Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001

Versione adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 17 marzo 2025

Indice

Definizioni **6**

PARTE GENERALE **9**

1. La normativa di riferimento **10**

1.1. Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 10

1.2. I criteri di imputazione della responsabilità 10

1.3. L'efficacia esimente del Modello 11

1.4. I reati presupposto 12

1.5. Le sanzioni 12

1.6. I reati commessi all'estero 14

1.7. Il procedimento di accertamento dell'illecito 14

2. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Allianz Direct S.p.A. **16**

2.1. La struttura organizzativa di Allianz Direct S.p.A. 16

2.2. Funzione e scopo del Modello 17

2.3. Le fasi di costruzione e di revisione del Modello 17

2.4. La struttura del Modello 18

2.5. Natura, fonti e principi del Modello 19

2.6. Adozione e aggiornamento del Modello 20

2.7. Destinatari del Modello 21

3. I processi sensibili e i reati presupposto rilevanti di Allianz Direct S.p.A. **22**

3.1. I processi sensibili di Allianz Direct S.p.A. 22

3.2. I reati presupposto considerati rilevanti per Allianz Direct S.p.A. 22

4. L'Organismo di Vigilanza di Allianz Direct S.p.A. **25**

4.1. Requisiti e composizione 25

4.2. Funzioni e poteri 27

4.3. Le attività di *reporting* dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali (e di Gruppo) 28

4.4. Le attività di *reporting* degli organi e delle funzioni sociali verso l'Organismo di Vigilanza 30

4.5. Flussi informativi e segnalazioni di fatti rilevanti all'Organismo di Vigilanza 30

4.6. Conservazione delle informazioni 31

5. Formazione e diffusione del Modello **32**

5.1. Formazione e informazione interna ad Allianz Direct S.p.A. 32

5.1.1. La comunicazione iniziale 32

5.1.2. La formazione 32

5.1.3. Le comunicazioni successive 32

5.2. Informazioni alle società di Servizi 33

6. Sistema sanzionatorio **34**

6.1. Principi generali 34

6.2. Misure nei confronti dei Dipendenti 34

6.2.1. Dipendenti che non rivestono la qualifica di Dirigente 35
6.2.2. Dipendenti che rivestono la qualifica di Dirigente 35
6.2.3. Disposizioni comuni 36
6.3. Misure nei confronti degli amministratori 36
6.4. Misure nei confronti dei sindaci 36
6.5. Misure nei confronti della Società di Servizi, dei Consulenti, *Partner* e Intermediari assicurativi 36
6.6. Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza 37
7. Introduzione alla Parte Speciale 38
7.1. Principi generali 38
7.2. La documentazione interna di Allianz Direct S.p.A. 38
7.3. Il sistema di deleghe e procure di Allianz Direct S.p.A. 39
PARTE SPECIALE 40
1. Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione 42
1.1. Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 24, D.lgs. 231/2001 42
1.2. Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25, D.lgs. 231/2001 42
1.3. Processi e attività sensibili rilevanti 45
1.4. Principi generali di comportamento 47
1.5. Principi specifici per le singole attività sensibili 48
2. Reati informatici e trattamento illecito di dati 58
2.1. Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 24-*bis*, D.lgs. 231/2001 58
2.2. Processi e attività sensibili rilevanti 61
2.3. Principi generali di comportamento 61
2.4. Principi specifici per le singole attività sensibili 62
3. Delitti di criminalità organizzata 64
3.1. La fattispecie di reato rilevante di cui all'art. 24-*ter*, D.lgs. 231/2001 64
3.2. Processi e attività sensibili rilevanti 65
3.3. Principi generali di comportamento 66
3.4. Principi specifici per le singole attività sensibili 66
4. Delitti contro industria e commercio 69
4.1. La fattispecie di reato rilevante di cui all'art. 25-*bis 1*, D.lgs. 231/2001 69
4.2. Processi e attività sensibili rilevanti 69
4.3. Principi generali di comportamento 69
4.4. Principi specifici per l'attività sensibile 69
5. Reati societari 71
5.1. Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25-*ter*, D.lgs. 231/2001 71
5.2. Processi e attività sensibili rilevanti 75
5.3. Principi generali di comportamento 76
5.4. Principi specifici per le singole attività sensibili 78
6. Delitti con finalità di terrorismo 85

6.1. Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25-*quater*, D.lgs. 231/2001 85
6.2. Processi e attività sensibili rilevanti 85
6.3. Principi generali di comportamento 86
6.4. Principi specifici per le singole attività sensibili 87
7. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori 91
7.1. La fattispecie di reato rilevante di cui all'art. 25-octies 1, D.lgs. 231/2001 91
7.2. Processi e attività sensibili rilevanti 92
7.3. Principi generali di comportamento 93
7.4. Principi specifici per le singole attività sensibili 94
8. Delitti contro la personalità individuale 97
8.1. La fattispecie di reato rilevante di cui all'art. 25-*quinquies*, D.lgs. 231/2001 97
8.2. Processi e attività sensibili rilevanti 97
8.3. Principi generali di comportamento 98
8.4. Principi specifici per le singole attività sensibili 98
9. Abusi di mercato 100
9.1. Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25-*sexies*, D.lgs. 231/2001 e gli illeciti amministrativi di cui al D.lgs. 58/1998 100
9.2. Processi e attività sensibili rilevanti 101
9.3. Principi generali di comportamento 102
9.4. Principi specifici per le singole attività sensibili 103
10. Reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro 105
10.1. Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25-*septies*, D.lgs. 231/2001 105
10.2. Processi e attività sensibili rilevanti 106
10.3. Principi generali di comportamento 106
10.4. Principi specifici per le singole attività sensibili 107
10.4.1. La politica aziendale in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro 107
10.4.2. Compiti, ruoli e responsabilità delle figure rilevanti 108
10.4.3. Sorveglianza sanitaria 110
10.4.4. Informazione e formazione 111
10.4.5. Flussi informativi 112
10.4.6. Documentazione 112
10.4.7. Rispetto degli *standard* di legge relativi ad attrezzature, impianti e luoghi di lavori 113
10.4.8. Gestione delle emergenze e primo soccorso 113
10.4.9. Contratti d'appalto 113
10.4.10. Attività di monitoraggio 114
10.4.11. Riesame del sistema 115
10.4.12. Misure anti-contagio (COVID-19) 115
11. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché di autoriciclaggio 116

11.1. Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25-*octies*, D.lgs. 231/2001 116
11.2. La normativa in materia di prevenzione del riciclaggio: cenni. 117
11.3. Processi e attività sensibili rilevanti 120
11.4. Principi generali di comportamento 120
11.5. Principi specifici per le singole attività sensibili 120
12. Reati in materia di violazione del diritto d'autore 122
12.1. Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25-*novies*, D.lgs. 231/2001 122
12.2. Processi e attività sensibili rilevanti 123
12.3. Principi generali di comportamento 123
12.4. Principi specifici per le singole attività sensibili 123
13. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria 125
13.1. La fattispecie di reato rilevante di cui all'art. 25-*decies*, D.lgs. 231/2001 125
13.2. Processo e attività sensibile rilevanti 125
13.3. Principi generali di comportamento 125
13.4. Principi specifici per la singola attività sensibili 126
14. Reati ambientali 127
14.1. Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25-*undecies*, D.lgs. 231/2001 127
14.2. Processi e attività sensibili rilevanti 128
14.3. Principi generali di comportamento 128
14.4. Principi specifici per le singole attività sensibili 129
15. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare 131
15.1. La fattispecie di reato rilevante di cui all'art. 25-*duodecies*, D.lgs. 231/2001 131
15.2. Processi e attività sensibili rilevanti 131
15.3. Principi generali di comportamento 131
15.4. Principi specifici per le singole attività sensibili 132
16. Reati tributari 133
16.1. Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25-*quinquiesdecies*, D.lgs. 231/2001 133
16.2. Processi e attività sensibili rilevanti 135
16.3. Principi generali di comportamento 136
16.4. Principi specifici per le singole attività sensibili 137

Definizioni

Agenti: i soggetti, sia persone fisiche che persone giuridiche, a cui di Allianz Direct S.p.A. ha contrattualmente conferito l'incarico di agente di assicurazione;

Allianz o **Capogruppo**: Allianz S.p.A., con sede legale in Milano, Piazza Tre Torri 3;

Allianz Direct o **Società**: Allianz Direct S.p.A., con sede legale in Milano, Piazza Tre Torri, 3;

AGCM: Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato;

ANIA: Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici;

Attività Sensibili: le attività di Allianz Direct S.p.A. nel cui ambito sussiste il potenziale rischio di commissione dei Reati;

AUI: Archivio Unico Informativo, formato e gestito a mezzo di sistemi informativi, nel quale gli intermediari conservano in modo accentrato tutte le informazioni acquisite nell'adempimento degli obblighi di identificazione e registrazione previsti dal Decreto Antiriciclaggio;

CCNL: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati da ANIA e dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative, per il personale dipendente non dirigente delle imprese di assicurazione e per i dirigenti delle stesse imprese, oltre che il Contratto Integrativo Aziendale per il personale non dirigente attualmente in vigore ed applicati da Allianz Direct S.p.A.;

Codice Etico e di Comportamento: codice comportamentale adottato dal Gruppo Allianz S.p.A. e pubblicato sul sito internet della Società, contenente gli standard minimi che tutti i Destinatari sono tenuti a rispettare al fine di prevenire situazioni che potrebbero minare l'integrità del Gruppo;

Codice Anticorruzione: il codice anticorruzione adottato dal Gruppo Allianz;

CONSOB: Commissione Nazionale per le Società e la Borsa;

Consulenti: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto di Allianz Direct S.p.A. in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione;

Datore di Lavoro: il soggetto titolare del rapporto di lavoro o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa. In caso di affidamento di lavori a impresa appaltatrice o lavoratore autonomo all'interno della propria Unità Produttiva, assume il ruolo di Datore di Lavoro committente con i conseguenti obblighi previsti dall'art. 26 del Decreto Sicurezza;

D.lgs. 231/2001 o Decreto: il decreto legislativo dell'8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni e integrazioni;

D.lgs. 231/2007 o Decreto Antiriciclaggio: il decreto legislativo del 21 novembre 2007, n. 231, che ha recepito la direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione;

D.lgs. 81/2008 o Decreto Sicurezza: il decreto legislativo del 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

Destinatari: i Dipendenti e i membri degli Organi Sociali di Allianz Direct S.p.A., nonché tutti i soggetti di volta in volta individuati dei singoli capitoli di Parte Speciale del Modello;

Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con Allianz Direct S.p.A., ivi compresi i Dirigenti;

Dirigenti: i soggetti che, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attuano le direttive del Datore di Lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa;

Documento di Valutazione dei Rischi o DVR: il documento redatto dal Datore di Lavoro contenente una relazione sulla valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza durante il lavoro ed i criteri per la suddetta valutazione, l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione e dei dispositivi di protezione individuale conseguente a tale valutazione, il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, l'indicazione del nominativo del RSPP, del RLS e del Medico Competente che ha partecipato alla valutazione del rischio, nonché l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i Lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento;

Fornitori: tutti i soggetti, persone fisiche o giuridiche, che forniscono beni e/o servizi ad di Allianz Direct S.p.A.

Genialloyd: marchio registrato di Allianz Direct S.p.A.

Gruppo o **Gruppo Allianz**: Allianz S.p.A. e le società di diritto italiano controllate da Allianz S.p.A. ai sensi dell'art. 2359, primo e secondo comma, del codice civile;

Intermediari assicurativi: gli Agenti, i *broker* e gli altri intermediari utilizzati da Allianz Direct S.p.A. per la distribuzione dei prodotti assicurativi;

IVASS: l'Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni;

Lavoratori: i soggetti che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono un'attività lavorativa nell'ambito della Società;

Linee Guida: raccomandazioni delle associazioni di categoria sviluppate sistematicamente sulla base di conoscenze continuamente aggiornate e valide come, p.e., le Linee Guida dell'ANIA per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo per il settore assicurativo *ex* articolo 6, co. 3, D.lgs. 231/2001;

Medico Competente: medico in possesso dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'art. 38 del Decreto Sicurezza che collabora, secondo quanto previsto dall'art. 29 comma 1 del richiamato decreto, con il Datore di Lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la Sorveglianza Sanitaria;

Modello/i o **Modello/i 231**: il modello o i modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.lgs. 231/2001;

Organi Sociali: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di Allianz Direct S.p.A. e i loro singoli membri;

Organismo di Vigilanza o **Organismo**: l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento;

Outsourcer: Allianz S.p.A., Allianz Technology S.p.A, Allianz Technology SE, AWP P&C S.A. e Allianz Direct Versicherungs-AG, in quanto esercitanti attività in outsourcing per conto di Allianz Direct S.p.A. in forza di appositi contratti di servizi;

PA: la pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio;

Partner: le controparti contrattuali di Allianz Direct S.p.A., con cui la Società addivenga a una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (p.e., associazione temporanea d'impresa, *joint venture*, consorzio, collaborazione in genere, fornitura, appalto, ecc.) che non rientri nella categoria degli Intermediari assicurativi o in quella di Consulenti, ove destinati a cooperare con la società nell'ambito delle Attività Sensibili;

Processo Sensibile: i processi di Allianz Direct S.p.A., che si estrinsecano in una o più Attività Sensibili, nel cui ambito sussiste il potenziale rischio di commissione dei Reati;

Rapporto Continuativo: rapporto di durata rientrante nell'esercizio dell'attività della Società, che dia luogo a più operazioni di versamento, prelievo o trasferimento di mezzi di pagamento e che non si esaurisce in una sola operazione;

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza o **RLS**: il soggetto eletto o designato per rappresentare i Lavoratori in relazione agli aspetti della salute e sicurezza sul lavoro;

Reato/i o **Reato/i Presupposto**: le fattispecie di reato ai quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001;

Responsabile Antiriciclaggio: funzione aziendale responsabile della gestione delle problematiche legate all'antiriciclaggio;

Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione o **RSPP**: il soggetto in possesso delle capacità e dei requisiti professionali indicati nel Decreto Sicurezza, designato dal Datore di Lavoro, a cui risponde, per coordinare il Servizio di Prevenzione e Protezione;

Servizio di Prevenzione e Protezione o **SPP**: l'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni alla Società finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dei rischi professionali;

Sistema di Controllo Interno o **SCI**: il sistema di controllo interno esistente in Allianz Direct S.p.A. come disciplinato dal Regolamento n. 20 del 2008 di IVASS;

Società di Service: le società del Gruppo che svolgono attività di servizio in favore di altre società del Gruppo stesso o, più in generale, le società di servizio esterne alla società;

Soggetti Apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società 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 della stessa;

Soggetti Subordinati: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale;

Soggetti Periferici: soggetti che vendono direttamente alla clientela i prodotti assicurativi per conto della Società, come, p.e., *broker*, agenti, sub-agenti;

Unità di Informazione Finanziaria o **UIF**: la struttura nazionale, istituita presso la Banca d'Italia dal D.lgs. n. 231/2007, incaricata di ricevere dai soggetti obbligati, di richiedere ai medesimi, di analizzare e di comunicare alle autorità competenti le informazioni che riguardano ipotesi di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo.

PARTE GENERALE

1. La normativa di riferimento

1.1. Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il Decreto delinea i principi e i criteri di attribuzione della responsabilità a carico degli enti per una serie di Reati Presupposto, a condizione che siano commessi nell'interesse o a vantaggio degli enti da persone che agiscono per loro conto.

La responsabilità dell'ente, che si aggiunge – in via diretta e autonoma – a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il Reato, sussiste se viene accertato un *deficit* nella sua organizzazione che ha reso possibile la commissione dell'illecito da parte della persona fisica (c.d. **colpa di organizzazione**), se, cioè, non ha implementato un apparato di regole, procedure e presidi precauzionali volti a minimizzare i rischi insiti nelle proprie Attività Sensibili.

In quest'ottica, il principale strumento a disposizione dell'ente per dimostrare l'assenza di profili di colpa di organizzazione – e non incorrere, quindi, nella responsabilità delineata dal D.lgs. 231/2001 – è costituito dall'adozione ed efficace attuazione, prima della commissione di un reato presupposto, di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenirne la realizzazione.

1.2. I criteri di imputazione della responsabilità

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto, può sorgere una responsabilità dell'ente per i Reati commessi nel suo interesse o vantaggio:

- da Soggetti Apicali, vale a dire il Presidente, gli Amministratori, i Direttori Generali, il Direttore di una filiale o di una divisione, nonché l'amministratore di fatto o il socio unico che si occupa della gestione;
- da Soggetti Subordinati, ossia i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale, vale a dire tutti i soggetti aventi un rapporto funzionale con l'ente, ivi inclusi i Soggetti Periferici.

I concetti di interesse e vantaggio, contemplati nell'art. 5 del Decreto quali criteri - tra loro alternativi - di imputazione oggettiva dell'illecito all'ente, hanno significati diversi. L'**interesse** esprime la direzione finalistica della condotta della persona fisica ad arrecare un beneficio all'ente, da verificare secondo una prospettiva *ex ante* ("a monte" dell'evento). Tale direzione deve trovare riscontro nell'idoneità della condotta a produrre il beneficio per l'ente; non è, invece, richiesto che lo stesso venga effettivamente conseguito. Il **vantaggio** è il risultato materiale del reato, verificabile *ex post*: assume quindi connotati oggettivi e rileva anche se conseguito dall'ente nonostante la persona fisica non agisse nel suo interesse. I due requisiti dell'interesse e del vantaggio possono coesistere; è, tuttavia, sufficiente che ne ricorra *solo uno* per innescare la responsabilità dell'ente.

Gli articoli 6 e 7 del D.lgs. 231/2001 disciplinano invece i criteri di imputazione soggettiva dell'illecito all'ente. Tali criteri differiscono in base alla funzione svolta dall'autore del reato all'interno dell'organizzazione.

Se si tratta dei Soggetti Apicali, la responsabilità dell'ente è presunta, ma l'ente può andare esente da responsabilità se dimostra che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione di reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo *sub* b);

Se, viceversa, il Reato è stato commesso da Soggetti Subordinati il meccanismo muta: la pubblica accusa deve provare la responsabilità dell'ente, dimostrando che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza che gravano sui Soggetti Apicali.

In sintesi: se autore del Reato è un Soggetto Apicale, grava sull'ente l'onere di dimostrare l'assenza di una propria colpa di organizzazione, secondo i criteri indicati dall'art. 6 del Decreto; di contro, se autore del Reato è un Soggetto Subordinato, grava sull'accusa l'onere di dimostrare una colpa di organizzazione dell'ente.

1.3. L'efficacia esimente del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello 231, pur non costituendo un obbligo giuridico, costituiscono il principale strumento a disposizione dell'ente per rappresentare l'assenza di *deficit* organizzativi al proprio interno e, in definitiva, per andare esente dalla responsabilità stabilita dal Decreto.

Il Decreto non indica, tuttavia, analiticamente le caratteristiche e i contenuti del Modello: si limita a dettare alcuni principi di ordine generale e taluni vincoli essenziali di contenuto. In generale, il Modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, nonché a rilevare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

In particolare, deve: (**i**) individuare le Attività Sensibili nell'ambito delle quali possono essere commessi i Reati; (**ii**) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione alle Attività Sensibili; (**iii**) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati Presupposto; (**iv**) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle prescrizioni del Modello; (**v**) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, il Decreto prevede, inoltre, la necessità di una verifica periodica e di una modifica dello stesso in caso di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o, ancora, qualora emergano lacune da correggere.

Accanto a tali previsioni, la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante «*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*» ha aggiunto nel corpo del Decreto una serie di ulteriori prescrizioni (nello specifico, art. 6, comma 2-*bis*), volte a garantire tutela e protezione a quanti, all'interno dell'ente, segnalino la commissione di condotte illecite potenzialmente rilevanti ai sensi del Decreto (c.d. ***whistleblowing***).

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 attuativo della Direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

Tale Decreto ha ulteriormente modificato l'art. 6 del D.lgs. 231/2001, disponendo al comma 2 bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo prevedono: canali di segnalazione interna per le segnalazioni di whistleblowing, il divieto di ritorsione ed un sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e), conformi a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023.

Il Decreto ha altresì abrogato i commi 2-ter e 2-quater del medesimo articolo 6.

Al fine di dare attuazione alle integrazioni apportate all'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 e garantire l'efficacia del sistema del *whistleblowing*, Allianz Direct S.p.A. adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo informazioni utili per identificare comportamenti difformi da quanto previsto dal Modello, dal Codice Etico e dalle procedure rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Lo stesso D.lgs. 231/2001, infine, nonché il relativo Regolamento di attuazione emanato con Decreto Ministeriale del 26 giugno 2003, n. 201, afferma che i Modelli possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministri competenti, può formulare entro trenta giorni osservazione sulla idoneità dei Modelli a prevenire i Reati. Per tale ragione, nella predisposizione e nell'aggiornamento del presente Modello, la Società si è ispirata anche alle Linee Guida pubblicate e aggiornate dall'ANIA e, a titolo di completezza e confronto, da quelle pubblicate e aggiornate da Confindustria, salvo che per i necessari adattamenti dovuti alla particolare struttura organizzativa di Allianz Direct S.p.A.

1.4. I reati presupposto

Ai sensi del D.lgs. 231/2001, la responsabilità amministrativa da reato degli enti può trarre origine esclusivamente dalla commissione di uno dei Reati Presupposto tassativamente indicati dalla legge.

In particolare, al momento dell'approvazione del presente Modello, i Reati Presupposto possono essere raggruppati nelle seguenti categorie: (**a**) reati contro la PA o che offendono interessi pubblici; (**b**) reati informatici e trattamento illecito di dati; (**c**) reati in materia di criminalità organizzata; (**d**) reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento; (**e**) reati contro l'industria e il commercio; (**f**) reati societari; (**g**) reati commessi con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico; (**h**) reati di mutilazione genitale femminile; (**i**) reati contro la personalità individuale; (**j**) reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato; (**k**) reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro; (**l**) reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio; (**m**) reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori; (n) reati in materia di violazione del diritto di autore; (**o**) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria; (**p**) reati ambientali; (**q**) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare; (**r**) reati di razzismo e xenofobia; (**s**) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati; (**t**) reati tributari; (**u**) reati di contrabbando; (**v**) reati transnazionali; (**w**) reati contro il patrimonio culturale (**x)** reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

Come si vedrà, a seguito del *risk assessment* condotto dalla Società, non tutti i Reati sono stati considerati rilevanti e, per tale motivo, non sono inclusi tra quelli presi in considerazione nella Parte Speciale del Modello. Ad ogni modo, una precisa individuazione e descrizione di tutte le fattispecie criminose dalle quali potrebbe dipendere un addebito di responsabilità all'ente ai sensi del D.lgs. 231/2001 è contenuta nell'**Allegato I** del presente Modello intitolata «*Elenco dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.lgs. 231/2001*».

1.5. Le sanzioni

Il Decreto prevede le seguenti tipologie di sanzioni nei confronti dell'ente: (**i**) sanzioni pecuniarie; (**ii**) sanzioni interdittive; (**iii**) confisca; (**iv**) pubblicazione della sentenza.

i. **Le sanzioni pecuniarie**

Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre, anche nel caso in cui la persona giuridica abbia riparato le conseguenze derivanti dal reato.

La commisurazione della sanzione segue un criterio bifasico: (a) determinazione del numero di quote nell'ambito della cornice edittale prevista per ciascun illecito; In generale, il numero di quote non può essere inferiore a 100 e superiore a 1.000; nella determinazione del numero delle quote, in particolare, il giudice tiene conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente e dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; e (b) attribuzione a ogni singola quota di un valore compreso tra un minimo di € 258,00 ed un massimo di € 1.549,00; nel fissare l'importo della singola quota, il giudice valuta le condizioni economico-patrimoniali dell'ente.

In concreto, le sanzioni pecuniarie potranno, dunque, oscillare tra un minimo di € 25.822,84 (riducibili, ai sensi dell'art. 12 del Decreto, sino alla metà) ed un massimo di € 1.549.370,69.

ii. **Le sanzioni interdittive**

Le sanzioni interdittive si applicano ai soli illeciti che espressamente le contemplano purché (a) l'ente abbia tratto rilevante profitto dal reato; ovvero (b) vi sia stata reiterazione di illeciti. Tali sanzioni mirano a prevenire la reiterazione del reato e, quando applicate, si aggiungono alle sanzioni pecuniarie.

Tale categoria di sanzioni ricomprende le seguenti misure:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La durata delle misure interdittive è generalmente temporanea (da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 2 anni), ad esclusione di alcuni casi tassativi nei quali le misure possono assumere carattere definitivo.

Inoltre, a seguito dell'entrata in vigore della legge 9 gennaio 2019, n. 3 (c.d. Legge "*Spazza-corrotti*"), fanno eccezione la concussione, la corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (anche nell'ipotesi aggravata ex art. 319-*bis* c.p.), la corruzione in atti giudiziari, l'induzione indebita a dare o promettere utilità e l'istigazione alla corruzione dal lato attivo, per le quali è prevista la durata delle sanzioni interdittive «*non inferiore a quattro anni e non superiore a sette*» e «*non inferiore a due anni e non superiore a quattro*», a seconda che il reato sia commesso da un Soggetto Apicale ovvero da un Soggetto Subordinato. Tuttavia, anche per queste fattispecie di reato, la durata delle sanzioni interdittive ritorna ad essere quella ordinaria sopra richiamata «*se prima della sentenza di primo grado l'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*».

Tuttavia, ai sensi del Decreto, l'ente non incorre in sanzioni interdittive, anche qualora siano astrattamente applicabili, se: (i) l'autore del reato ha agito nel prevalente interesse proprio e l'ente ha tratto un vantaggio minino dal reato; e (ii) il danno cagionato è di minima entità.

Inoltre, ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano allorché, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrano le seguenti condizioni:

- l'ente abbia risarcito integralmente il danno ed abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, mediante l'adozione di modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente abbia messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Le sanzioni interdittive possono essere disposte anche in via cautelare, ad esclusione, secondo il disposto dell'art. 266, co. 4 del D.lgs. 9 settembre 2005, n. 209 e limitatamente alle imprese di assicurazione e di riassicurazione, della interdizione dell'esercizio dell'attività e della sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito.

iii. **La confisca**

Si tratta di una sanzione prevista come obbligatoria in caso di condanna dell'ente; consiste nell'ablazione del prezzo o del profitto del reato, ad esclusione della parte che può essere restituita al danneggiato. Qualora non sia possibile attingere direttamente il prezzo o il profitto del reato, la misura può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (c.d. confisca per equivalente o di valore).

Il Decreto prevede talune forme di confisca applicabili anche in assenza di sentenza di condanna:

- la prima ipotesi è contemplata dall'art. 6, comma 5: si prevede la confisca obbligatoria del profitto che l'ente ha tratto dal reato commesso da Soggetti Apicali, anche nel caso in cui l'ente non sia ritenuto responsabile dell'illecito. In tal caso, la confisca svolge una funzione di compensazione, necessaria per ristabilire l'equilibrio economico alterato dalla commissione del reato-presupposto;
- l'art. 15, comma 4, prevede altresì la confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività dell'impresa nel caso questa sia affidata a un commissario giudiziale;
- infine, l'art. 23, comma 3, prevede la confisca del profitto derivato all'ente dalla prosecuzione dell'attività per l'ipotesi in cui l'ente, cui sia stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, abbia violato gli obblighi o i divieti inerenti a tali sanzioni.

iv. La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza di condanna è disposta nel caso in cui nei confronti dell'ente venga disposta una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata a spese della persona giuridica condannata, una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza di condanna, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

1.6. I reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione ai Reati Presupposti commessi all'estero. La Relazione illustrativa al D.lgs. 231/2001 sottolinea – come *ratio* di tale opzione normativa – la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione di frequente verificazione, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in esame.

Affinché possa sorgere una responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero, è necessario che: (a) il reato sia commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto; (b) l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano; (c) ricorrano le condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p.; (d) non stia già procedendo nei confronti dell'ente lo Stato nel quale è stato commesso il fatto; (e) se il reato presupposto è punibile a richiesta del Ministro della Giustizia, la richiesta sia formulata anche nei confronti dell'ente stesso.

1.7. Il procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale.

A tale proposito, l'art. 36 D.lgs. 231/2001 prevede che «*la competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di*

accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende».

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato (o indagato, nella fase che precede l'esercizio dell'azione penale) del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4 D.lgs. 231/2001).

Nel caso in cui la Società venisse individuata quale ente incolpato nell'ambito di un procedimento *ex* D.lgs. 231/2001 e in tale procedimento il legale rappresentante della Società fosse direttamente coinvolto in qualità di indagato per il reato presupposto dell'illecito amministrativo ascritto all'ente, la nomina del difensore dell'ente non verrebbe effettuata da detto legale rappresentante, bensì da altro/i soggetto/i, munito/i degli appositi poteri.

2. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Allianz Direct S.p.A.

2.1. La struttura organizzativa di Allianz Direct S.p.A.

Allianz Direct S.p.A. è la Società del Gruppo Allianz dedicata alla vendita di prodotti assicurativi, titolare del marchio registrato Genialloyd.

La sua attività si svolge proponendo l'intera gamma dei prodotti (*e.g.*, polizze per l'auto, la moto, i camper, i veicoli commerciali, la casa e la famiglia, gli infortuni, i viaggi) principalmente attraverso internet e i *call center*.

Genialloyd S.p.A. è nata nel 1997 dalla volontà di Ras di creare un modello di impresa innovativo che costituisse un punto di riferimento per il mercato dell'assicurazione diretta, realizzando così un nuovo modo di fare assicurazione.

Veniva, così, avviata l'attività con la creazione del servizio telefonico, in grado sia di fornire preventivi che di stipulare polizze, e di una prima versione del sito internet dedicata solo ai preventivi.

Nel 1998 il sito internet aumenta le sue potenzialità, inizia ad offrire la possibilità di acquistare polizze, consultarle e rinnovarle direttamente *on-line* e diventa la prima esperienza italiana di *e-commerce* assicurativo.

La Società è oggi il *leader* di mercato in Italia nella distribuzione di polizze via Internet e procede anche al collocamento di prodotti appositamente creati attraverso la costituzione di una rete agenziale multi-mandato e un brand specifico (GenialPiù) allo scopo di raggiungere quei potenziali clienti che, pur interessati alle caratteristiche dei prodotti della Società, ancora preferiscono transitare per il canale più tradizionale.

A partire dall'8 ottobre 2020 Genialloyd S.p.A. ha cambiato denominazione in Allianz Direct S.p.A. al fine di rendere ancora più chiara l'appartenenza al Gruppo Allianz.

In particolare, Allianz Direct S.p.A. ha conferito in *outsourcing* a Allianz S.p.A. i servizi qui di seguito indicati: Audit; Compliance; Risk Management; Funzione Attuariale; Gestione Sinistri; Mandato di Gestione individuale di portafoglio e di prestazione delle attività di tesoreria; Consulenza fiscale ed esecuzione degli adempimenti fiscali; Contabilità e Bilancio d'esercizio e Pianificazione e Controllo; Segreteria Societaria; Sviluppo e gestione delle risorse umane; Relazioni sindacali, sicurezza e igiene; Affari Legali; Servizi Generali; Procurement; Tender & Administration; Talent Management; Comunicazione e Rapporti con le Istituzioni; Gestione Fiduciari; Gestione attività di Riassicurazione; Organizzazione e miglioramento dei processi organizzativi; Attuariato Danni; Data Office; ISO-Protection&Resilience.

Si precisa che fino al 31 dicembre 2022 tra i servizi soprelencati erano inclusi anche alcuni Servizi Informativi, che a far data dal 1 gennaio 2023 vengono forniti direttamente da Allianz Technology S.p.A. per effetto dell'operazione di cessione del ramo d'azienda relativa a tali attività da parte di Allianz S.p.A. ad Allianz Technology S.p.A., che diventa quindi il principale fornitore di servizi IT come di seguito specificato.

Allianz Direct S.p.A. si avvale altresì dei servizi offerti dalle seguenti società del Gruppo:

Allianz Technology S.p.A. e Allianz Technology SE, per quanto concerne il corretto funzionamento, manutenzione e sviluppo del data center centrale, dei sistemi dipartimentali, dei sistemi di telecomunicazione dati e fonia e dell'infrastruttura tecnologica (hardware, software di base ed apparati), nonché dei servizi di supporto e d'assistenza tecnologica specialistica.

AWP P&C S.A. per il conferimento al riassicuratore dell'incarico di gestione dei sinistri del ramo assistenza e di esecuzione delle prestazioni di assistenza in natura, collegato al trattato di riassicurazione in quota pura.

Allianz Direct Versicherungs-AG per lo sviluppo e manutenzione della piattaforma IT, finalizzata alla distribuzione digitale dei prodotti assicurativi delle countries facenti parti del progetto Allianz Direct.

2.2. Funzione e scopo del Modello

Il presente modello di organizzazione, gestione e controllo, adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società e periodicamente aggiornato, costituisce regolamento interno di Allianz Direct S.p.A. vincolante per la medesima: esso è inteso come l'insieme delle regole operative e delle norme deontologiche adottate dalla Società al fine di prevenire la commissione dei Reati Presupposto ai sensi del Decreto.

Lo scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo che abbia l'obiettivo di prevenire la commissione dei Reati, mediante l'individuazione delle Attività Sensibili maggiormente esposte a rischio di reato e la conseguente adozione degli opportuni presidi cautelari. A tal fine, viene individuata e descritta la costante attività dell'Organismo di Vigilanza, finalizzata a garantire il rispetto del sistema organizzativo adottato e la vigilanza sull'operato di tutti i Destinatari, anche attraverso il ricorso a idonei strumenti sanzionatori, sia disciplinari che contrattuali, attivati dalle competenti funzioni aziendali.

Attraverso l'adozione del Modello, quindi, la Società si propone di perseguire le seguenti finalità:

- ribadire i valori di integrità e legalità che devono guidare l'attività di tutti i soggetti che operano per suo conto;
- ribadire che qualsiasi comportamento illecito è fortemente stigmatizzato dalla Società, anche qualora possa arrecarle significativi benefici;
- chiarire ai Destinatari quali sono i comportamenti che potrebbero esporli a sanzioni penali e disciplinari e dai quali potrebbe sorgere anche una responsabilità amministrativa in capo alla Società;
- fornire ai Destinatari un sistema di regole funzionali a minimizzare il rischio di incorrere in tali responsabilità;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree e i processi a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati presupposto.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello, non solo consentono a Allianz Direct S.p.A. di dimostrare l'assenza di una colpa d'organizzazione e non incorrere quindi in sanzioni ai sensi del D.lgs. 231/2001, ma migliorano anche la sua *corporate governance*.

L'efficacia del Modello è poi ulteriormente rafforzata dall'attività di vigilanza continua dell'Organismo di Vigilanza sul rispetto di tutte le direttive emanate direttamente dal Gruppo Allianz, in materia di *corporate governance*, controllo interno, antifrode e anticorruzione.

2.3. Le fasi di costruzione e di revisione del Modello

Successivamente all'emanazione del Decreto, la Società - in ossequio alle direttive emanate dalla Capogruppo, e avvalendosi del supporto della medesima - ha avviato un progetto interno finalizzato alla predisposizione del Modello 231. A tale scopo Allianz Direct ha svolto una serie di attività propedeutiche, suddivise in differenti fasi, e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.lgs. 231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida ANIA.

Si riporta qui di seguito una breve descrizione delle fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio e, sulle cui basi, si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

i. **Analisi del contesto aziendale e identificazione delle Attività Sensibili ("*as-is-analysis*")**

L'identificazione delle Attività Sensibili è stata svolta, con il supporto di Consulenti esterni, attraverso la collaborazione dei soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale, l'esame della documentazione aziendale disponibile (*i.e.*, organigrammi, attività svolte, processi principali, ecc.) ed una serie di interviste.

Dallo svolgimento di tale processo di analisi è stato possibile individuare, all'interno della struttura aziendale, una serie di Attività Sensibili nel compimento delle quali si potrebbe eventualmente ipotizzare, quantomeno in astratto, la potenziale commissione di Reati Presupposto. Successivamente, con il supporti dei citati soggetti chiave, si è

proceduto a valutare le modalità di gestione delle Attività Sensibili, il sistema di controllo sulle stesse (*e.g.*, procedure esistenti, separazione delle funzioni, tracciabilità documentale dei controlli, ecc.), nonché la conformità di quest'ultimo ai principi di controllo interno comunemente accolti (*e.g.*, verificabilità, tracciabilità, documentabilità, ecc.).

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale al fine di identificare in quali aree e/o settori di attività e secondo quali modalità si potessero realizzare Reati Presupposto.

ii. **Effettuazione della c.d. *gap analysis***

Sulla base dei sistemi di controllo e delle procedure esistenti in relazione alle Attività Sensibili e delle previsioni e finalità del Decreto, si sono individuate le azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo interno e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un Modello ai sensi del D.lgs. 231/2001.

iii. **Attività di *risk assessment* e aggiornamento periodico**

Successivamente alla prima emanazione del Modello, lo stesso è periodicamente aggiornato al fine di recepire eventuali modifiche normative o di natura organizzativa intervenute nel Gruppo.

A tale scopo, la Società svolge una serie di attività dirette sia all'aggiornamento del Modello – nella sua Parte Generale e Speciale – sia alla valutazione dei rischi di commissione dei Reati, al fine di identificare eventuali punti di miglioramento nell'ambito dei presidi di controllo definiti dalla Società.

In breve, l'attività di aggiornamento e *Risk Assessment* si delinea nelle seguenti fasi:

a) mappatura, per ogni famiglia di illecito, all'interno di apposite matrici, delle Attività Sensibili, dei principi e delle procedure adottate dalla Società e poste a mitigazione del rischio di commissione dei Reati Presupposto;

b) condivisione delle schede e conduzione di apposite interviste con le funzioni aziendali coinvolte nelle Attività Sensibili mappate al fine di raccogliere: (b.1) riscontri circa la correttezza e la completezza, in base alla propria conoscenza ed esperienza, delle Attività Sensibili e dei presidi posti a mitigazione del rischio-reato, così come riportati nel Modello; (b.2) indicazioni di modificazioni e/o integrazioni intervenute nell'ambito di presidi di controllo adottati dalla Società a fronte di ciascuna Attività Sensibile; (b.3) valutazione degli elementi di rischio di commissione del Reato a cui è potenzialmente esposta ciascuna Attività Sensibile sulla base dell'esperienza e della conoscenza dei soggetti coinvolgi dalle attività di *business* svolte;

c) rielaborazione dei riscontri forniti al fine di: (c.1) recepire all'interno del Modello eventuali modifiche o integrazioni indicate; (c.2) fornire una valutazione complessiva del rischio di commissione dei Reati e identificare eventuali punti di miglioramento nell'ambito dei presidi di controllo definiti dalla Società.

2.4. La struttura del Modello

Il Modello 231 della Società è costituito da:

i. una "**Parte Generale**", che descrive la normativa rilevante e le regole generali di funzionamento del Modello e dell'Organismo di Vigilanza;

ii. una "**Parte Speciale**", suddivisa per capitoli predisposti per ogni categoria di Reato contemplata nel D.lgs. 231/2001, focalizzata sulle aree di attività e sui processi ritenuti potenzialmente sensibili, con un'indicazione dei principi generali di comportamento da seguire per la prevenzione dei Reati Presupposto;

iii. l'**Allegato I** intitolato «*Elenco dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.lgs. 231/2001*».

Devono inoltre essere ritenuti parte integrante del Modello, anche per quanto si dirà *infra* §2.5, il **Codice Etico e di Comportamento** adottato dal Gruppo, il **Codice anticorruzione** adottato dal Gruppo e tutta la documentazione interna (p.e., funzionigrammi, processi, procedure, *template*, ecc.) della Società richiamata nella Parta Speciale.

2.5. Natura, fonti e principi del Modello

Il presente Modello, come originariamente adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società e periodicamente aggiornato, costituisce un **regolamento interno** di Allianz Direct S.p.A., vincolante per la medesima: esso è da intendersi 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 dei Reati suscettibili di dare luogo a una responsabilità ai sensi del Decreto.

Il Modello è ispirato alle Linee Guida dell'ANIA e fondato sulle risultanze della mappatura dei rischi sopra descritta.

Il **Codice Etico e di Comportamento** adottato dal Gruppo Allianz costituisce fondamento essenziale del presente Modello: le disposizioni di quest'ultimo si integrano con quanto previsto nel Codice Etico e di Comportamento. In particolare, il Codice Etico e di Comportamento, i cui principi si intendono interamente richiamati nel presente Modello, contiene una serie di obblighi giuridici e doveri morali che definiscono l'ambito della responsabilità etica e sociale di ciascun partecipante all'organizzazione e che, nel loro complesso, costituiscono un efficace strumento volto a prevenire comportamenti illeciti o irresponsabili da parte dei soggetti che si trovano ad agire in nome e per conto della Società.

Come osservato in precedenza, nella predisposizione del Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operativi nella Società, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati Presupposto e di controllo sui processi coinvolti nelle Attività Sensibili.

Il presente Modello, quindi, ferma restando la sua peculiare funzione descritta *supra*, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di *corporate governance* e dal Sistema di Controllo Interno esistente in Allianz Direct S.p.A. e delle relative procedure della Società: tale sistema di controllo e le relative procedure, nella versione di volta in volta esistente, è parte integrante del più ampio documento – il Modello 231, appunto – necessario ai fini del Decreto.

Inoltre, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali anche in relazione ai Reati Presupposto da prevenire, Allianz Direct, oltre al Codice Etico e di Comportamento, ha individuato:

- il sistema di deleghe aziendali fondato sul principio della "doppia firma";
- il Sistema di Controllo Interno e, quindi, le **procedure aziendali** e di Gruppo, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale e organizzativa della Società e del Gruppo e il sistema di controllo di gestione;
- le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario e di *reporting* del Gruppo;
- la formazione del personale;
- il sistema sanzionatorio di cui al CCNL;
- le regole Antifrode e *Anti-Corruption* del Gruppo;
- in generale, la normativa italiana e straniera applicabile.

Le regole, procedure e principi di cui agli strumenti sopra elencati non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo della Società che lo stesso intende integrare e sono costantemente aggiornati dalle funzioni aziendali a ciò preposte.

Tutto ciò premesso, e fermo quanto previsto *supra* §2.2, i **principi cardine** del presente Modello, quindi, sono:

i. le Linee Guida, in base alle quali è stata predisposta la mappatura delle Attività Sensibili della Società e i Reati Presupposto astrattamente rilevanti per la Società;

ii. le direttive della Capogruppo Allianz S.p.A.;

iii. i requisiti indicati dal D.lgs. 231/2001 e, in particolare (a) l'attribuzione a un Organismo di Vigilanza, interno alla struttura aziendale di Allianz Direct S.p.A., del compito di attuare in modo efficace e corretto il Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali e il diritto ad avere una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto; (b) la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse aziendali di numero e valore ragionevole e proporzionato ai compiti affidatigli e ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili; (c) l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico; (d) l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;

iv. i principi generali su cui si fonda un adeguato sistema di organizzazione aziendale, ossia il rispetto dei requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, in particolare per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative;

v. i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno e, in particolare, la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai sensi del Decreto, il rispetto del principio di separazione delle funzioni, la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate, la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

In caso di dubbio riguardante una o più previsioni contenute nel presente Modello potranno essere applicate per analogia le previsioni in materia previste nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Capogruppo.

2.6. Adozione e aggiornamento del Modello

Allianz Direct S.p.A. è sensibile all'esigenza di assicurare il massimo grado di correttezza e trasparenza nello svolgimento delle attività aziendali, a tutela della propria immagine, delle aspettative dei propri azionisti e degli *stakeholders* ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri Dipendenti.

Per tale ragione, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e Allianz Direct S.p.A., come evidenziato in precedenza, possegga già un apparato di autoregolamentazione funzionale a garantire l'integrità e il rispetto della legge nel contesto aziendale, la Società - proprio nella prospettiva di effettuare ogni sforzo teso al perseguimento dei valori nei quali crede - ha ritenuto opportuno dotarsi di un proprio Modello già con la delibera del Consiglio di Amministrazione del 10 maggio 2006. Con la medesima delibera, la Società ha altresì istituito il proprio Organismo di Vigilanza, con la determinazione dei relativi poteri, e ciascun membro del Consiglio di Amministrazione ha espressamente dichiarato di impegnarsi al rispetto del Modello. Anche il Collegio Sindacale della Società ha preso atto del presente e si è impegnato formalmente al rispetto del medesimo.

Il Modello è, come anticipato, inoltre periodicamente aggiornato dal Consiglio di Amministrazione. In particolare, a seguito della sua originaria adozione, il Modello della Società è stato successivamente modificato dalle delibere del Consiglio di Amministrazione del (**i**) 16 settembre 2014, (**ii**) 15 marzo 2016, (**iii**) 27 marzo 2017, (**iv**) 21 marzo 2018, (**v**) 26 marzo 2019, (**vi**) 20 maggio 2020; (vii) 27 aprile 2021; (viii) 28 aprile 2022; (ix) 24 maggio 2023, (x) 20 marzo 2024e, da ultimo (xi) 17 marzo 2025.

In particolare, in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, co. 1, lett. a), del Decreto, essendo il Modello un atto di emanazione dell'organo dirigente, sono rimesse alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione tutte le modifiche e le integrazioni di carattere *sostanziale* dello stesso.

Nello specifico, il Consiglio di Amministrazione modifica tempestivamente il Modello qualora siano state individuate, dall'Organismo di Vigilanza o da altra funzione competente della Società o da qualsiasi altro soggetto della stessa,

significative violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne evidenziano l'inadeguatezza, anche solo parziale, a garantire l'efficace prevenzione dei Reati Presupposto. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione aggiorna tempestivamente, in tutto o in parte, il Modello, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, qualora intervengano mutazioni o modifiche: (**a**) nel sistema normativo e regolamentare che disciplina l'attività della Società; (**b**) nella struttura societaria e nell'organizzazione o articolazione della Società; (**c**) nell'attività della Società o dei suoi beni e/o servizi offerti alla clientela; (**d**) in riferimento ad altri e diversi elementi e circostanze che si dovessero ritenere essenziali per l'esito della mappatura dei rischi periodica.

Le articolazioni funzionali interessate elaborano e apportano tempestivamente le modifiche delle procedure di loro competenza, non appena tali modifiche appaiono necessarie per l'efficace attuazione del Modello, secondo quanto previsto alle lettere a), b), c), d).

Le proposte di modifica del Modello, anche quando non attivate dall'Organismo di Vigilanza, sono sempre preventivamente comunicate all'Organismo il quale deve tempestivamente esprimere un parere in merito.

Viceversa, l'Amministratore Delegato della Società può apportare al Modello modifiche di natura puramente *formale*, qualora esse risultino necessarie per una migliore chiarezza ed efficienza. Le modifiche sono comunque immediatamente comunicate all'Organismo di Vigilanza e, per la sua ratifica, al Consiglio di Amministrazione.

Nello svolgimento del proprio incarico, l'Organismo di Vigilanza deve prontamente segnalare, in forma scritta, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato, i fatti che suggeriscono l'opportunità o la necessità di modifica o revisione del Modello. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in tal caso, deve convocare la riunione del Consiglio di Amministrazione, affinché lo stesso adotti le deliberazioni di sua competenza.

Quanto sopra previsto si applica, in quanto compatibile, per l'adozione, ad opera delle articolazioni funzionali interessate, di nuove procedure o per le modifiche di procedure esistenti, necessarie per l'attuazione del Modello. In particolare, ancor prima dell'eventuale passaggio consiliare per la loro approvazione, le procedure di attuazione del Modello sono predisposte o aggiornate dalle competenti funzioni aziendali e prontamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza.

2.7. Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano in via diretta:

i. a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione e controllo della Società o di una unità funzionale o di una divisione di questa, dotata di autonomia finanziaria;

ii. ai lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento delle loro attività.

La Società riprova e sanziona qualsiasi comportamento contrario, oltre che alla legge, alle previsioni del Modello e del Codice Etico e di Comportamento, e così pure i comportamenti posti in essere al fine di eludere la legge, il Modello o il Codice Etico e di Comportamento, anche qualora la condotta sia realizzata nella convinzione che essa, anche in parte, persegue l'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

Inoltre, con riferimento ai rapporti instaurati con i Consulenti, i *Partner* e gli Intermediari assicurativi, la Società prevede contrattualmente:

- che i medesimi si obblighino al rispetto della normativa alla base del Modello e quindi a non porre in essere comportamenti tali da configurare una delle ipotesi di Reato Presupposto nel medesimo previste, nonché a tenere nei rapporti con la Società e con terze parti nell'esecuzione del rapporto contrattuale un comportamento conforme ai canoni della correttezza professionale e dei principi ispiratori del Modello;
- che i medesimi si obblighino a informare la Società, non appena legalmente possibile, nel caso di un loro coinvolgimento in uno dei Reati Presupposto.

3. I processi sensibili e i reati presupposto rilevanti di Allianz Direct S.p.A.

3.1. I processi sensibili di Allianz Direct S.p.A.

A seguito delle analisi condotte da Allianz Direct e descritte nel precedente capitolo, ai fini della individuazione delle aree di rischio potenzialmente rilevanti ai sensi del Decreto, è emerso che i Processi Sensibili della Società sono, alla data del presente Modello, le seguenti:

I. Gestione degli adempimenti e dei rapporti con gli enti pubblici e le autorità amministrative indipendenti, anche in occasione di verifiche ispettive;

II. Gestione delle attività assicurative;

III. Acquisto di beni, servizi e consulenze;

IV. Gestione di omaggi, delle sponsorizzazioni e altre liberalità;

V. Gestione dei flussi monetari e finanziari;

VI. Selezione, assunzione e gestione del personale;

VII. Selezione e gestione degli Intermediari assicurativi;

VIII. Formazione del bilancio e gestione degli adempimenti societari e dei rapporti con gli organi di controllo;

IX. Gestione della fiscalità aziendale;

X. Gestione e rispetto della proprietà industriale ed intellettuale;

XI. Gestione del contenzioso;

XII. Utilizzo dei sistemi informativi aziendali;

XIII. Gestione dei rapporti con i *media* e delle informazioni privilegiate;

XIV. Adempimenti in materia di salute e sicurezza *ex* D.lgs. 81/2008;

XV. Gestione degli impatti ambientali generati dalle attività e dai processi.

Come precedentemente indicato, in generale occorre rilevare che molte delle attività che potrebbero astrattamente condurre alla commissione di uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 sono in realtà presidiate e/o svolte, attraverso specifici contratti di *outsourcing*, da ciascuna delle competenti funzioni di Allianz e Allianz Technology S.p.A., per quanto riguarda la gestione dei sistemi informativi da Sistemi Informativi Allianz.

In considerazione di ciò, pertanto, tali attività possono essere considerate come adeguatamente presidiate anche dal Modello di Allianz (che ricomprende anche le attività svolte da Sistemi Informativi Allianz).

Resta fermo il potere dell'Organismo di Vigilanza di individuare eventuali ulteriori attività a rischio che potranno essere ricomprese nel novero delle Attività Sensibili.

3.2. I reati presupposto considerati rilevanti per Allianz Direct S.p.A.

Sempre a seguito delle analisi condotte dalla Società e descritte nel capitolo precedente, è emerso che i Processi Sensibili sopra individuati possono astrattamente riguardare le seguenti categorie di Reati Presupposto:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione e quelli contro il patrimonio commessi a danno dello Stato o di altro ente pubblico *ex* artt. **24** e **25**, D.lgs. 231/2001, limitatamente alle ipotesi di «*Truffa in danno dello Stato o di altro Ente pubblico o della Comunità Europea*» (art. 640, comma 2 c.p.), di «*Frode informatica in*

danno dello Stato o di altro E.P.» (art. 640-*ter* c.p.), di «*Corruzione per l'esercizio della funzione*» (art. 318 c.p.), di «*Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio*» (art. 319 c.p.), di «Circostanze aggravanti» (art. 319 bis), di «*Corruzione in atti giudiziari*» (art. 319-*ter* c.p.), di «*Induzione indebita a dare o promettere utilità*» (art. 319-*quater* c.p.), di «*Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio*» (art. 320 c.p.), di «Pene per il corruttore» (art. 321 c.p.), di «*Istigazione alla corruzione*» (art. 322 c.p.), e di «*Traffico di influenze illecite*» (art. 346-*bis* c.p.);

2. Reati informatici e di trattamento illecito dei dati *ex* art. **24-*bis***, D.lgs. 231/2001, ad esclusione dei reati di «*Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche*» (art. 617-quater c.p.), «*Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche*» (art. 617-quinquies c.p.) «*Frode informatica del certificatore di firma elettronica*» (art. 640-*quinquies* c.p.); «*Estorsione informatica*» (art. 629, comma 3 c.p.) e di quello in materia di «*Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica*» (art. 1, co. 11, D.L. 105/2009 conv. dalla L. 133/2019);

3. Delitti di criminalità organizzata *ex* art. **24-*ter***, D.lgs. 231/2001, limitatamente all'ipotesi di «*Associazione per delinquere*» (art. 416 c.p.);

4. Delitti contro l'industria e il commercio *ex* art. **25-*bis* 1**, D.lgs. 231/2001, limitatamente all'ipotesi di «*Frode nell'esercizio del commercio*» (art. 515 c.p.);

5. Reati societari *ex* **art. 25-*ter***, D.lgs. 231/2001, ad esclusione dei reati di «*Omessa comunicazione del conflitto di interessi*» (art. 2629-*bis* c.c.), di «*Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori*» (art. 2633 c.c.) e di «*False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare*» (art. 54 D.Lgs. 19/2023);

6. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico *ex* **art. 25-*quater***, D.lgs. 231/2001, limitatamente alle ipotesi di «*Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico*» (art. 270-*bis* c.p.) e di «*Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo*» (art. 270-*quinquies*.1 c.p.);

7. Delitti contro la personalità individuale *ex* **art. 25-*quinquies***, D.lgs. 231/2001, limitatamente all'ipotesi di «*Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*» (art. 603-*bis* c.p.);

8. Reati di abusi di mercato *ex* **art. 25-*sexies,*** D.lgs. 231/2001, nelle ipotesi di «*Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate*» (art. 184 e 187 quinquies T.U.F. D. Lgs. 58/1998) e «*Manipolazione del mercato*» (art. 185 e 187 quinquies T.U.F. D. Lgs. 58/1998);

9. Reati di omicidio colposo e di lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro *ex* **art. 25-*septies***, D.lgs. 231/2001;

10. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio *ex* **art. 25-*octies***, D.lgs. 231/2001;

11. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori *ex* ***art. 25 octies 1***, D.lgs. 231/2001, limitatamente all'ipotesi di «*Indebito utilizzo e falsificazione di mezzi di pagamento diversi dai contanti*» (art. 493-*ter* c.p.) e di «*Trasferimento fraudolento di valori*» (art. 512-bis c.p.);

12. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore *ex* **art. 25-*novies***, D.lgs. 231/2001, ad esclusione delle violazioni nei confronti della SIAE (art. 171-*septies*, L. 633/1941) e del reato di manomissione di apparati per la decodificazione di segnali audiovisivi ad accesso condizionato (art. 171-*octies*, L. 633/1941);

13. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria *ex* **art. 25-*decies***, D.lgs. 231/2001;

14. Reati ambientali *ex* **art. 25-*undecies***, D.lgs. 231/2001, limitatamente alle ipotesi di «*Inquinamento ambientale*» (art. 452-*bis* c.p.), degli illeciti in materia di gestione non autorizzata di rifiuti (art. 256, D.lgs. 152/2006), delle violazioni degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri e dei formulari (art. 258, D.lgs. 152/2006);
15. Dei reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare *ex* **art. 25-*duodecies***, D.lgs. 231/2001, limitatamente alla ipotesi di cui all'art. 22, co. 12-*bis*, D.lgs. 286/1998;
16. Reati tributari *ex* **art. 25-*quinquiesdecies***, D.lgs. 231/2001, ad esclusione dei reati di «*Dichiarazione infedele*» (art. 76, D.lgs. 173/2024), di «*Omessa dichiarazione*» (art. 77, D.lgs. 173/2024) e di «*Indebita compensazione*» (art. 84, D.lgs. 173/2024).

Ogni categoria di Reato Presupposto considerato astrattamente rilevante per la Società, sarà, di riflesso, oggetto di specifico approfondimento nella Parte Speciale.

Viceversa, non sono state individuate aree di attività della Società potenzialmente legate, ai reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento di cui all'art. 25-*bis,* alle pratiche di cui all'art. 25-*quater*.1, D.lgs. 231/2001, ai reati di razzismo e xenofobia di cui all'art. 25-*terdecies*, D.lgs. 231/2001, alle frodi sportive previste dall'art. 25-*quaterdecies*, D.lgs. 231/2001, ai reati in materia di contrabbando di cui all'art. 25-*sexiesdecies* del D.lgs. 231/2001 , ai delitti contro il patrimonio culturale di cui all'art. 25-*septiesdecies* D.lgs. 231/2001 nonché ai reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici di cui all'art. 25-*duodevicies* D.lgs.231/2001.

4. L'Organismo di Vigilanza di Allianz Direct S.p.A.

4.1. Requisiti e composizione

In base all'art. 6, co. 1, lett. b), D.lgs. 231/2001, l'organo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Sulla base del dettato del Decreto, le Linee Guida ANIA suggeriscono che si tratti di un organo "interno" alla struttura operativa dell'ente, caratterizzato da requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità e continuità di azione.

i. **Autonomia**

Il requisito di autonomia presuppone che l'Organismo riferisca, per l'effettivo svolgimento delle sue funzioni, solo al massimo vertice gerarchico della Società (e.g., Amministratore Delegato, Consiglio di Amministrazione); l'Organismo deve, inoltre, disporre di autonomi poteri di spesa ordinari e straordinari.

ii. **Indipendenza**

L'indipendenza, invece, presuppone che i componenti dell'Organismo non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto di interessi con la Società, né siano titolati all'interno della stessa di funzioni di tipo operativo.

iii. **Onorabilità**

Il requisito dell'onorabilità presuppone l'assenza di cause di ineleggibilità o di decadenza, elencate nel prosieguo.

iv. **Professionalità**

L'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alla funzione che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite alla indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio; è necessario, pertanto, che all'interno dell'Organismo siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia giuridica, economica e di controllo e gestione dei rischi aziendali.

v. **Continuità d'azione**

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello e la Società gli garantisce i necessari poteri di indagine. È quindi una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità del suo lavoro, ma non svolge mansioni operative che possano condizionarne quella visione d'insieme sull'attività aziendale che si richiede all'Organismo.

Applicando tutti i citati requisiti alla realtà aziendale di Allianz Direct S.p.A., l'incarico di Organismo di Vigilanza della Società è affidato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2022 ad un organo costituito in **forma collegiale**.

Alla nomina dei membri dell'Organismo provvede, con apposita delibera, il Consiglio di Amministrazione della Società, previa verifica del possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità, oltre che dell'assenza di cause di ineleggibilità e decadenza, previste dal Modello. I membri nominati devono accettare espressamente l'incarico, dando atto di aver preso visione e di conoscere i contenuti del Modello e del Codice Etico e di Comportamento.

Nello specifico, alla data del presente Modello, l'Organismo di Vigilanza di Allianz Direct è composto: (**i**) da un membro esterno indipendente che svolge il ruolo di Presidente; (**ii**) da un Sindaco; (**iii**) dal Responsabile della Funzione *Internal Audit* di Gruppo; e (**iv**) dal Responsabile della Funzione *Compliance* di Gruppo.

Tale scelta è stata determinata dal fatto che le suddette figure sono state riconosciute come le più adeguate ad assumere il ruolo di membri dell'Organismo in quanto, oltre ai requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità d'azione che si richiedono per tale funzione, e alle capacità specifiche in tema di attività ispettive e consulenziali, possiedono altresì quei requisiti soggettivi formali che garantiscano anche l'autonomia e

l'indipendenza richiesta dal compito affidato, quali onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice aziendale.

I membri dell'Organismo rimangono in carica per il periodo stabilito nella delibera consiliare di loro nomina o, in mancanza, fino a che permanga in carica il Consiglio di Amministrazione che li ha nominati e sono rieleggibili.

Al pari del conferimento dell'incarico all'Organismo di Vigilanza, anche la **revoca** del medesimo è atto riservato alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società. In particolare, il Consiglio può revocare in ogni momento, sentito il Collegio Sindacale, i membri dell'Organismo per giusta causa, intendendosi per tale:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi all'incarico o inosservanze gravi delle disposizioni e procedure aziendali;
- la mancata partecipazione, senza giustificato motivo, a tre riunioni consecutive dell'Organismo;
- il venire meno dei requisiti di onorabilità e professionalità;
- l'interdizione, l'inabilitazione o una grave infermità che renda il membro dell'Organismo non idoneo a svolgere i propri compiti o, comunque, un'infermità che comporti la sua assenza per un periodo superiore a sei mesi nel corso del medesimo esercizio;
- l'omessa o insufficiente vigilanza accertata da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.lgs. 231/2001, ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti;
- nel caso di membro *interno*, l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative o gestionali nell'ambito dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di autonomia, indipendenza e di continuità di azione propri dell'Organismo; e
- nel caso di membro *esterno*, gravi e accertati motivi di incompatibilità, che ne compromettano l'indipendenza ed autonomia.

Al di fuori delle ipotesi appena elencate, la **cessazione** dall'incarico di membro dell'Organismo può avvenire:

- a seguito di rinuncia all'incarico, formalizzata per iscritto dal membro rinunciante mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento indirizzata al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Collegio Sindacale; ovvero
- qualora sopraggiunga una delle cause di ineleggibilità o decadenza.

Nello specifico, costituiscono cause di **ineleggibilità** o di **decadenza** quale componente dell'Organismo della Società:

- relazioni di coniugio, affinità o parentela entro il quarto grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale o con taluno dei revisori incaricati dalla società di revisione;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società, tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti di membro dell'Organismo;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- l'aver esercitato, nei tre esercizi precedenti alla nomina, funzioni di amministrazione in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta, in Italia o all'estero, per taluno dei reati presupposto di cui al D.lgs. 231/2001 o, comunque, per reati incidenti sulla moralità professionale e sull'onorabilità del membro dell'Organismo;
- condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

- pendenza di un procedimento per l'applicazione di una misura di prevenzione di cui alla legge 27 dicembre 1956 n. 1423 e alla legge 31 maggio 1965 n. 575, ovvero decreto di sequestro *ex* art. 2 bis della legge n. 575/1965, o, ancora, decreto di applicazione di una misura di prevenzione personale o reale.

In caso di revoca, rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, interdizione, inabilitazione, decadenza o comunque cessazione a qualunque titolo di uno o più membri dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione provvede a deliberarne, senza ritardo, la sostituzione. Il singolo membro o l'intero Organismo cessati rimangono in carica sino all'insediamento dei loro sostituti. Ove venga sostituito un singolo membro, l'incarico di quest'ultimo scadrà unitamente a quello degli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo così costituito provvede inoltre a darsi le proprie regole di funzionamento con specifico regolamento: alla data del presente Modello, in particolare, L'Organismo di Vigilanza della Società ha adottato e da ultimo modificato in data 8 gennaio 2020 il «*Regolamento interno per il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza di Allianz Direct S.p.A.*».

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'Organismo della Società può avvalersi del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano necessarie allo svolgimento del suo incarico, ovvero ricorrere a Consulenti di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo.

All'Organismo di Vigilanza della Società sono assegnate le risorse finanziarie necessarie per lo svolgimento delle attività e per l'efficiente ed effettivo assolvimento dei compiti cui esso è chiamato. L'entità della dotazione finanziaria ordinaria per ciascun esercizio viene proposta dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione, in cui viene dato anche conto delle spese sostenute nell'esercizio precedente, e deve essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione. Ove insorgano esigenze di spesa eccedenti l'entità delle risorse finanziarie assegnate all'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo potrà inoltrare una richiesta motivata al Consiglio di Amministrazione, per ottenere un'integrazione degli importi previsti a budget. Inoltre, l'Organismo può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali ed urgenti. In questi casi l'Organismo deve informare il Consiglio di Amministrazione nella riunione immediatamente successiva.

4.2. Funzioni e poteri

All'Organismo di Vigilanza della Società è affidato il **compito** di vigilare: (**i**) sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari; (**ii**) sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati; (**iii**) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

Al fine di poter svolgere le proprie funzioni, all'Organismo sono affidati i seguenti **poteri**:

i. in relazione alle *verifiche* e ai *controlli* funzionali all'efficace compimento del suo incarico, può: (**a**) sollecitare l'attuazione delle procedure previste dalla Parte Speciale del Modello, anche tramite l'emanazione ovvero la proposizione di disposizioni interne volte al rispetto del Modello o delle procedure; (**b**) condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili; (**c**) effettuare periodicamente accertamenti mirati su determinate operazioni o su specifici atti posti in essere dalla Società, soprattutto nell'ambito delle Attività Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un'apposita relazione periodica da esporsi in sede di *reporting* al Consiglio di Amministrazione; (**d**) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere messe a disposizione o trasmesse all'Organismo da parte degli altri organi e dalle funzioni sociali; (**e**) coordinarsi con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per il miglior monitoraggio dell'operatività della Società; (**f**) attivare e svolgere

indagini interne raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessare per acquisire ulteriori elementi di valutazione;

ii. in relazione alla *formazione* in materia di responsabilità amministrativa da reato degli enti, può: (**a**) coordinarsi con la funzione Risorse Umane per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai Dipendenti e agli Organi sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base del Decreto; (**b**) monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;

iii. in relazione al *mancato rispetto delle prescrizioni del Modello*, può coordinarsi con le funzioni aziendali competenti per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti disciplinari, ferme restando le competenze delle stesse funzioni aziendali per l'irrogazione della misura adottabile e del relativo processo decisionale;

iv. in relazione all'*aggiornamento del Modello*, può: (**a**) interpretare la normativa rilevante in coordinamento con le funzioni *Compliance* e Affari Legali, e verificare l'adeguatezza dello stesso alle novità introdotte dal legislatore ovvero la necessità di modifiche; (**b**) valutare le eventuali ulteriori esigenze di aggiornamento e adeguamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate; (**c**) monitorare l'evoluzione della struttura della Società, con particolare riferimento a quelle attività di riorganizzazione interna da cui possono derivare conseguenze per l'applicabilità del modello organizzativo.

Per lo svolgimento del proprio incarico, l'Organismo della Società può, ogniqualvolta lo ritenga opportuno, disporre l'audizione dei Dirigenti, Dipendenti e Consulenti della Società, dei responsabili di funzioni aziendali o unità operative aziendali, nonché di qualunque altra persona, interna o esterna alla Società, che ritenga utile convocare al fine di avere chiarimenti o approfondimenti in merito alle questioni di volta in volta analizzate. Nondimeno, l'Organismo può accedere ad ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle sue funzioni attribuite, nonché richiedere ai responsabili delle funzioni o delle unità operative aziendali informazioni, dati e/o notizie rilevanti per le sue attività di controllo.

Ad ogni modo, fermi i suoi autonomi poteri di verifica e di controllo al fine di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, l'Organismo di Vigilanza non ha poteri coercitivi o modificativi della struttura aziendale, né poteri di carattere sanzionatorio nei confronti dei Dipendenti, dei Consulenti, Società di Servizi, dei *Partner* o Organi Sociali; tali poteri, infatti, rimangono riservati agli Organi societari (*e.g.*, Amministratore Delegato, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale e Assemblea) o alle funzioni aziendali competenti.

4.3. Le attività di *reporting* dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali (e di Gruppo)

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

In particolare, l'Organismo ha tre linee di *reporting*:

i. la prima, ad evento, direttamente verso l'Amministratore Delegato;

ii. la seconda, su base annuale, con l'Organismo di Vigilanza di Allianz S.p.A.;

iii. la terza, su base annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

A tal proposito, l'Organismo predispone **annualmente**, una relazione descrittiva per il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza di Allianz S.p.A., contenente, in particolare una sintesi di tutte le attività svolte nel corso dell'anno, dei controlli e delle verifiche eseguite, nonché l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili e gli altri temi di maggior rilevanza; in tale relazione l'Organismo di Vigilanza predispone un piano annuale delle attività previste per l'anno successivo.

Qualora l'Organismo di Vigilanza rilevi criticità riferibili a qualcuno degli organi sopraindicati, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri organi.

L'attività di *reporting* dell'Organismo di Vigilanza ha, in ogni caso, sempre ad oggetto: (**a**) la formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti o adeguamenti del Modello o del Codice Etico e di Comportamento adottati; (**b**) le violazioni accertate del Modello e del Codice Etico e di Comportamento affinché vengano presi gli opportuni provvedimenti dalle funzioni competenti; (**c**) le attività svolte (incluse quelle relative alla formazione), le verifiche e i controlli compiuti, nonché l'esito dei medesimi e le eventuali criticità emerse in termini di comportamenti, attività o eventi che possono avere un effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del Modello o del Codice Etico e di Comportamento.

Gli incontri con gli Organi sociali cui l'Organismo riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dagli Organi sociali di volta in volta coinvolti.

Il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e il Comitato Consultivo per il Controllo Interno e i Rischi possono convocare l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni di Allianz competenti per i diversi profili specifici e precisamente:

- con la funzione Affari Legali di Allianz (*e.g.*, per l'interpretazione della normativa rilevante, per la modifica o integrazione della mappatura delle Attività sensibili, per determinare il contenuto delle clausole contrattuali);
- con la funzione di Affari Societari di Allianz per gli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari;
- con la funzione Risorse Umane di Allianz in ordine alla formazione del personale e ad eventuali procedimenti disciplinari;
- con l'Unità *Internal Audit* di Gruppo per il monitoraggio dei risultati dell'attività svolta ai sensi del D.lgs. 231/2001 e l'integrazione dell'attività futura.

L'Organismo di Vigilanza può pianificare incontri periodici con i Responsabili delle Funzioni aziendali sopra citate, nel proprio programma di attività annuale o previsti a evento, qualora ritenuto necessario.

Ferma restando l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza di Allianz Direct S.p.A., quest'ultimo intende cooperare con l'Organismo di Vigilanza di Allianz e, pertanto, comunica annualmente ad esso quanto segue:

- le attività di controllo effettuate nel corso dell'anno, dando evidenza di eventuali criticità rilevate o di tematiche affrontate in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- le attività intraprese al fine di migliorare i presidi e i controlli sulle Attività Sensibili al rischio di commissione dei Reati Presupposto;
- le attività di revisione e aggiornamento del Modello 231 intraprese dalla Società;
- le attività di formazione e informazione poste in essere da Allianz Direct S.p.A.

L'Organismo di Vigilanza di Allianz Direct S.p.A. è, inoltre, tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza di Allianz in merito a qualsiasi notizia o informazione relativa alla commissione di Reati Presupposto *ex* D. lgs. 231/2001 da parte di Amministratori, Dirigenti o Dipendenti di Allianz Direct S.p.A. o di soggetti sottoposti alla loro vigilanza.

4.4. Le attività di *reporting* degli organi e delle funzioni sociali verso l'Organismo di Vigilanza

Fermo il potere dell'Organismo di Vigilanza di accedere alla documentazione societaria che dovesse ritenere opportuno analizzare per lo svolgimento del proprio incarico e della facoltà di richiedere informazioni ai responsabili delle funzioni e delle unità operative aziendali, l'Organismo deve essere comunque prontamente informato in merito ai fatti di gestione posti in essere nell'ambito delle Attività Sensibili che potrebbero esporre la Società al rischio di commissione di Reati.

Al fine di tenere costantemente monitorate le Attività Sensibili, l'Organismo si avvale di un sistema di flussi informativi e di segnalazioni provenienti:

- dalle funzioni che operano in aree aziendali a rischio di commissione dei Reati Presupposto;
- dalle funzioni di controllo – *i.e.*, *Internal Audit* di Gruppo, *Compliance* di Gruppo e *Risk Management*;
- da altre funzioni in possesso di dati e informazioni in grado di supportare l'Organismo nello svolgimento della propria attività di controllo;
- dal Consiglio di Amministrazione, dal Collegio Sindacale e dal Comitato Consultivo per il Controllo Interno e i Rischi.

L'Organismo di Vigilanza può comunque pianificare, nel proprio programma di attività annuale, incontri periodici con i responsabili delle funzioni aziendali sopra citate, ovvero prevederli ad evento qualora ritenuto necessario.

Ad integrazione del Modello, la Società ha inoltre adottato la procedura «*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*» che, *inter alia*, disciplina in dettaglio le tipologie e le tempistiche dei flussi informativi verso l'Organismo da parte di ciascuna funzione e Organo societario.

4.5. Flussi informativi e segnalazioni di fatti rilevanti all'Organismo di Vigilanza

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a:

- inviare all'Organismo, per quanto di propria competenza, le informazioni indicate nel §6.1 della procedura «*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*».

  Le funzioni aziendali o gli Organi sociali – questi ultimi in persona dei soggetti di volta in volta delegati – trasmettono le informazioni indicate nel §6 della procedura «*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*» all'Organismo di Vigilanza tramite posta elettronica, all'indirizzo espressamente dedicato: organismodivigilanza-231@allianzdirect.it.

  La trasmissione di tutti i flussi informativi dovrà essere corredata dall'allegazione dei relativi documenti, ove esistenti. A tal riguardo, gli Organi sociali – ove necessario – possono avvalersi della collaborazione della Funzione Affari Societari, la quale provvederà a trasmettere all'OdV la documentazione che possa essere utile al fine dell'analisi dei suddetti flussi.

  L'Organismo di Vigilanza valuta i flussi ricevuti e dà a essi seguito secondo la procedura «*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*»; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati dalle competenti funzioni aziendali in conformità a quanto previsto al successivo capitolo 6 della Parte Generale del presente Modello;

- segnalare, tramite i canali interni di cui all'art. 23 del Codice Etico e di comportamento, all'unità Coordinamento Antifrode di Gruppo qualsiasi comportamento, tenuto nell'ambito delle attività aziendali o comunque nell'interesse della Compagnia, che possa configurare la commissione di un Reato ovvero la violazione delle prescrizioni del Modello o del Codice Etico e di Comportamento.

  A seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. 24/2023 in materia di *whistleblowing*, inoltre, come previsto dall'art. 23 del Codice Etico e di Comportamento, il Coordinamento Antifrode di Gruppo deve portare

all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza eventuali segnalazioni con profili di rilevanza 231 pervenute tramite i canali interni istituiti dal Gruppo e utilizzati dalla Società nel rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante e del segnalato.

Qualora un Destinatario non adempia agli obblighi informativi sopra indicati, allo stesso sarà irrogata una sanzione disciplinare che varierà a seconda della gravità dell'inottemperanza e che sarà determinata secondo le regole indicate nel capitolo 6 della Parte Generale del presente Modello. L'Organismo si riserva di segnalare agli Organi sociali o alle funzioni competenti l'opportunità di agire contro chiunque effettui in malafede segnalazioni non veritiere.

L'Organismo di Vigilanza non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni che appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

4.6. Conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione o documento ricevuto dall'Organismo di Vigilanza nell'adempimento del suo incarico è conservato fino a un periodo di dieci anni, nel rispetto delle previsioni di legge e secondo le modalità previste dalla procedura «*Flussi verso l'Organismo di Vigilanza*». L'accesso al *database* è consentito esclusivamente ai membri del Collegio Sindacale e al personale delegato dall'Organismo di Vigilanza.

5. Formazione e diffusione del Modello

5.1. Formazione e informazione interna ad Allianz Direct S.p.A.

È obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta contenute nel Modello ai suoi Destinatari. Tale obiettivo riguarda in particolare tutte le risorse aziendali.

Il livello di informazione e formazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato e integrato dall'attività dell'Organismo, in collaborazione con la Funzione Risorse Umane e con le altre competenti funzioni aziendali di riferimento.

5.1.1.La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata ai Dipendenti al momento dell'adozione stessa.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale documentazione informativa comprende, oltre a quella di regola consegnata al neo-assunto, il Codice Etico e di Comportamento, Modello organizzativo e il D.lgs. 231/2001. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare alla Società una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo nonché la integrale conoscenza dei documenti allegati e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

5.1.2. La formazione

L'attività di formazione è finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.lgs. 231/2001 ed è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dal fatto che gli stessi abbiano o meno funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, la Società ha previsto, servendosi di quanto approntato da Allianz S.p.A., livelli diversi di formazione attraverso idonei strumenti di diffusione per:

a) i Dipendenti della Società che non rivestono la qualifica di Dirigenti;

b) i Dipendenti della Società che rivestono la qualifica di Dirigenti;

c) i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Tutti i programmi di formazione hanno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi generali del D.lgs. 231/2001, degli elementi costitutivi del Modello, delle singole fattispecie di Reato e dei comportamenti che devono essere considerati sensibili in relazione al compimento di un Reato Presupposto.

In aggiunta a questa matrice comune, ogni programma di formazione sarà modulato, ove necessario, al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti adeguati per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandato alla Funzione Risorse Umane di Allianz, che ne relaziona all'Organismo di Vigilanza.

La mancata partecipazione non giustificata ai programmi di formazione costituisce un illecito disciplinare.

5.1.3.Le comunicazioni successive

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con la Funzione Risorse Umane di Allianz e con le altre competenti funzioni aziendali, curerà le comunicazioni successive ai Destinatari del Modello che si renderanno eventualmente necessarie a fronte degli interventi di aggiornamento e modifica dello stesso.

È comunque compito delle competenti funzioni aziendali verificare che sui siti *internet* della Società e della Capogruppo sia pubblicata la versione più aggiornata del Modello e del Codice Etico e di Comportamento.

5.2. Informazioni alle società di Servizi

Le società di Servizi devono essere informate del contenuto del Modello e dell'esigenza della Società che il comportamento sia conforme ai disposti del D.lgs. 231/2001. Tali Società saranno tenute a rilasciare ad Allianz Direct S.p.A. una dichiarazione, sottoscritta dal legale rappresentante delle stesse, ove si attesti la integrale conoscenza dei contenuti e prescrizioni contenute nel Modello e il rispetto dello stesso.

6. Sistema sanzionatorio

6.1. Principi generali

La definizione di un sistema di sanzioni disciplinari applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello rende efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo e ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

La definizione di tale sistema sanzionatorio, infatti, costituisce ai sensi dell'art. 6, co. 1, lett. e), D.lgs. 231/2001 un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente. Inoltre, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, D.lgs. 231/2001, il Modello deve prevedere un sistema disciplinare in relazione agli illeciti previsti dal D.lgs. 24/2023 in materia di *whistleblowing*.

Ulteriore presupposto per l'effettività del Modello è che ogni ipotesi di violazione sia portata all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza e riceva un adeguato seguito. A tale scopo, la Società ha adottato la procedura «*Accertamenti sulle segnalazioni pervenute*» che ha, tra l'altro, l'obiettivo di assicurare tempestivo, approfondito e imparziale svolgimento di idonei accertamenti sulla segnalazione pervenuta, al fine di dare a esse soddisfacente seguito.

Ad ogni modo, l'applicazione delle misure sanzionatorie di seguito richiamate non pregiudica né modifica ulteriori ed eventuali conseguenze civilistiche o di altra natura (p.e., penale, amministrativa o tributaria), che possano derivare dal medesimo fatto.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche a integrare un Reato Presupposto; le regole di condotta sono infatti assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dall'illecito penale che eventuali condotte possano determinare: il sistema disciplinare non solo è autonomo rispetto all'eventuale azione penale esercitata dall'Autorità giudiziaria o di un procedimento iniziato da una Autorità amministrativa indipendente, ma invero deve rimanere su un piano nettamente distinto e separato dal sistema normativo del diritto penale e di quello amministrativo.

Nel caso in cui la Società preferisca comunque attendere l'esito del giudizio penale (o del procedimento amministrativo), essa potrà ricorrere all'istituto dell'allontanamento temporaneo dal servizio e rinviare alle risultanze anche non definitive del giudizio penale (o del procedimento amministrativo) l'eventuale avvio di un procedimento disciplinare.

A seguito dell'avvio di un procedimento disciplinare da parte delle funzioni aziendali competenti, l'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato circa l'eventuale applicazione di una sanzione per una violazione del Modello (o delle procedure adottate dalla Società per la sua attuazione) e del Codice Etico e di Comportamento, disposta nei confronti di qualsivoglia soggetto tenuto all'osservanza degli stessi.

Infine, con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla corretta gestione delle segnalazioni di illeciti ai sensi dell'art. 6, co. 2-*bis*, D.lgs. 231/2001, nei confronti di tutti i Destinatari del Modello sono previste sanzioni per chi commette uno o più illeciti di cui all'art. 21, comma 1, del D.lgs. 24/2023.

6.2. Misure nei confronti dei Dipendenti

La violazione da parte dei Dipendenti della Società (a cui si applica il CCNL) delle singole regole comportamentali di cui al presente modello costituisce illecito disciplinare. I provvedimenti applicabili, in particolare, variano a seconda che il Dipendente rivesta o meno anche la qualifica di Dirigente.

6.2.1. Dipendenti che non rivestono la qualifica di Dirigente

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei Dipendenti che non rivestono la qualifica di Dirigente – nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 e delle eventuali norme speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicabile alla Società. Più precisamente:

- il **rimprovero verbale**;
- il **biasimo scritto**;
- la **sospensione dal servizio e dal trattamento economico**, nei limiti stabiliti dal CCNL;
- il **licenziamento**.

Restano ferme – e si intendono qui a tutti gli effetti richiamate – tutte le disposizioni previste dalla legge e dal CCNL applicati dalla Società relative alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni disciplinari. Inoltre, per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione della sanzione disciplinare, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive attribuzioni, agli organi e funzioni aziendali competenti.

Nello specifico, i comportamenti che costituiscono un illecito disciplinare sono:

a) il compimento, nell'espletamento di una delle Attività Sensibili o, comunque, di un'attività nell'interesse della Società o che potrebbe determinare un vantaggio diretto o indiretto alla stessa, di comportamenti in violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico e di Comportamento, tali da poter determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001:

b) la violazione delle procedure adottate dalla Società e richiamate dal presente Modello o, comunque, il compimento, nell'espletamento di una delle Attività Sensibili o di un'altra attività compiuta nell'interesse della Società o che potrebbe determinare un vantaggio diretto o indiretto alla stessa, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico e di Comportamento, a prescindere dal fatto che da tali possano o meno derivare sanzioni per la Società ai sensi del D.lgs. 231/2001;

c) il compimento di atti di ritorsione o di atti discriminatori, diretti o i diretti, nei confronti di un soggetto che abbia effettuato una segnalazione di una possibile violazione del Modello, del Codice Etico e di Comportamento, delle procedure adottate dalla Società e richiamate nel presente Modello o comunque abbia segnalato una delle altre informazioni elencate nel §6.1 della procedura «*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*» per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa;

d) il compimento, con dolo o colpa grave, di una segnalazione infondata di una possibile violazione del Modello, del Codice Etico e di Comportamento, delle procedure adottate dalla Società e richiamate nel presente Modello o delle altre informazioni elencate nel §6.1 della procedura «*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*»;

e) la commissione di uno degli illeciti di cui all'art. 21, comma 1, del D.lgs. 24/2023.

6.2.2. Dipendenti che rivestono la qualifica di Dirigente

Nell'ipotesi in cui fosse un Dirigente a (**i**) compiere, nell'espletamento di una delle Attività Sensibili o, comunque, di un attività nell'interesse della Società o che potrebbe determinare un vantaggio diretto o indiretto alla stessa, comportamenti in violazione delle prescrizioni del Modello, del Codice Etico e di Comportamento o delle procedure adottate dalla Società e richiamate nel Modello, (**ii**) compiere atti di ritorsione o di atti discriminatori, diretti o i diretti, nei confronti di un soggetto che abbia effettuato una segnalazione, (**iii**) compiere, con dolo o colpa grave, una segnalazione infondata, ovvero (**iv**) commettere un altro illecito di cui all'art. 21, comma 1, del D.lgs. 24/2023, la Società provvederà ad applicare le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa di riferimento.

La sanzione disciplinare minima consisterà in un **richiamo verbale** o **scritto** al Dirigente.

In relazione alla gravità del comportamento commesso, oltre al **licenziamento**, potrà poi essere irrogata la sanzione della **riduzione del premio annuale**.

Anche in questo caso, restano ferme – e si intendono qui a tutti gli effetti richiamate – tutte le disposizioni previste dalla legge e dal CCNL applicati dalla Società relative alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni disciplinari. Inoltre, per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione della sanzione disciplinare, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive attribuzioni, agli organi e funzioni aziendali competenti.

6.2.3. Disposizioni comuni

Il sistema sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo e del Responsabile della Funzione Risorse Umane, rimanendo quest'ultimo il soggetto incaricato della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra richiamate.

Rimane comunque salvo il diritto al risarcimento di ogni danno arrecato alla Società.

Più specificamente, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni richiamate, nonché l'eventuale richiesta di risarcimento del danno da parte della Società, saranno applicate in relazione:

- alle mansioni, al livello di responsabilità e di autonomia del Dipendente o del Dirigente;
- all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- al comportamento complessivo del Dipendente o del Dirigente, con particolare riguardo, nei limiti consentiti dalla legge, alla sussistenza di precedenti disciplinari a carico del medesimo;
- alle particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

6.3. Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazioni del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali prendono gli opportuni provvedimenti, tra i quali, per 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 all'amministratore.

Le irregolarità commesse saranno comunicate anche alle competenti Autorità di vigilanza di settore.

6.4. Misure nei confronti dei sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio Sindacale, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, per esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Le irregolarità commesse saranno comunicate anche alle competenti Autorità di vigilanza di settore.

6.5. Misure nei confronti della Società di Servizi, dei Consulenti, *Partner* e Intermediari assicurativi

Ogni violazione delle regole di cui al presente Modello applicabili alle Società di Servizi, ai Consulenti, ai *Partner* o agli Intermediari assicurativi ovvero ogni commissione dei Reati previsti dal Modello è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

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 D. lgs. 231/2001.

6.6. Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, gli altri membri dell'Organismo ovvero uno qualsiasi tra i sindaci o tra gli amministratori, informerà immediatamente il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione: tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai membri dell'Organismo che hanno violato il Modello e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

7. Introduzione alla Parte Speciale

7.1. Principi generali

In conformità all'art. 6 del Decreto ed in relazione ai Reati da prevenire, il sistema dei controlli interni di un ente deve, tra le altre cose, prevedere: (**i**) l'individuazione delle attività nel cui ambito possano essere commessi gli illeciti; (**ii**) specifici protocolli per programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente; (**iii**) l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione degli illeciti.

Anche a tale scopo, la Parte Speciale del Modello ha la finalità di definire le linee di condotta e le regole di comportamento che devono essere seguite al fine di prevenire la possibile commissione di taluno dei Reati Presupposto, nell'ambito delle Attività Sensibili rilevate presso Allianz Direct S.p.A., e, prima ancora di assicurare l'integrità e la trasparenza nello svolgimento delle attività della Società.

La Parte Speciale del Modello ha altresì lo scopo di fornire all'Organismo di Vigilanza gli strumenti per esercitare le attività di monitoraggio, controllo e verifica sulle Aree Sensibili individuate.

La Parte Speciale, in particolare, disciplina:

i. l'attività di chiunque operi per conto della Società in forza di un rapporto di lavoro dipendente, dell'assunzione di incarichi di gestione o controllo della Società, o di un qualsiasi altro legame che lo sottoponga alla direzione dei Soggetti Apicali della Società;

ii. nei limiti delle disposizioni applicabili, l'attività di chiunque, pur non essendo uno dei soggetti individuati *sub* i), operi nel suo interesse in forza di rapporti contrattuali.

Sono ammesse, nei casi di particolare urgenza o in caso di impossibilità temporanea e comunque sotto la responsabilità di chi le attua, eventuali deroghe a quanto previsto nella Parte Speciale del Modello. In tale evenienza, tuttavia, deve essere inviata pronta informazione all'Organismo di Vigilanza e, in ogni caso, è richiesta la successiva ratifica della decisione da parte del soggetto di volta in volta competente.

In linea generale, il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, di rappresentanza e di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

Ad ogni modo, tutte le Attività Sensibili devono essere svolte conformandosi alla legge, alle previsioni del Codice Etico e di Comportamento, alle regole contenute nel Modello e alle procedure adottate dalla Società.

7.2. La documentazione interna di Allianz Direct S.p.A.

La documentazione interna (*e.g.*, funzionigrammi, procedure, processi, *template*, codici, ecc.) richiamata dalla Parte Speciale del Modello devono intendersi parte integrante dello stesso.

Più in generale, la documentazione interna della Società è caratterizzata dai seguenti principi: (**i**) conoscibilità all'interno della Società (e, ove necessario, anche nei confronti delle altre società del Gruppo Allianz); (**ii**) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione o unità operativa e dei relativi poteri; (**iii**) chiara descrizione delle linee di riporto.

Le procedure interne di Allianz Direct, in particolare, devono inoltre prevedere i seguenti elementi: (**i**) massima separatezza, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia, il soggetto che lo esegue e/o lo conclude e il soggetto che lo controlla; (**ii**) tracciabilità scritta di ciascun passaggio rilevante del processo; (**iii**) adeguato livello di formalizzazione; (**iv**) divieto di prevedere sistemi premianti dei soggetti con poteri di spesa o facoltà decisionali a rilevanza esterna basati su *target* di *performance* sostanzialmente irraggiungibili.

Le procedure adottate dalla Società richiamate dalla Parte Speciale del Modello sono costantemente aggiornate dagli organi competenti, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

È infatti compito dell'Organismo vigilare che le procedure siano idonee al rispetto dei principi contenuti nel Modello.

7.3. Il sistema di deleghe e procure di Allianz Direct S.p.A.

In linea generale, deve intendersi per **delega** quell'atto interno alla Società di attribuzione di funzioni e compiti riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Viceversa, deve intendersi per **procura** il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti di soggetti terzi. Di riflesso, all'interno della Società, ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza, viene conferita una *procura generale funzionale* di estensione adeguata e coerente con le funzioni e i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la *delega*.

Il sistema di deleghe e procure, in linea di principio, deve essere caratterizzato da elementi che assicurino la prevenzione dei Reati Presupposto e, nel contempo, consentano comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Per tale ragione, nell'ambito delle attività della Società, i requisiti essenziali del sistema di deleghe sono:

a) l'obbligo, per tutti coloro – compresi i soggetti appartenenti ad altre società del Gruppo – che intrattengono per conto di Allianz Direct S.p.A. rapporti con la Pubblica Amministrazione, di essere dotati di delega formale in tal senso;

b) le necessità di coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e a una posizione adeguata nell'organigramma aziendale, nonché quella di aggiornare il sistema a seguito di mutamenti organizzativi;

c) la necessità per ciascuna delega di definire in modo specifico e univoco sia i poteri del delegato, sia il soggetto (organo aziendale o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;

d) la coerenza tra i poteri gestionali assegnati con la delega e gli obiettivi aziendali;

e) la disponibilità di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite con la delega.

Invece, i requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure sono:

a) le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente ai soggetti dotati di delega interna;

b) le procure generali descrivono i poteri di gestione conferiti in linea con le previsioni statutarie e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione aziendale che fissi: (**i**) l'estensione di poteri di rappresentanza ed i limiti di spesa numerici, ovvero (**ii**) i limiti assuntivi per categorie di rischio, richiamando comunque il rispetto dei vincoli posti dai processi di approvazione del *budget* e degli eventuali *extra budget*;

c) la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri;

d) le procure speciali devono dettagliatamente stabilire l'ambito di operatività e i poteri del procuratore;

e) le procure generali e speciali i che consentono di rappresentare Allianz Direct S.p.A. nei confronti della Pubblica Amministrazione devono farne espressa menzione;

f) una procedura *ad hoc* deve disciplinare modalità e responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle procure, stabilendo i casi in cui le procure devono essere attribuite, modificate e revocate (a causa, per esempio, dell'assunzione o estensione di nuove responsabilità e poteri, del trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, di dimissioni, licenziamento e revoca, ecc.).