

BANCA POPOLARE
DEL CASSINATE

REGOLAMENTO DISCIPLINARE

Versione	Data	Compilatore	Organo	Note
1			Consiglio di Amministrazione	Prima approvazione
2	10/09/2019	Compliance	Consiglio di Amministrazione	Il documento è stato riletto e considerato ancora valido. Il CdA ne prende atto

CODICE DISCIPLINARE

Nel presente codice vengono descritte le sanzioni applicate nel caso di inosservanza delle normative in essere presso la Banca Popolare del Cassinate che disciplinano i rapporti tra la Banca e i dipendenti e precisamente:

- 1) Codice Etico: documento che definisce le modalità con cui la Banca Popolare del Cassinate intende perseguire la propria missione e rapportarsi con i vari portatori di interessi improntando le attività gestionali ed operative a rispetto delle obbligazioni morali e legali nei confronti della collettività;*
- 2) Codice di comportamento: documento che intende fornire un quadro di principi di comportamenti cui debbono uniformarsi gli organi sociali , i dipendenti e i collaboratori della Banca. E' in allegato al codice etico;*
- 3) Modello organizzativo D.Lgs. 231/2001: modello previsto quale valido strumento di sensibilizzazione nei confronti degli operatori della banca affinché seguino dei comportamenti corretti e lineari tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal decreto*

Sanzioni disciplinari

1- AREA PROFESSIONALE

a) Rimprovero verbale

- lieve inosservanza dei doveri stabiliti dal contratto o delle istruzioni impartite dai superiori;
- lieve negligenza nell'espletamento del lavoro;

b) Rimprovero scritto

- mancanze punibili con il rimprovero verbale, quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, esse abbiano una maggiore rilevanza;
- inosservanza non grave dei doveri stabiliti dal contratto o delle istruzioni impartite dai superiori; negligenza non grave nell'espletamento del lavoro;

c) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni

- mancanze punibili con sanzioni inferiori quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano carattere di maggiore rilevanza;
- inosservanza — ripetuta o di una certa gravità — dei doveri stabiliti dal contratto o delle istruzioni impartite dai superiori;
- negligenza non grave nell'espletamento del lavoro;

d) Licenziamento per giustificato motivo

- violazione delle norme contrattuali o dei doveri inerenti alla sfera disciplinare, alle direttive dell'azienda, al rendimento nel lavoro, tale da configurare, o per la particolare natura della mancanza o per la sua recidività, un inadempimento "notevole" degli obblighi relativi;

e) Licenziamento per giusta causa

- mancanza di gravità tale (o per la dolosità del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari, o per la recidività, o per la sua particolare natura) da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

QUADRI DIRETTIVI, 2 e 3 area professionale

a) Rimprovero verbale

- lieve inosservanza dei doveri stabiliti dal contratto o delle istruzioni impartite dai superiori;
- lieve negligenza nell'espletamento del lavoro;
- tolleranza di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale o da terzi;

b) Rimprovero scritto

- ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero verbale;

- inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive o istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori;
- • negligenza non grave nell'espletamento del lavoro;
- • omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale o da terzi;

c) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico superiore a 10 giorni

- mancanze punibili con sanzioni inferiori quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano carattere di maggiore rilevanza;
- inosservanza - ripetuta o di una certa gravità - delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale o da terzi;

d) Licenziamento per giustificato motivo

- violazione delle norme contrattuali o dei doveri inerenti alla sfera disciplinare, alle direttive dell'azienda, al rendimento nel lavoro, tale da configurare o per la particolare natura della mancanza o per la sua recidività, un inadempimento "notevole" degli obblighi relativi;

e) Licenziamento per giusta causa

- mancanza di gravità tale (o per la dolosità del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività, o per la sua particolare natura) da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma I, dell'accordo 23.01.2001:

- i lavoratori/lavoratrici che si astengono dal lavoro in relazione ad uno sciopero proclamato in violazione delle norme di cui al predetto accordo, sono soggetti a sanzioni disciplinari - oggettivamente e soggettivamente proporzionate alla gravità dell'infrazione - ai sensi delle norme di legge e contrattuali (ivi compresa multa), con esclusione delle misure estintive del rapporto.

Il contratto collettivo di lavoro prevede inoltre che

- i provvedimenti disciplinari vengono applicati in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa.

Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o della necessità di accertamento in conseguenza della medesima, l'azienda - in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare - può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore/lavoratrice dal servizio per il tempo strettamente necessario.

In caso di violazione da parte di Dirigenti delle procedure previste dal modello organizzativo e D.lgs 231 o di adozione, nell'espletamento della attività sensibili di un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello stesso, in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

a) Diffida

- inosservanza non grave di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità commesse da altri dipendenti in relazione alla gravità, potranno essere applicate in aggiunta sanzioni patrimoniali - distinte dall'eventuale risarcimento del danno cui il Dirigente sia tenuto - da un minimo di 1.000 Euro ad un massimo del 5% della retribuzione annua lorda, compensabile anche con la mancata erogazione dei premi di competenza dell'interessato, sulla base del sistema di incentivazione adottato.

b) Licenziamento ex art. 2118 c. c.

- grave inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o gravi negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri dipendenti;
- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D. lgs. 231/2001 di una gravità tale da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per la Società, intendendosi in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi a cui il lavoratore è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.

c) Licenziamento per giusta causa

- adozione di un comportamento in palese grave violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la possibile concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. lgs. 231/2001, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso..

La gravità delle infrazioni e il conseguente provvedimento disciplinare verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale reiterazione dei comportamenti non conformi da parte del dirigente, all'intenzionalità del comportamento nonché al livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta irregolare accertata.

Inoltre, quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'azienda, in attesa di deliberare la definitiva sanzione disciplinare - può disporre l'allontanamento temporaneo del Dirigente dal servizio per il tempo strettamente necessario.

Per quanto riguarda l'accertamento e la valutazione delle infrazioni e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi societari e funzioni aziendali competenti per i procedimenti disciplinari ordinari.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate - tutte le disposizioni, previste dalla legge e dai Contratti Collettivi applicati, relative alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

In caso di violazione da parte dei dirigenti, delle procedure previste dal modello organizzativo adottato in ottemperanza delle disposizioni del D.lgs. 231/2001, o di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle previsioni del modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL dei Dirigenti in relazione alla gravità della violazione e alla eventuale reiterazione, nonché, in considerazione del particolare vincolo fiduciario che caratterizza il rapporto tra la Banca ed il lavoratore con la qualifica di Dirigente.

Per questa categoria di soggetti la normativa del lavoro e quella contrattuale non prevedono l'introduzione di un codice disciplinare. Si ritiene opportuno introdurlo ed inviarlo a tutti gli interessati e da questi siglato per ricevuta e presa d'atto.

“Codice disciplinare per i dirigenti”

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

a) Diffida

- inosservanza non grave di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità commesse da altri dipendenti

In relazione alla gravità, potranno essere applicate in.,aggiunta sanzioni patrimoniali — distinte dall'eventuale risarcimento del danno cui il Dirigente sia tenuto - da un minimo di 1.000 Euro ad un massimo del 5% della retribuzione annua lorda, compensabile anche con la mancata erogazione dei premi di competenza dell'interessato, sulla base del sistema di incentivazione adottato.

b) Licenziamento ex art. 2118 c.c.

- grave inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o gravi negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri dipendenti;
- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D. lgs. 231/2001 I di una gravità tale da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per la Società, intendendosi in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi a cui il lavoratore è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.

c) Licenziamento per giusta causa

- adozione di un comportamento in palese grave violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la possibile concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. lgs. 231/2001 I, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

La gravità delle infrazioni e il conseguente provvedimento disciplinare verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale reiterazione dei comportamenti non conformi da parte del dirigente, all'intenzionalità del comportamento nonché al livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta irregolare accertata.

Inoltre, quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'azienda - in attesa di deliberare la definitiva sanzione disciplinare - può disporre l'allontanamento temporaneo del Dirigente dal servizio per il tempo strettamente necessario.

Per quanto riguarda l'accertamento e la valutazione delle infrazioni e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi societari e funzioni aziendali competenti per i procedimenti disciplinari ordinari.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate - tutte le disposizioni, previste dalla legge e dai Contratti Collettivi applicati, relative alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni. Clausola contrattuale da utilizzare ad integrazione dell'originale contratto di lavoro.

2. Dirigenti

Per questa categoria di soggetti la normativa del lavoro e quella contrattuale non prevedono l'introduzione di un codice disciplinare; il sistema disciplinare 231 prevede quindi la formulazione di una apposita clausola da inserire nella "lettera-contratto" per i soggetti ancora da assumere, ovvero, qualora si tratti di soggetti già legati da un rapporto di lavoro subordinato con l'azienda, da utilizzare ad integrazione dell'originario contratto di lavoro. La validità della suddetta clausola presuppone che sia acquisito il consenso dell'interessato, il quale dovrà essere portato a conoscenza del Modello 231 BPC.

La clausola adottata è la seguente:

"In relazione a quanto previsto dal D. Lgs n. 231 dell'8.6.2001 recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società ed in particolare ai sensi dell'art. 7 IV comma lettera 8, nel ribadire la natura fiduciaria del rapporto di lavoro dirigenziale stante la rilevanza dell'inadempimento del Dirigente che incorre nella violazione degli obblighi previsti dalla predetta disposizione di legge, non si può che dar luogo alla anticipata e immediata risoluzione del rapporto."

La Banca peraltro si riserva di porre in essere adeguate misure a carattere patrimoniale, anche aggiuntive, rispetto alla responsabilità risarcitoria ascrivibile al dirigente.