

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

BCC CREDIFRIULI

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

Allegato 2 – Documento di raccordo / integrazione al Sistema disciplinare (con Omissis)

Approvato Consiglio di Amministrazione in data:
21 / 11/ 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 previsto dal Modello	6
5.1 Principi Generali	6
5.2 I Destinatari del Sistema Disciplinare	7
5.3 Le condotte rilevanti ai sensi dell'applicazione del Sistema Disciplinare.....	8
5.3.1 Le sanzioni nei confronti dei Soggetti Apicali	9
5.3.2 Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti	9
5.3.2.1 Sanzioni per il Personale inquadrato nella Categoria delle Aree professionali e dei Quadri direttivi	9
5.3.2.2 Sanzioni per i Dirigenti	9
5.3.3 Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari.....	9
5.3.4 Le sanzioni per il Whistleblowing	10
5.4 Principi Procedurali	10
5.5 Tentativo.....	10
5.6 Informazione e Formazione.....	10
5.7 Norma di Rinvio.....	11

1. Oggetto

Il presente documento costituisce il documento di raccordo con il Regolamento Disciplinare adottato dalla BCC CREDIFRIULI quale complesso organico di prescrizioni disciplinanti le procedure di rilevazione, contestazione ed accertamento anche delle violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 o di Componenti di esso. Il presente documento costituisce parte integrante del Modello.

2. Approvazione ed aggiornamento

Il presente documento è approvato dal Consiglio di Amministrazione della BCC Credifriuli. 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 CREDIFRIULI.

- **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 CREDIFRIULI, apicali e sottoposti, aventi con la stessa un rapporto di lavoro¹.
- **BCC Credifriuli**: nel seguito per brevità anche “BCC” o “Banca Affiliata”.
- **Statuto dei Lavoratori**: legge 20 maggio 1970, n. 300.
- **Regolamento disciplinare**: complesso organico di prescrizioni disciplinanti le procedure di rilevazione, contestazione ed accertamento delle violazioni commesse in costanza ed in esecuzione del rapporto di lavoro.
- **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 beni, opere e servizi, anche intellettuali, inclusi i consulenti e gli outsourcers, i collaboratori in virtù di contratto di servizi, agenti e intermediari, ecc.

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

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;
- GDPR e normativa nazionale in materia;
- D.Lgs. 9 aprile 2008 n.81 – Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro.

4.2 Principali riferimenti normativi interni

[OMISSIS]

5. Disposizioni in materia di Sistema Disciplinare previsto dal Modello

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 Credifriuli ha, quindi, adottato un Sistema Disciplinare, costituito dal Regolamento Disciplinare e dal presente documento di raccordo, volto a sanzionare anche 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 garanzie 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 rivelano 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

I Soggetti Apicali

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nelle Componenti ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione della BCC Credifriuli, una posizione c.d. "apicale".

Ai sensi 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 della Banca (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 alla BCC Credifriuli 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 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 della Banca 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.)².

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

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

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, collettivamente denominati anche "Terzi Destinatari") che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Banca Affiliata, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per la BCC Credifriuli.

² 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.).

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

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

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 Decreto³.

Nella valutazione dei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni (v. oltre) sono applicati in proporzione alla gravità delle infrazioni e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta: dolo o colpa (quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
- carenze organizzative e gestionali che abbiano favorito la commissione dell'infrazione.
- importanza degli obblighi violati;
- livello di responsabilità gerarchica del soggetto che ha compiuto l'infrazione disciplinare;
- rilevanza del pericolo eventualmente creato per la BCC;
- entità del danno attuale o potenziale determinato dalla condotta messa in atto.

³ A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- Violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e degli strumenti di attuazione del Modello o del Codice Etico;
- Mancata correttezza e trasparenza informativa nei rapporti con Organi amministrativi, Autorità di Vigilanza, Società di revisione;
- Omessa segnalazione all'Organismo di Vigilanza di comportamenti non idonei o illeciti;
- Violazione degli obblighi previsti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- Redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- Sottrazione, distruzione o alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- Ostacolo all'attività di vigilanza dell'OdV e/o impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli interni;
- Mancata osservanza dei livelli di autorizzazione (in ottica separazione delle funzioni) e, più in generale, del sistema delle deleghe e firme autorizzate;
- Realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea ad eludere il sistema di controllo previsto dal Modello
- Mancato rispetto della riservatezza del segnalante (Whistleblowing);

Attivazione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni ex art. 21 del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

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.

5.3.1 Le sanzioni nei confronti dei Soggetti Apicali

[OMISSIS]

5.3.2 Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti

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

[OMISSIS]

5.3.2.2 Sanzioni per i Dirigenti

[OMISSIS]

5.3.3 Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora sia accertata la commissione di comportamenti in violazione del Modello 231 della BCC da parte di un Terzo Destinatario, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale possono essere adottate le seguenti azioni:

- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico;
- l'applicazione di una penale,
- la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni eventualmente causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, qualora la violazione determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo del danno medesimo.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, BCC CrediFriuli 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 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 Terzi Destinatari.

Le stesse misure si applicano nei confronti dei lavoratori autonomi e dei collaboratori parasubordinati (ad esempio, lavoratori a progetto, titolari di collaborazione coordinata e continuativa, collaboratori occasionali).

Nei confronti dei lavoratori in somministrazione la Società procederà in conformità all'art. 35, comma 6 del d.lgs. 81/2015, comunicando al somministratore, a cui è riservato il potere disciplinare, gli elementi oggetto di contestazioni.

Sanzioni per i membri del Collegio Sindacale

[OMISSIS]

5.3.4 Le sanzioni per il Whistleblowing

Stante l'assoggettamento della BCC alla normativa settoriale regolante le segnalazioni di violazioni ex art. 52 bis TUB, nonché ad ulteriori normative che prevedono la definizione di sistemi interni di segnalazione delle violazioni, fra cui l'articolo 6, commi 2 bis, D.Lgs. n. 231/2001 nonché di quanto previsto dall'articolo 23 D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, Credifriuli si è dotata di un sistema di gestione delle segnalazioni.

Per la gestione di tali segnalazioni la Banca recepisce la Politica di Gruppo tempo per tempo vigente in materia di sistemi interni di segnalazione delle violazioni nella quale viene disciplinata in maniera organica e strutturata, fra le altre, la gestione delle segnalazioni ex D.Lgs. 231/01 con la previsione di un sistema di gestione delle segnalazioni di Gruppo interamente gestito in modalità informatica.

Poi ai sensi di quanto previsto dall'articolo 21 del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24⁴ la BCC prevede, nell'ambito delle condotte sanzionabili, anche quelle relative alla messa in atto di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni.

5.4 Principi Procedurali

[OMISSIS]

5.5 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 CrediFriuli.

5.6 Informazione e Formazione

A cura della funzione Gestione risorse umane 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 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.

⁴ L'articolo 21 prevede sanzioni nei confronti di responsabili di illeciti nella gestione delle segnalazioni quali l'attivazione di ritorsioni o la violazione della riservatezza.

5.7 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.