

**Elementi di sintesi del  
Modello di organizzazione, gestione  
e controllo ai sensi del D.Lgs.  
231/01**

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

## Indice

<b>1. INTRODUZIONE</b> .....	<b>3</b>
1.1 La Società.....	3
1.2 Gestione del documento.....	4
1.3 Scopo e campo di applicazione.....	4
1.4 Premessa.....	4
<b>2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001</b> .....	<b>7</b>
2.1 Contenuto del decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e normativa di riferimento .....	7
2.2 Criteri di imputazione della responsabilità .....	9
2.3 Presupposti di esclusione dalla responsabilità dell'Ente.....	10
2.4 Linee Guida ABI e Principi consolidati in materia.....	10
<b>3. MODELLO DI STELLINE REAL ESTATE</b> .....	<b>11</b>
3.1 Finalità del Modello.....	11
3.2 Costruzione e struttura del Modello.....	11
3.3 Principi ispiratori del Modello .....	12
3.4 Adozione del Modello .....	13
3.5 Modifiche e aggiornamento del Modello .....	13
3.6 Destinatari del Modello .....	14
3.7 Elenco dei Reati ex D. Lgs. 231/2001 (Allegato I).....	14
3.8 Database dei rischi e dei controlli ex D. Lgs. 231/2001 (Allegato II) .....	14
3.9 Protocolli operativi ai sensi del D. Lgs. 231/2001(Allegato III) .....	15
3.10 Codice Comportamentale del Gruppo Credito Valtellinese (Allegato IV) .....	16
3.11 Codice disciplinare del Gruppo Credito Valtellinese (Allegato V) .....	16
3.12 Disposizioni integrative ai contratti con soggetti terzi e standard contrattuali tipo (Allegato VI) ...	16
3.13 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza (Allegato VII).....	16
3.14 Elenco della normativa interna (Allegato VIII) .....	16
<b>4. FORMAZIONE SUL MODELLO</b> .....	<b>18</b>
4.1 Formazione dei/informazione ai dipendenti.....	18
4.2 Formazione dell'Organismo di Vigilanza .....	18
<b>5. DIFFUSIONE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO</b> .....	<b>19</b>
5.1 Informazione alle Società di Service ed agli altri soggetti terzi .....	19
<b>6. SISTEMA SANZIONATORIO</b> .....	<b>20</b>
6.1 Violazioni da parte del Personale delle Aree Professionali e per i Quadri Direttivi .....	20
6.2 Violazioni da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza.....	20
6.3 Violazioni da parte dei Soggetti Terzi .....	21
6.4 Violazioni da parte dei Soggetti Apicali .....	21
6.5 Violazioni da parte degli Organi Sociali .....	21
<b>7. ORGANISMO DI VIGILANZA: COMPITI, COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO</b> .....	<b>22</b>
<b>8. WHISTLEBLOWING</b> .....	<b>23</b>
<b>9. TUTELA E PROTEZIONE DEI DATI</b> .....	<b>24</b>

## 1. INTRODUZIONE

### 1.1 La Società

In data 16 giugno 1992 la Banca d'Italia, a seguito di istanza avanzata dal Credito Valtellinese ai sensi dell'art. 28 del decreto legislativo 20 novembre 1990 n. 356, ha provveduto a iscrivere il Gruppo Credito Valtellinese all'Albo dei Gruppi Bancari, di cui Credito Valtellinese S.p.A. costituisce la Capogruppo.

Stelline Real Estate S.p.A. (di seguito, per brevità, la "Società") fa parte del Gruppo Credito Valtellinese e, in quanto tale, è tenuta all'osservanza delle disposizioni che la Capogruppo emana, nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento, per l'esecuzione delle istruzioni impartite da Banca d'Italia nell'interesse della stabilità del Gruppo.

La Società ha per oggetto la gestione del patrimonio immobiliare del Gruppo mediante l'esercizio di attività immobiliari di ogni specie, anche finalizzate ad agevolare il recupero di crediti delle banche appartenenti al Gruppo Credito Valtellinese.

La Società adotta il sistema tradizionale di amministrazione e controllo così come disciplinato dal Codice Civile agli artt. 2380 e ss., fondato sulla presenza di un Consiglio di Amministrazione e di un Collegio Sindacale nominati dall'Assemblea dei Soci.

L'Assemblea rappresenta l'universalità dei Soci. È l'organo deliberativo della società che si colloca in posizione apicale rispetto alla supervisione, gestione e controllo. È ordinaria e/o straordinaria e dispone dei poteri ad essa attribuiti dalla legge e dallo statuto.

Al Consiglio di Amministrazione, nominato dall'Assemblea dei Soci, spetta l'amministrazione ordinaria e straordinaria della società. Esso può delegare proprie attribuzioni al Comitato Esecutivo e nominare Comitati Consiliari al proprio interno.

Il Collegio Sindacale è l'organo di controllo che vigila sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione.

Inoltre, in conformità con quanto disciplinato da Banca d'Italia con la Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 "Disposizioni di vigilanza per le banche" e successivi aggiornamenti, la Società ha adottato un sistema dei controlli interni costituito dall'insieme delle regole, delle funzioni, delle strutture, delle risorse, dei processi e delle procedure che mirano ad assicurare, nel rispetto della sana e prudente gestione, il conseguimento di un efficace presidio dei rischi aziendali.

Il disegno del sistema dei controlli interni del Gruppo Credito Valtellinese a cui la Società fa riferimento prevede tre distinte tipologie di controllo, ciascuna delle quali è contraddistinta da specifiche caratteristiche relative a oggetto, finalità, modalità di esercizio, soggetti coinvolti, come di seguito descritto.

I controlli di primo livello ("di linea"), volti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni, sono esercitati direttamente dalle strutture operative, dalle strutture di back-office e mediante automatismi dei sistemi informativi presso tutte le componenti del Gruppo Credito Valtellinese.

I controlli sulla gestione dei rischi e sulla conformità (controlli di secondo livello) hanno l'obiettivo di assicurare, tra l'altro:

- la corretta attuazione del processo di gestione dei rischi;
- il rispetto dei limiti operativi assegnati alle varie funzioni;
- la conformità dell'operatività aziendale alle norme, incluse quelle di autoregolamentazione.

In considerazione della rilevanza dei compiti svolti e delle responsabilità attribuite nell'ambito del sistema dei controlli interni, tali funzioni sono state identificate all'interno del Gruppo attraverso le seguenti unità organizzative permanenti e indipendenti:

- unità organizzative costituenti l'area funzionale assegnata al Chief Risk Officer, che svolge ed è responsabile delle attività relative alle funzioni di controllo dei rischi e di convalida;
- unità organizzative riconducibili al Compliance Officer, che svolge ed è responsabile delle attività relative alle funzioni di compliance e antiriciclaggio.

I controlli di terzo livello, in conformità con le Disposizioni di Vigilanza, si sostanziano nell'attività di revisione interna, volta a individuare violazioni delle procedure e della regolamentazione, nonché a valutare periodicamente la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità (in termini di efficienza ed efficacia) e l'affidabilità del sistema dei controlli interni e del sistema informativo (ICT audit), con cadenza prefissata in relazione alla natura e all'intensità dei rischi.

Nell'ambito del Gruppo, le relative attività fanno capo alla Direzione Auditing.

La Società, in considerazione di quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001, ha ritenuto opportuno integrare il proprio Sistema di Controllo Interno mediante l'adozione e l'efficace attuazione del presente Modello, non solo al fine di beneficiare dell'esimente prevista dal citato Decreto, ma anche al fine di migliorare il proprio sistema di Corporate Governance esistente.

## 1.2 Gestione del documento

L'aggiornamento del presente documento è coordinato dalla Direzione Compliance.

## 1.3 Scopo e campo di applicazione

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo descrive l'insieme delle regole operative e delle norme deontologiche adottate dalla Società, in funzione delle specifiche attività svolte, al fine di prevenire la commissione di reati previsti dal Decreto.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, da ritenersi valido per Stelline Real Estate S.p.A., è stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Società nella seduta del 28/01/2021.<sup>1</sup>

## 1.4 Premessa

Il presente documento descrive il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*" e successive integrazioni (in breve, D. Lgs. 231/2001 o Decreto).

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (di seguito, per brevità, "Modello") è inteso come l'insieme delle regole operative e delle norme deontologiche adottate dalla Società in funzione delle specifiche attività svolte, al fine di prevenire la commissione di reati previsti dal Decreto.

Il Modello è stato realizzato tenendo conto delle Linee Guida adottate dall'Associazione Bancaria di Categoria (in breve, ABI), dei "Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231" realizzato dal CNDCEC unitamente ad ABI, Confindustria e Consiglio Forense (di seguito "Principi consolidati"), nonché delle disposizioni previste dal Codice Comportamentale di Gruppo e della specifica normativa applicabile.

Nel presente documento e nei relativi allegati le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- **Apicali:** 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 da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso ex art. 5 comma 1 lett. a) del Decreto, ossia i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, dell'Organismo di Vigilanza; il Direttore Generale; i Vicedirettori Generali nonché tutti gli ulteriori dirigenti specificatamente individuati.
- **Aree professionali:** personale di prima, seconda e terza area professionale secondo il CCNL applicato dalla Società.
- **Attività a Rischio o Attività Sensibile (A.S.):** attività svolte dalla Società, nel cui ambito possono in linea di principio essere commessi i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 ed eventuali integrazioni, nonché i reati transnazionali indicati nella Legge 146 del 16 marzo 2006.

---

<sup>1</sup> Delibere CdA: 26/07/2017, 12/02/2014, 11/07/2012, 13/07/2011, 14/07/2010, 09/12/2008, 25/07/2007 e 12/10/2005.

- **Autorità Pubbliche di Vigilanza:** a titolo esemplificativo, ma non esaustivo sono Autorità Pubbliche di Vigilanza la Banca di Italia, la Consob, l'Autorità per l'energia elettrica e il gas, l'Autorità garante della concorrenza e del mercato, l'Autorità per le garanzie nelle telecomunicazioni, l'Autorità Garante per la protezione dei dati personali.
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Aziende di credito, finanziarie e strumentali.
- **C.d.A.:** Consiglio di Amministrazione della Società.
- **Codice Comportamentale di Gruppo:** dichiarazione dei diritti, dei doveri, anche morali, e delle responsabilità interne ed esterne di tutte le persone e degli Organi che operano nella Società, finalizzata all'affermazione dei valori e dei comportamenti riconosciuti e condivisi, anche ai fini della prevenzione e contrasto di possibili illeciti ai sensi del Decreto.
- **Famiglia di reato:** le categorie di reati individuati nel Decreto ovvero nella Legge 146/2006 ed elencate nel paragrafo 2.1 del presente documento.
- **Fornitori di beni e servizi:** controparti contrattuali della Società, sia persone fisiche sia persone giuridiche esterne, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata e destinata a cooperare con l'Azienda stessa nell'ambito delle proprie attività. Rientrano in tale categoria a titolo esemplificativo e non esaustivo le persone fisiche legate ad un'Azienda del Gruppo da un rapporto di lavoro autonomo, i Consulenti (Avvocato, Commercialista, Consulente del Lavoro, Medico del Lavoro, etc...), le Società di Service e le Agenzie di somministrazione di lavoro, l'Outsourcer e i Partner Commerciali. Tali soggetti sono considerati un genus della più ampia categoria "Soggetti Terzi".
- **Gruppo:** Credito Valtellinese S.p.A. e le Società da esso controllate ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile.
- **Incaricato di Pubblico Servizio:** chi ex art. 358 c.p., a qualunque titolo, presta un pubblico servizio – intendendosi per tale un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima.
- **Lavoratori subordinati / dipendenti / personale dipendente:** lavoratori subordinati o dipendenti, ossia tutti i dipendenti della Società (personale di prima, seconda e terza area professionale; quadri direttivi; dirigenti).
- **Linee Guida:** le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 diramate dall'ABI.
- **Organi Sociali:** categoria comprendente i membri degli Organi societari delle Società del Gruppo, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** Organismo previsto dagli artt. 6 comma 1 lettera b) e 7 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché sull'aggiornamento dello stesso.
- **Protocollo:** insieme delle regole aziendali al cui rispetto sono richiamati i soggetti apicali e i loro sottoposti, atte a prevenire la potenziale commissione dei reati previsti dal Decreto.
- **Pubblica Amministrazione (P.A.):** Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni nazionali ed estere, Consob, Banca d'Italia, Antitrust, Borsa Italiana, Unità di Informazione Finanziaria (UIF), "Garante della privacy" e altre Autorità di vigilanza italiane ed estere. Per Pubblica Amministrazione si deve intendere oltre a qualsiasi Ente pubblico, altresì qualsiasi agenzia amministrativa indipendente, persona fisica o giuridica, che agisce in qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio ovvero in qualità di membro di organo delle Comunità europee o di funzionario di Stato estero.
- **Pubblica Funzione:** è la funzione disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi, caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.
- **Pubblico Servizio:** è un'attività disciplinata nelle stesse forme della Pubblica Funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale (es. *Enti Ospedalieri, ASL, I.N.P.S., I.N.A.I.L., membri dei Consigli Comunali e/o altre Amministrazioni Locali, Uffici Postali, Uffici Doganali, Ferrovie, Autostrade, c.d. "Oil Company" a partecipazione statale, Aziende Energetiche Municipali, Compagnie Aeree, Società di Navigazione, Ente di classe/certificazione, RINA, SACE, Consorzi Agrari, ecc*).

- **Pubblico Ufficiale:** è colui il quale, ai sensi dell'art. 357 comma 1, c.p. esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa.
- **Reato, illecito penale, fattispecie incriminatrice, reato presupposto:** i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 ed eventuali integrazioni e modificazioni, nonché i reati transnazionali indicati nella Legge 146 del 16 marzo 2006.
- **Responsabilità:** Responsabilità Amministrativa a cui può essere soggetta la Società in caso di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto o dalla Legge 146/2006, responsabilità che se accertata, comporta l'applicazione di sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001.
- **Rischio inerente:** grado di rischiosità potenziale rispetto alla commissione del/dei reato/i stimato/i come più verosimile rispetto alle attività svolte dalle Unità Organizzative in esame, tenuto anche conto: della gravità delle sanzioni (c.d. magnitudo) previste per ciascuna categoria di reato applicabile; della probabilità di accadimento del reato presupposto rispetto all'ambito di operatività della Società; di eventuali e precedenti eventi di rilevanza.
- **Rischio residuo:** rischio rimanente a seguito dell'applicazione al "rischio inerente" dei protocolli/presidi adottati dalla Società per la prevenzione del verificarsi di reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001 per ciascuna delle attività sensibili individuate.
- **Risorse/Risorse umane:** categoria comprendente persone fisiche legate a un'Azienda del Gruppo da un rapporto di lavoro dipendente di tipo subordinato, persone fisiche legate a un'Azienda del Gruppo da un rapporto di lavoro parasubordinato e persone fisiche che intrattengono con un'Azienda del Gruppo un rapporto di tirocinio formativo (c.d. stage).
- **Segnalazione anonima:** qualsiasi segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, né siano rintracciabili.
- **Segnalazione:** qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Comportamentale del Gruppo Credito Valtellinese e/o nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ovvero qualsiasi notizia o evento aziendale che possa essere rilevante ai fini della prevenzione o repressione di condotte illecite.
- **Sistema Disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del Modello.
- **Società:** Stelline Real Estate S.p.A.
- **Soggetti Terzi:** categoria comprendente i fornitori di beni e servizi e i soggetti esterni, sia persone fisiche sia persone giuridiche, che hanno instaurato un rapporto a qualsiasi titolo e in qualunque forma con la Società, non necessariamente formalizzato e regolato da un contratto (come ad esempio incarichi a professionisti anche solo formalizzati tramite ordine di acquisto o emissione di fattura), e destinati a cooperare con l'Azienda nell'ambito delle proprie attività. Rientrano in tale categoria anche le persone fisiche che svolgono attività lavorativa in somministrazione presso un'Azienda del Gruppo utilizzatrice.
- **Sottoposti:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un Apicale ex art. 5 comma 1 lett. b) del Decreto, ossia il personale di prima, seconda e terza area professionale e i quadri direttivi.

## 2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

### 2.1 Contenuto del decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e normativa di riferimento

In data 4 luglio 2001 è entrato in vigore il Decreto Legislativo n. 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" – in esecuzione della Legge delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – che ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali, cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali:

- Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali;
- Protocollo di Dublino del 27 settembre 1999 e Dichiarazione di Bruxelles indicante l'interpretazione pregiudiziale sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee.

Il D. Lgs. 231/2001 ha introdotto per la prima volta in Italia una peculiare forma di responsabilità degli Enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da:

- soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso (c.d. soggetti apicali, quali ad esempio amministratori e direttori generali);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (ad esempio, dipendenti non dirigenti).

Pertanto, nel caso in cui sia commesso uno dei reati specificatamente indicati dal Decreto, alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito si aggiunge anche la responsabilità "amministrativa" della Società. Tale previsione normativa rappresenta un radicale capovolgimento del tradizionale principio "*societas delinquere non potest*".

Sotto il profilo sanzionatorio, la nuova responsabilità introdotta dal D. Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere il patrimonio delle persone giuridiche che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; mentre per le ipotesi di maggiore gravità sono previste anche misure interdittive, la confisca del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza, la cui applicazione nei confronti della Società varia a seconda del singolo reato presupposto commesso.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice tiene conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della Società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Per quanto riguarda, invece, le sanzioni interdittive queste ultime possono essere: l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le fattispecie di reato, che determinano l'insorgenza della responsabilità amministrativa della Società ai sensi e per gli effetti del citato Decreto (di seguito i "Reati"), sono soltanto quelle espressamente richiamate dagli articoli dello stesso e sono riconducibili alle seguenti categorie:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 17 ottobre 2017 n. 161 e dal D. Lgs. 75/2020];

- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24 bis, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo introdotto dalla L. 18 marzo 2008 n. 48; modificato dai D. Lgs. 15 gennaio 2016 n. 7 e 8 e dal D.L. 21 settembre 2019 n. 105];
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24 ter, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo introdotto dalla L. 15 luglio 2009 n. 94 e modificato dalla L. 27 maggio 2015 n. 69];
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 6 novembre 2012 n. 190, dalla L. 9 gennaio 2019 n. 3 e dal D. Lgs. 75/2020];
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25 bis, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo introdotto dal D.L. 25 settembre 2001 n. 350, convertito con modificazioni dalla L. 23 novembre 2001 n. 409; modificato dalla L. 23 luglio 2009 n. 99 e dal D. Lgs. 21 giugno 2016 n. 125];
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25 bis 1, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo introdotto dalla L. 23 luglio 2009 n. 99];
- Reati societari (Art. 25 ter, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo introdotto dal D. Lgs. 11 aprile 2002 n. 61; modificato dalla L. 6 novembre 2012 n. 190, dalla L. 27 maggio 2015 n. 69 e dal D. Lgs. 15 marzo 2017 n. 38];
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25 quater, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo introdotto dalla L. 31 marzo 2003 n. 7];
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25 quater 1, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo introdotto dalla L. 9 gennaio 2006 n. 7];
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25 quinquies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo introdotto dalla L. 11 agosto 2003 n. 228; modificato dalla L. 29 ottobre 2016 n. 199];
- Reati di abuso di mercato (Art. 25 sexies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo introdotto dalla L. 18 aprile 2005 n. 62; modificato dal D. Lgs. 20 agosto 2018 n.107];
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25 septies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo introdotto dalla L. 3 agosto 2007 n. 123; modificato dalla L. 11 gennaio 2018 n.3];
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25 octies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo introdotto dal D. Lgs. 21 novembre 2007 n. 231; modificato dalla L. 15 dicembre 2014 n. 186];
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25 novies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo introdotto dalla L. 23 luglio 2009 n. 99];
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25 decies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo introdotto dalla L. 3 agosto 2009 n. 116];
- Reati ambientali (Art. 25 undecies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo introdotto dal D. Lgs. 7 luglio 2011 n. 121; modificato dalla L. 22 maggio 2015 n. 68 e dal D. Lgs. 1 marzo 2018 n. 21];
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25 duodecies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo introdotto dal D. Lgs. 16 luglio 2012 n. 109; modificato dalla L. 17 ottobre 2017 n. 161];
- Razzismo e xenofobia (Art. 25 terdecies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo introdotto dalla L. 20 novembre 2017 n. 167; modificato dal D. Lgs. 1 marzo 2018 n. 21];
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25 quaterdecies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo introdotto dalla L. 3 maggio 2019 n. 39];
- Reati Tributari (Art. 25 quinquiesdecies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo introdotto dalla L. 19 dicembre 2019 n. 157 e modificato dal D. Lgs. 75/2020];
- Contrabbando (Art. 25 sexiesdecies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo introdotto dal D. Lgs. 75/2020];
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva].



La legge 16 marzo 2006, n. 146 recante “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall’Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001*”<sup>2</sup>, entrato in vigore sul piano internazionale in data 1° settembre 2006, ha introdotto nell’ordinamento italiano la punibilità per i cosiddetti “*Reati Transnazionali*”. Si tratta di quei delitti di un certo rilievo, commessi da gruppi organizzati che, in considerazione del superamento dei confini nazionali nelle fasi di ideazione, preparazione, esecuzione, controllo o effetti, coinvolgono più Stati.

I **Reati Transnazionali**, seppur contenuti nella L. 146/2006, costituiscono anch’essi reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti definita dal D. Lgs. 231/2001 e ai quali si applica la disciplina del Decreto.

Per una dettagliata descrizione delle tipologie di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico dell’Ente, si rinvia all’Allegato I “*Elenco dei Reati ex D. Lgs. 231/2001*” del presente documento.

## 2.2 Criteri di imputazione della responsabilità

Ai fini della realizzazione di una responsabilità derivante da reato a carico dell’Ente, occorre che si verifichino le condizioni identificate nel Decreto quali criteri di imputazione della responsabilità stessa. L’accertamento di tale responsabilità da parte del giudice penale, infatti, avviene in due fasi:

- verifica della sussistenza del Reato Presupposto, l’eventuale identificazione dell’autore del reato, l’esistenza di un interesse o vantaggio dell’Ente;
- verifica dell’idoneità del Modello eventualmente adottato dall’Ente alla prevenzione dei Reati Presupposto di cui al Decreto o alla L. 146/2006. Tale giudizio di idoneità è condotto sulla base del criterio della c.d. “*prognosi postuma*”: il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato il reato al fine di accertare l’adeguatezza dei contenuti del Modello e la loro attitudine funzionale alla prevenzione degli illeciti.

I criteri oggettivi di imputazione della responsabilità sono di tre tipi e devono coesistere:

- la realizzazione di una “*fattispecie di reato*” indicata nell’ambito del Decreto e della L. 146/2006 agli artt. 3 e 10;
- la commissione di un fatto di reato “*nell’interesse o a vantaggio dell’Ente*”;
- la realizzazione dell’illecito penale, anche sotto forma di concorso a norma dell’art. 110 c.p., da parte di uno o più soggetti qualificati e rientranti in una delle seguenti categorie:
  - “*Apicali*”, indentificati come 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*» o da coloro che «*esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo*» dell’ente;
  - “*Sottoposti*”, in cui rientrano le «*persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali*».

La responsabilità degli Enti, dunque, non è configurabile qualora:

- il reato commesso sia stato realizzato da soggetti diversi dagli Apicali o Sottoposti e sempre che quest’ultimi non abbiano consapevolmente concorso a norma dell’art. 110 c.p. con i soggetti non qualificabili come Apicali o Sottoposti;
- gli Apicali o Sottoposti abbiano agito esclusivamente nell’interesse proprio o di terzi;
- la fattispecie criminosa realizzata non sia uno dei reati previsti dal Decreto o da una legge speciale disciplinante la responsabilità degli Enti.

---

<sup>2</sup> Nel presente documento, quando si richiamano i reati del Decreto (definiti Reati Presupposto) implicitamente si fa riferimento anche ai Reati Transnazionali disciplinati dalla Legge 146/2006.

### 2.3 Presupposti di esclusione dalla responsabilità dell'Ente

Nell'ipotesi in cui l'Ente risulti responsabile per i Reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da Soggetti Apicali ovvero da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di questi ultimi, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero da detta responsabilità, qualora l'Ente stesso dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato – prima della commissione del fatto – un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un Organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento;
- c) che il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo deputato al controllo.

In particolare, il citato Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

La seconda ipotesi di esclusione della responsabilità è individuata all'art. 7 del D.Lgs. 231/2001 per i reati commessi dai Sottoposti, qualora la Società, prima della commissione del reato, abbia adottato un Modello idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

### 2.4 Linee Guida ABI e Principi consolidati in materia

L'art. 6 comma 3 del Decreto prevede la possibilità che i Modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti aderenti, comunicati ed approvati dal Ministero della Giustizia.

Ciò premesso, nella predisposizione del presente Modello, la Società ha ritenuto opportuno ispirarsi alle "Linee Guida dell'Associazione Bancaria Italiana" in materia di modelli 231/2001, nonché ai "Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231" realizzato dal CNDCEC unitamente ad ABI, Confindustria e Consiglio Forense, salvo che per i necessari adattamenti dovuti alla particolare struttura organizzativa della Società ed alla propria concreta attività, al fine di rendere il Modello specifico.

Si precisa, comunque, che eventuali divergenze del Modello adottato dalla Società rispetto a talune specifiche indicazioni delle predette Linee Guida e/o dai Principi consolidati, non ne inficiano l'idoneità, la correttezza di fondo e la validità. Infatti, i Modelli dell'Ente devono essere necessariamente redatti con specifico riferimento alla realtà concreta della Società e pertanto gli stessi possono anche discostarsi dalle Linee Guida ABI e dai Principi consolidati, i quali, per loro natura, hanno carattere generale.

### 3. MODELLO DI STELLINE REAL ESTATE

#### 3.1 Finalità del Modello

Il sistema di controllo interno esistente nell'ambito della Società, ovvero l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative, coinvolge con diversi ruoli, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, l'Alta Direzione, le strutture di controllo, tra cui l'Internal Auditing e tutte le Risorse umane, attraverso la netta distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo.

La Società, in considerazione di quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001, ha ritenuto opportuno integrare il proprio Sistema di Controllo Interno mediante l'adozione e l'efficace attuazione del presente Modello, non solo al fine di beneficiare dell'esimente prevista dal citato Decreto, ma anche al fine di migliorare il proprio sistema di *Corporate Governance* esistente.

Il Modello, infatti, si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di principi e procedure organizzative e di controllo, idoneo a prevenire, o comunque a ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto. Il Modello si inserisce, dunque, nel processo di diffusione di una cultura di impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

Il Modello si propone, altresì, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione ai dipendenti e a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, circa le attività che comportano il rischio di commissione dei reati;
- diffondere una cultura di impresa improntata alla legalità: la Società condanna ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- diffondere una cultura della prevenzione e del controllo;
- implementare un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni ed alla loro trasparenza, alla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché alla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- individuare misure idonee a mitigare il rischio di commissione dei Reati.

#### 3.2 Costruzione e struttura del Modello

A seguito dell'emanazione del D. Lgs. 231/2001, la Società si è dotata del presente Modello nel rispetto di quanto previsto nell'art. 6 e 7 del citato Decreto, costruito attraverso un'articolata attività che si è concretizzata nelle fasi di lavoro che si descrivono di seguito.

##### A) Check up Aziendale

La Società ha svolto una ricognizione dettagliata dell'operatività aziendale e della regolamentazione di riferimento individuata per ciascun processo aziendale, tenendo conto dell'assetto organizzativo adottato e del funzionigramma vigente.

##### B) Risk Assessment

È stata eseguita un'analisi di ciascuna attività, concretizzata nello svolgimento di specifiche interviste dirette ai responsabili delle Unità Organizzative (aree, direzioni, divisioni e servizi) e nella conseguente predisposizione di schede sintetiche di rilevazione degli esiti delle interviste al fine di identificare, per ciascuna delle attività sensibili, i reati effettivamente ipotizzabili, le concrete modalità di commissione, la natura dei presidi e delle misure di controllo adottati per la mitigazione dei rischi, nonché la loro efficacia. Ciò al fine di evidenziare quelle attività aziendali il cui svolgimento può costituire occasione di commissione dei reati medesimi (c.d. "attività sensibili").

Nello specifico, tale fase ha previsto la valutazione del grado di rischiosità potenziale (cd. rischio inerente) rispetto alla commissione del/dei reato/i stimato/i come più verosimile rispetto alle attività svolte dalle Unità Organizzative in esame, tenuto anche conto:

- della gravità delle sanzioni (c.d. magnitudo) previste per ciascuna categoria di reato applicabile;
- della probabilità di accadimento del reato presupposto rispetto all'ambito di operatività della Società;
- di eventuali e precedenti eventi di rilevanza.

C) Individuazione della soglia di rischio accettabile e gap analysis

A ciò è seguita una valutazione del sistema di controllo esistente per ciascuna delle anzidette attività sensibili e l'individuazione dei connessi presidi e procedure di controllo con conseguente valutazione del grado di efficacia e di efficienza (inteso quale misura di prevenzione alla possibilità di una condotta delittuosa, delle procedure e delle regole comportamentali da adottare nell'ambito dei processi aziendali e, specificatamente, nello svolgimento delle attività sensibili, al fine di garantire un sistema di controlli interni idoneo a prevenire la commissione dei reati elencati nel Decreto).

Tale fase si è conclusa con la determinazione del cosiddetto livello di rischio residuo, intendendosi come tale il rischio rimanente a seguito dell'applicazione al "rischio inerente" dei protocolli/presidi adottati dalla Società per la prevenzione del verificarsi di reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001 per ciascuna delle attività sensibili individuate.

L'attività di analisi e di individuazione di cui sopra è stata sintetizzata e mappata in una matrice riepilogativa dei processi aziendali, dei responsabili di riferimento, delle attività sensibili e dei connessi reati presupposto.

D) Definizione e aggiornamento della struttura e dei contenuti del modello.

Il Modello è formalmente costituito dal presente documento nonché dai seguenti 8 Allegati del Modello Parte Generale:

- Elenco dei Reati ex D. Lgs. 231/2001 (Allegato I);
- Database dei rischi e dei controlli ex D. Lgs. 231/2001 (Allegato II);
- Protocolli operativi ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (Allegato III);
- Codice Comportamentale del Gruppo Credito Valtellinese (Allegato IV);
- Codice disciplinare del Gruppo Credito Valtellinese (Allegato V);
- Disposizioni integrative ai contratti con soggetti terzi e standard contrattuali tipo (Allegato VI);
- Regolamento dell'Organismo di Vigilanza (Allegato VII);
- Elenco della normativa interna (Allegato VIII).

### **3.3 Principi ispiratori del Modello**

Il presente Modello si inserisce nel più ampio Sistema di Controllo Interno esistente nella Società di cui si è tenuto conto nella predisposizione del Modello stesso, in quanto idoneo a valere come misura di prevenzione dei Reati e di controllo sui processi operativi relativi alle aree a rischio.

I principi cardine cui il Modello si ispira sono:

- la trasparenza dei comportamenti sia all'interno della Società che nei rapporti con controparti esterne;
- la correttezza da parte di tutti i soggetti facenti capo alla Società, garantita dal rispetto delle disposizioni di legge, di regolamento e delle procedure organizzative interne;
- la tracciabilità delle operazioni relative alle aree sensibili, finalizzata a garantire la verificabilità della coerenza e congruenza delle stesse, anche tramite un appropriato supporto documentale.

Oltre a questi, il Modello segue:

- le Linee Guida ABI;
- i "Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231" realizzato dal CNDCEC unitamente ad ABI, Confindustria e Consiglio Forense;

- i requisiti indicati dal Decreto ed in particolare:
  - l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza, costituito da professionalità interne **ed esterne** alla Società, del compito di verificare l'effettiva e corretta attuazione del Modello, anche mediante il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001;
  - la messa a disposizione dell'OdV di adeguate risorse aziendali in termini quantitativi e qualitativi in ragione dei compiti assegnatigli;
  - lo svolgimento di attività di verifica del funzionamento e dell'osservanza del Modello con conseguente aggiornamento periodico dello stesso, per il tramite della Direzione Auditing del Credito Valtellinese;
  - l'effettuazione di un'attività di comunicazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali, dei principi generali del Modello e delle procedure istituite, per il tramite delle funzioni aziendali competenti.
- i principi generali di un adeguato Sistema di Controllo Interno. In particolare:
  - il rispetto del principio della separazione di compiti e funzioni;
  - la definizione di poteri delegati coerenti con le responsabilità assegnate;
  - la definizione di un efficace sistema di flussi informativi.

### 3.4 Adozione del Modello

L'adozione del Modello e dei suoi aggiornamenti è effettuata attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione.

Prima della sua approvazione il Modello è sottoposto all'analisi dell'OdV che ne valuta l'adeguatezza ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, in termini di effettiva capacità di prevenzione dei reati di cui al citato Decreto.

### 3.5 Modifiche e aggiornamento del Modello

In conformità alle prescrizioni dell'art. 6 comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001, il Modello deve essere tempestivamente modificato o integrato con delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'OdV, ogniqualvolta:

- si riscontrino variazioni nella struttura organizzativa o delle modalità di svolgimento delle attività operative che siano significative, ossia determinino un mutamento del profilo di rischio di commissione dei reati, con un impatto diretto sul sistema di controllo interno;
- si riscontrino violazioni e/o elusioni del Modello e dei Protocolli adottati; questo perché nel caso in cui uno dei reati-presupposto sia stato effettivamente commesso o si siano verificate attività poste in essere in maniera non conformi rispetto a quanto stabilito dal Modello o dai Protocolli, si presume che i presidi preventivi non abbiano funzionato in maniera corretta.
- intervengano modifiche normative in quanto un ampliamento del catalogo dei reati-presupposto o delle relative sanzioni può modificare l'esposizione al rischio di alcuni processi o il coinvolgimento di nuove aree aziendali.

Le attività di modifica ed aggiornamento del Modello sono coordinate dalla Funzione Compliance del Gruppo, con il contributo attivo delle altre Funzioni aziendali di Controllo.

### 3.6 Destinatari del Modello

Il Modello e le disposizioni e prescrizioni ivi contenute o richiamate devono essere rispettate, limitatamente a quanto di specifica competenza, dai seguenti soggetti che sono definiti, ai fini del presente documento, “*Destinatari del Modello*”:

- Componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, dell’OdV (Soggetti Apicali);
- Personale di prima, seconda e terza area professionale (Soggetto Sottoposto);
- Quadri Direttivi (Soggetti Apicali qualora posti alla direzione della Società o di una sua Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale ovvero, nei restanti casi, Soggetti Sottoposti);
- Dirigenti, quali il Direttore Generale e il Vicedirettore Generale (Soggetti Apicali);
- Soggetti Terzi (i quali non rientranti nella definizione di Soggetti Sottoposti o Apicali).

In particolare, con riferimento alla struttura del Modello e ai diversi Allegati della Parte Generale, si considerano Destinatari del:

- Modello Parte Generale: i Soggetti Apicali e i Soggetti Sottoposti;
- Elenco dei Reati ex D. Lgs. 231/2001 (Allegato I): i Soggetti Apicali e i Soggetti Sottoposti;
- Database dei rischi e dei controlli ex D. Lgs. 231/2001 (Allegato II): i Soggetti Apicali e i Soggetti Sottoposti;
- Protocolli operativi ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (Allegato III): i Soggetti Apicali e i Soggetti Sottoposti;
- Codice Comportamentale del Gruppo Credito Valtellinese (Allegato IV): i Soggetti Apicali, i Soggetti Sottoposti e i Soggetti Terzi;
- Codice disciplinare del Gruppo Credito Valtellinese (Allegato V): i Soggetti Apicali e i Soggetti Sottoposti in quanto personale dipendente;
- Disposizioni integrative ai contratti con soggetti terzi e standard contrattuali tipo (Allegato VI): i Soggetti Terzi;
- Regolamento dell’Organismo di Vigilanza (Allegato VII): i membri dell’OdV;
- Elenco della normativa interna (Allegato VIII): i Soggetti Apicali e i Soggetti Sottoposti.

Identificati i Destinatari del Modello, si evidenzia che, in merito agli Apicali, la Società ha adottato un’interpretazione logica dell’art. 5 del Decreto includendo i componenti del Collegio Sindacale e dell’OdV tra i soggetti rientranti in tale categoria. La Società non ritiene di inserire tra gli Apicali i Soci in quanto, data la compagine sociale della Società, non è possibile adempiere agli obblighi di formazione e vigilanza richiesti dal Decreto. Tuttavia, nei loro confronti sarà svolta una campagna informativa.

Viceversa, con riferimento ai Sottoposti, ha stabilito di non considerare in tale categoria i Soggetti Terzi, in quanto la Società ritiene che siano estranei ad un possibile potere di direzione e/o vigilanza da parte della Società.

### 3.7 Elenco dei Reati ex D. Lgs. 231/2001 (Allegato I)

L’Allegato I del Modello ha lo scopo di fornire alla Società uno strumento che analizzi le fattispecie incriminatrici contenute nel Codice Penale, nel Codice Civile o aventi natura speciale, richiamate dal Decreto o dalla L. 146/2006.

### 3.8 Database dei rischi e dei controlli ex D. Lgs. 231/2001 (Allegato II)

L’Allegato II del Modello rappresenta l’attività di individuazione delle aree e delle relative attività aziendali a rischio di commissione delle fattispecie di reato di cui al Decreto, ossia le c.d. “*Attività Sensibili*” (in breve, A.S.), nonché le Unità Organizzative della Società titolari delle stesse.

Per ciascuna attività sensibile è stata svolta una valutazione del grado di rischio potenziale (cd. rischio inerente) rispetto alla commissione del/dei reato/i stimato/i come più verosimile rispetto alle attività svolte dalle Unità Organizzative in esame, tenuto anche conto:

- della gravità delle sanzioni (c.d. magnitudo) previste per ciascuna categoria di reato applicabile;
- della probabilità di accadimento del reato presupposto rispetto all'ambito di operatività della Società;
- di eventuali e precedenti eventi di rilevanza.

A ciò ha seguito una valutazione del sistema di controllo esistente per ciascuna delle anzidette attività sensibili e l'individuazione dei connessi presidi e procedure di controllo con conseguente valutazione del grado di efficacia e di efficienza (inteso quale misura di prevenzione alla possibilità di una condotta delittuosa, delle procedure e delle regole comportamentali da adottare nell'ambito dei processi aziendali e, specificatamente, nello svolgimento delle attività sensibili, al fine di garantire un sistema di controlli interni idoneo a prevenire la commissione dei reati elencati nel Decreto).

Il processo sopra descritto si è concluso con la determinazione del cosiddetto livello di rischio residuo, intendendosi come tale il rischio rimanente a seguito dell'applicazione al rischio inerente dei protocolli/presidi adottati dalla Società per la prevenzione del verificarsi di reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001 per ciascuna delle attività sensibili individuate.

L'attività di analisi e di individuazione di cui sopra è stata sintetizzata e mappata in una matrice riepilogativa dei processi aziendali, dei responsabili di riferimento, delle attività sensibili e dei connessi reati presupposto.

L'individuazione e l'analisi dei suddetti fattori di rischio e dei controlli esistenti consentono alla Società di valutare l'efficacia dei singoli strumenti di controllo nel mitigare i fattori di rischio rilevati e, laddove tali presidi siano inadeguati, permettono alla Società di identificare le attività da porre in essere al fine dell'implementazione di un efficace ed organico sistema di prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

Infine, il Database in esame permette di identificare gli strumenti di controllo esistenti a presidio dei fattori di rischio individuati.

### **3.9 Protocolli operativi ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (Allegato III)**

La mappatura delle Attività Sensibili consente di definire i comportamenti che devono essere rispettati nello svolgimento di tali attività, al fine di garantire un sistema di controlli interni idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Tali comportamenti, definiti attraverso opportuni protocolli operativi associati a ciascuna area/attività a rischio e formalizzati nell'Allegato III del Modello, devono essere adottati nell'ambito dei processi aziendali allo scopo di evitare la commissione di un fatto illecito.

Con riferimento a tali processi, risulta necessario che gli stessi rispettino i seguenti principi generali, definiti negli stessi Protocolli:

- separazione di compiti e funzioni attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare la concentrazione di A.S. su un unico soggetto;
- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio;
- esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'espletamento delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti aziendali;
- *“proceduralizzazione”* delle attività sensibili, al fine di:
  - definire e regolamentare le modalità di svolgimento delle attività;
  - garantire la tracciabilità di tutte le transazioni e attività attraverso adeguati supporti documentali che permettano l'individuazione dei soggetti coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
  - garantire, ove necessario, l'*“oggettivazione”* dei processi decisionali e limitare decisioni aziendali basate su scelte soggettive non legate a predefiniti criteri oggettivi (es.: esistenza di albi fornitori, ecc.);
- esistenza di attività di controllo;

- esistenza di misure di sicurezza che assicurino un'adeguata protezione fisico/logica dei dati e dei beni aziendali.

### **3.10 Codice Comportamentale del Gruppo Credito Valtellinese (Allegato IV)**

L'adozione di principi comportamentali generali ai fini della prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 costituisce un elemento essenziale del presente Modello, allo scopo di prevenire eventuali comportamenti illeciti da parte di soggetti apicali, dipendenti e soggetti terzi.

Tali principi generali sono stati inclusi nel **Codice Comportamentale di Gruppo** (cfr. Allegato IV) che, pur in un quadro più ampio rispetto a quello strettamente regolamentare, persegue l'obiettivo di dissuadere i soggetti destinatari da comportamenti in contrasto con quanto disposto dal citato Decreto.

Il Codice Comportamentale di Gruppo cui la Società ha aderito, costituisce parte integrante del Modello e riveste un ruolo importante nell'ambito dello stesso in quanto contiene una serie di principi etici e comportamentali che la Società riconosce come propri, richiamando all'osservanza degli stessi tutti i suoi dipendenti e tutti coloro che, anche all'esterno della Società, cooperano al perseguimento dei fini aziendali.

La Società, inoltre, si impegna ad un'effettiva diffusione al proprio interno e nei confronti dei soggetti che con essa collaborano delle regole comportamentali e procedurali da rispettare, con l'obiettivo di dissuadere tali soggetti da comportamenti in contrasto con quanto disposto dal citato Decreto.

### **3.11 Codice disciplinare del Gruppo Credito Valtellinese (Allegato V)**

L'Allegato V del Modello è il documento con cui la Società comunica ai Quadri Direttivi e al Personale delle Aree Professionali (dalla 1<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup>) le sanzioni disciplinari irrogabili in caso di un procedimento disciplinare nei loro confronti.

Per maggiori dettagli si rinvia al Capitolo relativo al Sistema Sanzionatorio.

### **3.12 Disposizioni integrative ai contratti con soggetti terzi e standard contrattuali tipo (Allegato VI)**

La previsione delle Disposizioni integrative ai contratti con soggetti terzi e standard contrattuali tipo è lo strumento con cui la Società si tutela sotto il profilo della disciplina della responsabilità delle persone giuridiche.

A tal proposito al fine di dare attuazione all'art. 6, comma 2, lett. e), del D. Lgs. 231/2001 e della necessità, ivi prevista, che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo preveda un «sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello», le *best practices* consolidate stabiliscono di predisporre, nei confronti di terzi contraenti, apposite clausole contrattuali, con le quali il terzo stesso si impegna ad osservare determinati comportamenti, individuati per la prevenzione dei reati presupposto della responsabilità ex D.Lgs. 231/2001.

Attraverso, dunque, le Disposizioni sopra citate, la Società, oltre a descrivere le modalità di adozione, gestione e utilizzo delle clausole in esso riportate, richiede ai Soggetti Terzi la conoscenza del Codice Comportamentale di Gruppo, con l'assunzione dell'obbligo al suo rispetto pena l'applicazione di sanzioni in ragione dell'eventuale violazione del Codice stesso.

Per maggiori dettagli, si rinvia, al Capitolo relativo al Sistema Sanzionatorio.

### **3.13 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza (Allegato VII)**

L'Allegato VII del Modello disciplina le responsabilità, i compiti, la composizione, la durata, le regole di funzionamento nonché le modalità di convocazione dell'Organismo di Vigilanza della Società istituito ai sensi del Decreto.

### **3.14 Elenco della normativa interna (Allegato VIII)**

L'Allegato VIII del Modello riporta sommariamente l'elenco della normativa interna elaborata dalla Società che, ad integrazione del Modello stesso, rappresenta un sistema di regole e di strumenti di controllo interni ed esterni utili ai fini della mitigazione del rischio inerente.



Ai fini del Decreto l'elaborazione di specifica normativa interna nei diversi settori di attività delle Unità Organizzative della Società ha come finalità quella di costituire specifico presidio, ai fini della prevenzione dei reati presupposto e del contestuale abbassamento del rischio inerente.

Con la normativa interna vengono disciplinati gli ambiti di competenza delle diverse Unità Organizzative coinvolte nei vari processi della Società, definiti i ruoli e le responsabilità dei soggetti coinvolti, le modalità operative da seguire nell'ambito degli adempimenti previsti nonché i presidi di controllo istituiti.

## **4. FORMAZIONE SUL MODELLO**

### **4.1 Formazione dei/informazione ai dipendenti**

Ai fini dell'efficacia del presente Modello è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza e divulgazione presso le Risorse del contenuto del Decreto, degli obblighi derivanti dallo stesso e delle regole di condotta contenute nel presente Modello.

La Società vuole assicurare che tutte le Risorse, ad ogni livello, siano consapevoli dell'importanza della conformità delle proprie azioni rispetto, in generale, ai principi dell'etica e della legalità e, in particolare, al Modello e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal Modello stesso.

A tal fine, tutte le Risorse umane devono essere incluse in un adeguato programma di formazione obbligatorio, il cui mancato completamento è passibile di adeguati provvedimenti adottati dalla Società nei confronti dei Dipendenti.

La Società può decidere di adottare strumenti e procedure informatiche (Intranet aziendale, strumenti di autoformazione) per la formazione delle Risorse.

### **4.2 Formazione dell'Organismo di Vigilanza**

La formazione costante dell'OdV è volta a garantire che lo stesso mantenga una comprensione elevata – da un punto di vista tecnico – del Modello nonché degli strumenti utili per procedere in modo adeguato all'espletamento del proprio incarico di controllo. Questa formazione può avvenire, in generale, mediante la partecipazione a:

- corsi, convegni o seminari organizzati;
- riunioni con esperti in materia di responsabilità ex D. Lgs. 231/2001 o in materie penalistiche.

A tal proposito, si segnala che, come indicato nei Principi consolidati, i membri dell'OdV devono essere dotati di requisiti di professionalità idonei a garantire la loro imparzialità di giudizio ed autorevolezza, professionalità che si traduce anche, ma non solo, nella conoscenza del Decreto. Pertanto, da ciò ne deriva che è onere dei membri dell'OdV stesso provvedere alla propria formazione in modo autonomo e indipendente.

## **5. DIFFUSIONE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO**

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle prescrizioni e dei principi ivi contenuti o richiamati nei confronti di tutte le Risorse umane del Modello.

Tale obiettivo riguarda tutte le Risorse presenti o future della Società.

Relativamente alla diffusione del Modello, la Società ha stabilito che sul proprio sito internet sia a disposizione di chiunque intenda prenderne visione, il Codice Comportamentale di Gruppo nonché il Modello Parte Generale.

Allo scopo di garantire l'effettiva comunicazione del Modello per le Risorse è messa a disposizione una specifica sezione della Intranet aziendale dedicata all'argomento, costantemente aggiornata dalle competenti funzioni aziendali.

### **5.1 Informazione alle Società di Service ed agli altri soggetti terzi**

Ai Soggetti Terzi che instaurano rapporti con la Società viene fatto sottoscrivere un apposito allegato contrattuale che fornisce idonea informativa in merito alle norme e ai principi comportamentali richiamati nel Codice Comportamentale del Gruppo Credito Valtellinese che tali soggetti devono rispettare nello svolgimento dell'attività oggetto del contratto, oltre che alle conseguenze del mancato rispetto dei suddetti principi del presente documento (Allegato VI "Disposizioni integrative ai contratti con soggetti terzi e standard contrattuali tipo").

## **6. SISTEMA SANZIONATORIO**

La definizione di un sistema di sanzioni, commisurate alla gravità della violazione ed applicabili in caso di mancato rispetto delle regole di cui al presente Modello, ha lo scopo di garantire l'osservanza del Modello stesso, fungendo altresì da deterrente alla commissione dei comportamenti illeciti descritti nel Decreto. La definizione di tale Sistema Sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'Ente.

Le sanzioni previste dal Sistema Sanzionatorio saranno attivate indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

### **6.1 Violazioni da parte del Personale delle Aree Professionali e per i Quadri Direttivi**

La violazione, da parte dei dipendenti soggetti al CCNL, delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il Decreto prevede che i provvedimenti disciplinari debbano rispettare i limiti imposti dall'art. 7 della L. 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore e aziendale.

Il sistema disciplinare correntemente applicato dalla Società (cfr. Allegato V "Codice disciplinare del Gruppo Credito Valtellinese") è in linea con le previsioni vigenti e prevede peculiari misure a seconda della gravità dell'illecito disciplinare perpetrato.

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

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli Organi sociali e alle funzioni aziendali competenti.

Fermi restando gli obblighi per la Società, nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, dal Contratto Collettivo e dai regolamenti interni applicabili, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente Modello sono i seguenti:

- adozione, nell'espletamento delle attività a rischio reato, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati previsti dal Decreto;
- adozione, nell'espletamento delle attività a rischio reato, di comportamenti in palese violazione delle prescrizioni del presente Modello, tali da determinare la concreta applicazione di sanzioni previste dal Decreto.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, all'eventuale presenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo.

### **6.2 Violazioni da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza**

Per quanto riguarda le violazioni compiute nell'ambito dei propri doveri da parte dei membri dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione assume gli opportuni provvedimenti secondo quanto disciplinato nel Regolamento dell'Organismo.

In presenza di infrazioni disciplinari da parte di uno o più membri dell'OdV, saranno applicate le sanzioni secondo quanto previsto per la categoria di appartenenza dei diversi componenti dell'Organismo stesso.

L'applicazione di sanzioni disciplinari è causa di decadenza dall'incarico di membro dell'OdV.

### **6.3 Violazioni da parte dei Soggetti Terzi**

Ogni violazione della normativa vigente, del Codice Comportamentale del Gruppo Credito Valtellinese adottato dalla Società da parte di Soggetti Terzi (come definiti in premessa), sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Con riguardo a Soggetti Terzi è stato, infatti, predisposto apposito allegato contrattuale (da far sottoscrivere agli stessi per presa conoscenza ed accettazione) mediante il quale viene data informativa delle norme e dei principi comportamentali richiamati anche nel Codice Comportamentale del Gruppo Credito Valtellinese e delle conseguenze a fronte di eventuali comportamenti posti in essere in violazione dei suddetti principi (cfr. Allegato VI “Disposizioni integrative ai contratti con soggetti terzi e standard contrattuali tipo”).

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

### **6.4 Violazioni da parte dei Soggetti Apicali**

In caso di violazione, da parte dei “Soggetti Apicali” (come definiti in premessa), delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività a rischio reato, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società provvederà ad applicare, nei confronti degli stessi, le misure ritenute più idonee in conformità con quanto normativamente previsto.

Fermi restando gli obblighi per la Società, nascenti dallo Statuto dei Lavoratori e dal Contratto Collettivo e dai regolamenti interni applicabili, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente Modello sono i seguenti:

- violazione di procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio, non osservanza delle misure prescritte nei Protocolli operativi, ecc.);
- adozione, nell'espletamento delle attività a rischio reato, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso.

### **6.5 Violazioni da parte degli Organi Sociali**

In caso di violazione del presente Modello da parte dei singoli componenti di Organi Sociali (come definiti in premessa), l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio d'Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti, tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite.

## **7. ORGANISMO DI VIGILANZA: COMPITI, COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO**

Il Decreto identifica in un “*Organismo dell’Ente*”, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6, comma 1, lett. b), l’organo al quale deve essere affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l’efficacia, l’aggiornamento e l’osservanza del Modello.

L’affidamento di detti compiti all’OdV e, ovviamente, il loro corretto ed efficace svolgimento sono, dunque, presupposti indispensabili per l’esonero della responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti apicali, che dai soggetti sottoposti all’altrui direzione.

Pertanto, il Consiglio di Amministrazione della Società ritiene, in coerenza con le suddette indicazioni normative, di nominare l’OdV quale Organismo di tipo collegiale, con il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello predisposto dalla Società ai sensi del Decreto e ne norma l’attività con specifico Regolamento (cfr. Allegato VII “Regolamento dell’Organismo di Vigilanza” cui si rimanda per un maggior dettaglio sull’argomento). A tal fine, l’OdV provvederà, tra l’altro, ad esaminare l’esito delle verifiche periodiche, svolte dalla Direzione Auditing del Credito Valtellinese S.p.A., sull’osservanza, adeguatezza, efficacia ed effettiva attuazione del suddetto Modello, secondo quanto previsto nell’apposito piano delle verifiche.

Le verifiche periodiche saranno svolte secondo le modalità previste dalla Direzione Auditing del Credito Valtellinese S.p.A. (“Manuale degli strumenti per l’attività di verifica ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e relativi allegati”).

L’OdV deve improntarsi a principi di autonomia e indipendenza. Quindi, per garantirne la terzietà, riporta e risponde direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società, il quale è anche tenuto a verificare le cause di ineleggibilità o decadenza dei membri dell’Organismo stesso.

## 8. WHISTLEBLOWING

Il Gruppo Credito Valtellinese, in ottemperanza a quanto disciplinato dall'art. 6 commi 2 bis, 2 ter e 2 quater del Decreto, si è dotato di un sistema interno di segnalazione delle violazioni (c.d. whistleblowing), volto a consentire alle Risorse umane di segnalare atti e fatti che possano costituire una violazione delle norme che regolano l'attività, garantendo al contempo la riservatezza e la protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto segnalato.

A tal proposito, il Gruppo ha adottato una Policy in materia di Segnalazione delle violazioni della normativa bancaria (cd whistleblowing), all'interno della quale è individuato e nominato un soggetto Responsabile del Sistema di Segnalazione Interna con il compito di:

- assicurare il corretto funzionamento delle procedure;
- riferire direttamente e senza indugio al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale le informazioni oggetto di segnalazione ove rilevanti;
- redigere una relazione annuale sul corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione, contenente informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute, approvata dal Consiglio di Amministrazione e messa a disposizione delle Risorse umane della Società.

È istituito un apposito canale di comunicazione per la segnalazione delle violazioni specifico, autonomo e indipendente dalle ordinarie linee di reporting. Trattasi di una procedura informatica volta alla gestione delle attività legate al processo di segnalazione, che assicura la riservatezza del soggetto segnalante.

È inoltre previsto un ulteriore canale di comunicazione, alternativo a quello sopra descritto, al fine di attribuire maggiori possibilità di scelta al soggetto segnalante, costituito dall'invio di una lettera, tramite posta interna o attraverso il servizio postale, indirizzata al soggetto responsabile del sistema di segnalazione interna.

In particolare, le segnalazioni ai sensi del D. Lgs. 231/2007 sono ammesse in forma anonima a patto che contengano tutti gli elementi sufficienti a consentire al ricevente di poter dar seguito all'istruttoria. In caso contrario la segnalazione non avrà seguito. Per tutte le altre casistiche non saranno ammesse segnalazioni tramite invio di lettera in cui non siano espressamente indicate le generalità del segnalante.

Nel caso in cui le segnalazioni siano relative a fatti/comportamenti che possono comportare la responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e presentino elementi di fondatezza, deve esserne data informativa all'OdV. Le segnalazioni dovranno essere inoltrate all'Organismo di Vigilanza attraverso l'utilizzo della casella di posta elettronica all'uopo istituita ([informodv-ST@creval.it](mailto:informodv-ST@creval.it)).

In ogni caso, sono previste misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6 commi 2 ter e 2 quater, è vietato qualsiasi atto di ritorsione o discriminatori (i.e.: licenziamento ritorsivo o discriminatorio, demansionamento, ecc.), diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Per maggiori approfondimenti sulle modalità e sui canali di comunicazione nonché sul contenuto della segnalazione, si rimanda alla Policy di Gruppo n. 27 "Segnalazione di violazioni della normativa bancaria (c.d. whistleblowing)" e ai relativi allegati.

## 9. TUTELA E PROTEZIONE DEI DATI

In un'ottica di prevenzione dei reati di cui agli articoli 24 (più nello specifico il reato di Frode Informatica) e 24 bis (Delitti informatici e trattamento illecito di dati) del Decreto, il Gruppo Credito Valtellinese ha adottato, ai sensi del Regolamento UE 679/2016 cd. GDPR e del D. Lgs. 196/2003 ("Codice in materia di protezione dei dati personali") modificato ed aggiornato rispetto al D. Lgs. 101/2018, la Policy di Gruppo n. 35 "Modello per la Protezione dei Dati Personali (Regolamento Ue 679/2016 – GDPR)" nonché il Regolamento di Gruppo n. 71 "Modello di controllo per la Protezione dei Dati Personali" ai quali si rimanda per una dettagliata ed unitaria descrizione degli strumenti e dei processi in tema di tutela e protezione dei dati.

Tali documenti stabiliscono, tra l'altro, i principi sostanziali ai quali si devono attenere i dipendenti con riferimento al trattamento dei dati personali:

- liceità, correttezza e trasparenza: l'interessato deve essere informato dell'esistenza del trattamento, delle sue finalità e delle correlate condizioni previste dal GDPR;
- limitazione della finalità: i dati personali devono essere raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime e successivamente trattati in modo non incompatibile con tali finalità;
- minimizzazione dei dati: i dati personali devono essere adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati;
- esattezza e aggiornamento dei dati: i dati personali oggetto di trattamento devono essere esatti e, se necessario, aggiornati;
- limitazione della conservazione: i dati personali devono essere conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati;
- integrità e riservatezza: i dati personali devono essere trattati in modo da garantirne l'adeguata sicurezza, quindi la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti, oltre che dalla perdita, distruzione e/o danno accidentale degli stessi.