti. Ne discende l'impossibilità della rinuncia da parte del sindaco – e, specularmente, della revoca da parte della Società – in relazione al solo svolgimento della funzione di componente l'Organismo di Vigilanza.
La durata di attribuzione della funzione coincide alla durata dell'incarico del Collegio Sindacale stabilita nella delibera assembleare, così che i rispettivi termini di scadenza siano allineati.

4.4. COMPENSI.

Il compenso dei componenti l'Organismo di Vigilanza è determinato dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina per l'intera durata dell'incarico. Le somme sono corrisposte al fine di remunerare la professionalità, l'esperienza e l'impegno richiesti dalla natura dell'incarico.

La delibera di nomina deve prevedere la possibilità di un adeguamento del compenso inizialmente stabilito nel caso in cui aumenti il grado di complessità delle attività di vigilanza da svolgere, ad esempio in seguito:

- ad un ampliamento del catalogo dei reati presupposto di responsabilità per l'Ente di cui al D.Lgs. 231/01
- a significative modifiche nell'assetto organizzativo della Banca

Dal momento che la Banca di Credito Cooperativo Valdostana ha attribuito le funzioni di Organismo di Vigilanza *ex* art. 6 comma 1 lett. b) al Collegio Sindacale, i compensi relativi allo svolgimento delle due funzioni devono rimanere separati.

La determinazione dell'ammontare del compenso è correlata alla complessità del Modello di organizzazione e gestione adottato dall'Ente (desumibile da parametri quali la struttura organizzativa della società, il numero di processi sensibili individuati, le aree e le Funzioni coinvolte, il numero e la tipologia delle fattispecie di reato al cui rischio di commissione la Società è esposta) ed il livello dimensionale (desumibile dal fatturato, dal numero di dipendenti e dal capitale sociale) e organizzativo dell'Ente.

4.5. CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E DI CESSAZIONE DALLA CARICA DI COMPONENTE L'ORGANISMO DI VIGILANZA.

In considerazione del fatto che il Consiglio di Amministrazione della Banca di Credito Cooperativo Valdostana ha attribuito al Collegio Sindacale le funzioni di Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6 D.Lgs. 231/01, trovano applicazione, anche con riferimento allo svolgimento di tali funzioni, le norme del Codice civile in tema di cessazione dall'ufficio (art. 2400 c.c.) e di sostituzione del sindaco (art. 2401 c.c.).

Il D.Lgs. 231/01 non prevede specifiche ipotesi di ineleggibilità alla carica di componente l'Organismo di Vigilanza né ipotesi di cessazione dalle stesse.

Ciononostante, il presente Modello di organizzazione e gestione – per ragioni di coerenza di sistema – prevede e disciplina diverse ipotesi di ineleggibilità e di cessazione dall'esercizio della funzione di Componente l'Organismo di Vigilanza di cui all'art. 6 D.Lgs. 231/01.

INELEGGIBILITÀ:

Nell'ambito della Banca di Credito Cooperativo Valdostana le ipotesi di ineleggibilità alla carica di componente il Collegio Sindacale previste dallo Statuto e dall'art. 2399 c.c., costituiscono ipotesi ostative all'assunzione della funzione di componente l'Organismo di Vigilanza *ex* art. 6 comma 1 lett. b) 231/01.

In particolare, non possono assumere la suddetta funzione:

a) gli interdetti, gli inabilitati, i falliti, coloro che sono stati condannati ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
b) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli Amministratori della Società;
c) coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita oppure da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza;
d) coloro che non siano in possesso dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza determinati ai sensi dell'art. 26 D.Lgs. 1° settembre 1993 n. 385 (TUB) così come modificato dal D.Lgs. 12 maggio 2015 n. 72;
e) i parenti, il coniuge o gli affini fino al quarto grado dei dipendenti della Società;
f) l'Amministratore o il Sindaco in altra Banca o Società finanziaria operante nella zona di competenza della Società salvo che si tratti di Sindaci di Banche o Società finanziarie del gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale, nonchè di Amministratori o Sindaci di Società partecipate, di Società finanziarie di partecipazione, di Consorzi o di Cooperative di Garanzia;

g) coloro i quali, nei due esercizi precedenti l'adozione dei relativi provvedimenti, abbiano svolto attività di amministrazione, direzione o controllo nella Società, qualora essa sia stata sottoposta alle procedure di crisi di cui al Titolo IV, artt. 70 e ss. D.Lgs. 1° settembre 1993 n. 385 (TUB). Detta causa di ineleggibilità ha efficacia per cinque anni dall'adozione dei relativi provvedimenti;
h) coloro i quali abbiano ricoperto la carica di Amministratore nel mandato precedente o di direttore nei tre anni precedenti.

Alle stesse, data la peculiarità della funzione di componente l'Organismo di Vigilanza, devono altresì aggiungersi le seguenti, ulteriori, ipotesi di ineleggibilità, che devono intendersi estese anche all'assunzione della carica di Sindaco in ipotesi di coincidenza, come nel caso della Banca di Credito Cooperativo valdostana, delle cariche:

i) la pendenza di un procedimento penale avente ad oggetto uno dei reati presupposto di responsabilità per l'Ente *ex* D.Lgs. 231/01;
j) l'essere destinatario di una sentenza di condanna – o di applicazione pena, c.d. patteggiamento – ancorchè non passata in giudicato, relativa ad uno dei reati presupposto di responsabilità per l'Ente *ex* D.Lgs. 231/01. L'eventuale riforma della sentenza di primo grado (o di patteggiamento) comporta il superamento della causa di ineleggibilità;
k) l'irrogazione di una sanzione da parte della CONSOB per aver commesso uno degli illeciti amministrativi di cui al D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (TUF);
l) l'essere sottoposto a misure di prevenzione personali o patrimoniali disposte dall'Autorità Giudiziaria.

CESSAZIONE DALL'INCARICO:

Cause di cessazione dei membri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- la scadenza dell'incarico;
- la revoca da parte della Società;
- la decadenza;
- la rinuncia;
- il decesso.

Scadenza dell'incarico:

Come indicato nel paragrafo 4.3. la durata di attribuzione della funzione di Organismo di Vigilanza *ex* art. 6 D.Lgs. 231/01 coincide con la durata dell'incarico del Collegio Sindacale stabilita nella delibera assembleare, così che i rispettivi termini di scadenza siano allineati.

Salvo che si verifichi una causa di cessazione anticipata, la funzione di Organismo di Vigilanza perdura fino alla data della naturale scadenza del Collegio Sindacale.

Le funzioni di Organismo di Vigilanza sono svolte dal Collegio Sindacale anche quando si trovi ad operare in regime di *prorogatio* ai sensi dell'art. 2400 c.c.

Una volta intervenuta la scadenza, il Consiglio di Amministrazione provvede ad attribuire al nuovo Collegio Sindacale le funzioni di cui all'art. 6 comma 1 lett. b) D.Lgs. 231/01 al fine di preservare il requisito di idoneità e corretta applicazione del presente Modello di organizzazione e gestione.

Revoca:

La revoca dall'esercizio delle funzioni di Organismo di Vigilanza può essere disposta esclusivamente dal Consiglio di Amministrazione della Banca di Credito Cooperativo Valdostana fatti salvi i poteri al riguardo spettanti alla Capogruppo Cassa Centrale Banca a norma dell'art. 45 comma III dello Statuto.

Considerata la decisione di attribuire le suddette funzioni al Collegio Sindacale, così come previsto dall'art. 6 comma IV *bis* D.Lgs. 231/01, la revoca dalla carica non può riguardare la sola funzione di componente l'Organismo di vigilanza riguarderà entrambe le cariche.

La revoca delle funzioni di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale durante la permanenza in carica dell'Organo può avvenire soltanto per **giusta causa** con ciò intendendosi una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi all'incarico quali:

- omessa redazione delle relazioni informative sull'attività svolta da consegnare al Consiglio di Amministrazione;
- omessa verifica a seguito di segnalazioni relative alla commissione o alla presunta commissione di reati presupposto ex D.Lgs. 231/01 nonché alla violazione o presunta violazione del presente Modello di organizzazione e gestione e del Codice Etico;
- rilevanti inadempimenti rispetto al mandato conferito ovvero in ordine ai compiti previsti dall'art. 6 D.Lgs. 231/01;
- grave violazione degli obblighi di riservatezza.

Qualora il Consiglio di Amministrazione intenda sottrarre le funzioni di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale è necessaria una delibera in tal senso e, solo successivamente, sarà possibile procedere all'assegnazione delle stesse ad un Organismo di nuova istituzione (che potrà essere composto anche da uno o più componenti il Collegio Sindacale).

Decadenza:

Costituisce causa di decadenza dalla funzione di componente l'Organismo di Vigilanza la perdita del possesso di uno dei requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità e professionalità.

In particolare, integrano causa di decadenza:

- l'interdizione o l'inabilitazione ovvero una grave infermità che renda il componente inidoneo a svolgere le funzioni di vigilanza legate alla carica;
- un'infermità che comporti l'impossibilità di svolgere le funzioni di cui all'art. 6 D.Lgs. 231/01 per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e controllo, indipendenza e continuità di azione;
- il venir meno dei requisiti di professionalità richiesti (es. cancellazione dall'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili);
- un grave inadempimento nei propri doveri;
- il fatto che la Società abbia subito una sentenza di condanna, anche non definitiva, ovvero abbia concordato una sentenza di applicazione pena, c.d. patteggiamento, nell'ambito della quale il Giudice Penale abbia rilevato l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di controllo, secondo quanto previsto dall'art. 6 comma 1 lett. d) D.Lgs. 231/01;
- una sentenza di condanna – o di applicazione pena, c.d. patteggiamento – ancorchè non passata in giudicato, a carico del singolo componente e relativa ad uno dei reati presupposto di responsabilità per l'Ente ex D.Lgs. 231/01;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del singolo componente l'Organismo di Vigilanza, che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

La decadenza è dichiarata dal Consiglio di Amministrazione entro 30 giorni dall'avvenuta conoscenza dell'integrazione della causa di decadenza, anche a seguito di segnalazione da parte degli altri componenti.

Rinuncia:

In considerazione del fatto che il Consiglio di Amministrazione della Banca di Credito Cooperativo Valdostana ha attribuito le funzioni di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale, il Sindaco non può rinunciare alla sola carica di cui all'art. 6 D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231.

Lo svolgimento di tale funzione, infatti, rientra fra i compiti propri dell'ufficio di sindaco.

L'eventuale rinuncia dovrà riguardare tanto la carica di Componente il Collegio Sindacale quanto quella di Componente l'Organismo di Vigilanza.

4.6. SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ: COMPITI E POTERI.

Al Collegio Sindacale della Banca di Credito Cooperativo Valdostana è attribuito, nello svolgimento delle funzioni di cui all'art. 6 D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo nonché di curarne l'aggiornamento.

A tal fine l'Organismo dispone di autonomi poteri di iniziativa e controllo e si dota di proprie regole di funzionamento interno attraverso l'adozione di un Regolamento che viene portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione.

Attività di analisi, vigilanza e controllo:

Con riferimento al compito di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello i componenti il Collegio Sindacale nell'esercizio delle funzioni di Organismo di Vigilanza sono tenuti, in particolare, a:

- verificare il rispetto del Codice Etico, delle regole di comportamento, dei protocolli di prevenzione e delle procedure previste dal Modello rilevando eventuali scostamenti comportamentali (rispondenza tra quanto astrattamente previsto dal Modello ed i comportamenti tenuti dai soggetti obbligati al rispetto dello stesso);
- valutare la capacità del presente Modello a prevenire i comportamenti illeciti e verificarne la stabilità, segnalando e proponendo tempestivamente al Consiglio di Amministrazione le eventuali necessità di aggiornamento riscontrate;
- monitorare il Modello nel tempo verificando che le regole di comportamento e le procedure ivi contenute mantengano requisiti di validità ed attualità così da evitare che le stesse, adottate in un determinato contesto storico, non risultino più idonee alla prevenzione dei rischi di commissione di reati presupposto di responsabilità per l'Ente ai sensi del D.Lgs. 231/01 ovvero non siano sufficienti a fronteggiare rischi precedentemente inesistenti.

A tal fine i componenti il Collegio Sindacale della Banca, nell'esercizio delle funzioni di Organismo di Vigilanza, hanno facoltà di:

- svolgere periodica attività ispettiva con possibilità di accedere liberamente a qualsiasi Servizio o Area della Banca, senza necessità di preavviso, per richiedere, ottenere ed acquisire tutte le informazioni, la documentazione ed i dati ritenuti necessari;
- accedere e/o richiedere tutte le informazioni concernenti le attività sensibili e le aree a rischio di commissione di reati presupposto di responsabilità dell'Ente indicate nella parte speciale del presente Modello;
- compiere verifiche sulle operazioni di gestione finanziaria e di tesoreria;
- compiere verifiche sulle operazioni di maggior rilevo ed in particolare su quelle di significativo valore economico ed impegno di spesa, specialmente qualora coinvolgano la Pubblica Amministrazione;
- compiere verifiche sul documento di valutazione dei rischi in materia di salute e scurezza sul lavoro verificando, coordinandosi con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, che lo stesso sia aggiornato;
- procedere a colloqui con il personale dipendente della Banca;
- sovrintendere e controllare la programmazione ed il successivo svolgimento dei programmi di formazione aventi ad oggetto i contenuti essenziali del D.Lgs. 231/01 nonché gli aspetti rilevanti del presente Modello di organizzazione e gestione e del Codice Etico;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto di eventuali consulenti esterni in relazione a problematiche di particolare complessità o che richiedano competenze specifiche;
- proporre tempestivamente alla Funzione preposta (secondo quanto previsto al paragrafo 5) l'adozione di sanzioni disciplinari in caso di accertata violazione del presente Modello.

I componenti il Collegio Sindacale della Banca di Credito Cooperativo Valdostana, nello svolgimento delle funzioni di Organismo di vigilanza ai sensi dell'art. 6 D.Lgs. 231/01, **non detengono poteri sanzionatori diretti** né poteri gestori o decisionali in relazione allo svolgimento delle attività della Banca, né, ancora, poteri organizzativi ovvero di modifica alla struttura societaria.

Ogni attività svolta dal Collegio Sindacale nello svolgimento delle funzioni di Organismo di vigilanza deve essere verbalizzata, così come le riunioni periodiche dei membri dell'Organismo.

Le copie dei verbali sono inserite nel libro dell'Organismo di vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di convocare il Collegio Sindacale nella veste di Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 e quest'ultimo, a sua volta, ha facoltà di richiedere, per motivi urgenti, al Presidente del Consiglio di Amministrazione di convocare l'Organo che presiede.

Il Collegio Sindacale, nello svolgimento delle funzioni di Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6 D.Lgs. 231/01 ha, come detto, libero accesso a tutte le informazioni ed alla documentazione societaria che ritenga funzionale allo svolgimento dell'incarico; l'Organo è tenuto a **trattare tutti i dati e le informazioni ricevute** nell'esercizio della carica **nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali** di cui al Regolamento (UE) 2016/679 nonchè di cui D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196 così come modificato dal D.Lgs. 10 agosto 2018 n. 101**.**

Qualora i **dati** o le **informazioni** siano qualificabili come ***price sensitive*****,** l'Organismo è tenuto al **rispetto delle disposizioni di cui agli artt. 180 e seguenti D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (T.U.F.).**

Aggiornamento del Modello:

I componenti il Collegio Sindacale della Banca di Credito Cooperativo Valdostana, nello svolgimento delle funzioni di Organismo di vigilanza ai sensi dell'art. 6 D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, sono tenuti a verificare che il presente Modello si mantenga, nel corso del tempo, efficace ed adeguato a prevenire la commissione di reati presupposto di responsabilità per la Società.

Soltanto il Consiglio di Amministrazione detiene il potere di modifica e di aggiornamento del Modello di organizzazione e gestione; il compito dei componenti il Collegio Sindacale consiste nel rappresentare l'esigenza di procedere in tal senso ogni qualvolta lo ritenga necessario ed in particolare in caso di:

- significative modifiche nella struttura interna della Banca o nelle modalità di svolgimento dell'attività: il Modello presuppone la mappatura delle attività e dei Servizi/delle Aree a rischio di commissione di reati presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/01; eventuali cambiamenti nell'ambito di tali settori/processi sensibili che determinino un mutamento del profilo di rischio di commissione dei reati presupposto con impatto diretto sul sistema di controllo comportano la necessità di procedere ad una revisione della mappatura delle aree/attività sensibili e ad una conseguente modifica del Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- intervenute modifiche normative: l'introduzione da parte del Legislatore di nuove fattispecie di reato presupposto nell'ambito del D.Lgs. 231/01 comporta la necessità di verificare se sussista un rischio di integrazione delle stesse nell'ambito dello svolgimento dell'attività della Banca di Credito Cooperativo Valdostana nonché se sussistano adeguati controlli interni preventivi. Alla modifica normativa, pertanto, consegue la necessità di procedere all'aggiornamento della parte speciale del Modello;
- accertamento di significative violazioni del Modello: si considerano significative le violazioni tali da evidenziare che il Modello non è effettivamente riconosciuto ed osservato nell'ambito dei Servizi e delle Aree societarie e, pertanto al fine di garantire l'effettività dello stesso, non è sufficiente intervenire mediante l'applicazione delle sanzioni dallo stesso previste, ma è necessario apportare delle modifiche affinchè siano introdotte o integrate regole che siano accettate da parte dei destinatari;
- contestazione ad un esponente della Banca della commissione, nell'esercizio delle funzioni, di uno dei reati presupposto di responsabilità per l'Ente di cui al D.Lgs. 231/01 (anche se commesso in danno o comunque non nell'interesse o a vantaggio della Banca). Il Collegio Sindacale, nell'esercizio delle funzioni di Organismo di Vigilanza è tenuto a valutare l'efficienza e l'efficacia delle procedure contenute nel Modello e di riferire al riguardo al Consiglio di Amministrazione.

4.7. FLUSSI INFORMATIVI: COMUNICAZIONI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA NONCHÉ TRA QUEST'ULTIMO E L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI CASSA CENTRALE BANCA.

FLUSSI INFORMATIVI BANCA DI CREDITO COOPERATIVO VALDOSTANA – ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Collegio Sindacale è destinatario *ex lege* di flussi informativi rilevanti ai fini dello svolgimento della funzione di Organismo di vigilanza ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231.

In particolare, l'Organo può acquisire informazioni mediante:

- la partecipazione alle riunioni degli organi sociali ai sensi dell'art. 2405 c.c.;
- il periodico scambio di notizie con gli Amministratori, le funzioni aziendali preposte ai controlli ed il revisore legale dei conti ai sensi degli artt. 2381 comma V c.c., 2403 *bis* e 2409 c.c.;
- l'espletamento di operazioni di ispezione e controllo a norma dell'art. 2403 *bis* c.c.

Naturalmente le informazioni acquisite in veste di Collegio Sindacale sono utilizzabili anche nello svolgimento della funzione di Organismo di vigilanza.

Al fine di garantire ulteriore efficacia all'esecuzione di quest'ultima funzione, il Direttore Generale, il Vice Direttore ed i responsabili delle diverse Aree della Banca di Credito Cooperativo Valdostana societarie sono tenuti a comunicare al Collegio Sindacale, con atto scritto, ogni modifica relativa alla gestione/operatività che possa determinare, anche solo in via eventuale, modifiche rispetto alla valutazione dei rischi di commissione di reati presupposto di responsabilità per la Società contenuta nella parte speciale del presente Modello organizzativo.

In particolare, devono essere comunicate ai componenti il Collegio Sindacale nella veste di Organismo di vigilanza:

- la ritenuta insorgenza di nuovi rischi di commissione di reati nell'ambito dello svolgimento delle attività proprie della Società;
- ogni nuova richiesta di finanziamento pubblico (regionale, statale o europeo) segnalando, successivamente, l'esito della richiesta;
- la gestione di fondi/contributi pubblici;
- la bozza del bilancio di esercizio;
- ogni variazione dell'organigramma della Società;
- ogni eventuale variazione relativa alla composizione dell'organo amministrativo;
- l'avvio di procedimenti giudiziari o amministrativi a carico della Banca di Credito Cooperativo Valdostana;
- eventuali ispezioni o perquisizioni presso le sedi della stessa;
- verbali, contestazioni, rilievi o richieste formulati dalla Banca d'Italia o dalla CONSOB nell'esercizio delle rispettive funzioni di Vigilanza da cui possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231;
- verbali, contestazioni, accertamenti da parte della Guardia di Finanza o dell'Autorità Giudiziaria;
- la pendenza di procedimenti giudiziari a carico di esponenti della Banca (apicali o dipendenti) se relativi a reati presupposto di responsabilità a carico dell'Ente ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (in particolare dovrà essere comunicata all'Organismo di Vigilanza la notifica dell'informazione di garanzia di cui all'art. 369 c.p.p., l'applicazione di una misura cautelare, personale o reale, di cui al Libro IV del codice di procedura penale, la notifica dell'avviso di conclusione delle indagini preliminari *ex* art. 415 *bis* c.p.p., la notifica dell'avviso di fissazione dell'udienza preliminare ai sensi dell'art. 419 c.p.p., la notifica del decreto di giudizio immediato di cui all'art. 456 c.p.p, la notifica del decreto penale di condanna *ex* art. 460 c.p.p., la notifica del decreto di citazione a giudizio ex art. 552 c.p.p., la pronuncia di una sentenza di condanna o assoluzione sia in primo grado che in appello che da parte della Corte di Cassazione, la pronuncia di una sentenza di applicazione pena *ex* art. 444 c.p.p.);
- l'avvio di procedimenti disciplinari nei confronti di esponenti della Banca di Credito Cooperativo Valdostana e le loro risultanze (applicazione della sanzione o archiviazione);
- la conclusione di operazioni finanziarie rilevanti per consistenza economica, grado di rischio, coinvolgimento di parti correlate;
- eventuali modifiche/aggiornamenti al sistema dei poteri e delle deleghe;

- ogni eventuale emanazione, modifica e/o integrazione del Documento di valutazione dei rischi di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 o dei regolamenti richiamati nell'ambito del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- ogni altra informazione che l'Organismo di Vigilanza riterrà utile indicare nell'ambito di apposita procedura che verrà sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a trattare ogni informazione in proprio possesso in conformità al Regolamento (UE) 2016/679[3] in materia di protezione dei dati personali nonché, qualora si tratti di informazioni *price sensitive*, nel rispetto delle disposizioni di cui agli artt. 180 e seguenti D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58.

I componenti l'Organismo sono tenuti ad astenersi dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli di cui all'art. 6 D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ovvero, in ogni caso, per scopi non conformi all'esercizi o delle proprie funzioni, salvo il caso di espressa e motivata autorizzazione da parte degli interessati.

Gli stessi sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed alle informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni, fatti salvi gli obblighi di comunicazione previsti dalla Legge, da ordini dell'Autorità Giudiziaria ovvero dal presente Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Detto vincolo non sussiste nei confronti del Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità mentre può essere opposto a qualsiasi altra carica o funzione sociale.

FLUSSI INFORMATIVI ORGANISMO DI VIGILANZA BANCA DI CREDITO COOPERATIVO VALDOSTANA – ORGANISMO DI VIGILANZA CASSA CENTRALE BANCA

In conformità rispetto a quanto previsto dalle "Linee Guida in materia di responsabilità amministrativa degli Enti all'interno del Gruppo" adottate dal Consiglio di Amministrazione di Cassa Centrale Banca in data 23 settembre 2020 ed aggiornate con delibera del 14 dicembre 2023 il Collegio Sindacale della Banca di Credito Cooperativo Valdostana, nell'esercizio delle funzioni di cui all'art. 6 D.Lgs. 8 giugno 2001 n.231, comunica all'Organismo di Vigilanza di Capogruppo:

- gli aggiornamenti al Modello di organizzazione, gestione e controllo approvati dal Consiglio di Amministrazione;
- il rinnovo o l'eventuale modifica della propria composizione nonché l'attestazione riguardo il possesso dei requisiti per l'esercizio della carica. Nel caso in cui l'Organismo non dovesse più coincidere con il Collegio Sindacale la comunicazione comprende necessariamente le motivazioni a fondamento della decisione e l'attestazione riguardo la valutazione dei requisiti soggettivi;
- la struttura interna alla Banca individuata come "Referente 231" e l'eventuale modifica della stessa;
- l'eventuale avvio di procedimenti giudiziari a carico della Banca di Credito Cooperativo Valdostana ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231;
- l'eventuale avvio di procedimenti giudiziari a carico di esponenti della Banca in ordine a reati previsti dal D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 quali presupposto di responsabilità per l'Ente commessi nell'esercizio dell'attività lavorativa;
- ogni informazione richiesta dall'Organismo di Vigilanza della Capogruppo non coperta da obblighi di riservatezza.

Le comunicazioni vengono effettuate mediante invio di posta elettronica alla casella ODV231@cassacentrale.it ovvero tramite gli ulteriori mezzi individuati dall'Organismo di Vigilanza della Capogruppo.

4.8. SEGNALAZIONE DI ILLECITI O DI VIOLAZIONE DEI CONTENUTI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.

Sia i soggetti apicali che i dipendenti della Banca di Credito Cooperativo Valdostana sono tenuti a segnalare ai componenti il Collegio Sindacale, nell'esercizio delle funzioni di Organismo di vigilanza, eventuali comportamenti illeciti o in ogni caso contrari al contenuto delle disposizioni

[3] Nonché al D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196 così come modificato dal D.Lgs. 10 agosto 2018 n. 101.

previste dal presente Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui siano venuti a conoscenza.

Gli stessi sono tenuti altresì a segnalare ogni dubbio relativo alla possibile integrazione di uno dei reati presupposto di responsabilità per l'Ente ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231.

L'omessa segnalazione integra una violazione passibile di sanzione ai sensi del successivo paragrafo 5 così come, e lo si vedrà più approfonditamente nel prosieguo, la segnalazione – con dolo o colpa grave – di circostanze rivelatesi infondate.

Le segnalazioni – anche quando rese in forma anonima – devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. Non sono ammesse - e di conseguenza non verranno prese in considerazione - segnalazioni generiche o che si basino su voci correnti o circostanze riferite da terzi.

Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza potranno essere effettuate:

- oralmente, in ipotesi di urgenza, ai contatti che verranno indicati dai Componenti l'Organismo e comunicati a tutti i destinatari del presente Modello mediante apposita circolare ovvero tramite pubblicazione sul sito *internet* della Banca. Alla segnalazione orale dovrà necessariamente seguirne – non appena possibile e senza ingiustificato ritardo – una seconda, in forma scritta, ove dovranno essere riportate le circostanze e gli elementi di fatto che hanno portato a ritenere integrato un illecito ovvero la violazione del presente Modello;
- a mezzo posta presso gli indirizzi indicati dai Componenti l'Organismo di Vigilanza e comunicati ai destinatari del presente Modello mediante apposita circolare ovvero tramite pubblicazione sul sito *internet* della Banca (in ipotesi, ad esempio, in cui la segnalazione dovesse riguardare altro Componente il Collegio Sindacale);
- a mezzo *mail* inviata alla casella di posta elettronica dedicata all'Organismo di Vigilanza odv231@valdostana.bcc.it. Le credenziali d'accesso alla suddetta casella di posta sono nella disponibilità dei soli Componenti l'Organismo di Vigilanza i quali sono chiamati a monitorare quotidianamente l'eventuale presenza di segnalazioni. L'indirizzo *mail* verrà comunicato a tutti i destinatari del presente Modello tramite apposita circolare ovvero mediante pubblicazione sul sito *internet* della Banca;

I Componenti l'Organismo di Vigilanza sono tenuti a verificare che l'autore della segnalazione non subisca, esclusivamente per tale circostanza, conseguenze negative nell'ambito del rapporto lavorativo ed in particolare che lo stesso non venga sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

I Componenti l'Organismo di Vigilanza sono tenuti a garantire la riservatezza riguardo i contenuti delle segnalazioni ricevute sino alla conclusione delle attività di istruttoria agli stessi demandate; la violazione di tale obbligo costituisce, a norma del paragrafo 4.5. giusta causa di revoca del Componente l'Organismo.

L'obbligo di riservatezza si estende anche agli eventuali consulenti esterni dell'Organismo di Vigilanza; nel loro caso la violazione può comportare la risoluzione del contratto in essere.

L'identità del segnalante il quale non si sia avvalso degli strumenti che consentono di garantire l'anonimato ovvero che sia stato in qualche modo identificato in considerazione dei contenuti della segnalazione non può essere rivelata salvo richiesta dell'Autorità giudiziaria nell'ambito:

1) di un procedimento penale nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p.;
2) del procedimento contabile avanti la Corte dei Conti alla chiusura dell'attività istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante potrà essere rivelata al titolare del potere disciplinare ed all'incolpato soltanto nel caso in cui ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

1) vi è consenso del segnalante,
2) la contestazione risulta fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

Rientrando nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea in materia di prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e finanziamento del terrorismo ed avendo adottato il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, la Banca di Credito Cooperativo Valdostana ha altresì attivato, a norma dell'art. 4 D.Lgs.10 marzo 2023 n. 24, un canale di segnalazione idoneo a garantire, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione del canale di segnalazione può essere affidata, in alternativa ad una persona o a un ufficio interno autonomo con personale specificamente formato o ad un soggetto esterno, anch'esso autonomo e formato.
Tale aspetto, unitamente alle modalità di funzionamento del canale di segnalazione, sono disciplinati nell'ambito del "*Regolamento di Gruppo whistleblowing*" all'uopo adottato.

Nello specifico, la Banca di Credito Cooperativo Valdostana ha designato il Referente della Funzione *Compliance* quale Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione e, di conseguenza, quale gestore del canale di segnalazione di cui al D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24; questi è tenuto ad informare l'Organismo di Vigilanza riguardo eventuali segnalazioni rilevanti ai fini del presente Modello o, in ogni caso, del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 entro i termini previsti dal Regolamento. In assenza di disciplina da parte del Regolamento la trasmissione della segnalazione deve avvenire entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione di illecito identifichi quale presunto responsabile il Direttore generale, il Vice Direttore Generale, un Componente il Consiglio di Amministrazione o il Referente della Funzione Compliance, il soggetto preposto alla ricezione ed alla gestione della segnalazione medesima è identificato nel Presidente del Collegio Sindacale.

Nel caso in cui quest'ultimo dovesse essere indicato quale potenziale autore di illecito, il gestore della segnalazione è identificato nel sindaco più anziano.

Entrambi applicano le disposizioni di cui al Regolamento di Gruppo whistleblowing e coinvolgono gli altri componenti il Collegio Sindacale cui sono attribuite funzioni di Organismo di Vigilanza nei casi sopra ricordati.

Qualora la segnalazione dovesse coinvolgere il Presidente del Collegio Sindacale ovvero altro componente dell'organo e la stessa dovesse assumere rilevanza ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 la gestione verrà demandata ai soli componenti l'Organismo di Vigilanza non coinvolti.

Il Referente della Funzione *Compliance* comunica altresì l'esito degli accertamenti conseguenti a segnalazioni non direttamente rilevanti ai fini del presente Modello o del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di effettuare le valutazioni ritenute opportune riguardo l'attualità e l'efficacia delle misure previste dal presente documento.

Le modalità di funzionamento del canale di segnalazione e gli scopi per cui lo stesso è istituito sono oggetto di attività di formazione obbligatoria rivolta ai dipendenti.

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE.

5.1. PRINCIPI GENERALI.

Elemento qualificante del Modello e – insieme – condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti coloro i quali operino per conto della Banca è la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare qualsiasi violazione delle disposizioni e delle procedure organizzative in esso contenute.

Al riguardo l'art. 6 comma 2 lett. e) del D.Lgs. 231/01 dispone che ogni Modello di organizzazione e gestione preveda l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni delle misure e delle disposizioni ivi indicate.

Il presente Modello, nei paragrafi che seguono, individua un sistema graduale di sanzioni applicabili – nel rispetto del principio di proporzionalità rispetto alla gravità della violazione accertata – nei confronti di tutti i destinatari dello stesso: soggetti apicali e dipendenti della Banca di Credito Cooperativo Valdostana oltre ai soggetti esterni individuati dal Direttore Generale secondo i criteri di cui al paragrafo 3.5.

Il rispetto delle disposizioni del presente Modello di organizzazione e gestione nonché del Codice Etico è dovuto indipendentemente dal tipo di contratto che lega i destinatari alla Società (Dirigenti, progetto, *part time*, collaborazione rientrante nella c.d. parasubordinazione, ecc.).

L'**applicazione delle sanzioni** di cui al presente Modello di organizzazione e gestione non presuppone né sostituisce l'irrogazione di eventuali, ulteriori sanzioni di altra natura (penale, amministrativa, tributaria) collegate al medesimo fatto e **prescinde dalla concreta commissione di un reato** e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale/amministrativo: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di combattere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, facendo maturare nel personale ed in tutti coloro i quali collaborino a qualsiasi titolo con la Banca la consapevolezza in ordine alla ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione o tentativo di violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o incarichi assegnati.

Nel caso in cui la violazione commessa configuri anche un'ipotesi di reato oggetto di contestazione da parte dell'Autorità Giudiziaria e la Banca non sia in grado, con gli strumenti di accertamento a sua disposizione, di pervenire ad una chiara ricostruzione dei fatti, quest'ultima potrà attendere l'esito degli accertamenti giudiziali prima di adottare il provvedimento disciplinare.

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

Le misure indicate nel Modello il cui mancato rispetto si intende sanzionare sono comunicate, mediante circolari interne, a tutti i dipendenti ed affisse in luogo accessibile a tutti.

Per violazione/inosservanza del presente Modello di organizzazione e gestione si intende:

- la violazione dei principi espressi dal Codice Etico;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle disposizioni ed alle procedure previste o richiamate (sia nella parte generale che nella parte speciale) ovvero l'omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal Modello (sia nella parte generale che nella parte speciale);
- qualsiasi violazione degli obblighi informativi verso il Collegio Sindacale nell'esercizio della funzione di Organismo di vigilanza. Costituiscono violazione dei suddetti obblighi informativi la mancata trasmissione, la trasmissione parziale o non veritiera di documentazione, dati, informazioni richiesti dal Collegio Sindacale nell'esercizio delle funzioni di Organismo di vigilanza previste dal presente Modello ovvero dalle procedure ivi richiamate;
- la mancata partecipazione, senza giustificato motivo, ai corsi di formazione in materia di responsabilità amministrativa degli Enti ovvero aventi ad oggetto il contenuto del presente Modello di organizzazione e gestione;
- con particolare riferimento ai componenti il Consiglio di Amministrazione, la mancata attivazione a seguito della segnalazione da parte del Collegio Sindacale nello svolgimento delle funzioni di Organismo di vigilanza, della necessità di procedere all'aggiornamento, alla modifica o all'implementazione del presente Modello di organizzazione e gestione;
- la violazione di qualsiasi altra regola/procedura prevista dal presente Modello di organizzazione e gestione.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal contratto collettivo nazionale di lavoro, CCNL, di lavoro bancario ovvero altro contratto applicabile.

Al fine di individuare la sanzione più efficace e, al contempo, proporzionata rispetto alla violazione accertata, il titolare del potere disciplinare dovrà tenere conto dei seguenti parametri (dandone atto nella motivazione del provvedimento con cui viene applicata la sanzione):

- intenzionalità del comportamento o, in ipotesi di illeciti colposi, grado di negligenza, imprudenza o imperizia, desunti dalle circostanze del caso concreto ed avuto riguardo alla prevedibilità dell'evento;

- natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo ed ogni altra specifica modalità dell'azione o omissione;

- gravità del danno o del pericolo cagionato alla Banca di Credito Cooperativo Valdostana (compreso il pregiudizio all'immagine della Società);

- sussistenza di precedenti disciplinari a carico del trasgressore negli ultimi cinque anni (specifici o aspecifici purché rilevanti in relazione ai contenuti del D.Lgs. 231/01, del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo o del Codice Etico);

- livello di responsabilità gerarchica e/o specialistica del trasgressore;

- altre particolari circostanze che accompagnino la violazione accertata.

Nel corso del procedimento disciplinare devono essere rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione delle sanzioni disciplinari nonché tutte le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL di lavoro bancario ovvero altro contratto applicabile.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 6 comma 2 lett. e) e 7 comma 4 lett. b) D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 le sanzioni previste nei paragrafi che seguono si applicano esclusivamente con riferimento agli illeciti disciplinari derivanti dalla violazione del presente Modello e/o del Codice Etico adottato dalla Banca.

5.2. PROCEDURA DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.

Il procedimento disciplinare viene avviato su impulso dell'Organismo di Vigilanza che svolge altresì una funzione consultiva nell'ambito dello svolgimento dello stesso; il compito di individuare, quantificare e comminare la sanzione spetterà esclusivamente agli organi interni a ciò preposti e successivamente indicati.

Il procedimento ha inizio con la rilevazione ovvero la segnalazione di una violazione – effettiva o presunta – delle disposizioni e/o delle procedure previste dal presente Modello di organizzazione e gestione e/o del Codice Etico e si sviluppa nelle seguenti fasi:

I. **FASE PRE-ISTRUTTORIA**: Tale fase è condotta dal Collegio Sindacale nello svolgimento delle funzioni di Organismo di Vigilanza che, acquisita la notizia di una presunta violazione delle disposizioni contenute nel presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ovvero nel Codice Etico, deve attivarsi immediatamente per dar corso ai necessari accertamenti garantendo l'anonimato sia del soggetto nei cui confronti sta procedendo che nei confronti dell'eventuale soggetto segnalante. Nell'ambito di tale fase, il Collegio Sindacale, nella veste di Organismo di Vigilanza, può svolgere verifiche documentali, avvalersi dei responsabili delle Aree della Banca per lo svolgimento degli approfondimenti che ritenga necessari ed ha facoltà di procedere all'audizione sia dell'autore della segnalazione che dei soggetti menzionati nella medesima.

Qualora la segnalazione ovvero la rilevazione dell'infrazione si dimostri infondata il Collegio Sindacale nello svolgimento delle funzioni di Organismo di vigilanza procede all'**ARCHIVIAZIONE DEL PROCEDIMENTO**. Dell'archiviazione ed in relazione ai motivi della stessa viene dato atto nella relazione annuale al Consiglio di Amministrazione.
Negli altri casi il Collegio Sindacale comunica con relazione scritta ai titolari del potere disciplinare, individuati ai sensi del paragrafo 5.3., le risultanze della fase pre-istruttoria richiedendo di procedere alla valutazione, ai fini sanzionatori, di quanto accertato.

II. **FASE ISTRUTTORIA**: diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze dell'attività svolta dal Collegio Sindacale nella funzione di Organismo di vigilanza.

III. **FASE DI CONTESTAZIONE ED EVENTUALE IRROGAZIONE DELLA SANZIONE**.

La fase istruttoria e la fase di contestazione ed irrogazione della sanzione sono gestite dal titolare del potere disciplinare, individuato ai sensi del paragrafo 5.3. in base alla funzione svolta dal soggetto che ha commesso la presunta violazione.

5.3. ORGANI TITOLARI DEL POTERE SANZIONATORIO.

Qualora venga accertata una violazione del presente Modello di organizzazione e gestione ovvero del Codice Etico da parte di un **dipendente** della Banca di Credito Cooperativo Valdostana, il Collegio Sindacale, nello svolgimento delle funzioni di Organismo di vigilanza, informa immediatamente il titolare del potere disciplinare, individuato nel **Direttore Generale** con riferimento alle sanzioni del rimprovero verbale, del rimprovero scritto e della sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni o nel **Consiglio di Amministrazione** con riferimento alle sanzioni del trasferimento per punizione, del licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso e del licenziamento senza preavviso.

Se la violazione riguarda il **Direttore Generale** ovvero il **Vice Direttore Generale**, titolare del potere disciplinare è il **Consiglio di Amministrazione**, che il Collegio Sindacale, nello svolgimento delle funzioni di Organismo di vigilanza, è tenuto ad informare immediatamente con relazione scritta.

Qualora la violazione riguardi un **componente il Consiglio di Amministrazione**, il Collegio Sindacale nell'esercizio delle funzioni di Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità. Il Consiglio prende gli opportuni provvedimenti, tra cui la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla Legge.

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione o della maggioranza dei Consiglieri, il Collegio Sindacale convoca senza indugio l'Assemblea per gli opportuni provvedimenti.

Nel caso in cui la violazione riguardi un **Componente il Collegio Sindacale** gli altri Componenti, nell'esercizio delle funzioni di Organismo di Vigilanza informano il Consiglio di Amministrazione affinché prenda gli opportuni provvedimenti, tra cui la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla Legge.
Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di più Sindaci o dell'intero Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione convoca senza indugio l'Assemblea per gli opportuni provvedimenti.

Da ultimo, qualora sia accertata una violazione del Modello o del Codice Etico da parte di collaboratori o soggetti esterni individuati dal Direttore Generale secondo i criteri indicati al paragrafo 3.5, il Collegio Sindacale, nello svolgimento delle funzioni di Organismo di vigilanza, informa immediatamente, con relazione scritta, il Consiglio di Amministrazione ed il Responsabile dell'Area cui il contratto o il rapporto si riferiscono.

Il Consiglio di Amministrazione avrà facoltà di valutare l'applicazione di una delle sanzioni di cui al paragrafo 5.7.

Nell'ambito della tabella che segue si evidenzia il titolare del potere sanzionatorio a seconda dell'autore della violazione accertata.

AUTORE DELLA VIOLAZIONE	TITOLARE DEL POTERE SANZIONATORIO
DIPENDENTE	a) DIRETTORE GENERALE CON RIFERIMENTO ALLE SANZIONI DEL RIMPROVERO VERBALE, DEL RIMPROVERO SCRITTO E DELLA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DAL TRATTAMENTO ECONOMICO PER UN PERIODO NON SUPERIORE A 10 GIORNI; b) CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE (CON RIFERIMENTO ALLE SANZIONI DEL TRASFERIMENTO PER PUNIZIONE; DEL LICENZIAMENTO CON INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO E DEL LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO)
DIRETTORE GENERALE/VICE DIRETTORE GENERALE	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
COMPONENTE IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE NELLA SUA COLLEGIALITÀ PRENDE GLI OPPORTUNI PROVVEDIMENTI, TRA CUI LA CONVOCAZIONE DELL'ASSEMBLEA DEI SOCI AL FINE DI ADOTTARE LE MISURE PIÙ IDONEE PREVISTE DALLA LEGGE. NEL CASO IN CUI LA VIOLAZIONE RIGUARDI IL CONSIGLIO NELLA SUA COLLEGIALITÀ IL COLLEGIO SINDACALE CONVOCA L'ASSEMBLEA DEI SOCI.
COMPONENTE IL COLLEGIO SINDACALE	IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE NELLA SUA COLLEGIALITÀ PRENDE GLI OPPORTUNI PROVVEDIMENTI, TRA CUI LA CONVOCAZIONE DELL'ASSEMBLEA DEI SOCI AL FINE DI ADOTTARE LE MISURE PIÙ IDONEE PREVISTE DALLA LEGGE.
COLLABORATORI O SOGGETTI ESTERNI	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Gli Organi e le Funzioni titolari del potere disciplinare avviano i procedimenti di loro competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni.

Il Collegio Sindacale, nello svolgimento della funzione di Organismo di Vigilanza, monitora riguardo l'applicazione delle sanzioni disciplinari comminate e dà atto dell'attuazione delle stesse nell'ambito della relazione annuale al Consiglio di Amministrazione.

5.4. SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE.

a) richiamo verbale;

b) rimprovero scritto;

Dette sanzioni possono essere applicate – modulate a seconda della gravità dell'infrazione – in ipotesi di omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte/richieste; omessa redazione ed aggiornamento della documentazione richiesta dal Modello di organizzazione, gestione e controllo o dalle procedure applicative dei contenuti dello stessa; mancata partecipazione, senza giustificato motivo, ai corsi di formazione in materia di responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 o dei contenuti del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Banca di Credito Cooperativo Valdostana.; di ostacolo all'attività dell'Organismo di Vigilanza che non comporti particolari difficoltà o impossibilità di adempiere alla funzione; di lieve inosservanza delle procedure di cui al presente Modello.

c) sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni ovvero decurtazione della parte variabile della remunerazione.

La sanzione può essere applicata in ipotesi di reiterazione delle condotte di cui al punto che precede; di ostacolo all'attività dell'Organismo di Vigilanza che abbia comportato particolari difficoltà in capo a quest'ultimo per lo svolgimento delle proprie attività; di impedimento dell'accesso alle informazioni ed agli atti richiesti dai soggetti preposti ali controlli; di effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni di illeciti o di violazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo che si rivelino dolosamente infondate. La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione ed all'eventuale reiterazione della stessa.

d) licenziamento per giustificato motivo;

La sanzione può essere applicata in ipotesi di reiterazione della condotta di segnalazione, con dolo o colpa grave, di illeciti o di violazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo che si rivelino infondate; di ostacolo all'attività dell'Organismo di Vigilanza che comporti l'impossibilità per lo stesso di svolgere i propri compiti ovvero nell'ipotesi in cui sia derivato un grave pregiudizio all'Ente; la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di atti al fine di sottrarsi al controllo da parte delle funzioni addette; di condotte che, seppur non integranti fattispecie di reato, siano gravemente difformi o contrarie ai principi di comportamento tipizzati dal presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, indipendentemente dal fatto che tale comportamento possa determinare la concreta applicazione, a carico della Banca di Credito Cooperativo Valdostana di una delle sanzioni di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231.

e) licenziamento per giusta causa.

La sanzione può essere applicata nei confronti del dipendente il quale abbia adottato, nell'ambito di "attività sensibili" un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo e diretto al compimento di un reato presupposto di responsabilità per l'Ente ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (indipendentemente dall'applicazione a carico della Banca di Credito Cooperativo Valdostana di una delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01 stesso) dovendosi ravvisare in tale circostanza una causa che non consente la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2119 c.c.

Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le previsioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, tra cui:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al Dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo – salvo che per il richiamo verbale – che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni – elevati a 10 dal Regolamento disciplinare interno della Banca - dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il Dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l'obbligo di motivare al Dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento.

Aree Professionali e Quadri Direttivi:

In caso di violazione accertata del Codice Etico o delle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello di organizzazione, gestione e controllo ad opera di uno o più Dipendenti appartenenti alle aree professionali e quadri direttivi della Banca, l'Organismo di Vigilanza segnala la violazione circostanziandola al Direttore Generale, il quale potrà avviare procedimento disciplinare secondo quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e dall'art. 44 del

vigente CCNL del 21 dicembre 2007. *Decorsi i termini a difesa del collaboratore, l'eventuale provvedimento sarà comminato in maniera tempestiva.*
La recidiva costituisce aggravante nel valutare la sanzione.
Qualora la gravità della violazione accertata sia tale da mettere in dubbio la prosecuzione stessa del rapporto di lavoro ex art. 2119 c.c. - giusta causa - o ex art. 2118 - giustificato motivo soggettivo - il Direttore Generale ne dovrà dare tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione per l'assunzione delle opportune misure.

Dirigenti:

In caso di violazione accertata del Codice Etico o delle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello ad opera di uno o più dirigenti della Banca, l'Organismo di Vigilanza segnala la violazione, circostanziandola, al Direttore Generale, il quale contesterà per iscritto l'addebito chiedendo gli opportuni chiarimenti al/ai dirigenti e assegnando allo/agli stesso/i un termine a difesa di dieci giorni.
Qualora la gravità della violazione accertata sia tale da mettere in dubbio la prosecuzione stessa del rapporto di lavoro ex art. 2119 cod.civ. – per giusta causa - o ex art. 2118 - giustificato motivo soggettivo - il Direttore Generale ne dovrà dare tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione per l'assunzione delle opportune misure.

Dirigenti in posizione apicale (Direttore e Vice Direttore Generale)

In caso di violazione, da parte di dirigenti in posizione apicale, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Banca, e in particolare il Consiglio di Amministrazione, provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL di riferimento tenuto conto della gravità della violazione e dell'eventuale reiterazione.

In considerazione del particolare vincolo fiduciario che caratterizza il rapporto tra la Banca ed i lavoratori con qualifica di dirigente apicale, sempre in conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di Legge e dal CCNL di riferimento, si procederà con il **licenziamento con preavviso** ovvero con il **licenziamento per giusta causa** applicati, in ogni caso, nelle ipotesi di massima gravitò della violazione commessa.

Considerato che detti provvedimenti comportano la risoluzione del rapporto di lavoro la Banca, in applicazione del principio legale della gradualità della sanzione, si riserva la facoltà, nelle infrazioni meno gravi, di applicare la misura del **rimprovero scritto** – in caso di semplice inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello – ovvero della **sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni**, in caso di inadempimento colposo di una certa rilevanza (anche se dipendente da recidiva) ovvero di condotta colposa inadempiente ai principi e alle regole di comportamento previsti dal presente Modello.

5.5. SANZIONI PER I COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.

a) Diffida al puntuale rispetto delle prescrizioni di cui al presente Modello di organizzazione e gestione;

b) Revoca delle deleghe e conseguente decurtazione degli emolumenti;

c) Decurtazione degli emolumenti (amministratore privo di deleghe);

d) Sospensione temporanea dalla carica;

e) Revoca dalla carica.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra riportate non esclude la facoltà per l'Assemblea dei Soci della Banca di Credito Cooperativo Valdostana di deliberare l'azione di responsabilità ai sensi dell'art. 2392 c.c.

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di uno o più soggetti che rivestano la carica di Consigliere, il Collegio Sindacale nell'esercizio delle funzioni di Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione, per il tramite del Presidente, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle disposizioni del Modello che risultano essere state violate;
- il soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

A seguito dell'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione convoca il Consigliere a cui è contestata la violazione. La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- -comunicare all'interessato la data della convocazione, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che orali.

La convocazione deve essere effettuata in base alle stabilite modalità di convocazione del Consiglio di Amministrazione.
In occasione della convocazione del Consiglio di Amministrazione, cui è invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da questi formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.
Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del Consigliere interessato, valuta la fondatezza degli elementi acquisiti e, a norma degli articoli 2392 e seguenti c.c., convoca l'Assemblea dei Soci per le determinazioni del caso.
La decisione del Consiglio di Amministrazione, nel caso di infondatezza, o quella dell'Assemblea convocata viene comunicata per iscritto, a cura del Consiglio di Amministrazione, all'interessato nonché all'Organismo di Vigilanza.
Qualora riscontri la violazione del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione o della maggioranza dei Consiglieri, il Collegio Sindacale affinché convoca senza indugio l'Assemblea per gli opportuni provvedimenti.

5.6. SANZIONI PER I COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE.

a) Diffida al puntuale rispetto delle prescrizioni di cui al presente Modello di organizzazione e gestione;

b) Sospensione temporanea dalla carica;

c) Revoca dalla carica ai sensi dell'art. 2400 comma II c.c.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra riportate non esclude la facoltà per l'Assemblea dei Soci della Banca di Credito Cooperativo Valdostana di deliberare l'azione di responsabilità ai sensi dell'art. 2407 c.c.

L'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione della Società, per il tramite del Presidente mediante una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- il soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

A seguito dell'acquisizione della relazione il Consiglio di Amministrazione in riunione congiunta con il Collegio Sindacale, convoca il Sindaco interessato a cui è contestata la violazione.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data della convocazione, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali.

La convocazione deve essere effettuata in base alle stabilite modalità di convocazione del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, valutata la rilevanza della segnalazione, provvede ad attivare l'Assemblea dei Soci per le determinazioni del caso.

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di più Sindaci o dell'intero Collegio Sindacale il Consiglio di Amministrazione convoca senza indugio l'Assemblea per gli opportuni provvedimenti.

5.7. SANZIONI PER I COLLABORATORI ED I SOGGETTI ESTERNI ALLA BANCA DI CREDITO COOPERATIVO VALDOSTANA

a) Diffida al puntuale rispetto delle prescrizioni di cui al presente Modello di organizzazione, gestione e controllo;

b) Risoluzione del relativo contratto ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni causati alla Banca dal comportamento tenuto dal Collaboratore o dal Soggetto esterno.

Al fine di consentire l'assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali volte a garantire il rispetto dei principi del Codice Etico e della presente Parte Generale del Modello da parte dei terzi che abbiano rapporti contrattuali con la Società, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione ed al Responsabile dell'Area interessata dal rapporto contrattuale una relazione contenente:

- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Codice Etico e della presente Parte Generale del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

Il Consiglio, sentito il Responsabile del Servizio Affari Generali - Legale, invia all'interessato una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta constatata, le previsioni oggetto di violazione, nonché l'indicazione delle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, nei contratti o negli accordi di *partnership* che si intendono applicare.