

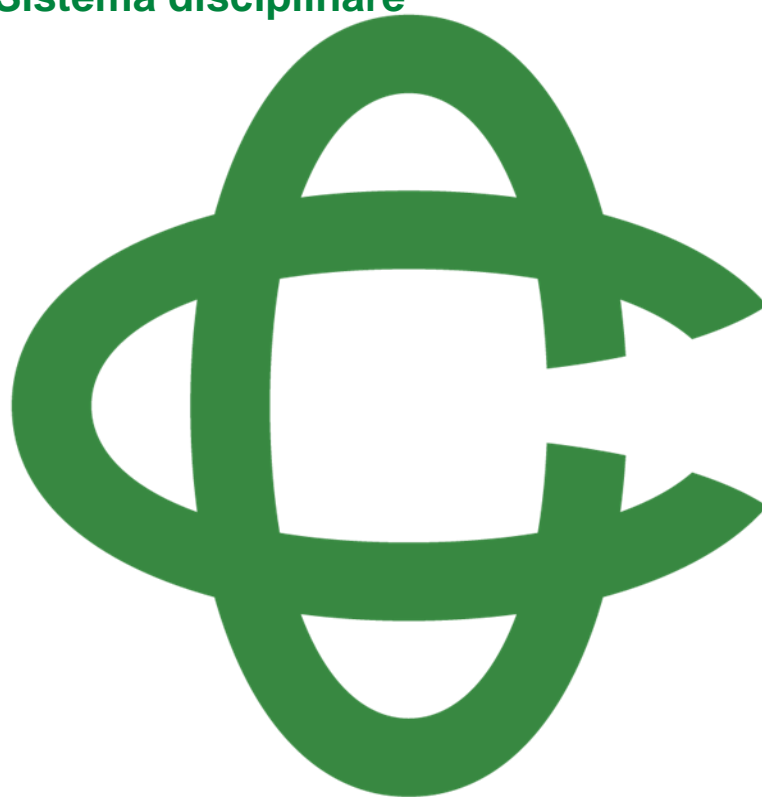
# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

BCC Carate Brianza

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N.  
231

“DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA  
DELLE PERSONE GIURIDICHE”

## Sistema disciplinare



**Approvato Consiglio di Amministrazione in data:  
20/09/2023**

## Indice

1. Oggetto.....	3
2. Approvazione ed aggiornamento .....	3
3. Principali definizioni .....	3
4. Principali riferimenti normativi .....	5
4.1 Principali riferimenti normativi esterni .....	5
4.2 Principali riferimenti normativi interni .....	5
5. Disposizioni in materia di Sistema Disciplinare .....	5
5.1 Principi Generali .....	5
5.2 I Destinatari del Sistema Disciplinare.....	6
5.3 Le condotte rilevanti ai sensi dell'applicazione del Sistema Disciplinare .....	6
5.4 Tipologia di sanzioni disciplinari.....	7
5.5 Principi Procedurali.....	9
5.6 Tentativo.....	10
5.7 Informazione e Formazione .....	10
5.8 Norma di Rinvio .....	10

## 1. Oggetto

Il presente documento costituisce il Sistema Disciplinare adottato dalla BCC Carate Brianza 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 o di Componenti di esso. Il Sistema Disciplinare costituisce parte integrante del Modello.

## 2. Approvazione ed aggiornamento

Il presente documento è approvato dal Consiglio di Amministrazione della BCC Carate Brianza. Ogni modifica allo stesso segue il medesimo iter approvativo.

## 3. Principali definizioni

- **Gruppo Iccrea:** 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 BCC Iccrea e, pertanto, soggette all'attività di Direzione e Coordinamento di Iccrea Banca in virtù del Contratto di Coesione con essa stipulato (di seguito anche solo "BCC" o "Banche").
- **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 (anche solo “Decreto” o “D.Lgs. 231/01”)**: il Decreto Legislativo che ha introdotto la responsabilità amministrativa degli enti derivante da reato.
- **Modello (anche solo “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 adottato, nominato dall’Organo di Amministrazione della Società
- **CCNL**: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati agli Esponenti Aziendali e ai Dipendenti della BCC Carate Brianza.
- **Codice Etico di Gruppo (anche solo “Codice Etico”)**: il documento che racchiude i principi etici, valoriali e comportamentali del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea.
- **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 (per quanto applicabile); 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 BCC Carate Brianza, apicali e sottoposti, aventi con la stessa un rapporto di lavoro<sup>1</sup>.
- **BCC Carate Brianza**: nel seguito anche “BCC” o “Banca Affiliata”.
- **Statuto dei Lavoratori**: legge 20 maggio 1970, n. 300.
- **Terzi Destinatari**: soggetti, non legati alla Banca Affiliata da vincoli societari o di subordinazione, che sono comunque tenuti al rispetto del Modello, agendo, internamente o esternamente, per conto o a favore della Banca Affiliata, quali ad es., i fornitori di bene, opere e servizi, anche intellettuali, inclusi i consulenti e gli outsourcer, i collaboratori in virtù del contratto di servizi, agenti e intermediari, ecc.
- **Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24**: il Decreto Legislativo che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (c.d. Whistleblowing).
- **Segnalazioni whistleblowing**: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.

---

<sup>1</sup> Di ogni tipologia, con contratto a tempo indeterminato o determinato, nonché i Dipendenti di Società del Gruppo in distacco presso la BCC Carate Brianza

## **4. Principali riferimenti normativi**

### **4.1 Principali riferimenti normativi esterni**

- Banca d'Italia — Disposizioni di Vigilanza per le Banche, Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti;
- 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 ed artigiane.

### **4.2 Principali riferimenti normativi interni**

...omissis...

## **5. Disposizioni in materia di Sistema Disciplinare**

### **5.1 Principi Generali**

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

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

Ai sensi del novellato art. 6, comma 2 bis, lett. d) del Decreto in esso sono altresì previste sanzioni irrogabili nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante da atti discriminatori o ritorsivi, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate (Whistleblowing).

Sulla scorta di tale Sistema Disciplinare, sono passibili di sanzione sia le violazioni del Modello e delle relative Componenti commesse dai soggetti posti in posizione “apicale” – in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Banca 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 della BCC stessa – sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto della BCC.

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 Banca, 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.

## **5.2 I Destinatari del Sistema Disciplinare**

...omissis...

## **5.3 Le condotte rilevanti ai sensi 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 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.

Le violazioni sanzionabili possono essere suddivise in cinque categorie fondamentali:

- a) violazioni non connesse alle attività sensibili;
- b) violazioni connesse alle attività sensibili;
- c) violazioni idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati per i quali è prevista;
- d) la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;

- e) violazioni finalizzate alla commissione di reati previsti dal Decreto 231/2001 o che, comunque, comportino la possibilità di attribuzione di responsabilità amministrativa in capo alla Società.

A titolo esemplificativo, e non esaustivo, costituiscono condotte sanzionabili:

1. la mancata osservanza di procedure prescritte nel Modello e/o ivi richiamate;
2. l'inosservanza di obblighi informativi prescritti nel sistema di controllo;
3. l'omessa o non veritiera documentazione delle operazioni in conformità al principio di trasparenza;
4. l'omissione di controlli da parte dei soggetti responsabili;
5. il mancato rispetto non giustificato degli obblighi formativi;
6. l'omesso controllo sulla diffusione del Codice Etico da parte dei soggetti responsabili;
7. l'adozione di qualsiasi atto elusivo dei sistemi di controllo;
8. la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle disposizioni del Codice Etico, nonché dei principi e delle procedure previste dal Modello o stabilite per la sua attuazione;
9. l'omessa redazione della documentazione richiesta dal presente Modello o dalle procedure stabilite per la sua attuazione;
10. la redazione di documentazione ovvero la fornitura di informazioni disciplinate dal Modello, eventualmente in concorso con altri, non veritiere;
11. la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione concernente l'attuazione del Modello;
12. l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti all'attuazione del Modello;
13. la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
14. l'adozione di comportamenti che esponano la Società alla comminazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001.

#### **5.4 Tipologia 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.

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.

#### 5.4.1 Le sanzioni nei confronti dei Soggetti Apicali

...omissis...

#### 5.4.2 Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti

*5.4.2.1 Sanzioni per il Personale inquadrato nella Categoria delle Aree professionali e dei Quadri direttivi*

...omissis...

*5.4.2.2 Sanzioni per i Dirigenti*

...omissis...

#### 5.4.3 Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

In relazione a quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società, si informa che la Banca ha adottato un apposito Modello Organizzativo e ha emanato un Codice Etico contenente i principi comportamentali cui devono attenersi dipendenti e collaboratori. Il documento descrittivo del Modello e il Codice Etico sono consultabili sul sito internet della Banca.

Vista la natura fiduciaria del rapporto di fornitura/servizio oggetto del presente contratto si fa presente che nel caso vengano posti in essere comportamenti in



violazione del Modello Organizzativo o del Codice Etico, la Banca si riserva il diritto di dar luogo all'anticipata ed immediata risoluzione del rapporto.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la BCC Carate Brianza inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

Accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 5.3 da parte di un Terzo Destinatario 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 Terzi Destinatari.

#### 5.4.4 Sanzioni per i membri del Collegio Sindacale

...omissis...

#### 5.4.3 Le sanzioni per il Whistleblowing

In conformità alle prescrizioni dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001, come aggiornato dalla legge 30 novembre 2017 n. 179 e modificato dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n.24, sono vietati da parte della Banca Affiliata atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) - che oltre ad essere denunciabili all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, saranno nulli - nei confronti del segnalante - o per motivi collegati alla segnalazione da esso effettuata per conoscenza diretta di condotte illecite in violazione del Decreto o del Modello vigente.

Sono, pertanto, irrogabili sanzioni disciplinari nei confronti dell'Esponente Aziendale e/o del Dipendente che commetta:

- violazione delle misure di tutela dell'identità del segnalante;
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata;
- segnalazioni, poste in essere con dolo o colpa grave, che sono e si rivelino infondate.

Nei confronti dei soggetti di cui sopra si applicano le sanzioni previste nelle relative regolamentazioni, graduate a seconda della gravità della violazione.

### 5.5 Principi Procedurali

Il procedimento di irrogazione 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.

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, 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.

## **5.6 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 la BCC Carate Brianza.

## **5.7 Informazione e Formazione**

A cura della funzione Segreteria Generale il presente Sistema disciplinare è pubblicato nella intranet aziendale.

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 funzione 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.

## **5.8 Norma di Rinvio**

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

