

## **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

**BANCA DI CREDITO COOPERATIVO DELLA  
CALABRIA ULTERIORE – SOCIETÀ COOPERATIVA**

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

### **Sistema disciplinare**

<b>Versione 1</b>	<b>Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 27/09/2022</b>	<b>I adozione</b>
-------------------	--	-------------------

## 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 .....	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.....	10
5.4.1 Le sanzioni nei confronti dei Soggetti Apicali.....	10
5.4.2 Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti .....	11
5.4.2.1 Sanzioni per il Personale inquadrato nella Categoria delle Aree professionali e dei Quadri direttivi .....	11
5.4.2.2 Sanzioni per i Dirigenti .....	12
5.4.3 Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari .....	12
5.4.4 Le sanzioni nei confronti del Collegio Sindacale.....	13
5.4.5 Le sanzioni nei confronti dei Soci .....	13
5.4.6 Le sanzioni per il Whistleblowing.....	13
5.5 Principi Procedurali.....	14
5.6 Tentativo.....	14
5.7 Informazione e Formazione .....	14
5.8 Norma di Rinvio .....	14

## 1. Oggetto

Il presente documento costituisce il Sistema Disciplinare adottato dalla BCC Calabria Ulteriore 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 Calabria Ulteriore. Ogni modifica allo stesso segue il medesimo iter approvativo.

## 3. Principali definizioni

- **Banca di Credito Cooperativo della Calabria Ulteriore – Società Cooperativa:** nel seguito per brevità anche “BCC” o “BCC Calabria Ulteriore” o “Banca”.
- **Banche Affiliate (di seguito anche solo “Banche Affiliate” o “Banche”):** 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.
- **Capogruppo:** 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 Calabria Ulteriore.
- **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 (anche solo “Decreto” o “D.Lgs. 231/01”):** il Decreto Legislativo che ha introdotto la responsabilità amministrativa degli enti derivante da reato.
- **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 Calabria Ulteriore, 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.
- **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

---

<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 Calabria Ulteriore.

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.
- **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.
- **Statuto dei Lavoratori:** legge 20 maggio 1970, n. 300.
- **Terzi Destinatari:** soggetti, non legati alla BCC Calabria Ulteriore 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, 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.
- Contratto Integrativo.

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

- 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 (12/04/2022).

## **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 Calabria Ulteriore, se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

La BCC Calabria Ulteriore 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 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 Calabria Ulteriore 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 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 Calabria Ulteriore 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 Calabria Ulteriore 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>2</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 che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della BCC Calabria Ulteriore, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per la BCC Calabria Ulteriore.

---

<sup>2</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 Calabria Ulteriore un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. i consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo, anche in virtù di contratto di servizi, gli appaltatori, i subappaltatori);
- i soggetti che operano per la società incaricata della revisione cui la BCC Calabria Ulteriore 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 Calabria Ulteriore;
- 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.

### 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 Società, ovvero di recidività;
- 3) inosservanza della normativa interna o negligenza rispetto alle prescrizioni del Modello, ovvero omissione di segnalazioni dovute di 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 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, le sanzioni sono le seguenti:

- 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, 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. 8;

- 8) mancato rispetto del Modello, 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.

#### **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**

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 Modello, 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 ed il Collegio Sindacale (ove non coincidenti).

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 della BCC Calabria Ulteriore agire in responsabilità nei confronti dell'Amministratore autore della violazione accertata e sanzionata in sede disciplinare.

## 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

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 5.3 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 esso obbligatorie di cui al Modello ovvero che ometta, nella qualità di responsabile, la segnalazione di una lieve infrazione del personale sottoposto (punto 1 par. 5.3). 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. 5.3).
- Biasimo scritto: per le medesime violazioni di cui sopra, che rivestano una maggiore rilevanza in termini di pregiudizialità per la BCC, 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. 5.3.)
- Sospensione dal servizio e dal trattamento economico (max per 10 gg): nei confronti del Dipendente che sia inosservante alla 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 (punto 3, par. 5.4). 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, cod. pen., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione (punto 7 par. 5.3).
- 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 all'irrogazione delle sanzioni previste dal Decreto, nel presupposto che mancanze di tale gravità facciano venir meno il vincolo fiduciario indispensabile al rapporto di lavoro, non consentendone la prosecuzione, neanche provvisoria (punto 4, par. 5.3.). 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, cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione (punto 8 par. 5.3).

#### **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, 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 231, 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 Società, ovvero per recidività.

- Licenziamento con/senza 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 231, tale da rendere la Società passibile di sanzioni previste dal Decreto, verrà irrogata la sanzione del licenziamento con preavviso. Nei confronti del Dirigente verrà irrogata la sanzione del licenziamento per "giusta causa" qualora l'inosservanza della normativa interna di cui al Modello 231 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 5.3.

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

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 5.3. da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni secondo un principio di gradualità e proporzionalità:

- a) diffida al puntuale rispetto del Modello 231;
- b) penale convenzionalmente pattuita;
- c) risoluzione del contratto.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la BCC Calabria Ulteriore 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 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, dall'Organo Amministrativo a cura del Responsabile della funzione che gestisce i rapporti con i Terzi Destinatari.

#### **5.4.4 Le sanzioni nei confronti del Collegio Sindacale**

La BCC Calabria Ulteriore in applicazione dell'art. 6 comma 4 bis del Decreto, delle indicazioni fornite dalla Banca d'Italia nonché dalla Capogruppo ha affidato la funzione di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale.

In caso di violazioni del Modello, sui membri del Collegio possono gravare, pertanto, due diverse tipologie di responsabilità derivanti da un erroneo esercizio, rispettivamente, dell'attività di controllo in qualità di Sindaci (avente natura civilistica o penale) e/o dell'attività di vigilanza in qualità di membri dell'OdV (di sola natura civilistica).

In caso di violazione del Modello 231 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 (quale Collegio Sindacale e Organismo di Vigilanza), il Presidente del Consiglio di Amministrazione informerà l'Assemblea onde adottare i provvedimenti opportuni.

In caso di accertata infrazione potrà irrogare anche la sanzione della revoca del mandato ex art. 2400 c.c., con conseguente sostituzione del membro nel rispetto di quanto previsto dal Codice Civile.

#### **5.4.5 Le sanzioni nei confronti dei Soci**

Nel caso in cui l'infrazione al Codice etico di Gruppo o a prescrizioni del Modello 231 venga effettuata da un Socio di BCC Calabria Ulteriore, 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.

#### **5.4.6 Le sanzioni per il Whistleblowing**

In conformità alle prescrizioni dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001, come integrato dalla legge 30 novembre 2017 n. 179, sono vietati da parte della BCC Calabria Ulteriore 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 Calabria Ulteriore.

### **5.7 Informazione e Formazione**

A cura del Responsabile Staff Gestionale 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.

### **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.