MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX. D.LGS. 231/01) SISTEMA DISCIPLINARE

Tipo Documento	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
Codifica	BCCLG -MOG231-04-R02
Approvato da	Consiglio di Amministrazione di BCC Leasing

BCC LEASING
GRUPPO BCC ICCREA

1 INDICE

1 INDICE 2
2 Modalità di gestione del documento 3
2.1 Cronologia delle revisioni 3
3 Oggetto 4
4 Approvazione e aggiornamento 4
5 Principali definizioni 4
6 Principali riferimenti normativi 6
6.1 Principali riferimenti normativi esterni 6
6.2 Principali riferimenti normativi interni 6
7 Disposizioni in materia di sistema disciplinare 6
7.1 Principi generali 6
7.2 I Destinatari del Sistema Disciplinare 7
7.3 Le condotte rilevanti ai fini dell'applicazione del Sistema Disciplinare 8
7.4 Tipologia di sanzioni disciplinari 9
7.4.1 Le sanzioni nei confronti dei Soggetti Apicali 9
7.4.2 Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti 9
7.4.3 Sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari 9
7.4.4 Le sanzioni nei confronti del Collegio sindacale 11
7.4.5 Le sanzioni nei confronti dei Soci 11
7.4.6 Le sanzioni per il Whistleblowing 11
7.5 Principi Procedurali 11
7.6 Tentativo 11
7.7 Informazione e Formazione 11
7.8 Norma di rinvio 11

Il presente documento è di proprietà esclusiva di BCC Leasing S.p.A. Qualunque tipo di riproduzione, anche parziale, è vietata, senza la preventiva autorizzazione della Società

2 Modalità di gestione del documento

Società emittente:	BCC Leasing S.p.A.
Titolo:	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Protocolli di Parte Generale
Identificazione del documento:	BCCLG -MOG231-04-R02
Owner di riferimento:	Area CCO
Redattore:	Gruppo di Lavoro 231/01
Verificato da:	Organismo di Vigilanza 231/01 di BCC Leasing
Approvatore:	Consiglio di Amministrazione di BCC Leasing
Allegati al documento	-
Direttiva	n/a

1.1 Cronologia delle revisioni

Numero Versione	Data approvazione	Principali interventi di aggiornamento
R01	21/06/2018	Aggiornamento del documento in seguito alla revisione dell'intero Modello Organizzativo
R02	25/05/2023	Aggiornamento del documento in seguito a variazioni normative e organizzative

1.2 Emanazione e norme abrogate in Iccrea Banca

Emanato con:	OdS 52/2023
Norme abrogate:	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Sistema Disciplinare (emanato con OdS n. 44 del 22/06/2018)

Il presente documento è di proprietà esclusiva di BCC Leasing S.p.A. Qualunque tipo di riproduzione, anche parziale, è vietata, senza la preventiva autorizzazione della Società

3 Oggetto

Il presente documento costituisce il Sistema Disciplinare di BCC Leasing S.p.A. (nel seguito anche "BCC Leasing" o "Società"), 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.

4 Approvazione e aggiornamento

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

5 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.
- **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 "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 "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 di BCC Leasing.
- **Codice Etico di Gruppo (anche "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; 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.

Il presente documento è di proprietà esclusiva di BCC Leasing S.p.A. Qualunque tipo di riproduzione, anche parziale, è vietata, senza la preventiva autorizzazione della Società

- **Dipendenti**: tutti i collaboratori di BCC Leasing, apicali e sottoposti, aventi con la stessa un rapporto di lavoro[1].
- **Società**: BCC Leasing S.p.A. nel seguito per brevità anche "BCC Leasing" o "la Banca";
- **Statuto dei Lavoratori**: legge 20 maggio 1970, n. 300.
- **Terzi Destinatari**: soggetti, non legati a BCC Leasing da vincoli societari o di subordinazione, che sono comunque tenuti al rispetto del Modello, agendo, internamente o esternamente, per conto o a favore della Società, 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 servizio, agenti e intermediari, ecc.

[1] Rapporto di lavoro di ogni tipologia, con contratto a tempo indeterminato o determinato, nonché i Dipendenti di Società del Gruppo in distacco presso BCC Leasing.

Il presente documento è di proprietà esclusiva di BCC Leasing S.p.A. Qualunque tipo di riproduzione, anche parziale, è vietata, senza la preventiva autorizzazione della Società

6 Principali riferimenti normativi

1.3 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.

1.4 Principali riferimenti normativi interni

Omissis

7 Disposizioni in materia di sistema disciplinare

1.5 Principi generali

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

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

Nel rispetto di quanto previsto anche dalle Linee Guida di ABI, di Assilea 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

Il presente documento è di proprietà esclusiva di BCC Leasing S.p.A. Qualunque tipo di riproduzione, anche parziale, è vietata, senza la preventiva autorizzazione della Società

Aziendale o del Dipendente, aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare.

1.6 I Destinatari del Sistema Disciplinare

I Soggetti Apicali

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nelle Componenti ad esso connesse devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione di BCC Leasing, 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 di BCC Leasing (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 a BCC Leasing 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 di BCC Leasing 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 che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa di BCC Leasing, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per BCC Leasing.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con BCC Leasing 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 servizio);

[2] Nell'ambito di tale categoria, rientrano anche i Dipendenti cui sono assegnat, 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.).

Il presente documento è di proprietà esclusiva di BCC Leasing S.p.A. Qualunque tipo di riproduzione, anche parziale, è vietata, senza la preventiva autorizzazione della Società

- i soggetti che operano per la società incaricata della revisione cui BCC Leasing può demandare il compito di curare il controllo contabile;
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto di BCC Leasing;
- i soggetti esterni a BCC Leasing cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- le controparti contrattuali e i partner commerciali.

1.7 Le condotte rilevanti ai fini 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.

Il presente documento è di proprietà esclusiva di BCC Leasing S.p.A. Qualunque tipo di riproduzione, anche parziale, è vietata, senza la preventiva autorizzazione della Società

1.8 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.

7.1.1 Le sanzioni nei confronti dei Soggetti Apicali

Omissis

7.1.2 Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti

7.1.2.1 Sanzioni per il personale inquadrato nella Categoria delle Aree Professionali e dei Quadri direttivi

Omissis

7.1.2.2 Sanzioni per i Dirigenti

Omissis

7.1.3 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:

- diffida al puntuale rispetto del Modello 231;
- penale convenzionalmente pattuita;
- risoluzione del contratto.

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

Il presente documento è di proprietà esclusiva di BCC Leasing S.p.A. Qualunque tipo di riproduzione, anche parziale, è vietata, senza la preventiva autorizzazione della Società

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

Il presente documento è di proprietà esclusiva di BCC Leasing S.p.A. Qualunque tipo di riproduzione, anche parziale, è vietata, senza la preventiva autorizzazione della Società

7.1.4 Le sanzioni nei confronti del Collegio sindacale

Omissis

7.1.5 Le sanzioni nei confronti dei Soci

Omissis

7.1.6 Le sanzioni per il Whistleblowing

Omissis

1.9 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.

1.10 Tentativo

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

1.11 Informazione e Formazione

La funzione Risorse Umane assicura la pubblicazione del presente Sistema Disciplinare sulla *intranet* aziendale, a cura della funzione competente, e l'affissione copia dello stesso presso la bacheca della sede aziendale, in luogo accessibile a tutti.

Inoltre, è messo a disposizione degli Organi Sociali.

Ai Terzi Destinatari ne è data informativa nel contratto di conferimento d'incarico, o con circolare a cura della Unità Organizzativa 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.

1.12 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.

Il presente documento è di proprietà esclusiva di BCC Leasing S.p.A. Qualunque tipo di riproduzione, anche parziale, è vietata, senza la preventiva autorizzazione della Società