

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO**

**BANCA DI CREDITO COOPERATIVO COLLI ALBANI SOC.  
COOP.**

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

**SISTEMA DISCIPLINARE**

## 1. Modalità di gestione del documento

Società emittente:	BCC Colli Albani
Titolo:	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Sistema disciplinare
Tipologia documento:	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
Classificazione:	Privato
Redatto da:	Gruppo di Lavoro 231/01
Verificato da:	Organismo di Vigilanza 231/01 di BCC Colli Albani
Funzione competente:	n/a
Approvato da:	Consiglio di Amministrazione di BCC Colli Albani
Direttiva di riferimento	n/a
Versione del documento	1.2 – aggiornamento
Norme abrogate o sostituite:	Sistema Disciplinare del 23.05.2018

### Cronologia delle revisioni

Numero Versione	Data approvazione	Principali interventi
1.0	24/07/2023	Adozione
1.1	23/05/2018	Aggiornamento
1.2	15/12/2023	Aggiornamento del documento in seguito alla revisione dell'intero Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01

## INDICE

1. Modalità di gestione del documento .....	2
Cronologia delle revisioni .....	2
INDICE .....	3
1. Oggetto.....	4
2. Approvazione ed aggiornamento .....	4
3. Principali definizioni .....	4
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 .....	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
5.4 Tipologia di sanzioni disciplinari.....	9
5.4.1 Sanzioni per i Soggetti Apicali.....	9
5.4.2 Sanzioni per i dipendenti.....	10
5.4.2.1 Sanzioni per il personale inquadrato nella Categoria delle Aree professionali e dei Quadri direttivi .....	10
5.4.2.2 Sanzioni per i Dirigenti .....	11
5.4.3 Sanzioni per i Terzi Destinatari.....	11
5.4.4 Sanzioni per i Soci .....	12
5.4.5 Sanzioni per i membri del Collegio Sindacale.....	12
5.4.6 Sanzioni per il Whistleblowing .....	12
5.5 Principi Procedurali.....	13
5.6 Tentativo.....	13
5.7 Informazione e Formazione .....	13
5.8 Norma di Rinvio .....	14

## 1. Oggetto

Il presente documento costituisce il Sistema Disciplinare adottato dalla BCC Colli Albani, 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 del successivo trattamento sanzionatorio del trasgressore.

Il Sistema Disciplinare costituisce parte integrante del Modello 231.

## 2. Approvazione ed aggiornamento

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

## 3. Principali definizioni

- **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 (di seguito anche solo “Banche”);
- **Banca di Credito Cooperativo BCC Colli Albani Soc. Coop.:** nel seguito per brevità anche “BCC” o “BCC Colli Albani” o “Banca”;
- **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 BCC Colli Albani;
- **Codice Etico di Gruppo (anche solo “Codice Etico”):** il documento che racchiude i principi etici, valoriali e comportamentali del Gruppo Bancario Cooperativo ICCREA;
- **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:** 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 Terzi Destinatari;
- **Dipendenti:** tutti i collaboratori della BCC Colli Albani, apicali e sottoposti, aventi con la stessa un rapporto di lavoro<sup>1</sup>;
- **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

---

<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 Colli Albani.

perimetro del Gruppo Bancario, è pubblicata sul sito istituzionale del Gruppo (<https://www.gruppobcciccrea.it/Pagine/ChiSiamo/Chi-siamo.aspx>);

- **Modello (o “MOG 231” 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 adottato, nominato dall’Organo di Amministrazione della Società;
- **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 BCC Colli Albani da vincoli societari o di subordinazione, che sono comunque tenuti al rispetto del Modello, agendo, internamente o esternamente, per conto o a favore della BCC Colli Albani, 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.

## 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;
- Decreto Legislativo del 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).

### 4.2 Principali riferimenti normativi interni

*Il presente documento è di proprietà di BCC Colli Albani ed è destinato ad esclusivo uso interno al Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea. Qualsiasi utilizzo di altra natura dovrà essere autorizzato dal proprietario del documento.*

- Contratto di Coesione (stipulato tra Capogruppo e Banche Affiliate ai sensi dell'articolo 37-bis, comma 1, del decreto legislativo 1° settembre 1993 n. 385 e della circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti);
- Regolamento del Gruppo ICCREA;
- Politica di Gruppo in materia di sistemi interni di segnalazione delle violazioni (Whistleblowing);
- Regolamento interno del 27.10.2023.

## **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 BCC Colli Albani, se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

La BCC Colli Albani 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 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. 24<sup>2</sup> (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 rilevano infondate.

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 BCC Colli Albani 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 Colli Albani stessa – sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto della BCC Colli Albani.

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 BCC Colli Albani, 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.

---

<sup>2</sup> Il D.Lgs. 24/2023 ha abrogato i commi 2 ter e 2 quater e modificato il comma 2 bis dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01.

## 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 Colli Albani, 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 della BCC Colli Albani (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 Colli Albani 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 BCC Colli Albani 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.)<sup>3</sup>.

### 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 BCC Colli Albani, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per la BCC Colli Albani.

---

<sup>3</sup> 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 Colli Albani 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 servizi);
- i soggetti che operano per la società incaricata della revisione cui la BCC Colli Albani 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 Colli Albani;
- i soggetti esterni alla BCC Colli Albani cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- le controparti contrattuali ed i partner commerciali.

### **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.

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 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 BCC Colli Albani, ovvero di recidività;
3. inosservanza della normativa interna o negligenza rispetto alle prescrizioni del Modello, ovvero omissione di segnalazioni dovute a gravi irregolarità commesse da Esponenti Aziendali, idonee a mettere in pericolo, ovvero a pregiudicare la BCC Colli Albani;
4. commissione di una recidiva plurima, ovvero violazioni del Modello 231 di tale gravità da configurare una possibile ipotesi di reato-presupposto dal Decreto.

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:

5. mancato rispetto del Modello, 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. 6, 7 e 8;
6. mancato rispetto del Modello, 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. 7 e 8;

7. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come “grave” ai sensi dell’art. 583, comma 1, c.p., 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. 8;
8. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come “gravissima” ai sensi dell’art. 583, comma 1, c.p., all’integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l’autore della violazione.

#### **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 Sanzioni per i Soggetti Apicali**

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni rilevanti da parte di un Soggetto Apicale, ove tale soggetto non sia inquadrabile nei Dipendenti, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la sospensione temporanea dalla carica;
- la decurtazione degli emolumenti per un importo deliberato dall’Organo Amministrativo;
- la revoca dei poteri delegati sino alla revoca dell’incarico.

In caso di violazione delle prescrizioni del MOG, ovvero della normativa interna, o ancora dei doveri di controllo e di segnalazione, commessa da un membro dell’Organo amministrativo (o organi delegati), l’OdV ne informerà tempestivamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale (ove non coincidente con l’OdV).

L’Organo amministrativo provvederà ad assumere prontamente gli opportuni provvedimenti.

Ove la violazione risulti commessa da più membri, ovvero dall'intero Organo collegiale, l'OdV provvederà a convocare prontamente l'Assemblea per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

Resta in facoltà di della BCC Colli Albani promuovere un'azione di responsabilità nei confronti dell'Amministratore autore della violazione accertata e sanzionata in sede disciplinare.

## 5.4.2 Sanzioni per i dipendenti

### 5.4.2.1 Sanzioni per il personale inquadrato nella Categoria delle Aree professionali e dei Quadri direttivi

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 6.3 da parte di un soggetto qualificabile come Dipendente alla stregua di quanto sopra previsto, saranno applicate le sanzioni rinvenibili nella contrattazione applicabile e, segnatamente quelle previste nel CCNL (art. 44):

- **rimprovero verbale:** nei confronti del Dipendente che commetta una violazione lieve o il cui comportamento non sia conformato alle prescrizioni per lui obbligatorie di cui al Modello, ovvero che ometta, nella qualità di responsabile, la segnalazione di una lieve infrazione del personale sottoposto (punto 1. par. 6.3). In materia di salute e sicurezza, nel caso di mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione (punto 5. par. 6.3);
- **biasimo scritto:** per le medesime violazioni di cui sopra, che rivestano una maggiore rilevanza in termini di pregiudizialità per la BCC Colli Albani, ovvero di recidività (punto 2. par. 5.3.). In materia di salute e sicurezza, nel caso di mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione (punto 6 par. 6.3.);
- **sospensione dal servizio e dal trattamento economico (max per 10 gg):** nei confronti del Dipendente che sia inosservante della normativa interna o negligente rispetto alle prescrizioni del Modello 231, ovvero ometta segnalazioni dovute di gravi irregolarità commesse da Esponenti Aziendali, idonee a mettere in pericolo, ovvero a pregiudicare la BCC Colli Albani (punto 3. par. 6.3). In materia di salute e sicurezza, nel caso di mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione (punto 7. par. 6.3);
- **licenziamento con/senza preavviso:** nei confronti del Dipendente che abbia commesso recidiva plurima, ovvero violazioni del Modello 231 di tale gravità da configurare una possibile ipotesi di reato-presupposto dal Decreto. L'interruzione del rapporto sarà per "giusta causa" allorché il comportamento risulti di consapevole e palese violazione delle prescrizioni del Modello e tale da esporre la BCC Colli Albani all'irrogazione delle sanzioni previste dal Decreto, nel presupposto che mancanze di tale gravità facciano venir meno il vincolo fiduciario indispensabile nel rapporto di lavoro, non consentendone la prosecuzione, neanche provvisoria (punto 4. par. 6.3.).

In materia di salute e sicurezza, nel caso di mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come “gravissima” ai sensi dell’art. 583, comma 1, c.p., all’integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l’autore della violazione (punto 8. par. 6.3).

#### 5.4.2.2 Sanzioni per i Dirigenti

Per la violazione, da parte di Dirigenti, delle disposizioni previste dal presente Modello o dal Codice Etico di Gruppo ovvero di adozione, da parte di essi, nell’espletamento di attività nelle aree valutate a rischio-reato, di un comportamento non conforme alle regole comportamentali prescritte, verrà irrogata al trasgressore la misura disciplinare idonea e proporzionata, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa applicabile, delle seguenti tipologie:

- **rimprovero verbale:** nei confronti del Dirigente che commetta una lieve inosservanza della normativa interna di cui al Modello, ovvero in caso di omissione, nella qualità di responsabile, della segnalazione di una lieve infrazione del Personale sottoposto;
- **rimprovero scritto:** per le medesime violazioni di cui sopra, che rivestano una maggiore rilevanza di pregiudizio per la BCC Colli Albani, ovvero per recidività;
- **licenziamento con preavviso:** nei confronti del Dirigente che si sia reso responsabile di una recidiva plurima, ovvero di una grave inosservanza della normativa interna di cui al Modello, tale da rendere la BCC Colli Albani passibile di sanzioni previste dal Decreto, verrà irrogata la sanzione del licenziamento con preavviso;
- **licenziamento per “giusta causa” (senza preavviso):** qualora l’inosservanza della normativa interna di cui al Modello risulti tale da far venir meno il vincolo fiduciario indispensabile alla prosecuzione anche temporanea del rapporto di lavoro.

Nel caso di violazioni delle prescrizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, si applicheranno le sanzioni sopra previste (rimprovero verbale, scritto, licenziamento con o senza preavviso), graduate a seconda della gravità delle condotte descritte nei punti 5, 6, 7 e 8 del paragrafo 6.3.

#### 5.4.3 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, saranno 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, la BCC Colli Albani 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, graduate a seconda della tipologia di Terzo Destinatario e della 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*, dall'Organo Amministrativo a cura del Responsabile della funzione che gestisce i rapporti con i Terzi Destinatari.

#### **5.4.4 Sanzioni per i Soci**

Nel caso in cui l'infrazione al Codice Etico di Gruppo o alle prescrizioni del Modello venga effettuata da un Socio di BCC Colli Albani, spetterà al Consiglio di Amministrazione individuare con l'Assemblea il provvedimento sanzionatorio irrogabile, nel rispetto della disciplina societaria di cui al codice civile, allo Statuto e al Patto di Coesione

#### **5.4.5 Sanzioni per i membri del Collegio Sindacale**

In caso di violazione del Modello da parte di un Sindaco, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza informerà il Presidente del Consiglio di Amministrazione per l'adozione dei conseguenti provvedimenti di cui al codice civile.

Ove la violazione risulti imputabile a più membri, ovvero all'intero Organo collegiale, il Presidente del Consiglio di Amministrazione informerà l'Assemblea onde adottare i provvedimenti opportuni.

In caso di accertata infrazione, il Consiglio di Amministrazione potrà irrogare anche la sanzione della revoca del mandato *ex art.* 2400 c.c., con conseguente sostituzione del membro.

Resta in facoltà di BCC Colli Albani promuovere un'azione di responsabilità civile nei confronti dell'autore sanzionato disciplinarmente.

#### **5.4.6 Sanzioni per il Whistleblowing**

In conformità alle prescrizioni dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01, come integrato dal D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 (recepimento Direttiva (UE) 2019/1937), sono vietati da parte della BCC Colli Albani atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) – che oltre ad essere denunciabili all'ANAC ed alle autorità preposte, 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 nei confronti di qualsivoglia soggetto:

- violi le misure in materia di tutela della riservatezza del Segnalante e/o degli altri soggetti tutelati dalla normativa e/o le procedure emanate dalla Società ai sensi del D.Lgs. 24/2023 o ostacoli la segnalazione;
- compia atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante e/o degli altri soggetti tutelati dalla normativa per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata;
- effettui segnalazioni, poste in essere con dolo o colpa grave, che siano o si rivelino infondate. In particolare, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa

grave, le tutele previste dalla legge non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare;

- violi ogni altra violazione della citata normativa nonché delle indicazioni e delle direttive aziendali in materia.

È inoltre sanzionata la mancata istituzione di canali di segnalazione o la mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi alla normativa.

Le sanzioni verranno irrogate a seconda della concreta gravità della violazione in un'ottica di crescente proporzionalità.

La BCC Colli Albani, in linea con la normativa interna, agisce in modo da evitare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione dei soggetti segnalanti, anche in caso d'infondatezza della segnalazione, assicurando altresì la riservatezza del Segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della BCC Colli Albani e del Gruppo.

Rimangono ferme le sanzioni applicabili dall'ANAC ai sensi di quanto previsto dall'art. 21 del D.Lgs. 24/2023 in caso di violazioni delle disposizioni in materia.

## **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 Colli Albani.

## **5.7 Informazione e Formazione**

Onde garantirne la massima efficacia, il presente Sistema Disciplinare è pubblicato a cura della U.O. Organizzazione 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.

## **5.8 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.