

# Intermediass S.r.l.

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

Versione adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 settembre 2022

Internal



## Indice

Definizioni.....	9
PARTE GENERALE .....	11
1. La normativa di riferimento .....	13
1.1. Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 .....	13
1.2. I criteri di imputazione della responsabilità .....	13
1.3. L'efficacia esimente del Modello .....	14
1.4. I reati presupposto .....	15
1.5. Le sanzioni .....	15
1.6. I reati commessi all'estero .....	17
1.7. Il procedimento di accertamento dell'illecito .....	17
2. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Intermediass.....	19
2.1. La struttura organizzativa di Intermediass e il Progetto 51 .....	19
2.2. Funzione e scopo del Modello .....	20
2.3. Le fasi di costruzione e di revisione del Modello.....	20
2.4. La struttura del Modello .....	22
2.5. Natura, fonti e principi del Modello.....	22
2.6. Adozione e aggiornamento del Modello .....	24
2.7. Destinatari del Modello .....	25
2.7.1. Rapporti con le società del Progetto 51 .....	25
2.7.2. Rapporti con Consulenti, Fornitori e <i>Partner</i> .....	25
3. I processi sensibili e i reati presupposto rilevanti di Intermediass e delle società del Progetto 51	26
3.1. I processi sensibili di Intermediass.....	26
3.2. I processi sensibili delle società del Progetto 51 .....	26
3.3. I reati presupposto considerati rilevanti per Intermediass e le società del Progetto 51 .....	27
4. L'Organismo di Vigilanza di Intermediass .....	29
4.1. Requisiti e composizione .....	29
4.2. Funzioni e poteri.....	31
4.3. Le attività di <i>reporting</i> dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali (e di Gruppo) .....	32
4.4. Le attività di <i>reporting</i> degli organi e delle funzioni sociali verso l'Organismo di Vigilanza .....	34
4.5. Segnalazioni di fatti rilevanti all'Organismo di Vigilanza.....	34
4.5.1. Contenuto e riservatezza delle segnalazioni.....	35
4.5.2. Modalità delle segnalazioni .....	35
4.5.3. Tutela del soggetto segnalante e del soggetto segnalato .....	35
4.6. Conservazione delle informazioni .....	36



5.	Formazione e diffusione del Modello .....	37
5.1.	Formazione e informazione interna a Intermediass e alle società del Progetto 51 .....	37
5.1.1.	La comunicazione iniziale.....	37
5.1.2.	La formazione .....	37
5.1.3.	Le comunicazioni successive.....	37
5.2.	Informazioni ai Consulenti, Fornitori e <i>Partner</i> .....	38
6.	Sistema sanzionatorio .....	39
6.1.	Principi generali.....	39
6.2.	Misure nei confronti dei Dipendenti .....	40
6.2.1.	Dipendenti che non rivestono la qualifica di Dirigente .....	40
6.2.2.	Dipendenti che rivestono la qualifica di Dirigente .....	40
6.2.3.	Disposizioni comuni.....	41
6.3.	Misure nei confronti degli amministratori.....	41
6.4.	Misure nei confronti dei sindaci .....	42
6.5.	Misure nei confronti dei Consulenti, Fornitori e <i>Partner</i> .....	42
6.6.	Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza .....	42
7.	Introduzione alle Parti Speciali .....	43
7.1.	Principi generali della Parte Speciale - Intermediass .....	43
7.2.	La documentazione interna di Intermediass.....	43
7.3.	Il sistema di deleghe e procure di Intermediass .....	44
7.4.	Principi generali della Parte Speciale – Progetto 51.....	45
PARTE SPECIALE - INTERMEDIASS .....		46
1.	Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.....	47
1.1.	Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 24, D.lgs. 231/2001 .....	47
1.2.	Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25, D.lgs. 231/2001 .....	47
1.3.	Processi e attività sensibili rilevanti.....	50
1.4.	Principi generali di comportamento .....	51
1.5.	Principi specifici per le singole attività sensibili.....	52
2.	Reati informatici e trattamento illecito di dati .....	60
2.1.	Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 24- <i>bis</i> , D.lgs. 231/2001 .....	60
2.2.	Processi e attività sensibili rilevanti.....	62
2.3.	Principi generali di comportamento .....	62
2.4.	Principi specifici per le singole attività sensibili.....	63
3.	Delitti di criminalità organizzata .....	65
3.1.	La fattispecie di reato rilevante di cui all'art. 24- <i>ter</i> , D.lgs. 231/2001 .....	65
3.2.	Processi e attività sensibili rilevanti.....	66
3.3.	Principi generali di comportamento .....	66



3.4.	Principi specifici per le singole attività sensibili.....	67
4.	Reati societari.....	70
4.1.	Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25- <i>ter</i> , D.lgs. 231/2001.....	70
4.2.	Processi e attività sensibili rilevanti.....	74
4.3.	Principi generali di comportamento.....	75
4.4.	Principi specifici per le singole attività sensibili.....	76
5.	Delitti con finalità di terrorismo.....	80
5.1.	Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25- <i>quater</i> , D.lgs. 231/2001.....	80
5.2.	Processi e attività sensibili rilevanti.....	80
5.3.	Principi generali di comportamento.....	80
5.4.	Principi specifici per le singole attività sensibili.....	81
6.	Delitti contro la personalità individuale.....	82
6.1.	La fattispecie di reato rilevante di cui all'art. 25- <i>quinqües</i> , D.lgs. 231/2001.....	82
6.2.	Processi e attività sensibili rilevanti.....	82
6.3.	Principi generali di comportamento.....	82
6.4.	Principi specifici per le singole attività sensibili.....	83
7.	Reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.....	85
7.1.	Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25- <i>septies</i> , D.lgs. 231/2001.....	85
7.2.	Processi e attività sensibili rilevanti.....	86
7.3.	Principi generali di comportamento.....	86
7.4.	Principi specifici per le singole attività sensibili.....	87
7.4.1.	La politica aziendale in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.....	87
7.4.2.	Compiti, ruoli e responsabilità delle figure rilevanti.....	88
7.4.3.	Sorveglianza sanitaria.....	90
7.4.4.	Informazione e formazione.....	91
7.4.5.	Flussi informativi.....	92
7.4.6.	Documentazione.....	92
7.4.7.	Rispetto degli <i>standard</i> di legge relativi ad attrezzature, impianti e luoghi di lavori.....	93
7.4.8.	Gestione delle emergenze e primo soccorso.....	93
7.4.9.	Contratti d'appalto.....	93
7.4.10.	Attività di monitoraggio.....	94
7.4.11.	Riesame del sistema.....	95
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.....	95
8.1.	Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25- <i>octies</i> , D.lgs. 231/2001.....	95
8.2.	Processi e attività sensibili rilevanti.....	97



8.3.	Principi generali di comportamento .....	97
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 .....	99
9.1.	La fattispecie di reato rilevante di cui all'art. 25- <i>decies</i> , D.lgs. 231/2001 .....	99
9.2.	Processo e attività sensibile rilevanti.....	99
9.3.	Principi generali di comportamento .....	99
9.4.	Principi specifici per la singola attività sensibili.....	100
10.	Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare .....	101
10.1.	La fattispecie di reato rilevante di cui all'art. 25- <i>duodecies</i> , D.lgs. 231/2001 .....	101
10.2.	Processi e attività sensibili rilevanti.....	101
10.3.	Principi generali di comportamento .....	101
10.4.	Principi specifici per le singole attività sensibili.....	101
11.	Reati tributari.....	103
11.1.	Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25- <i>quinquiesdecies</i> , D.lgs. 231/2001.....	103
11.2.	Processi e attività sensibili rilevanti.....	105
11.3.	Principi generali di comportamento .....	106
11.4.	Principi specifici per le singole attività sensibili.....	107
	PARTE SPECIALE – PROGETTO 51 .....	109
1.	Premessa.....	110
2.	Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione .....	110
2.1.	Introduzione.....	110
2.2.	Modalità operative e presidi di controllo generali .....	110
2.3.	Modalità operative e presidi di controllo in occasione di verifiche ispettive.....	111
2.3.1.	Accoglienza dei verificatori.....	111
2.3.2.	Attività preliminari all'inizio dell'ispezione .....	111
2.3.3.	Comportamenti da tenere durante l'ispezione .....	111
2.3.4.	Conclusione dell'ispezione .....	111
2.3.5.	Archiviazione, conservazione e tracciabilità .....	111
3.	Gestione degli acquisti di beni, servizi e consulenze .....	112
3.1.	Introduzione.....	112
3.2.	Modalità operative e presidi di controllo .....	112
3.2.1.	Selezione e gestione dei fornitori .....	112
3.2.2.	Selezione e gestione dei fornitori .....	112
3.2.3.	Recezione beni e benessere servizio reso .....	112
3.2.4.	Pagamento fornitori.....	113
3.2.5.	Archiviazione dei documenti .....	113



4.	Gestione del contenzioso.....	113
4.1.	Introduzione.....	113
4.2.	Modalità operative e presidi di controllo .....	113
5.	Gestione e utilizzo dell'infrastruttura tecnologica.....	113
5.1.	Introduzione.....	113
5.2.	Modalità operative e presidi di controllo .....	114
5.2.1.	Norme di accesso e utilizzo degli strumenti informatici di lavoro.....	114
5.2.2.	Sicurezza e protezione dei dati.....	114
5.2.3.	Gestione delle licenze <i>software</i> .....	114
5.2.4.	Utilizzo di internet e della posta elettronica .....	114
6.	Gestione dei flussi monetari, finanziari e formazione del bilancio .....	115
6.1.	Introduzione.....	115
6.2.	Modalità operative e presidi di controllo .....	115
6.2.1.	Contabilità .....	115
6.2.2.	Archiviazione della documentazione .....	115
6.2.3.	Formazione e predisposizione del bilancio .....	115
6.2.4.	Archiviazione della documentazione di bilancio .....	115
6.2.5.	Gestione della fiscalità.....	115
6.2.6.	Gestione degli adempimenti fiscali: importe dirette .....	116
6.2.7.	Gestione degli adempimenti fiscali: importe indirette.....	116
6.2.8.	Archiviazione della documentazione fiscale .....	116
7.	Ricerca, selezione, assunzione e gestione del personale .....	116
7.1.	Introduzione.....	116
7.2.	Modalità operative e presidi di controllo .....	116
7.2.1.	Selezione del personale.....	116
7.2.2.	Verifiche preliminari all'assunzione.....	116
7.2.3.	Assunzione.....	117
7.2.4.	Sistema disciplinare .....	117
7.2.5.	Archiviazione dei dati e dei documenti .....	117
8.	Selezione e gestione degli intermediari assicurativi.....	118
8.1.	Introduzione.....	118
8.2.	Modalità operative e presidi di controllo .....	118
8.2.1.	Selezione degli intermediari assicurativi .....	118
8.2.2.	Contrattualizzazione del rapporto .....	118
8.2.3.	Compensi.....	118
8.2.4.	Distribuzione dei prodotti assicurativi.....	118
8.2.5.	Archiviazione della documentazione .....	119



9.	Adempimenti in materia di salute e sicurezza <b>ex</b> D.lgs. 81/2008 .....	119
9.1.	Introduzione.....	119
9.2.	Modalità operative e presidi di controllo .....	119



## Definizioni

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

ANIA: Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici;

Attività Sensibili: le attività di Intermediass S.r.l. e delle sue società controllate nel cui ambito sussiste il potenziale rischio di commissione dei Reati;

CCNL: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati con le associazioni sindacali maggiormente rappresentative per il personale dipendente non dirigente delle imprese di assicurazione e per i dirigenti delle stesse imprese, oltre che al Contratto Integrativo Aziendale per il personale non dirigente, attualmente in vigore ed applicati da Intermediass S.r.l. e dalle sue società controllate;

Codice Anticorruzione: il codice anticorruzione adottato dal Gruppo Allianz;

Codice Etico e di Comportamento: codice comportamentale adottato da Allianz S.p.A. e da Intermediass S.r.l. e dalle società dalla stessa controllate, 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 Intermediass S.r.l. e delle sue società controllate in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione;

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

Destinatari: i Dipendenti e i membri degli Organi Sociali di Intermediass S.r.l. e delle sue società controllate, nonché tutti i soggetti di volta in volta individuati dei singoli capitoli di Parte Speciale del Modello;

Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con Intermediass S.r.l. e con le sue società controllate, ivi compresi i dirigenti;

Fornitori: tutti i soggetti, persone fisiche o giuridiche, che forniscono beni e/o servizi ad Intermediass S.r.l. e alle sue società controllate;

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;

Intermediass o Società: Intermediass S.r.l., con sede legale in Milano, Piazza Tre Torri 3;

IVASS: l'Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni;

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

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;

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

Organi Sociali: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di Intermediass S.r.l. e delle sue società controllate e i loro singoli membri;

Organismo di Vigilanza o Organismo o OdV: 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;

## Internal

**Partner:** le controparti contrattuali di Intermediass S.r.l. e delle sue società controllate, 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 di Intermediass S.r.l. e delle sue società controllate che si estrinsecano in una o più Attività Sensibili, nel cui ambito sussiste il potenziale rischio di commissione dei Reati;

**Progetto 51:** il progetto strategico di sviluppo e di evoluzione del canale distributivo agenti del Gruppo Allianz, per il tramite della costituzione, su base volontaria, di nuove società controllate tra agenti della rete agenziale di Allianz S.p.A. e Intermediass S.r.l., con una partecipazione pari almeno al 51% da parte di Intermediass S.r.l.;

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

**RUI:** il Registro Unico degli Intermediari assicurativi e riassicurativi tenuto e aggiornato dall'IVASS;

**Società di Service:** società presso la quale Intermediass S.r.l. e le sue società controllate hanno esternalizzato alcuni servizi di natura amministrativa e fiscale (p.e., Allianz S.p.a.);

**Soggetti Apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società e delle sue società controllate o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle stesse;

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

Internal

# PARTE GENERALE

Internal



## 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».

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, apportando, comunque, tutti gli adattamenti necessari per calibrare il Modello sulle specifiche caratteristiche (dimensioni, tipo di attività, evoluzione diacronica, ecc.) di Intermediass S.r.l. e del gruppo di società da essa controllate.

#### 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 violazione del diritto di autore; (n) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria; (o) reati ambientali; (p) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare; (q) reati di razzismo e xenofobia; (r) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati; (r) reati tributari; (t) reati di contrabbando; (u) reati contro il patrimonio culturale; (v) reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici; (w) reati transnazionali; (x) reati della filiera degli oli vergini di oliva.

Come si vedrà, a seguito del *risk assessment* condotto dalla Società, non tutti i Reati sono stati considerati rilevanti con riferimento ad Intermediass S.r.l. e al gruppo di società da essa controllate e, per tale motivo, non sono inclusi tra quelli presi in considerazione nelle Parti Speciali 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 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 per quote e vengono irrogate 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 editale 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 minimo 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, nei cui confronti 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 Presupposto 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 Intermediass

### 2.1. La struttura organizzativa di Intermediass e il Progetto 51

Intermediass S.r.l. è una società del Gruppo Allianz, controllata e soggetta all'attività di direzione e coordinamento da parte di Allianz S.p.A., società che opera nel settore assicurativo.

L'attività di Intermediass consiste nello svolgimento di tutti i compiti previsti nell'attività di intermediazione assicurativa presso agenzie di assicurazione su incarico di Allianz, conferito mediante contratto di agenzia.

A seguito dell'assunzione dell'incarico, Intermediass è chiamata a provvedere alla gestione dell'agenzia e a promuovere la conclusione di contratti assicurativi.

La struttura organizzativa e operativa di Intermediass è composta da:

- personale di agenzia, già impegnato in agenzia prima dell'assunzione dell'incarico da parte di Intermediass, che risulta dipendente di Intermediass per tutta la durata della gestione e di regola resta nella struttura agenziale anche quando subentra il successivo agente;
- intermediari iscritti alla sezione E del RUI già in rapporto con l'agenzia mediante contratto di agenzia con l'agente, prima dell'intervento di Intermediass, la quale può subentrare, in qualità di preponente, nei contratti di (sub)-agenzia in essere per tutta la durata della propria gestione;
- delegati assicurativi (*i.e.*, i Responsabili dell'Attività di Intermediazione iscritti al RUI – Sezione A), i quali intervengono nella gestione delle agenzie, in sostituzione dei responsabili dell'attività di intermediazione della precedente società agente o dell'agente se persona fisica;
- funzionari dell'Unità Organizzativa Gestione Supporto Rete di Allianz S.p.A., i quali ricevono procura speciale rilasciata tramite i responsabili dell'attività di intermediazione di Intermediass per lo svolgimento dei compiti connessi con la gestione delle agenzie; tale procura conferisce agli stessi poteri di ordinaria amministrazione dell'agenzia, nonché di rappresentanza di Intermediass di fronte a qualsiasi autorità e/o ente per tutti gli atti inerenti la gestione.

Per lo svolgimento delle proprie attività e nell'ottica di favorire economie di scala, Intermediass S.r.l. si avvale di strutture tecniche, operative e professionali della Capogruppo, alla quale ha affidato lo svolgimento delle seguenti attività: (i) servizi di amministrazione (*e.g.*, gestione amministrativa delle agenzie come, in particolare, il rilascio materiale dei mandati alla rete agenziale, il calcolo delle indennità, la gestione di tutte le formalità nei confronti dell'IVASS, ecc.); (ii) prestazione dei servizi per la sicurezza e igiene sul posto di lavoro; (iii) prestazione dei servizi legali; (iv) esecuzione degli adempimenti societari; (v) consulenza fiscale ed esecuzione degli adempimenti fiscali; (vi) tenuta della contabilità generale; (vii) servizi contabili e amministrativi; (viii) *Information Technology*.

Lo svolgimento di tali attività è formalizzato in appositi contratti di servizio tra Intermediass S.r.l. e Allianz S.p.A.

A partire dal 2020, il Gruppo Allianz ha inoltre intrapreso il c.d. Progetto 51, un progetto strategico di sviluppo e di evoluzione del canale distributivo agenti del Gruppo Allianz, per il tramite della costituzione, su base volontaria, di nuove società controllate tra agenti della rete agenziale di Allianz S.p.A. e Intermediass S.r.l., con una partecipazione pari almeno al 51% da parte di Intermediass S.r.l.

Tutte le società rientranti nel Progetto 51, limitatamente a quelle già costituite alla data di approvazione del presente Modello, sono elencate nell'Allegato II «*Intermediass S.r.l. – Elenco delle società controllate rientranti nel Progetto 51*»; documento che sarà oggetto di periodici aggiornamenti ed integrazioni.

In ragione della struttura organizzativa derivante dal Progetto 51 e del fatto che il rischio di commissione dei Reati di cui al Decreto è già ampiamente presidiato per effetto rispettivamente delle norme e delle procedure imposte da Allianz S.p.A., a cui sono tenute a conformarsi tutte le sue agenzie e, tra esse, anche le società controllate da Intermediass rientranti nel Progetto 51, della esternalizzazione dei numerosi servizi che sono stati sopra elencati



direttamente a strutture tecniche, operative e professionali della Capogruppo, nonché delle attività di controllo che sono svolte dalle competenti funzioni di Allianz S.p.A., la Società ha ritenuto più efficace ed efficiente, oltre che più aderente alla *ratio* del D.lgs. 231/2001, l'adozione di un unico Modello 231 che, come meglio precisato *infra*, identifica in due distinte Parti Speciali: da un lato, i rischi specifici e i relativi presidi di controllo riferiti all'ordinaria attività della Società e, dall'altro, i rischi precipui delle società controllate da Intermediass rientranti nel Progetto 51, nonché, in considerazione della loro simile operatività, un set di presidi di controllo che le stesse devono necessariamente adottare per far fronte ai rischi di commissione di Reati non presidiati tramite le previsioni procedurali ed i controlli di Allianz S.p.A.

## 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 Intermediass S.r.l. vincolante per la medesima: esso è inteso come l'insieme delle regole operative e delle norme deontologiche adottate dalla Società, alle quali devono ispirarsi anche le sue società controllate per le parti di loro competenza, 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 ha 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 osteggiato 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 e alle sue controllate, 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 Intermediass S.r.l. di dimostrare l'assenza di una colpa d'organizzazione, e di non incorrere, quindi, in sanzioni ai sensi del D.lgs. 231/2001, ma migliorano anche la sua *corporate governance* e quella delle società controllate rientranti nel perimetro del Progetto 51.

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 Intermediass S.r.l. 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 di Intermediass e delle società del Progetto 51 e identificazione delle Attività Sensibili (“as-is-analysis”)**

L’individuazione delle Attività Sensibili è stata svolta, con il supporto di Consulenti esterni, attraverso la collaborazione dei soggetti chiave nell’ambito della struttura aziendale e delle società controllate da Intermediass rientranti nel perimetro del Progetto 51 più rappresentative per dimensione e volume di *business*, l’esame della documentazione aziendale disponibile (*i.e.*, 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 di Intermediass e delle sue società controllate, 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 in un documento di *Executive Summary*.

Le fasi di identificazione delle Attività Sensibili e di effettuazione della *Gap Analysis* sono state ripetute ogniqualvolta si è reso necessario aggiornare e integrare il Modello attraverso l’emanazione, per Intermediass, di successivi capitoli di Parte Speciale in relazione alle diverse tipologie di reato di volta in volta introdotte dal legislatore e, per le sue società controllate rientranti nel Progetto 51, del capitolo di Parte Speciale alle stesse appositamente dedicato.

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.

A tale scopo, la Società svolge una serie di attività dirette sia all’aggiornamento del Modello – nella sua Parte Generale e nelle sue Parti Speciali – 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 le eventuali modifiche o integrazioni proposte; (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 - Intermediass", suddivisa per capitoli predisposti per ogni categoria di Reato contemplata nel D.lgs. 231/2001 ed in altre norme di legge, focalizzata sulle aree di attività e sui processi ritenuti potenzialmente sensibili in relazione al *core business* di Intermediass, con un'indicazione dei principi generali di comportamento da seguire per la prevenzione dei Reati Presupposto;
- iii. una "Parte Speciale – Progetto 51", che si concentra sulle attività e sui processi potenzialmente sensibili delle società rientranti nel perimetro del Progetto 51, con un'indicazione dei principi generali di comportamento da seguire per la prevenzione dei Reati Presupposto che ogni società controllata da Intermediass deve impegnarsi a rispettare, nonché dei presidi di controllo che le medesime società devono adottare;
- iv. l'Allegato I intitolato «*Elenco dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.lgs. 231/2001*»;
- v. l'Allegato II intitolato «*Intermediass S.r.l. – Elenco delle società controllate rientranti nel Progetto 51*».

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 Allianz e tutta la documentazione interna (p.e., processi, procedure, *template*, ecc.) della Società richiamata nella Parte 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 Intermediass S.r.l., vincolante per la medesima: esso è da intendersi come l'insieme delle regole operative e delle norme deontologiche adottate dalla Società – in funzione delle specifiche attività svolte – al fine di prevenire la commissione dei Reati suscettibili di dare luogo a una responsabilità ai sensi del Decreto.

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

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

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



Il presente Modello, quindi, ferma restando la sua peculiare funzione descritta *supra*, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di *corporate governance* e dal sistema di controllo interno esistente in Intermediass S.r.l.: tale sistema di controllo e le relative procedure, nella versione di volta in volta esistente, è parte integrante del più ampio documento – il Modello 231, appunto – necessario ai fini del Decreto.

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

- il sistema di controllo interno e, quindi, le procedure aziendali e di Gruppo, la documentazione e le disposizioni inerenti alla struttura gerarchico-funzionale e organizzativa della Società, della Capogruppo e del Gruppo e il sistema di controllo di gestione;
- le norme inerenti al sistema amministrativo, contabile, finanziario e di *reporting* del Gruppo;
- il sistema sanzionatorio di cui al CCNL;
- il sistema di deleghe, disposizioni e procedure aziendali poste a presidio delle Attività Sensibili richiamate nella Parte Speciale del presente Modello;
- in generale, la normativa italiana e straniera applicabile.

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

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

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

Intermediass 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 Intermediass, 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 2015. Con la medesima delibera, la Società ha altresì istituito il proprio Organismo di Vigilanza, con la determinazione dei relativi poteri.

Anche il Collegio Sindacale della Società 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) 27 aprile 2017, (ii) 28 marzo 2018, (iii) 15 marzo 2019, (iv) 24 marzo 2020, (v) 10 maggio 2022 e, da ultimo, (vi) 29 settembre 2022.

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 stesso, 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;
- iii. a chi, pur non appartenente alla Società, opera su mandato o nell'interesse della medesima.

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

Il Modello della Società è pubblicato sul sito *internet* di Allianz [www.allianz.it](http://www.allianz.it).

### 2.7.1. Rapporti con le società del Progetto 51

Con riferimento ai rapporti instaurati con le società rientranti nel Progetto 51, Intermediass – in qualità di socio di controllo – provvede affinché: (i) i rispettivi Consigli di Amministrazione prendano formalmente atto del presente Modello e si impegnino a rispettare le previsioni della Parte Speciale dedicata allo stesso; (ii) le singole società controllate adottino il *set* di controlli preventivi al fine di ridurre il rischio di commissione di Reati.

Come meglio precisato anche *infra*, le società controllate da Intermediass rientranti nel Progetto 51 dovranno inoltre tenere informato l'Organismo di Vigilanza della Società mediante l'invio di un flusso informativo annuale che contenga informazioni circa l'adozione dei richiamati presidi di controllo, nonché la segnalazione di eventuali aspetti di criticità.

### 2.7.2. Rapporti con Consulenti, Fornitori e *Partner*

Con riferimento ai rapporti instaurati con i Consulenti, Fornitori e *Partner*, la Società prevede contrattualmente:

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



### 3. I processi sensibili e i reati presupposto rilevanti di Intermediass e delle società del Progetto 51

#### 3.1. I processi sensibili di Intermediass

A seguito delle analisi condotte da Intermediass 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 di ultima approvazione 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. Acquisto di beni, servizi e consulenze;
- III. Gestione dei flussi monetari e finanziari;
- IV. Assunzione e gestione del personale;
- V. Selezione e gestione degli intermediari assicurativi;
- VI. Formazione del bilancio e gestione degli adempimenti societari e dei rapporti con gli organi di controllo;
- VII. Gestione della fiscalità aziendale;
- VIII. Gestione del contenzioso;
- IX. Utilizzo dei sistemi informativi aziendali;
- X. Adempimenti in materia di salute e sicurezza ex D.lgs. 81/2008.

In generale, occorre rilevare che molte delle attività che potrebbero astrattamente condurre alla commissione di uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 sono in realtà presidiate e/o svolte attraverso specifici contratti di *outsourcing*, da ciascuna delle competenti funzioni di Allianz. In considerazione di ciò, pertanto, tali attività possono essere considerate come adeguatamente presidiate anche dal Modello di Allianz.

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

#### 3.2. I processi sensibili delle società del Progetto 51

A seguito delle analisi condotte 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 delle società controllate da Intermediass rientranti nel perimetro del Progetto 51 sono, alla data di ultima approvazione del presente Modello, le seguenti:

- I. Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, anche in occasione di verifiche ispettive;
- II. Gestione degli acquisti di beni, servizi e consulenze;
- III. Gestione del contenzioso;
- IV. Gestione ed utilizzo dell'infrastruttura tecnologica;
- V. Gestione dei flussi monetari, finanziari e formazione del bilancio;
- VI. Ricerca, selezione, assunzione e gestione del personale;
- VII. Selezione e gestione degli intermediari assicurativi;



### VIII. Adempimenti in materia di salute e sicurezza ex D.lgs. 81/2008.

In generale, occorre rilevare che molte delle attività che potrebbero astrattamente condurre alla commissione di uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 sono in realtà presidiate dalle procedure del Gruppo Allianz che tutti gli intermediari che operano per il Gruppo sono tenuti a rispettare, ivi incluse le società controllate da Intermediass. In considerazione di ciò, pertanto, tali attività possono essere considerate come adeguatamente presidiate anche dal Modello di Allianz e dalla Parte Speciale dedicata a Intermediass del presente Modello

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

### 3.3. I reati presupposto considerati rilevanti per Intermediass e le società del Progetto 51

Sempre a seguito delle analisi condotte dalla Società e descritte nei capitoli precedenti, 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 «*Corruzione in atti giudiziari*» (art. 319-ter c.p.), di «*Induzione indebita a dare o promettere utilità*» (art. 319-quater c.p.), di «*Istigazione alla corruzione*» (art. 322 c.p.) e di «*Traffico di influenze illecite*» (art. 346-bis c.p.);
2. Reati informatici e di trattamento illecito dei dati ex art. 24-bis, D.lgs. 231/2001, ad esclusione dei reati di «*Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico*» (art. 615-quinquies c.p.), «*Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche*» (art. 617-quater c.p.), «*Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche*» (art. 617-quinquies c.p.), «*Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato da altro ente pubblico comunque di pubblica utilità*» (art. 635-ter c.p.), «*Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità*» (art. 635-quinquies c.p.), «*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. Reati in materia di criminalità organizzata ex art. 24-ter, D.lgs. 231/2001, limitatamente all'ipotesi di «*Associazione per delinquere*» (art. 416 c.p.);
4. Reati contro l'industria e il commercio ex art. 25-bis.1, D.lgs. 231/2001, limitatamente all'ipotesi di «*Frode nell'esercizio del commercio*» (art. 515 c.p.);
5. Reati societari ex art. 25-ter, D.lgs. 231/2001, ad esclusione del reato di «*Omessa comunicazione del conflitto di interessi*» (art. 2629-bis c.c.) e di «*Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori*» (art. 2633 c.c.);
6. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico ex art. 25-quater, D.lgs. 231/2001, limitatamente alle ipotesi di «*Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico*» (art. 270-bis c.p.) e di «*Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo*» (art. 270-quinquies.1 c.p.);
7. Reati contro la personalità individuale ex art. 25-quinquies, D.lgs. 231/2001, limitatamente all'ipotesi di «*Intermediazione illecita e sfruttamento di lavoro*» (art. 603-bis c.p.);



8. Reati di omicidio colposo o 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;
9. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio *ex art. 25-octies*, D.lgs. 231/2001;
10. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria *ex art. 25-decies*, D.lgs. 231/2001;
11. 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 considerata astrattamente rilevante, sarà, di riflesso, oggetto di specifico approfondimento nelle Parti Speciali. Viceversa, non sono state individuate aree di attività di Intermediass e delle società rientranti nel perimetro del Progetto 51 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, 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 *ex art. 25-octies*.1, D.lgs. 231/2001, ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore *ex art. 25-novies*, D.lgs. 231/2001, ai reati ambientali di cui all'art. 25-*undecies*, D. lgs. 231/2001, ai reati di razzismo e xenofobia di cui all'art. 25-*terdecies*, D.lgs. 231/2001, alle frodi sportive previste dall'art. 25-*quaterdecies*, D.lgs. 231/2001, ai reati in materia di contrabbando di cui all'art. 25-*sexiesdecies* del Decreto, ai delitti contro il patrimonio culturale *ex art. 25-septiesdecies* D.lgs. 231/2001, nonché ai reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici *ex art. 25-duodevicies* del Decreto.



## 4. L'Organismo di Vigilanza di Intermediass

### 4.1. Requisiti e composizione

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

#### i. Autonomia

Il requisito di autonomia presuppone che l'Organismo riferisca, per l'effettivo svolgimento delle sue funzioni, solo al 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 Intermediass – ed in considerazione delle osservazioni da parte del Ministro della Giustizia in merito ai contenuti delle Linee Guida ANIA con riguardo alle caratteristiche soggettive e oggettive di tale organismo – l'incarico di Organismo di Vigilanza della Società è affidato a un organo costituito in forma collegiale.

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

Nello specifico, alla data di ultima approvazione del presente Modello, l'Organismo di Vigilanza di Allianz è composto: (i) da un membro esterno indipendente; (ii) dal Responsabile dell'Unità *Internal Audit* di Gruppo; e (iii) dal Responsabile della Funzione *Compliance* di Gruppo.

Tale scelta è stata determinata dal fatto che le suddette figure sono state riconosciute come le più adeguate ad assumere il ruolo di membri dell'Organismo, in quanto, oltre ai requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità,



onorabilità e continuità d'azione che si richiedono per tale funzione, e alle capacità specifiche in tema di attività ispettive e consulenziali, possiedono altresì quei requisiti soggettivi formali che garantiscano anche l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito affidato, quali onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice aziendale.

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

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

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

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

- a seguito di rinuncia all'incarico, formalizzata per iscritto dal membro rinunciante mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento indirizzata al Consiglio di Amministrazione;
- 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 della società di revisione;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società, tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti di membro unico 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 unico 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 del nuovo membro nominato in sostituzione 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 di ultima approvazione del presente Modello, in particolare, L'Organismo di Vigilanza della Società ha adottato e da ultimo modificato in data 13 luglio 2022 il «*Regolamento interno per il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza di Intermediass S.r.l.*».

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

All'Organismo di Vigilanza della Società sono assegnate le risorse finanziarie necessarie per lo svolgimento delle attività e per l'efficiente ed effettivo assolvimento dei compiti cui esso è chiamato. L'entità della dotazione finanziaria ordinaria per ciascun esercizio viene proposta dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione, in cui viene dato anche conto delle spese sostenute nell'esercizio precedente, e deve essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione. Ove insorgano esigenze di spesa eccedenti l'entità delle risorse finanziarie assegnate all'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo potrà inoltrare una richiesta motivata al Consiglio di Amministrazione, per ottenere un'integrazione degli importi previsti a *budget*.

## 4.2. Funzioni e poteri

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

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

- i. in relazione alle *verifiche* e ai *controlli* funzionali all'efficace compimento del suo incarico, può: (a) sollecitare l'attuazione delle procedure previste dalle Parti Speciali 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) far predisporre e aggiornare dalla competente funzione aziendale lo spazio *intranet* 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, delle società controllate rientranti nel perimetro del Progetto 51 o di Allianz, dei responsabili di funzioni aziendali o unità operative aziendali o di Gruppo, 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 sociali o alle funzioni aziendali competenti.

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

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

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

- i. la prima, ad evento, verso il Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero all'intero Consiglio di Amministrazione qualora venga a conoscenza di fatti di particolare gravità e significatività imputabili al Presidente, ovvero ancora all'Organismo di Vigilanza della Capogruppo qualora venga a conoscenza di fatti che potrebbero impattare anche sulla responsabilità di Allianz;
- ii. la seconda, su base annuale, nei confronti dell'Organismo di Vigilanza di Allianz S.p.A.;
- iii. la terza, su base annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

A tal proposito, l'Organismo predispone:





- senza indugio, all'occorrenza di situazioni straordinarie (quali, a titolo esemplificativo, la notizia di significative violazioni dei principi contenuti nel Modello o di commissione di uno dei Reati Presupposto ovvero la ricezione di segnalazioni che rivestono carattere d'urgenza), una comunicazione scritta al Presidente del Consiglio di Amministrazione; qualora l'Organismo riveli criticità riferibili al Presidente, la corrispondente segnalazione è da destinarsi al Consiglio di Amministrazione; qualora l'Organismo rilevi fatti che potrebbero esporre a responsabilità anche la Capogruppo, la segnalazione è da destinarsi anche all'Organismo di Vigilanza di Allianz;
- annualmente, una relazione scritta per il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale contenente una sintesi di tutte le attività svolte nel corso dell'anno e un piano delle attività previste per l'anno successivo.

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

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

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale possono convocare l'Organismo a partecipare a determinate riunioni in cui vengono trattati argomenti attinenti o di interesse ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D.lgs. 231/2001.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale hanno inoltre 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 di Vigilanza deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni di Allianz competenti per i diversi profili specifici e precisamente:

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

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

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

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



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

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

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

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

- dalle funzioni che operano in aree aziendali o di Gruppo a rischio di commissione dei Reati Presupposto;
- dalle funzioni di controllo – e.g., *Internal Audit* di Gruppo;
- 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 e dal Collegio Sindacale;
- dai Consigli di Amministrazione e dai Collegi Sindacali – o da soggetti dagli stessi delegati – delle società controllate rientranti nel perimetro del Progetto 51;
- dagli Organismi di Vigilanza delle altre società del Gruppo.

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

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

#### 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 potrebbero 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 §6.1 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 membri dell'Organismo di Vigilanza o a persone dallo stesso delegate.

#### 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 §6.1 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-intermediass@allianz.it](mailto:organismodivigilanza-231-intermediass@allianz.it).

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:

*Intermediass S.r.l. – Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/2001*

*c/o Studio 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 membri dell'Organismo di Vigilanza, che avranno accesso, personalmente o per il tramite di 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* di Allianz.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e dà a esse seguito secondo la procedura «*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*»; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati dalle competenti funzioni aziendali o di gruppo 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 viene 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 a Intermediass e alle società del Progetto 51

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 di Intermediass e delle sue società controllate rientranti nel Progetto 51.

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 le competenti funzioni di riferimento.

#### 5.1.1. La comunicazione iniziale

Ad ogni nuovo inserimento viene data informazione al neoinserto del fatto che la Società ha adottato il Modello e il Codice Etico e di Comportamento e che tali documenti sono consultabili sul sito di Allianz.

Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare alla Società una dichiarazione firmata, con cui essi attestano di aver ricevuto l'informativa relativa ai suddetti documenti e si impegnano a osservarne le prescrizioni.

#### 5.1.2. La formazione

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

In particolare, la Società ha previsto livelli diversi di formazione attraverso idonei strumenti di diffusione per:

- a) i Dipendenti che non rivestono la qualifica di Dirigenti;
- b) i Dipendenti che rivestono la qualifica di Dirigenti;
- c) i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- d) gli esponenti e i Dipendenti delle società del Progetto 51.

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 al 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 alle strutture di supporto all'OdV, che ne relazionano l'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 le 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 di Allianz sia pubblicata la versione più aggiornata del Modello.

## 5.2. Informazioni ai Consulenti, Fornitori e *Partner*

Relativamente ai Consulenti e ai *Partner* sentito l'Organismo di Vigilanza e in collaborazione con le competenti Funzioni di Allianz, sono istituiti appositi sistemi di valutazione per la selezione dei medesimi e di informativa nei loro confronti.



## 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 essa 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 e le sue controllate preferiscano comunque attendere l'esito del giudizio penale (o del procedimento amministrativo), si 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 tutto gli effetti, un'inosservanza del Modello.



## 6.2. Misure nei confronti dei Dipendenti

La violazione da parte dei Dipendenti di Intermediass e delle sue società controllate del Progetto 51 (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;
- il licenziamento

Restano ferme – e si intendono qui a tutti gli effetti richiamate – tutte le disposizioni previste dalla legge e dal CCNL 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 di una sua società controllata o che potrebbe determinare un vantaggio diretto o indiretto alle stesse, 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 o di una sua società controllata 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 di una sua società controllata o che potrebbe determinare un vantaggio diretto o indiretto alle stesse, 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 le 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 e richiamate nel presente Modello o comunque abbia segnalato una delle altre informazioni elencate nel §6.1 della procedura «*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*» per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa;
- d) il compimento, con dolo o colpa grave, di una segnalazione infondata di una possibile violazione del Modello, del Codice Etico e di Comportamento, delle procedure adottate e richiamate nel presente Modello o delle altre informazioni elencate nel §6.1 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 di una sua società controllata o che potrebbe determinare un vantaggio





diretto o indiretto alle stesse, comportamenti in violazione delle prescrizioni del Modello, del Codice Etico e di Comportamento o delle procedure adottate 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 o la sua controllata interessata 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 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 *Local Integrity Committee* di Allianz, 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, a una delle sue società controllate e al Gruppo Allianz.

Più specificamente, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni richiamate, nonché l'eventuale richiesta di risarcimento del danno, 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 di Intermediass, l'Organismo di Vigilanza informa i membri dell'intero Consiglio di Amministrazione, i quali prendono gli opportuni provvedimenti, tra i quali, per esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite all'amministratore.

In caso di violazioni del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione delle società controllate da Intermediass rientranti nel Progetto 51, l'Amministratore Delegato e/o il legale rappresentante della società interessata, sentito l'Organismo di Vigilanza di Intermediass, informa i membri dell'intero Consiglio di Amministrazione della società interessata, i quali prendono gli opportuni provvedimenti, tra i quali, per esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite all'amministratore.

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



#### 6.4. Misure nei confronti dei sindaci

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

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale delle società controllate da Intermediass rientranti nel Progetto 51, l'Amministratore Delegato e/o il legale rappresentante della società interessata, sentito l'Organismo di Vigilanza di Intermediass, informa il Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio Sindacale della società interessata, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, per esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

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

#### 6.5. Misure nei confronti dei Consulenti, Fornitori e *Partner*

Ogni comportamento posto in essere dai Consulenti, Fornitori e dai *Partner* in violazione della normativa di cui al Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, la risoluzione del rapporto, fatto sempre salvo il risarcimento di ogni danno arrecato alla Società.

Con particolare riferimento ai subagenti, le sanzioni verranno commisurate al livello di autonomia negoziale ed operativa del subagente, all'intenzionalità del suo comportamento, nonché alla eventuale esistenza di precedenti violazioni del Modello commesse dallo stesso. Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni e l'irrogazione della sanzione, la competenza spetta al responsabile della funzione di Allianz che gestisce il rapporto con i subagenti per conto di Intermediass – cui compete anche il monitoraggio del comportamento della rete di subagenti nella specifica prospettiva dell'osservanza del Modello. Di tutto il procedimento è data contestuale informativa al Consiglio di Amministrazione.

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

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



## 7. Introduzione alle Parti Speciali

### 7.1. Principi generali della Parte Speciale - Intermediass

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 Intermediass, 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, 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 e dal Gruppo Allianz.

### 7.2. La documentazione interna di Intermediass

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

Più in generale, la documentazione interna della Società e del Gruppo Allianz è caratterizzata dai seguenti principi: (i) conoscibilità all'interno della Società; (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, in particolare, devono inoltre prevedere i seguenti elementi: (i) massima separazione, 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.

Occorre inoltre rilevare che molte delle attività che potrebbero astrattamente condurre alla commissione dei Reati sono in realtà presidiate e/o svolte, attraverso specifici contratti di servizio, da ciascuna delle competenti funzioni di Allianz o delle altre società del Gruppo.

Per tutte le attività affidate in *outsourcing* alle società del Gruppo Allianz i contratti di servizio definiscono, *inter alia*, anche il potere di Intermediass di essere informata e di monitorare la corretta esecuzione della attività oggetto del servizio prestato.

Per lo svolgimento delle attività prestate dalla Capogruppo (o da altre società del Gruppo Allianz), trovano pertanto applicazione le procedure e le *policy* in uso presso Allianz che saranno di volta in volta richiamate dai singoli capitoli di Parte Speciale.

### 7.3. Il sistema di deleghe e procure di Intermediass

In linea generale, deve intendersi per delega quell'atto interno alla Società di attribuzione di funzioni e compiti riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Viceversa, deve intendersi per procura il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti di soggetti terzi. Di riflesso, all'interno della Società, ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza, viene conferita una *procura generale* 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 Intermediass rapporti con la Pubblica Amministrazione, di essere dotati di delega formale in tal senso;
- b) la necessità di coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e a una posizione adeguata nell'organigramma aziendale, nonché quella di aggiornare il sistema a seguito di mutamenti organizzativi;
- c) la necessità per ciascuna delega di definire in modo specifico e univoco sia i poteri del delegato, sia il soggetto (organo aziendale o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- d) la coerenza tra i poteri gestionali assegnati con la delega e gli obiettivi aziendali;
- e) la disponibilità o attribuzione di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite con la delega.

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

- a) le procure generali descrivono i poteri di gestione conferiti e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione aziendale che fissi: (i) l'estensione di poteri di rappresentanza ed i limiti di spesa numerici, ovvero (ii) i limiti assuntivi per categorie di rischio, richiamando comunque il rispetto dei vincoli posti dai processi di approvazione del *budget* e degli eventuali *extra budget*, dai processi di determinazione dei poteri assuntivi, dai processi di monitoraggio delle Attività Sensibili da parte di funzioni diverse;
- b) la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri;
- c) le procure speciali devono dettagliatamente stabilire l'ambito di operatività e i poteri del procuratore;



- d) le procure generali e speciali che consentono di rappresentare la Società nei confronti della Pubblica Amministrazione devono farne espressa menzione;
- e) una procedura *ad hoc* deve disciplinare modalità e responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle procure, stabilendo i casi in cui le procure devono essere attribuite, modificate e revocate (a causa, per esempio, dell'assunzione o estensione di nuove responsabilità e poteri, del trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, di dimissioni, licenziamento e revoca, ecc.).

#### 7.4. Principi generali della Parte Speciale – Progetto 51

Come anticipato, il Progetto 51 è il progetto strategico di sviluppo e di evoluzione del canale distributivo agenti del Gruppo Allianz, per il tramite della costituzione, su base volontaria, di nuove società tra agenti della rete agenziale di Allianz S.p.A. e Intermediass S.r.l., con una partecipazione pari almeno al 51% da parte di Intermediass S.r.l..

In considerazione della sua particolare struttura giuridica e della sua finalità di *business*, nonché della sostanziale omogeneità delle attività svolte dalle società – richiamate nell'Allegato II – controllate al 51% da Intermediass, il Gruppo Allianz, con il supporto di consulenti esterni, ha optato per la scelta di non prevedere per ognuna di esse un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ed un proprio organismo di vigilanza.

Viceversa, è stato ritenuto più aderente ai principi di efficace ed efficiente *corporate governance* e di presidio dei rischi di commissione dei Reati, la mappatura di quelle che sono le attività che la rete agenziale rientrante nel perimetro del Progetto 51 effettua in autonomia – *i.e.*, al di fuori, quindi della maggior parte delle attività che le stesse svolgono nel rispetto delle procedure del Gruppo Allianz – e l'individuazione di un *set* di presidi di controllo dettagliati dalla "Parte Speciale – Progetto 51", che ogni società controllata da Intermediass sarà chiamata ad adottare e sui quali i referenti delle stesse dovranno riferire all'Organismo di Vigilanza di Intermediass.

Rimane comunque fermo l'obbligo per ogni società del Progetto 51 di rispettare il Codice Etico e di Comportamento e il Codice Anticorruzione di Gruppo.