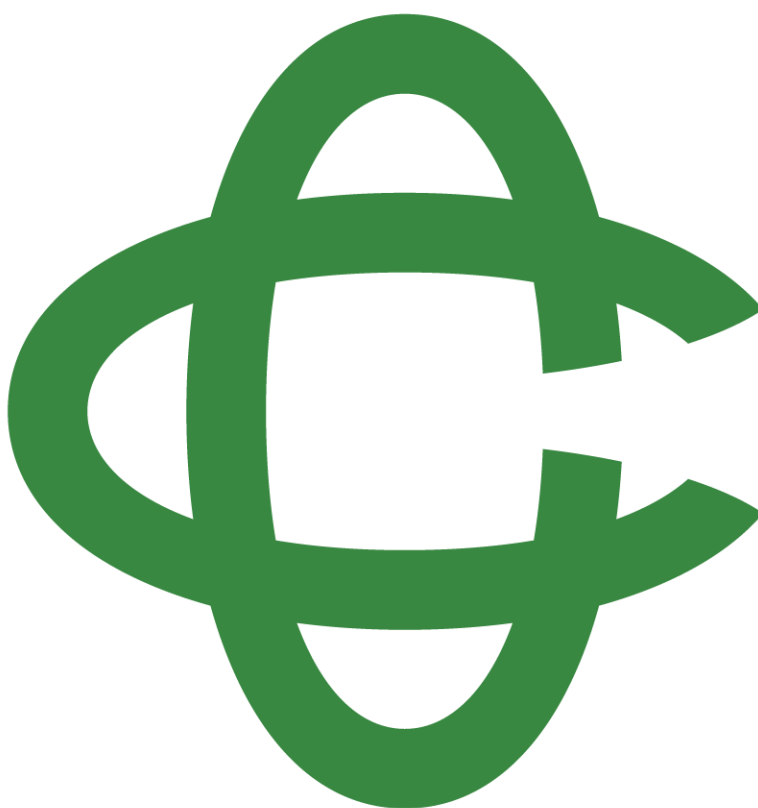


BCC CREDITOCONSUMO S.P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231
“DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE
GIURIDICHE”

SISTEMA DISCIPLINARE



Tipo di documento	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Sistema disciplinare
Approvato da	Consiglio di Amministrazione di BCC CreditoConsumo S.p.A. il 28/7/2025

SOMMARIO

1. MODALITÀ DI GESTIONE DEL DOCUMENTO.....	4
1.1 Cronologia delle revisioni.....	4
1.2 Emanazione e norme abrogate in BCC CreditoConsumo S.p.A.	4
2. OGGETTO.....	4
3. APPROVAZIONE E AGGIORNAMENTO	5
4. PRINCIPALI DEFINIZIONI.....	5
5. PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI	7
5.1 Principali riferimenti normativi esterni	7
5.2 Principali riferimenti normativi interni	7
6. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SISTEMA DISCIPLINARE	7
6.1 Principi generali.....	7
6.2 I Destinatari del Sistema Disciplinare.....	8
6.3 Le condotte rilevanti ai fini dell'applicazione del Sistema Disciplinare	9
6.4 Tipologie di sanzioni disciplinari.....	10
6.4.1 Sanzioni per il personale inquadrato nella Categoria delle Aree Professionali e dei Quadri direttivi	10
6.4.2 Sanzioni per i Dirigenti	10
6.4.3 Sanzioni per i Soggetti Apicali.....	10
6.4.4 Sanzioni per i membri del Collegio sindacale	11
6.4.5 Sanzioni per i Terzi Destinatari	11
6.4.6 Sanzioni per i Soci	11
6.4.7 Sanzioni per il Whistleblowing.....	11
6.5 Principi Procedurali.....	11
6.6 Tentativo.....	11
6.7 Informazione e Formazione	11
6.8 Norma di rinvio	12

1. MODALITÀ DI GESTIONE DEL DOCUMENTO

Omissis

1.1 Cronologia delle revisioni

Omissis

1.2 Emanazione e norme abrogate in BCC CreditoConsumo S.p.A.

Omissis

2. OGGETTO

Il presente documento costituisce il Sistema Disciplinare di BCC CreditoConsumo S.p.A. quale complesso organico di prescrizioni disciplinanti le procedure di rilevazione, contestazione e accertamento di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, o di Componenti di esso, nonché del successivo sanzionamento del trasgressore.

3. APPROVAZIONE E AGGIORNAMENTO

Il presente documento è approvato dal Consiglio di Amministrazione di BCC Cre.Co., previa verifica dell'Organismo di Vigilanza.

Ogni modifica allo stesso segue il medesimo iter approvativo.

4. PRINCIPALI DEFINIZIONI

- **Aree a Rischio:** le aree di attività della Società nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, la potenzialità commissiva di un reato presupposto previsto dal D.Lgs. n. 231/2001.
- **Banche Affiliate o anche "BCC":** le BCC/CRA aderenti al Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea e, pertanto, soggette all'attività di Direzione e Coordinamento di Iccrea Banca in virtù del Contratto di Coesione con essa stipulato.
- **Banche Controllate:** l'insieme costituito dalle società del Perimetro di Direzione e Coordinamento autorizzate all'esercizio dell'attività bancaria.
- **Capogruppo (o "IB" o "Iccrea Banca"):** Iccrea Banca S.p.A. - Istituto Centrale del Credito Cooperativo.
- **CCNL:** i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati agli Esponenti Aziendali e ai Dipendenti della Società.
- **Codice di Condotta Anticorruzione di Gruppo:** il documento portante i principi valoriali e di comportamento del Gruppo Iccrea nella lotta al fenomeno della corruzione, promuovendo e diffondendo una cultura del rischio e una consapevolezza del sistema dei controlli interni in essere, anche attraverso la definizione di principi per l'individuazione e la prevenzione di potenziali comportamenti che, più in generale, non siano in linea con i principi etici promossi e adottati a livello di Gruppo e recepiti dal Consiglio di Amministrazione di BCC CreditoConsumo S.p.A.
- **Codice Etico di Gruppo:** il documento che racchiude i principi etici, valoriali e comportamentali del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea.
- **Contratto di Coesione:** il contratto sottoscritto dalla Capogruppo e dalle Banche Affiliate, di cui all'art. 37-bis, comma 3, del TUB.
- **Decreto Legislativo n. 231/2001 (o "Decreto" o "D.Lgs. 231/01"):** il Decreto Legislativo che ha introdotto la responsabilità amministrativa degli enti derivante da reato.
- **Destinatari:** gli Esponenti Aziendali, nonché qualsiasi soggetto che eserciti, anche in via di fatto, i poteri di rappresentanza, amministrazione e direzione; i Dipendenti; i Terzi Destinatari.

- **Dipendenti:** tutti i collaboratori della Società, apicali e sottoposti, aventi con la stessa un rapporto di lavoro¹.
- **Esponenti Aziendali:** i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo. Nel modello di governo societario del Gruppo, rientrano in tale perimetro gli amministratori, i sindaci e i direttori generali.
- **Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea:** si rimanda alla definizione del Regolamento di Gruppo tempo per tempo vigente. La composizione del Gruppo Iccrea, con evidenza del perimetro del Gruppo Bancario, è pubblicata sul sito istituzionale del Gruppo (<https://www.gruppobcciccrea.it/Pagine/ChiSiamo/Chi-siamo.aspx>). **Gruppo Iccrea:** si rimanda alla definizione del Regolamento di Gruppo tempo per tempo vigente.
- **Modello (o "MOG 231/01" o "Modello 231"):** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi e per gli effetti dell'art. 6, D.Lgs. n. 231/2001.
- **Organismo di Vigilanza (anche solo "OdV"):** l'Organismo autonomo ed indipendente preposto alla vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 adottato, nominato dall'Organo di amministrazione della Società.
- **Società: BCC CreditoConsumo S.p.A.,** nel seguito per brevità indicata anche, "Società" o "BCC Cre.Co."
- **Società del Perimetro di Direzione e Coordinamento:** le società controllate dalla Capogruppo ai sensi dell'art. 2359 del codice civile e dell'art. 23 del TUB, sulle quali la Capogruppo esercita le proprie attività di direzione, coordinamento e controllo (*i.e.*, Società del Perimetro Diretto, Banche Affiliate e Società del Perimetro Indiretto).
- **Società del Perimetro Diretto:** le società controllate dalla Capogruppo, anche indirettamente, in virtù di un rapporto partecipativo, ai sensi dei punti 1 e 2 dell'art. 2359 del codice civile.
- **Società del Perimetro Indiretto:** le società controllate dalla Capogruppo per il tramite di una o più Banche Affiliate, anche in virtù di un rapporto partecipativo, sulle quali la stessa intende esercitare, anche indirettamente, le proprie attività di direzione, coordinamento e controllo.
- **Statuto dei Lavoratori:** Legge 20 maggio 1970, n. 300.
- **Terzi Destinatari:** soggetti non legati alla Società da vincoli societari o di subordinazione, che sono comunque tenuti al rispetto del Modello 231, agendo, internamente o esternamente, per conto o a favore della Società, quali, ad es., partner commerciali, i fornitori di beni, opere e servizi, anche intellettuali, inclusi i consulenti e gli outsourcers, i collaboratori in virtù di contratto di servizio, agenti e intermediari, ecc.
- **Whistleblowing:** sistema di gestione delle segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 24/2023 adottato dalla Società in conformità alla suddetta normativa.

¹ Rapporto di lavoro di ogni tipologia, con contratto a tempo indeterminato o determinato, nonché i Dipendenti di società del Gruppo in distacco presso la Società.

5. PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI

5.1 Principali riferimenti normativi esterni

- Banca d'Italia – Disposizioni di Vigilanza per le Banche, Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti;
- Banca d'Italia – Disposizioni di Vigilanza per gli Intermediari Finanziari, Circolare n. 288 del 3 aprile 2015 e successivi aggiornamenti;
- Circolare Banca d'Italia, n. 288 del 3 aprile 2015 c.s.m., “Disposizioni di vigilanza per gli Intermediari finanziari”.
- D. Lgs. 1° settembre 1993, n. 385, Testo Unico Bancario;
- D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, Testo Unico della Finanza;
- Statuto dei Lavoratori;
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Quadri direttivi e per il Personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali e Artigiane tempo per tempo vigente;
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali e Artigiane.
- D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro;
- D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.
- D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 recante l'attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (c.d. Direttiva Whistleblowing).

5.2 Principali riferimenti normativi interni

Omissis

6. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Principi generali

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, il Modello 231 può ritenersi efficacemente attuato, ai fini dell'esclusione di responsabilità di BCC Cre.Co., se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

BCC Cre.Co. ha, quindi, adottato un Sistema Disciplinare precipuamente volto a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel Modello 231 e nelle relative componenti, nel rispetto delle norme dello Statuto dei Lavoratori circa i diritti e le garanzie del Lavoratore, delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

Ai sensi del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24² (emanato in attuazione della Direttiva UE 2019/1937) il quale detta la disciplina normativa dell'istituto del *Whistleblowing* sono altresì previste sanzioni irrogabili nei confronti di chi viola le misure di tutela del soggetto che effettua la segnalazione (Segnalante) da atti discriminatori o ritorsivi, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Sulla scorta di tale Sistema Disciplinare, sono passibili di sanzione sia le violazioni del Modello 231 e delle relative componenti commesse dai soggetti posti in posizione “apicale” – in quanto

² Il citato decreto ha abrogato i commi 2 ter e 2 quater e modificato il comma 2 bis dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01.

titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo di BCC Cre.Co. stessa – sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di BCC Cre.Co.

Nel rispetto di quanto previsto anche dalle Linee Guida di ABI e di Confindustria, l'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle relative sanzioni, prescinde dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti amministrativi a carico della Società, ovvero penale e/o giuslavoristico a carico dell'Esponente Aziendale o del Dipendente, aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare.

6.2. I Destinatari del Sistema Disciplinare

I Soggetti Apicali

Le norme ed i principi contenuti nel Modello 231 e nelle componenti ad esso connesse devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione di BCC Cre.Co., una posizione c.d. "apicale".

A mente dell'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto, rientrano in questa categoria le persone *"che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale"*, nonché i soggetti che *"esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo"* dell'ente.

Assume rilevanza, la posizione dei componenti dell'Organo di Amministrazione di BCC Cre.Co. (di seguito, anche "Amministratori").

Inoltre, nel novero dei Soggetti Apicali, vanno ricompresi, alla stregua dell'art. 5 del Decreto, i soggetti dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché – ove presenti – i preposti delle sedi secondarie. Tali soggetti possono essere legati a BCC Cre.Co. sia da un rapporto di lavoro subordinato (si pensi al caso di taluni dirigenti dotati di particolare potere finanziario o di autonomia), sia da altri rapporti di natura privatistica (ad esempio, mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.).

I Dipendenti

L'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto prescrive l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello 231 poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "apicale".

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i Dipendenti di BCC Cre.Co. legati alla stessa da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti (ad es. dirigenti non "apicali", quadri, aree professionali, lavoratori a tempo determinato, ecc.)³.

Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello 231: i Terzi Destinatari

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello 231 commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

³ Nell'ambito di tale categoria, rientrano anche i Dipendenti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e/o compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., il Responsabile e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione, gli Addetti al Primo Soccorso, gli Addetti alla Protezione Incendi, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ecc.).

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti che sono comunque tenuti al rispetto del Modello 231 in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa di BCC Cre.Co., ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto “apicale”, ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per BCC Cre.Co. Nell’ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con BCC Cre.Co. un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. i periti, gli appaltatori, i subappaltatori, i consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo, anche in virtù di contratto di servizio);
- i soggetti che operano per la società incaricata della revisione cui BCC Cre.Co. può demandare il compito di curare il controllo contabile;
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto di BCC Cre.Co.;
- i soggetti esterni a BCC Cre.Co. cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- le controparti contrattuali e i partner commerciali.

6.3 Le condotte rilevanti ai fini dell'applicazione del Sistema Disciplinare

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello 231 tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l’efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità.

In particolare, assumono rilevanza le seguenti condotte con riferimento ai reati dolosi:

- 1) violazione lieve o mancato rispetto delle prescrizioni di cui al Modello 231 e delle sue componenti ovvero omissione, nella qualità di responsabile, di una segnalazione di una lieve infrazione del personale sottoposto;
- 2) medesime violazioni di cui sopra, che rivestano una maggiore rilevanza in termini di pregiudizialità per la Società, ovvero di recidività;
- 3) inosservanza della normativa interna o negligenza rispetto alle prescrizioni del Modello 231 e delle sue componenti, ovvero omissione di segnalazioni dovute a gravi irregolarità commesse da Esponenti Aziendali, idonee a mettere in pericolo, ovvero a pregiudicare la Società;
- 4) commissione di una recidiva plurima, ovvero violazioni del Modello 231 e delle sue Componenti di tale gravità da configurare una possibile ipotesi di reato-presupposto dal Decreto;
- 5) violazione della procedura e delle disposizioni in materia di Whistleblowing (*cfr.* paragrafo 5.4.7).

Con riferimento alle possibili violazioni concernenti il settore della **salute e sicurezza sul lavoro**, anch’esse graduate secondo un ordine crescente di gravità, si segnalano:

- 6) mancato rispetto del Modello 231, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 7 e 8;
- 7) mancato rispetto del Modello 231, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 8 e 9;
- 8) mancato rispetto del Modello 231, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 9;
- 9) mancato rispetto del Modello 231, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

6.4 Tipologie di sanzioni disciplinari

Il Sistema Disciplinare prevede, con riguardo ad ognuna delle condotte rilevanti, le sanzioni astrattamente comminabili per ciascuna categoria di soggetti tenuti al rispetto del Modello 231. In ogni caso, ai fini dell'applicazione delle sanzioni si deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata, nonché delle seguenti circostanze:

- a) la gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;
- b) la tipologia della violazione;
- c) le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- d) l'intensità del dolo o al grado della colpa.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- i. l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- ii. l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- iii. l'eventuale recidività del suo autore.

6.4.1 Sanzioni per il personale inquadrato nella Categoria delle Aree Professionali e dei Quadri direttivi

Omissis

6.4.2 Sanzioni per i Dirigenti

Omissis

6.4.3 Sanzioni per i Soggetti Apicali

Omissis

6.4.4 Sanzioni per i membri del Collegio Sindacale

Omissis

6.4.5 Sanzioni per i Terzi Destinatari

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 6.3. da parte di un Terzo Destinatario, potranno essere applicate le seguenti sanzioni secondo un principio di gradualità e proporzionalità:

- diffida al puntuale rispetto del Modello 231;
- penale convenzionalmente pattuita;
- risoluzione del contratto.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, BCC Cre.Co. inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello 231, l'applicazione delle misure sopra indicate, graduate a seconda della tipologia di Terzo Destinatario e la gravità della violazione.

Accertata l'infrazione, verrà irrogata la sanzione ritenuta congrua, tra quelle indicate nel contratto di conferimento dell'incarico o in eventuali addendum, previa approvazione dell'Organo Amministrativo a cura del Responsabile della funzione che gestisce i rapporti con i Terzi Destinatari.

6.4.6 Sanzioni per i Soci

Omissis

6.4.7 Sanzioni per il Whistleblowing

Omissis

6.5 Principi Procedurali

Il procedimento di contestazione disciplinare ed eventuale successiva irrogazione di sanzione disciplinare ha di regola inizio a seguito della ricezione, da parte degli Organi Aziendali di volta in volta competenti, della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello 231.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello 231, l'OdV espleta gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.

L'OdV trasmette agli Organi Aziendali la documentazione relativa alla segnalazione, ai fini dello svolgimento degli accertamenti ritenuti opportuni per la valutazione dell'eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

6.6 Tentativo

Sono sanzionabili gli atti o le omissioni diretti a violare (volontariamente) i principi e le prescrizioni del Modello 231 anche qualora l'azione non si compia, o l'evento non si verifichi, giacché lesive del vincolo fiduciario con BCC Cre.Co..

6.7 Informazione e Formazione

Onde garantirne la massima efficacia, il presente Sistema Disciplinare è pubblicato a cura della U.O. IT, Organizzazione e Operations nella *intranet* aziendale ed affisso in copia presso la bacheca della sede aziendale, in luogo accessibile a tutti.

Inoltre, è messo a disposizione degli Organi sociali e del Personale.

Ai Terzi Destinatari ne è data informativa nel contratto di conferimento d'incarico, o con circolare a cura della U.O. che ne gestisce i rapporti.

Il Sistema Disciplinare è oggetto di formazione obbligatoria, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità onde consentire ai diversi Destinatari la piena consapevolezza delle disposizioni del Sistema Disciplinare, con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza.

6.8 Norma di rinvio

Le disposizioni del presente Sistema Disciplinare sono soggette a coordinamento automatico con le previsioni modificative o integrative dei CCNL al momento applicabili.