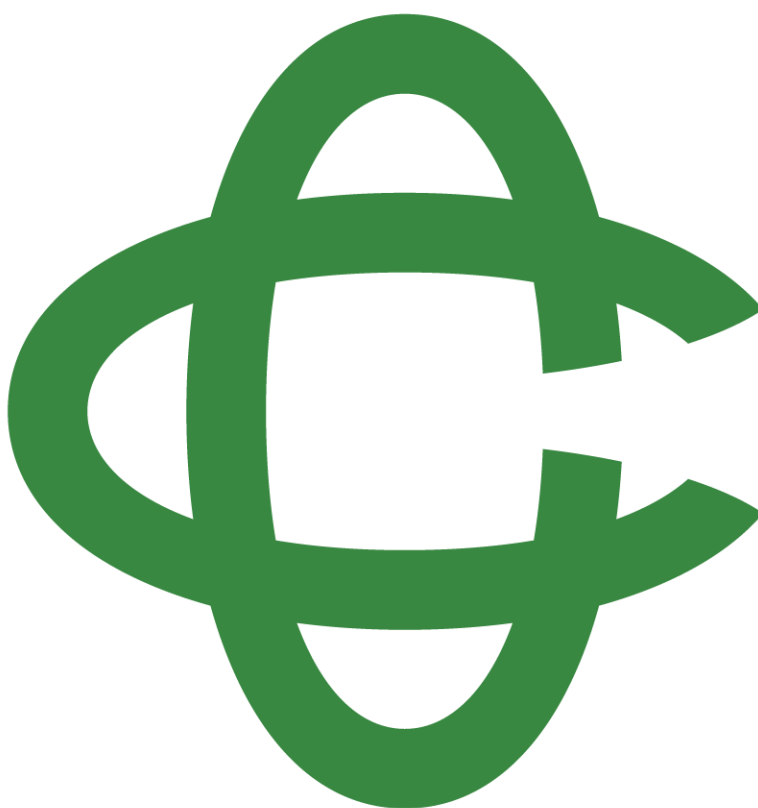


MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

BCC CREDITOCONSUMO S.P.A.

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

SISTEMA DISCIPLINARE



UO emittente

Consiglio di Amministrazione di BCC
CreditoConsumo S.p.A.

Data

4/05/2022

1	INDICE	
1	INDICE	2
2	MODALITA'DI GESTIONE DEL DOCUMENTO	3
	2.1 Cronologia delle revisioni	
3	AMBITO DI APPLICABILITA', APPROVAZIONE ED AGGIORNAMENTO	4
4	PRINCIPALI DEFINIZIONI	4
5	PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI	4
	5.1 Principali riferimenti normativi esterni	4
	5.2 Principali riferimenti normativi interni	5
6	SISTEMA DISCIPLINARE	5
	6.1 Oggetto	5
	6.2 Principi generali	5
	6.3 Tipologia di sanzioni disciplinari	6
	6.3.1 Sanzioni per il personale inquadrato nella Categoria delle Aree professionali e dei Quadri direttivi	6
	6.3.2 Sanzioni per i Dirigenti	6
	6.3.3 Sanzioni per i membri dell'Organo amministrativo	6
	6.3.4 Sanzioni per i membri del Collegio sindacale	6
	6.3.5 Sanzioni per i Collaboratori esterni	6
	6.3.6 Sanzioni per i Soci	6
	6.3.7 Sanzioni per il Whistleblowing	7
	6.4 Principi Procedurali	7
	6.4.1 Tentativo	7
	6.4.2 Informazione e Formazione	7
	6.4.3 Norma di rinvio	7

2 MODALITA'DI GESTIONE DEL DOCUMENTO

Omissis

3 AMBITO DI APPLICABILITA', APPROVAZIONE ED AGGIORNAMENTO

Il presente Sistema Disciplinare Interno di BCC CreditoConsumo S.p.A. (nel seguito anche "BCC Cre.Co." o "Società") è adottato con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione e con medesima procedura possono essere adottate successive modifiche o integrazioni di esso.

4 PRINCIPALI DEFINIZIONI

- **Gruppo:** si rimanda alla definizione del Regolamento di Gruppo tempo per tempo vigente
- **Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea:** si rimanda alla definizione del Regolamento di Gruppo tempo per tempo vigente
- **Capogruppo:** Iccrea Banca S.p.A. - Istituto Centrale del Credito Cooperativo
- **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
- **Banche Affiliate:** 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
- **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.
- **Decreto Legislativo n. 231/2001:** il Decreto legislativo che ha introdotto la responsabilità amministrativa degli enti derivante da reato (anche solo "Decreto").
- **Modello (o "MOG 231/01"):** 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 adottato, nominato dall'Organo di amministrazione della società.
- **CCNL:** i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati agli Esponenti Aziendali e ai dipendenti della Società.
- **Codice Etico:** il codice etico portante i principi valoriali e comportamentali della Società.
- **Collaboratori:** i fornitori di beni, opere e servizi, anche intellettuali, inclusi i consulenti e gli Outsourcers, non legati alla Società da vincoli societari o di subordinazione, bensì da rapporti contrattuali continuativi.
- **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.
- **Destinatari:** i Soci; gli esponenti aziendali, nonché qualsiasi soggetto che eserciti, anche in via di fatto, i poteri di rappresentanza, amministrazione e direzione; i dipendenti; i Collaboratori.
- **Dipendenti:** tutti i collaboratori della società, apicali e sottoposti, aventi con la stessa un rapporto di lavoro¹
- **Partners:** le controparti contrattuali con le quali la Società intrattenga una forma di collaborazione contrattualmente regolata (es. A.T.I., joint venture, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere).
- **Società:** BCC CreditoConsumo S.p.A. nel seguito per brevità indicata anche "BCC Cre.Co.".

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.
- Circolare Banca d'Italia, n. 288 del 3 aprile 2015 c.s.m., "Disposizioni di vigilanza per gli Intermediari finanziari".
- Statuto Del Lavoratori.

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

- 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.

5.2 PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI INTERNI

Omissis

6 SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 OGGETTO

Il presente documento costituisce il Sistema Disciplinare Interno adottato da BCC Cre.Co., quale complesso organico di prescrizioni disciplinanti le procedure di rilevazione, contestazione ed accertamento di violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 (nel seguito "MOG" o "Modello 231"), o di componenti di esso, nonché il successivo sanzionamento del trasgressore.

6.2 PRINCIPI GENERALI

Le prescrizioni contenute nel Codice Etico e, in generale, in ogni componente del MOG adottato dalla Società devono considerarsi obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 cod. civ., giusta il disposto dell'art. 7, comma quarto, lett. b), d. lgs. 231/01.

Del pari, tale obbligazione viene ribadita nei contratti di collaborazione, di qualsiasi tipo, stipulati da BCC Cre.Co. con i Terzi (i.e. fornitori di beni, di servizi o di opere, consulenti, *outsourcers*), nel seguito definiti come "Collaboratori esterni".

Il Sistema Disciplinare si conforma alle norme dello Statuto dei Lavoratori, legge 20 maggio 1970, n. 300 circa i diritti e le garanzie del Lavoratore, nonché alle prescrizioni di cui al CCNL applicabile.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento amministrativo a carico della Società, ovvero penale e/o giuslavoristico a carico dell'Esponente aziendale, giacché le regole comportamentali del MOG sono stabilite da BCC Cre.Co. indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Infatti, il Sistema Disciplinare è volto a sanzionare i comportamenti prodromici alla commissione di un illecito, ancorché non sostanzino fatti penalmente rilevanti.

È il medesimo Decreto n. 231 che all'art. 6, comma 2, lett. e) richiede all'ente collettivo di "*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello*". Infatti, la previsione espressa di una sanzione comminabile a chi violi una regola comportamentale del MOG è condizione di effettività dello stesso.

Inoltre, il novellato art. 6, al comma 2 bis richiede l'espressa previsione e comminazione di sanzioni disciplinari irrogabili a chi viola le tutele del segnalante (Whistleblower), nonché a chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

È sanzionabile qualsiasi condotta (attiva od omissiva) configurante un'infrazione ad una prescrizione del Modello 231/01, anche qualora l'azione non si compia, ovvero l'evento non si realizzi.

Per ogni violazione dei precetti e delle disposizioni del MOG troveranno applicazione sanzioni disciplinari tipiche, proporzionate e adeguate alla gravità delle mancanze, da individuare in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (intenzionalità del comportamento, grado di negligenza);
- rilevanza degli obblighi violati;
- responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata;
- conseguenze e potenzialità di danno per la Società, per il Gruppo e per le persone fisiche;
- ricorrenza di eventuali circostanze aggravanti, tra cui la recidiva;
- eventuale concorso di più soggetti.

A titolo esemplificativo le condotte sanzionabili in attuazione del presente documento sono:

- violazione colposa di norme procedurali previste o esplicitamente richiamate dal Modello o errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente: a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, commette infrazione disciplinare punibile con l'ammonizione scritta il dipendente che per negligenza ometta di verificare il rispetto del Modello e delle relative procedure;
- ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio;

- mancata partecipazione, in assenza di adeguata giustificazione, alle attività di formazione erogate dall'azienda in relazione al Modello, al Codice Etico e/o alle procedure.

Segnatamente, le sanzioni irrogabili risultano conformate:

- al 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;
- al Contratto Integrativo Aziendale di Cre.Co. S.p.A. tempo per tempo vigente;
- per i Collaboratori e Fornitori di beni, servizi o opere al rispetto di clausole contrattuali di natura sanzionatoria e/o risolutoria, salvo la richiesta di risarcimento danni, inserite nei contratti e nei conferimenti di incarico.

L'Organismo di Vigilanza ("OdV") nominato da BCC Cre.Co. verificherà che le misure disciplinari sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente.

Nel caso in cui con una sola azione od omissione vengano commesse più infrazioni, ciascuna delle quali punita con una sanzione specifica, sarà irrogata la sanzione più grave.

6.3 TIPOLOGIA DI SANZIONI DISCIPLINARI

6.3.1 SANZIONI PER IL PERSONALE INQUADRATO NELLA CATEGORIA DELLE AREE PROFESSIONALI E DEI QUADRI DIRETTIVI

Omissis

6.3.2 SANZIONI PER I DIRIGENTI

Omissis

6.3.3 SANZIONI PER I MEMBRI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO

Omissis

6.3.4 SANZIONI PER I MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE

Omissis

6.3.5 SANZIONI PER I COLLABORATORI ESTERNI

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni (i.e. Fornitori di beni, servizi od opere, Consulenti, Outsourcers, Partners commerciali, ecc.) in contrasto con le prescrizioni del Codice Etico e/o dei Protocolli comportamentali, allegati al contratto di conferimento dell'incarico e per quanto ad essi applicabili, potrà comportare l'applicazione delle misure sanzionatorie, fatto salvo l'esercizio dell'azione di risarcimento di eventuali danni sofferti dalla Società.

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

Per i casi non gravi di violazione del Codice Etico o delle prescrizioni del MOG ad esso applicabili sarà disposta la diffida scritta; ovvero altra sanzione di natura economica definita caso per caso dalla Società secondo il principio di proporzionalità.

Le violazioni gravi sostanzianti un rilevante inadempimento contrattuale, ovvero quelle reiterate, daranno luogo alla risoluzione immediata e di diritto del rapporto contrattuale nei modi previsti dall'art. 1456 c. c.

A tal fine BCC Cre.Co. inserisce una "clausola risolutiva espressa" ai sensi dell'art. 1456 cod. civ. nel contratto di conferimento d'incarico, o nell'ordinativo, ovvero successivamente nel caso in cui il rapporto con BCC Cre.Co. sia già vigente, mediante la sottoscrizione di un addendum al contratto originario.

Per l'infrazione commessa nell'ambito di contratti di appalto di opere, di servizi o di forniture a favore di BCC Cre.Co., la sanzione disciplinare verrà irrogata in capo all'appaltatore, anche per fatto od omissione del proprio personale impiegato.

6.3.6 SANZIONI PER I SOCI

Omissis

6.3.7 SANZIONI PER IL WHISTLEBLOWING

Omissis

6.4 PRINCIPI PROCEDURALI

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni, è chiamato a rilevare eventuali violazioni del MOG vigente, sia mediante accertamento (in occasione di verifiche, ispezioni e controlli) che indirettamente, su segnalazione o comunicazione ricevuta dal Responsabile dell'U.O. interessata, ovvero dal singolo Collaboratore, o anche dal Terzo segnalante, all'indirizzo di posta elettronica riservato dell'Organismo, o con qualsiasi strumento di comunicazione idoneo.

Ove venga rilevata una possibile violazione, l'OdV (anche attraverso un proprio membro delegato, o avvalendosi di funzioni interne) espletterà un'attenta e riservata attività istruttoria volta all'accertamento del fatto e della sua gravità, nel caso di dipendenti nel rispetto dei principi e delle garanzie sanciti dall'art. 7, legge 20 maggio 1970 n. 300, Statuto dei Lavoratori e dalle procedure all'uopo previste dal CCNL applicabile.

L'istruttoria verrà svolta con l'eventuale collaborazione dei Responsabili della U.O. coinvolta, del Responsabile delle Risorse Umane, ovvero della Direzione Generale (sempreché non risultino essi stessi oggetto dell'istruttoria).

Qualora gli eventi o i comportamenti in istruttoria risultino assoggettati a formali accertamenti o a provvedimenti di Autorità pubbliche o Autorità di Vigilanza, l'Organismo dovrà esserne informato e, d'intesa con i Legali incaricati, potrà attendere l'esito dei medesimi per il completamento della propria istruttoria.

L'istruttoria è svolta, nei modi e termini di legge e di CCNL, previa contestazione formale della violazione al soggetto imputato e condotta nel rispetto del principio del contraddittorio.

Nell'ambito del suo potere ispettivo, l'Organismo può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati o informati, nell'ambito delle prerogative proprie di tale fase.

Solo a conclusione dell'istruttoria l'Organismo darà formale comunicazione all'Organo amministrativo di BCC Cre.Co., che in veste di Capo del Personale, attiverà il procedimento disciplinare secondo le prescrizioni del presente Sistema Disciplinare e conformemente al CCNL applicabile, fatto salvo l'eventuale e successivo controllo del Giudice del Lavoro e/o di eventuali Organi conciliatori, se attivabili.

Ferma restando la competenza disciplinare del Capo del Personale, l'OdV potrà fornire parere consultivo in merito alla congruità della sanzione individuata ed alla concreta attitudine di essa ad impedire la reiterazione della violazione.

Qualora la segnalazione, ovvero la rilevazione dell'infrazione si dimostri infondata, l'OdV archivia il procedimento con motivazione, puntualmente riportata nei rapporti periodici.

6.4.1 TENTATIVO

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

6.4.2 INFORMAZIONE E FORMAZIONE

A cura della funzione Organizzazione il presente Sistema disciplinare è pubblicato 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 Collaboratori esterni 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, da effettuarsi con modalità adeguate, con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza.

6.4.3 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.