

Allianz Technology

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

Versione adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 21.12.2023



Indice

1. La normativa di riferimento.....	12
1.1. Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	12
1.2. I criteri di imputazione della responsabilità	12
1.3. L'efficacia esimente del Modello	13
1.4. I reati presupposto.....	14
1.5. Le sanzioni.....	15
1.6. I reati commessi all'estero	16
1.7. Il procedimento di accertamento dell'illecito.....	17
2. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Allianz Technology S.p.a.	18
2.1. La struttura organizzativa di Allianz Technology S.p.a.....	18
2.2. Funzione e scopo del Modello	18
2.3. Le fasi di costruzione e di revisione del Modello.....	19
2.4. La struttura del Modello	20
2.5. Natura, fonti e principi del Modello	20
2.6. Adozione e aggiornamento del Modello	21
2.7. Destinatari del Modello	23
3. I processi sensibili e i reati presupposto rilevanti di Allianz Technology S.p.a.....	24
3.1. I processi sensibili di Allianz Technology S.p.a.....	24
3.2. I reati presupposto considerati rilevanti per Allianz Technology S.p.a.	25
4. L'Organismo di Vigilanza di Allianz Technology S.p.a.	27
4.1. Requisiti e composizione	27
4.2. Funzioni e poteri	29
4.3. Le attività di <i>reporting</i> dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali	30
4.4. Le attività di <i>reporting</i> degli organi e delle funzioni sociali verso l'Organismo di Vigilanza ..	31
4.5. Segnalazioni di fatti rilevanti all'Organismo di Vigilanza	32
4.5.1. Contenuto e riservatezza delle segnalazioni.....	32
4.5.2. Modalità delle segnalazioni.....	32
4.5.3. Tutela del soggetto segnalante e del soggetto segnalato.....	33
4.6. Conservazione delle informazioni.....	33
5. Formazione e diffusione del Modello.....	34
5.1. Formazione e informazione interna ad Allianz Technology S.p.a.....	34
5.1.1. La comunicazione iniziale.....	34



5.1.2.	La formazione	34
5.1.3.	Le comunicazioni successive	34
5.2.	Informazioni a Fornitori, Distributori, Società di Service, Consulenti e Partner	34
6.	Sistema sanzionatorio	36
6.1.	Principi generali.....	36
6.2.	Misure nei confronti dei Dipendenti.....	37
6.2.1.	Dipendenti che non rivestono la qualifica di Dirigente.....	37
6.2.2.	Dipendenti che rivestono la qualifica di Dirigente.....	37
6.2.3.	Disposizioni comuni.....	38
6.3.	Misure nei confronti degli amministratori.....	38
6.4.	Misure nei confronti dei sindaci	38
6.5.	Misure nei confronti dei Fornitori, Distributori, delle Società di Service, dei Consulenti e dei Partner	39
6.6.	Misure nei confronti dei componenti dell’Organismo di Vigilanza	39
7.	Introduzione alla Parte Speciale.....	40
7.1.	Principi generali.....	40
7.2.	La documentazione interna di Allianz Technology S.p.a.	40
7.3.	Il sistema di deleghe e procure di Allianz Technology S.p.a.	41
1.	Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	45
1.1.	Le fattispecie di reato rilevanti di cui all’art. 24, D.lgs. 231/2001	45
1.2.	Le fattispecie di reato rilevanti di cui all’art. 25, D.lgs. 231/2001	45
1.3.	Processi e attività sensibili rilevanti	49
1.4.	Principi generali di comportamento	50
1.5.	Principi specifici per le singole attività sensibili.....	51
2.	Reati informatici e trattamento illecito di dati	57
2.1.	Le fattispecie di reato rilevanti di cui all’art. 24- <i>bis</i> , D.lgs. 231/2001	57
2.2.	Processi e attività sensibili rilevanti	60
2.3.	Principi generali di comportamento	61
2.4.	Principi specifici per le singole attività sensibili.....	61
3.	Delitti di criminalità organizzata	64
3.1.	La fattispecie di reato rilevante di cui all’art. 24- <i>ter</i> , D.lgs. 231/2001	64
3.2.	Processi e attività sensibili rilevanti	65
3.3.	Principi generali di comportamento	65
3.4.	Principi specifici per le singole attività sensibili.....	66



4. Reati societari	67
4.1. Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25-ter, D.lgs. 231/2001	67
4.2. Processi e attività sensibili rilevanti	70
4.3. Principi generali di comportamento	72
4.4. Principi specifici per le singole attività sensibili.....	73
5. Delitti con finalità di terrorismo.....	78
5.1. Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25-quater, D.lgs. 231/2001	78
5.2. Processi e attività sensibili rilevanti	78
5.3. Principi generali di comportamento	78
5.4. Principi specifici per le singole attività sensibili.....	79
6. Delitti contro la personalità individuale	81
6.1. La fattispecie di reato rilevante di cui all'art. 25-quinquies, D.lgs. 231/2001	81
6.2. Processi e attività sensibili rilevanti	81
6.3. Principi generali di comportamento	81
6.4. Principi specifici per le singole attività sensibili.....	82
7. Reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	84
7.1. Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25-septies, D.lgs. 231/2001.....	84
7.2. Processi e attività sensibili rilevanti	85
7.3. Principi generali di comportamento	85
7.4. Principi specifici per le singole attività sensibili.....	86
7.4.1. La politica aziendale in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	86
7.4.2. Compiti, ruoli e responsabilità delle figure rilevanti.....	87
7.4.3. Sorveglianza sanitaria.....	89
7.4.4. Informazione e formazione	90
7.4.5. Flussi informativi	91
7.4.6. Documentazione	92
7.4.7. Rispetto degli <i>standard</i> di legge relativi ad attrezzature, impianti e luoghi di lavori.....	92
7.4.8. Gestione delle emergenze e primo soccorso	92
7.4.9. Contratti d'appalto	93
7.4.10. Attività di monitoraggio.....	93
7.4.11. Riesame del sistema	94
7.4.12. Misure anti-contagio (COVID-19)	95
8. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché di autoriciclaggio.....	96



8.1.	Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25- <i>octies</i> , D.lgs. 231/2001	96
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.	Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	100
9.1.	La fattispecie di reato rilevante di cui all'art. 25- <i>decies</i> , D.lgs. 231/2001.....	100
9.2.	Processo e attività sensibile rilevanti.....	100
9.3.	Principi generali di comportamento	100
9.4.	Principi specifici per la singola attività sensibile.....	101
10.	Reati ambientali.....	102
10.1.	Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25- <i>undecies</i> , D.lgs. 231/2001	102
10.2.	Processi e attività sensibili rilevanti	103
10.3.	Principi generali di comportamento	104
10.4.	Principi specifici per le singole attività sensibili	104
11.	Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.....	107
11.1.	La fattispecie di reato rilevante di cui all'art. 25- <i>duodecies</i> , D.lgs. 231/2001	107
11.2.	Processi e attività sensibili rilevanti	107
11.3.	Principi generali di comportamento	107
11.4.	Principi specifici per le singole attività sensibili	108
12.	Reati tributari	110
12.1.	Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25- <i>quinquiesdecies</i> , D.lgs. 231/2001.....	110
12.2.	Processi e attività sensibili rilevanti	112
12.3.	Principi generali di comportamento	113
12.4.	Principi specifici per le singole attività sensibili	114

Definizioni

Allianz o Compagnia: Allianz S.p.a., con sede legale in Milano, Piazza Tre Torri 3;

Allianz Technology S.p.A. o Società: Allianz Technology S.p.a., con sede legale in Milano, Piazza Tre Torri 3; società a socio unico, soggetta alla direzione e coordinamento di Allianz Europe B.V.;

ANIA: Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici;

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

CCNL: il Contratto Collettivo Nazionale ANIA del 22 febbraio 2017 relativo alla «Disciplina dei rapporti fra le imprese di assicurazione e il personale dipendente non dirigente» e il Contratto Collettivo Nazionale ANIA del 2 luglio 2018 relativo alla «Disciplina dei rapporti fra le imprese di assicurazione e il personale dirigente», applicabili nei contratti di lavoro tra Allianz Technology S.p.a. e i propri Dipendenti;

Capogruppo: la società Allianz Europe B.V.;

Codice Anticorruzione: il codice anticorruzione adottato dal Gruppo Allianz;

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

Consulenti: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto di Allianz Technology 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. 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 Technology S.p.a., nonché tutti i soggetti di volta in volta individuati nei singoli capitoli di Parte Speciale del Modello;

Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con Allianz Technology 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;

Distributori: soggetti che in virtù di accordi contrattuali con Allianz Technology S.p.A. vendono direttamente alla clientela i servizi telematici per conto della Società;

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;

Esponenti aziendali: i Dirigenti e gli amministratori con deleghe esecutive;

Fornitori: tutti i soggetti, persone fisiche o giuridiche, che forniscono beni e/o servizi ad Allianz Technology 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;

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: l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale di Allianz Technology 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;

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 Technology 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.), ove destinati a cooperare con la società nell'ambito delle Attività Sensibili;

Processo Sensibile: i processi della Società che si estrinsecano in una o più Attività Sensibili, nel cui ambito sussiste il potenziale rischio di commissione dei Reati;

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 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;

Società di Service: le società del Gruppo che svolgono attività di servizio in favore di altre società del Gruppo stesso e, quindi, anche a favore di Allianz Technology S.p.A.;

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.

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.

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, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater), 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**).

In particolare, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, lett. a) del Decreto, il Modello deve prevedere uno o più canali che consentano tanto ai soggetti apicali, quanto ai soggetti subordinati, «*di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del [...] decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte*». Taluni di questi canali di comunicazione devono anche garantire «*la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione*». Inoltre, il medesimo comma 2-bis, lett. b) del Decreto precisa che il Modello deve poi individuare almeno un canale alternativo di segnalazione «*idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante*». Ancora, sempre il nuovo comma



2-bis sancisce (alla lett. c) il divieto di atti di ritorsione o comunque discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Si stabilisce poi (alla lett. d) che il Modello debba individuare, nell'ambito del sistema disciplinare adottato ai sensi del Decreto, sanzioni *«nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate»*.

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 Technology 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 difforni 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 Technology 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; **(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 della filiera degli oli vergini di oliva; **(x)** reati contro il patrimonio culturale **(y)** 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.

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 verifica, 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).



2. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Allianz Technology S.p.a.

2.1. La struttura organizzativa di Allianz Technology S.p.a.

Allianz Technology S.p.a. è una società il cui capitale sociale è detenuto da Allianz Europe B.V.

La Società svolge attività di supporto informatico nei confronti delle altre società del Gruppo Allianz in Italia, in particolare nelle seguenti macro-aree: (i) Implementazione Infrastrutturale; (ii) Supporto operativo e manutenzione delle infrastrutture; (iii) Supporto operativo e manutenzione del “Workplace”; (iv) Supporto operativo e manutenzione dell’IT security; (v) Supporto operativo di *service management* (Demand and Account management).

Allianz Technology S.p.A. fornisce inoltre consulenza ad altre società del Gruppo Allianz, sia in Italia che all’estero tramite il ramo d’azienda denominato Allianz Consulting.

Oltre a ciò, la Società partecipa e supporta progetti di natura internazionale ed infragruppo promossi dalla Sede principale di Monaco di Baviera.

La Società svolge anche attività strumentali a quelle assicurative, progettando e realizzando servizi telematici di supporto a diverse tipologie di polizze (a titolo esemplificativo e non esaustivo, servizi telematici connessi a c.d. “scatole nere” per autoveicoli o abitazioni, fornitura di servizi di assistenza al cliente ecc.).

Con riferimento a tali servizi telematici, questa attività sarà oggetto di dismissione entro la fine dell’anno 2021.

Quanto alla struttura aziendale di Allianz Technology S.p.a. si rinvia all’organigramma aziendale aggiornato, ove è descritta l’organizzazione della Società nel suo complesso con la specificazione delle aree e delle relative funzioni.

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 Technology 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 che si avvale di una struttura dedicata di supporto ed è 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 Technology 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 e dalla Capogruppo, 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 ha avviato un progetto interno finalizzato alla predisposizione del Modello 231. A tale scopo Allianz Technology S.p.a. 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 supporto 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 per la definizione di un Modello ai sensi del D.lgs. 231/2001; i risultati di tale attività sono stati esposti nel “documento di analisi dei rischi e suggerimenti”.

Le fasi di identificazione delle Attività Sensibili e di effettuazione della *Gap Analysis* sono state svolte ogniqualvolta si è reso necessario aggiornare e integrare il Modello attraverso l'emanazione di successivi capitoli di Parte Speciale in relazione alle diverse tipologie di reato di volta in volta introdotte dal legislatore.

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 nella Società.

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 coinvolti 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** e 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 Technology 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, sebbene Allianz Technology S.p.a. non svolga attività assicurativa, 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 Technology S.p.a.: 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.

In particolare, sotto tale profilo, uno degli strumenti di carattere generale e avente maggior rilievo nella Società è il sistema di deleghe aziendali, fondato sul principio della c.d. **doppia firma** e declinato nell'ambito delle singole funzioni aziendali.

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. i requisiti indicati dal D.lgs. 231/2001 e, in particolare (a) l'attribuzione a un Organismo di Vigilanza 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;
- iii. 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;
- iv. 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;
- v. inoltre, con particolare riferimento alle attività esternalizzate, il sistema di organizzazione e controllo aziendale, in considerazione delle responsabilità che ne possono derivare, si ispira ai seguenti principi: (a) individuazione specifica dei ruoli e delle responsabilità dei soggetti coinvolti nello svolgimento delle attività; (b) tracciabilità dei processi aziendali affidati in *outsourcing*; (c) definizione delle modalità e dei livelli di qualità del servizio; (d) istituzione di flussi informativi tra l'*outsourcer* di servizi e il soggetto o la funzione aziendale esternalizzante;
- vi. infine, il sistema di controllo interno, pur nella doverosa opera di verifica generale dell'attività sociale, deve dare priorità nella sua attuazione alle aree in cui vi è probabilità più alta di commissione dei Reati Presupposto e una rilevanza più alta delle Attività Sensibili.

2.6. Adozione e aggiornamento del Modello

Allianz Technology 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 Technology S.p.a., come evidenziato in precedenza, possiede 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 18 marzo 2014. Con la medesima delibera, la Società ha altresì istituito il proprio Organismo di Vigilanza, assegnando le relative funzioni e poteri al Collegio Sindacale della Società.

Anche il Collegio Sindacale di Allianz Technology S.p.A., in veste sia di organo di controllo sia di Organismo di Vigilanza ex D. lgs. 231/2001, ha preso atto del presente Modello nella stessa riunione impegnandosi formalmente al rispetto del Modello medesimo e alla vigilanza sullo stesso.

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) 11 novembre 2014, (ii) 3 aprile 2017, (iii) 21 marzo 2018, (iv) 29 marzo 2019, v) 24 marzo 2021, (vi) 6 dicembre 2022 e da ultimo 21 dicembre 2023.

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: (i) nel sistema normativo e regolamentare che disciplina l'attività della Società; (ii) nella struttura societaria e nell'organizzazione o articolazione della Società; (iii) nell'attività della Società o dei suoi beni e/o servizi offerti alla clientela; (iv) in riferimento ad altri e diversi elementi e circostanze che si dovessero ritenere essenziali per l'esito della mappatura dei rischi periodica.

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. Qualora il Consiglio di Amministrazione ritenga di discostarsi dal parere dell'Organismo di Vigilanza, deve fornire adeguata motivazione.

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 Dipendenti della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento delle loro attività;
- iii. a chi, pur non appartenendo alla Società, opera su mandato o nell'interesse della medesima;
- iv. a Collaboratori e controparti contrattuali in generale.

Il Modello, insieme al Codice Etico e al Codice Anticorruzione di Gruppo, costituiscono riferimenti indispensabili per tutti coloro che contribuiscono allo sviluppo delle varie attività, in qualità di Fornitori di materiali, servizi e lavori, Consulenti, Distributori, *Partner* con cui Allianz Technology S.p.A. opera.

Per tale ragione, nei contratti e nei patti fra soci, Distributori e *Partner* dovrà essere inserita esplicitamente l'accettazione delle regole e dei principi di comportamento previsti nel Modello.

I Destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società diffonde il Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.



3. I processi sensibili e i reati presupposto rilevanti di Allianz Technology S.p.a.

3.1. I processi sensibili di Allianz Technology S.p.a.

A seguito delle analisi condotte da Allianz Technology 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 dei flussi monetari e finanziari;
- III. Formazione del bilancio e gestione degli adempimenti societari e dei rapporti con gli organi di controllo;
- IV. Acquisto di beni, servizi e consulenze;
- V. Selezione, assunzione e gestione del personale;
- VI. Gestione di omaggi, delle sponsorizzazioni e altre liberalità;
- VII. Gestione del contenzioso;
- VIII. Utilizzo dei sistemi informativi aziendali;
- IX. Adempimenti in materia di salute e sicurezza ex D.lgs. 81/2008;
- X. Gestione degli impatti ambientali generati dalle attività e dai processi;
- XI. Gestione della fiscalità aziendale.

Qualora uno o più dei Processi Sensibili si inserisca nel più ampio ambito delle **prestazioni di servizi infragruppo svolte dalla Società in favore di altre società del Gruppo (o viceversa)**, insieme alle prescrizioni che verranno dettagliate nella Parte Speciale in relazione a ogni categoria di Reati Presupposto ritenuta rilevante, resta fermo l'obbligo di rispettare i seguenti principi generali.

In particolare, le prestazioni di servizi devono essere disciplinate da un contratto scritto e l'avvenuta stipulazione del contratto è comunicata all'Organismo di Vigilanza e il contratto stesso è a disposizione di quest'ultimo per le eventuali verifiche di propria competenza.

Il contratto di prestazione di servizi deve prevedere:

- l'obbligo da parte della società beneficiaria del servizio di comunicare alla società che rende il servizio, informazioni e documenti che siano veritieri e completi;
- l'obbligo da parte della società beneficiaria del servizio di rendere disponibile all'Organismo della società che rende il servizio la relazione annuale di controllo sull'attività esternalizzata di modo che l'Organismo possa essere consapevole di eventuali criticità relative al servizio in questione ed eventualmente riferirne nella propria reportistica periodica al Consiglio di Amministrazione;
- il potere dell'Organismo della società che rende il servizio di richiedere informazioni all'Organismo di Vigilanza della società beneficiaria del servizio nell'ambito dei propri compiti di vigilanza e controllo;
- il potere dell'Organismo di Vigilanza della società beneficiaria del servizio di richiedere informazioni all'Organismo della società che rende il servizio, ovvero - previa informazione a quest'ultimo - a funzioni della stessa al fine del corretto svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo.



La società che presta il servizio si attiene, oltre che al Codice Etico, a quanto previsto dal Modello e dalle procedure stabilite per la sua attuazione.

Qualora la società che presta il servizio, svolga, per conto di altre società del Gruppo, servizi nell'ambito di attività od operazioni a rischio non contemplate dal proprio Modello, si dota di adeguate e idonee procedure di controllo.

Qualora la società che svolge il servizio richieda motivatamente alla società beneficiaria del servizio il rispetto di procedure nuove o diverse da quelle previste dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione, la società che svolge il servizio si attiene a tali procedure solo dopo che il proprio Organismo le abbia considerate idonee a prevenire il compimento dei Reati.

3.2. I reati presupposto considerati rilevanti per Allianz Technology 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, alcune delle quali, come meglio si specificherà nella Parte Speciale, sono state prese in considerazione solo in via prudenziale:

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 dell'Unione 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 un pubblico servizio*» (art. 320 c.p.), di «*Pene per il corruttore*» (art. 321 c.p.), di «*Istigazione alla corruzione*» (art. 322 c.p.), di «*Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi dell'Unione europea o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari dell'Unione europea e di Stati esteri*» (art. 322-bis c.p.), e di «*Traffico di influenze illecite*» (art. 346-bis c.p.)¹;
2. Reati informatici e di trattamento illecito dei dati ex art. **24-bis**, D.lgs. 231/2001, ad esclusione dei reati di «*Frode informatica del certificatore di firma elettronica*» (art. 640-quinquies 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. Reati societari ex art. **25-ter**, D.lgs. 231/2001, ad esclusione del reato di «*Omissa comunicazione del conflitto di interessi*» (art. 2629-bis c.c.), di «*Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori*» (art. 2633 c.c.), di «*Aggiotaggio*» (art. 2637 c.c.) e «*False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare*» (art. 54 D.Lgs. 19/2023);
5. 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.);
6. 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.);

¹ Il presente Modello non include i reati di Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) e Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.) introdotti dalla L. 137/2023 in quanto essi saranno oggetto di valutazione nell'ambito dell'attività di aggiornamento del Risk Assessment e del Modello 231 prevista per l'anno 2024.



7. 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;
8. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio *ex art. 25-octies*, D.lgs. 231/2001;
9. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria *ex art. 25-decies*, D.lgs. 231/2001;
10. Reati ambientali *ex art. 25-undecies*, D.lgs. 231/2001, limitatamente alle ipotesi di «*Inquinamento ambientale*» (art. 452-bis c.p.), di «*Delitti colposi contro l'ambiente*» (art. 452-quinquies, c.p.), «*Circostanze aggravanti*» (art. 452-octies c.p.), di «*Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti*» (art. 452-quaterdecies, 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), del reato di «*Traffico illecito di rifiuti*» (art. 259, D.lgs. 152/2006);
11. 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;
12. Reati tributari *ex art. 25-quinquiesdecies*, D.lgs. 231/2001, ad esclusione dei reati di «*Dichiarazione infedele*» (art. 4, D.lgs. 74/2000), di «*Omessa dichiarazione*» (art. 5, D.lgs. 74/2000) e di «*Indebita compensazione*» (art. 10-quater, D.lgs. 74/2000).

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 delitti 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, D. lgs. 231/2001, 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, ai delitti contro l'industria e il commercio di cui all'art. 25-bis.1, D.lgs. 231/2001, alle pratiche di cui all'art. 25-quater.1, D.lgs. 231/2001, agli abusi di mercato *ex art. 25-sexies*, D.lgs. 231/2001, ai delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti di cui all'art. 25-octies², ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore di cui all'art. 25-novies, D. lgs. 231/2001, a quella relativa 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. 15-duodevicies D.lgs.231/2001

² Il presente Modello non include il reato di Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.) introdotto dalla L. 137/2023 in quanto sarà oggetto di valutazione nell'ambito dell'attività di aggiornamento del Risk Assessment e del Modello 231 prevista per l'anno 2024.



4. L'Organismo di Vigilanza di Allianz Technology 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.

Il D.lgs. 231/2001, pur lasciando agli enti ampia libertà di scelta in merito alla composizione dell'Organismo di Vigilanza, dispone che: (i) qualora l'ente sia di piccole dimensioni, i compiti dell'Organismo di Vigilanza possono essere affidati allo stesso organo dirigente (art. 6, comma 4, del D.lgs. 231/2001); (ii) nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'Organismo di Vigilanza (art. 6, co. 4-bis, del D.lgs. 231/2001).

Le Linee Guida ANIA - anteriori alla Legge di stabilità 2012 che ha sancito la validità di un Organismo di Vigilanza coincidente con il Collegio Sindacale – prevedono alcuni suggerimenti in merito ai requisiti e alla composizione dell'Organismo di Vigilanza. 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 Consiglio di Amministrazione, massimo vertice gerarchico della Società, e non operi alle dipendenze e in base alle direttive di alcuna altra funzione, né dell'alta direzione, né dell'organo decisionale, né degli organi di controllo; 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 Technology S.p.a., il Consiglio di Amministrazione della Società – in conformità a quanto previsto dall'art. 6 co. 4-bis del D.lgs. 231/2001 – ha assegnato i compiti di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale della Società. L'accettazione o la cessazione dalla carica di Sindaco comporta, pertanto, anche l'accettazione o la cessazione dalla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza e dalle relative responsabilità.



Tale scelta è stata determinata, inoltre, dal fatto che i Sindaci della Società possiedono oltre ai requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità d'azione che si richiedono per tale funzione, anche le capacità specifiche in tema di attività ispettive e consulenziali. I Sindaci della Società possiedono altresì quei requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito affidato, quali l'assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli Organi Societari e con il vertice aziendale.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'Organismo di Allianz Technology S.p.A. si può avvalere del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Il conferimento dell'incarico all'Organismo e la revoca del medesimo (ad es. in caso violazione dei propri doveri derivanti dal Modello) sono atti riservati alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società, che deve provvedere con provvedimento motivato.

Si precisa che la **durata in carica** dell'Organismo di Vigilanza coinciderà con la durata in carica del Collegio Sindacale: al termine di ciascun mandato il Consiglio di Amministrazione potrà provvedere, a propria discrezione, a rinnovare il conferimento dei compiti di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale o a nominare un nuovo organismo, collegiale o monocratico, composto da diversi soggetti in possesso dei requisiti sopra descritti.

Il Consiglio di Amministrazione potrà **revocare** l'incarico di Organismo di Vigilanza all'intero Collegio Sindacale nel caso in cui la Società dovesse incorrere in sentenza di condanna o di patteggiamento per violazione del Decreto 231 a seguito di accertata inadeguatezza ovvero omissione dell'attività di vigilanza.

La revoca dell'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza a uno o più membri del Collegio Sindacale (ad esempio, per perdita dei requisiti di onorabilità o professionalità sopra descritti), invece, è ammessa in ogni caso in cui sia ammessa la revoca come sindaco della Società e secondo le disposizioni di cui all'art. 2400 c.c., ossia attraverso delibera assembleare e approvazione con decreto dal Tribunale, dopo aver sentito l'interessato. Pertanto, qualora uno dei sindaci dovesse perdere uno dei requisiti di onorabilità, professionalità o indipendenza previsti nel presente paragrafo 6.1., il sindaco interessato o il Presidente del Collegio Sindacale informano prontamente il Consiglio di Amministrazione per le verifiche di propria competenza e per l'eventuale convocazione dell'assemblea dei soci.

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 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 maggio 2018 il «*Regolamento per la composizione, struttura e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza di Allianz Technology S.p.a.*».

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, l'Organismo può avvalersi del supporto di altre funzioni interne del Gruppo Allianz 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*.

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 e degli Organi societari; (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 interessate 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 ai membri degli Organi sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base del Decreto; **(b)** coordinarsi con il Responsabile Direzione Commerciale per la definizione del contenuto delle comunicazioni da inviare ai Distributori, alle Società di Service, ai Consulenti e ai Partner, finalizzate ad informare gli stessi in merito all'adozione del Modello e alle politiche di *compliance* al Decreto 231/2001 adottate dalla Società medesima; **(c)** far predisporre e aggiornare dalla competente funzione aziendale lo spazio *intranet* e del sito *internet* della Società contenente tutte le informazioni relative al Decreto e al Modello; **(d)** 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 eventuali modifiche normative intervenute a seguito dell'approvazione del Modello al fine di 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 eventuali modifiche dell'organigramma aziendale, ove è descritta l'organizzazione della Società nel suo complesso con la specificazione delle aree, strutture, uffici e relative funzioni, al fine di coordinare i conseguenti e necessari interventi sulla Parte Speciale del Modello.

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 delle altre società del Gruppo Allianz, 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 membri degli Organi societari, dei Dipendenti, dei Consulenti, dei Fornitori o dei *Partner* commerciali; tali poteri, infatti, rimangono riservati agli Organi societari (Amministratore Delegato, Consiglio di Amministrazione o Assemblea dei Soci) o alle funzioni aziendali competenti.

4.3. Le attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali

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

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

- i. la prima, su base continuativa, direttamente verso l'Amministratore Delegato e il Presidente;
- ii. la seconda, su base annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione.



A tal proposito, l'Organismo predispone **annualmente**, una relazione scritta per il Consiglio di Amministrazione contenente 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 maggiore rilevanza.

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)** l'attività svolta dall'ufficio dell'Organismo di Vigilanza; **(b)** le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni di Allianz Technology S.p.A., sia in termini di efficacia del Modello.

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 ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento 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 sociali per motivi urgenti.

L'Organismo deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti nella Società e in Allianz per i diversi profili specifici e precisamente: (i) con la funzione *Legal, Risk management and Compliance* e *Finance and Administration* (ad esempio, per l'interpretazione della normativa rilevante, per la modifica o integrazione della mappatura delle Attività Sensibili, per determinare il contenuto delle clausole contrattuali); (ii) con la Funzione Affari Societari di Allianz per gli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari; (iii) con il Servizio di Prevenzione e Protezione, per gli adempimenti che possono avere rilevanza in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro; (iv) con la funzione Risorse Umane in ordine alla formazione del personale e ad eventuali procedimenti disciplinari; (v) con la funzione *Governance and Procurement* in ordine all'informazione nei confronti dei Fornitori, Società di Service, Consulenti e *Partner* in merito all'adozione del Modello da parte della Società e all'adozione di politiche di compliance al D.lgs. 231/2001 da parte della stessa; (vi) con la funzione *Risk management and Compliance* di Gruppo per le attività di controllo.

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;
- da Allianz S.p.A. per le funzioni ad essa esternalizzate e da altre funzioni aziendali in possesso di dati e informazioni in grado di supportare l'Organismo nello svolgimento delle proprie attività di vigilanza e controllo;
- dalle funzioni aziendali di controllo;
- 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.

L'Organismo di Vigilanza può pianificare incontri periodici con i responsabili delle funzioni aziendali sopra citate. L'Organismo può anche chiedere di incontrare i responsabili delle funzioni esternalizzate ad Allianz S.p.A. o con i referenti delle società esterne per le attività esternalizzate in materia fiscale.



L'Organismo può incontrare anche i responsabili di altre direzioni, funzioni o aree aziendali ogni qualvolta lo ravvisi necessario od anche solo opportuno.

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. Segnalazioni di fatti rilevanti all'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza della Società deve essere prontamente informato da parte dei Destinatari del Modello in merito a eventi dai quali potrebbe scaturire, direttamente o indirettamente, addebiti di responsabilità nei confronti della Società ai sensi del D.lgs. 231/2001.

In particolare, tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a segnalare all'Organismo (i) qualsiasi comportamento, tenuto nell'ambito delle attività aziendali o comunque nell'interesse della Società, che possa configurare la commissione di un Reato ovvero la violazione delle prescrizioni del Modello o del Codice Etico e di Comportamento; e (ii) le informazioni indicate nel §2.1 della procedura «*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*».

Qualora un Destinatario non adempia a tali obblighi informativi, 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.

4.5.1. Contenuto e riservatezza delle segnalazioni

Nello specifico, i Destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza a tutela dell'integrità della Società, effettuando segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto, per quanto possibile, precisi e concordanti, o su violazioni del presente Modello o del Codice Etico e di Comportamento di cui siano venuti a conoscenza.

Le segnalazioni pervenute, tramite i canali indicati *infra* § 4.5.2, sono indirizzate in via riservata ai soli componenti dell'Organismo di Vigilanza o a persone dagli stessi delegati.

4.5.2. Modalità delle segnalazioni

Tutte le segnalazioni che abbiano a oggetto l'evidenza o il sospetto della commissione – o del tentativo di commissione – di un Reato Presupposto, della violazione del Modello o del Codice Etico e di Comportamento o le altre informazioni indicate nel §2.1 della procedura «*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*» devono essere inviate all'Organismo di Vigilanza utilizzando in via prioritaria l'indirizzo di posta elettronica organismodivigilanza-231-aztechnologyspa@allianz.it.

Qualora il soggetto segnalante fosse impossibilitato a procedere con tale modalità, è possibile effettuare la segnalazione anche direttamente a un singolo componente dell'Organismo di Vigilanza, il quale provvede a trasmettere la medesima agli altri componenti per le opportune valutazioni.

In alternativa, le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza potranno comunque essere effettuate, anche in forma anonima, tramite l'invio di una comunicazione scritta al seguente indirizzo:

Allianz Technology S.p.a. – Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/2001

c/o FG Notai, nella persona del Notaio Maddalena Ferrari

Piazza Paolo Ferrari, 8 – 20121 Milano



Tutte le segnalazioni inviate all'indirizzo sopra indicato saranno trasmesse in via riservata ai componenti dell'Organismo di Vigilanza, i quali avranno accesso, personalmente o per il tramite di loro delegati, ai relativi contenuti.

Le segnalazioni potranno infine essere inviate all'Organismo di Vigilanza, anche in forma anonima, utilizzando l'applicativo presente nel portale aziendale riservato ai Dipendenti o di quello presente nel sito *internet* della Compagnia.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e dà a esse seguito secondo la specifica 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.

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

4.5.3. Tutela del soggetto segnalante e del soggetto segnalato

Tutte le modalità di segnalazione indicate garantiscono la riservatezza dell'identità del soggetto segnalante, in modo da evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi forma di discriminazione o penalizzazione nei suoi confronti.

La Società, infatti, garantisce la tutela dei soggetti segnalanti contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione, penalizzazione, applicazione di misure sanzionatorie, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

La Società assicura in tutti i casi la riservatezza e l'anonimato del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

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 informativi verso l'Organismo di Vigilanza*».



5. Formazione e diffusione del Modello

5.1. Formazione e informazione interna ad Allianz Technology 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 *set* informativo dovrà contenere, oltre ai documenti di regola consegnati al neo-assunto, il Codice Etico, il Modello Organizzativo e il D.lgs. 231/2001. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare a Allianz Technology S.p.A. 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.

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 sul sito *internet* della Società sia pubblicata la versione più aggiornata del Modello e del Codice Etico e di Comportamento.

5.2. Informazioni a Fornitori, Distributori, Società di Service, Consulenti e Partner

Tutti i Fornitori, Distributori, Società di Service, Consulenti e Partner della Società devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza di Allianz Technology S.p.A. che il loro comportamento sia conforme ai



disposti del D.lgs. 231/2001. A tal fine l'adozione del presente Modello è loro comunicata al momento dell'adozione stessa.

In occasione della stipulazione di nuovi contratti con Fornitori, Distributori, Società di Service, Consulenti e Partner, la Società:

- informerà la controparte in merito al proprio impegno a svolgere la propria attività aziendale in modo lecito e nel pieno rispetto dei principi previsti dal D.lgs. 231/2001;
- chiederà alla controparte di tenere, a sua volta, condotte conformi ai principi previsti dal D.lgs. 231/2001;
- prevedrà l'obbligo di informare la Società di qualsiasi atto o fatto, verificatosi nell'ambito delle attività aziendali compiute nell'interesse o vantaggio di Allianz Technology S.p.A., che possa configurare un reato di cui al D.lgs. 231/2001, nonché l'obbligo di comunicare qualsiasi coinvolgimento in procedimenti ex D.lgs. 231/2001 o la condanna per reati di cui al medesimo Decreto;
- si riserverà il diritto di risolvere il contratto nel caso in cui la controparte sia indagata o condannata ai sensi del D.lgs. 231/2001 per il compimento di Reati ivi previsti.

La Società definisce dei criteri di selezione dei Fornitori, Distributori, Consulenti e Partner che tengano conto, non solo del possesso dei requisiti di professionalità ed economicità, ma anche dell'onorabilità degli stessi.



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 della L. 179/2017 in materia di *whistleblowing*, il legislatore italiano ha stabilito che, nel suddetto sistema disciplinare, devono essere espressamente previste «sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate» (art. 6, co. 2-bis, lett. d), D.lgs. 231/2001).

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 «*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*» 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 (i) sanzioni per chi pone in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di un soggetto che abbia effettuato la segnalazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa; (ii) sanzioni nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate. Le misure di carattere disciplinare sono definite in relazione al ruolo del destinatario delle stesse secondo quanto indicato nei paragrafi successivi, poiché la violazione delle norme relative al sistema di segnalazione di fatti illeciti o rilevanti rappresenta, a tutti gli effetti, un'inosservanza del Modello.



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 dall'art. 26 del CCNL;
- il **licenziamento**, nei casi previsti dalla legge e richiamati dagli artt. 73 e 74 del CCNL.

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 indiretti, 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 §2.1 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 §2.1 della procedura «*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*».

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



indiretti, nei confronti di un soggetto che abbia effettuato una segnalazione, ovvero (iii) compiere, con dolo o colpa grave, una segnalazione infondata, 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 (a) la sanzione della **riduzione del premio annuale**, ovvero (b) la riduzione della parte di **compenso variabile** legato ai programmi di *Management by Objectives*.

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 l'intero Consiglio di Amministrazione, il quale prende 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 il quale prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, per esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.



6.5. Misure nei confronti dei Fornitori, Distributori, delle Società di Service, dei Consulenti e dei Partner

Ogni comportamento posto in essere dai Fornitori, Distributori, dalle Società di Service, dai Consulenti o dai Partner che sia in contrasto con i principi di condotta indicati nel presente Modello o che sia tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale (nel rispetto delle clausole inserite ad hoc nei relativi contratti), fatto sempre salvo il risarcimento di ogni danno arrecato alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

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.

Qualora l'Organismo di Vigilanza venga a conoscenza di condotte poste in essere da Distributori, Società di Service, Consulenti e Partner Commerciali che siano in contrasto con i principi previsti nel Modello o tali da determinare il rischio di commissione di un reato previsto dal D. lgs. 231/2001, l'Organismo chiede informazioni al Responsabile della Funzione alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, mediante relazione scritta. Quest'ultimo, a sua volta, provvede a relazionare per iscritto l'Organismo di Vigilanza in merito alle circostanze dei fatti in esame.

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 gli amministratori, informerà immediatamente il Consiglio di Amministrazione: tale organo, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci per la revoca dell'incarico ai membri dell'Organismo che hanno violato il Modello e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi.

Il Consiglio di Amministrazione è competente a revocare in ogni momento l'incarico di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale e conseguente a nominare un nuovo Organismo di Vigilanza, qualora rilevi una grave violazione o omissione di controllo sul Modello 231 da parte dell'organo di controllo.



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 Technology 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 Technology 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 Technology, 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 Technology 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* 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 Technology S.p.a. rapporti con la Pubblica Amministrazione, di essere dotati di delega formale in tal senso (i Consulenti e i Partner contrattuali devono essere in tal senso incaricati nello specifico contratto di consulenza o di *partnership*);
- 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 o *ex lege* o statutariamente;
- 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.

Il sistema di deleghe esistente nella Società è declinato nell'organigramma aziendale, il quale s'ispira ai principi e alle regole sopra indicate.

In caso di assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui la delega è stata conferita ovvero dimissioni, licenziamento o altra causa, tale organigramma deve essere tempestivamente aggiornato dalla funzione deputata, su segnalazione del responsabile del soggetto interessato. Il documento aggiornato sarà successivamente trasmesso da parte del predetto Ufficio all'Organismo di Vigilanza.

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

- a) le procure, sono conferite esclusivamente ai soggetti dotati di delega interna che descriva i relativi poteri di gestione;
- b) le procure devono essere tempestivamente aggiornate in caso di assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, ecc. A tale aggiornamento provvede la funzione Segreteria Societaria, su segnalazione del soggetto gerarchicamente superiore al soggetto interessato;
- c) le procure sono generalmente attribuite con sistemi di firma congiunta tra due o più procuratori;
- d) le procure descrivono i poteri di gestione conferiti e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione aziendale che fissi: l'estensione di poteri di rappresentanza ed i limiti di spesa numerici, richiamando comunque il rispetto dei vincoli posti dai processi di approvazione del Budget e degli eventuali *extra-budget*.



L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il rispetto del sistema di deleghe e procure attuato dalla Società e la loro coerenza con i principi e le regole generali sopra indicate. Nel contempo, all'esito delle verifiche l'Organismo di Vigilanza raccomanda le eventuali modifiche o integrazioni allorquando il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.