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

Versione adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 17 marzo 2026

Indice

Definizioni 8
PARTE GENERALE 10
1. La normativa di riferimento 12
1.1. Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 12
1.2. I criteri di imputazione della responsabilità 12
1.3. L'efficacia esimente del Modello 13
1.4. I reati presupposto 14
1.5. Le sanzioni 14
1.6. I reati commessi all'estero 16
1.7. Il procedimento di accertamento dell'illecito 17
2. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di App Broker S.r.l. 18
2.1. La struttura organizzativa di App Broker S.r.l. 18
2.2. Funzione e scopo del Modello 19
2.3. La fasi di costruzione e di revisione del Modello 19
2.4. La struttura del Modello 20
2.5. Natura, fonti e principi del Modello 21
2.6. Adozione e aggiornamento del Modello 22
2.7. Destinatari del Modello 23
2.7.1. Rapporti con Consulenti, Fornitori e Società di *Service* 24
3. I processi sensibili e i reati presupposto rilevanti di App Broker S.r.l. 25
3.1. I processi sensibili di App Broker S.r.l. 25
3.2. I reati presupposto considerati rilevanti per App Broker S.r.l. 25
4. L'Organismo di Vigilanza di App Broker S.r.l. 27
4.1. Requisiti e composizione 27
4.2. Funzioni e poteri 29
4.3. Le attività di *reporting* dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi sociali 30
4.4. Le attività di *reporting* degli organi e delle funzioni sociali verso l'Organismo di Vigilanza 31
4.5. Flussi informativi e segnalazioni di fatti rilevanti all'Organismo di Vigilanza 31
4.6. Conservazione delle informazioni 32
5. Formazione e diffusione del Modello 33
5.1. Formazione e informazione interna ad App Broker S.r.l. 33

5.1.1. La comunicazione iniziale 33
5.1.2. La formazione 33
5.1.3. Le comunicazioni successive 33
5.2. Informazioni ai Consulenti e alle Società di *Service* 34
6. Sistema sanzionatorio 35
6.1. Principi generali 35
6.2. Misure nei confronti dei Dipendenti 35
6.2.1. Dipendenti che non rivestono la qualifica di Dirigente 36
6.2.2. Dipendenti che rivestono la qualifica di Dirigente 36
6.2.3. Disposizioni comuni 37
6.3. Misure nei confronti degli amministratori 37
6.4. Misure nei confronti dei Consulenti e Società di *Service* 37
6.5. Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza 37
7. Introduzione alla Parte Speciale 38
7.1. Principi generali 38
7.2. La documentazione interna di App Broker S.r.l. 38
7.3. Il sistema di deleghe e procure di App Broker S.r.l. 39
PARTE SPECIALE 41
1. Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione 43
1.1. Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 24, D.lgs. 231/2001 43
1.2. Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25, D.lgs. 231/2001 43
1.3. Processi e attività sensibili rilevanti 46
1.4. Principi generali di comportamento 47
1.5. Principi specifici per le singole attività sensibili 48
2. Reati informatici e trattamento illecito di dati 55
2.1. Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 24-*bis*, D.lgs. 231/2001 55
2.2. Processi e attività sensibili rilevanti 55
2.3. Principi generali di comportamento 55
2.4. Principi specifici per le singole attività sensibili 56
3. Delitti di criminalità organizzata 57
3.1. La fattispecie di reato rilevante di cui all'art. 24-*ter*, D.lgs. 231/2001 57
3.2. Processi e attività sensibili rilevanti 59
3.3. Principi generali di comportamento 59
3.4. Principi specifici per le singole attività sensibili 59

4. Reati societari 61
4.1. Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25-*ter*, D.lgs. 231/2001 61
4.2. Processi e attività sensibili rilevanti 65
4.3. Principi generali di comportamento 66
4.4. Principi specifici per le singole attività sensibili 67
5. Delitti con finalità di terrorismo 71
5.1. Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25-*quater*, D.lgs. 231/2001 71
5.2. Processi e attività sensibili rilevanti 72
5.3. Principi generali di comportamento 72
5.4. Principi specifici per le singole attività sensibili 73
6. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché di autoriciclaggio 74
6.1. Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25-*octies*, D.lgs. 231/2001 74
6.2. La normativa in materia di prevenzione del riciclaggio: cenni. 75
6.3. Processi e attività sensibili rilevanti 78
6.4. Principi generali di comportamento 78
6.5. Principi specifici per le singole attività sensibili 79
7. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori 80
7.1. La fattispecie di reato rilevante di cui all'art. 25-octies 1, D.lgs. 231/2001 80
7.2. Processi e attività sensibili rilevanti 81
7.3. Principi generali di comportamento 81
7.4. Principi specifici per le singole attività sensibili 82
8. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria 85
8.1. La fattispecie di reato rilevante di cui all'art. 25-*decies*, D.lgs. 231/2001 85
8.2. Processo e attività sensibile rilevanti 85
8.3. Principi generali di comportamento 85
8.4. Principi specifici per la singola attività sensibili 86
9. Reati tributari 87
9.1. Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25-*quinquiesdecies*, D.lgs. 231/2001 87
9.2. Processi e attività sensibili rilevanti 89
9.3. Principi generali di comportamento 90
9.4. Principi specifici per le singole attività sensibili 91
10. Violazione di misure restrittive dell'Unione europea 94

10.1. Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25-*octies.2*, D.lgs. 231/2001 94
10.2. Processi e attività sensibili rilevanti 95
10.3. Principi generali di comportamento 95
10.4. Principi specifici per le singole attività sensibili 96

Definizioni

AGCM: Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato;

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

ANIA: Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici;

App Broker o Società: App Broker S.r.l. con sede legale in Trieste, Largo Ugo Irneri, 1, e sede operativa in Milano, Piazza Tre Torri, 3;

Attività Sensibili: le attività di App Broker S.r.l. nel cui ambito sussiste il potenziale rischio di commissione dei Reati;

CCNL: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati da ANIA e dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative, per il personale dipendente non dirigente delle imprese di assicurazione e per i dirigenti delle stesse imprese;

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

Codice Anticorruzione: il codice anticorruzione adottato dal Gruppo Allianz;

Consulenti: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto di App Broker S.r.l. 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;

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

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

D.lgs. 24/2023 o Decreto *Whistleblowing*: decreto legislativo del 10 marzo 2023, n. 24 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;

Destinatari: i Dipendenti e i membri degli organi sociali di App Broker S.r.l., nonché tutti i soggetti di volta in volta individuati dei singoli capitoli di Parte Speciale del Modello;

Dipendenti: i soggetti in distacco da Allianz S.p.a. e aventi con la stessa un rapporto di lavoro subordinato che prestano servizio per App Broker S.r.l., ivi compresi i dirigenti;

Fornitori: tutti i soggetti, persone fisiche o giuridiche, che forniscono beni e/o servizi ad App Broker S.r.l.;

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

IVASS: l'Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni;

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 di App Broker S.r.l. e i suoi singoli membri;

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

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

Processo Sensibile: i processi di App Broker S.r.l., che si estrinsecano in una o più Attività Sensibili, nel cui ambito sussiste il potenziale rischio di commissione dei Reati;

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

Società di *Service*: Arpa S.r.l. e in generale altre eventuali società di *service* esterne alla Società, nonché le società del Gruppo Allianz (*i.e.*, Allianz S.p.a. e Allianz Technology S.p.a.) che svolgono attività di servizio al favore di altre società del Gruppo stesso, ivi inclusa App Broker S.r.l.;

Soggetti Apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa;

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

PARTE GENERALE

1. La normativa di riferimento

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

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

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

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

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

1.2. I criteri di imputazione della responsabilità

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.3. L'efficacia esimente del Modello

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

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

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

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

Accanto a tali previsioni, la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante «*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*» aveva 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*).

Con il recente D.lgs. 24/2023 il legislatore italiano è nuovamente intervenuto sulla materia, introducendo una disciplina unitaria degli adempimenti in materia di *whistleblowing*, valida per un ampio novero di soggetti del settore pubblico e del settore privato, cui la Società si è conformata tempestivamente.

In particolare, con il Decreto Whistleblowing, il legislatore ha abrogato i commi 2-*ter* e 2-*quater* inseriti in precedenza nel testo dell'art. 6, D.lgs. 231/2001 e ha modificato il comma 2-*bis* prevedendo che i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano dettagliare «*[…] i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare […]*».

Al fine di aderire alle previsioni del Decreto *Whistleblowing* il Gruppo Allianz ha adottato tutte le necessarie misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette segnalazioni interne utili per identificare comportamenti difformi da quanto previsto dal Modello, dal Codice Etico e dalle procedure rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Compagnia o delle persone segnalate erroneamente e/o in mala fede.

Per ogni dettaglio, si rinvia all'art. 23 del Codice Etico e di Comportamento che dettaglia i canali interni di segnalazione della Compagnia e del Gruppo.

Infine, il D.lgs. 231/2001 nonché il relativo Regolamento di attuazione emanato con Decreto Ministeriale del 26 giugno 2003, n. 201, affermano che i Modelli possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al menzionato art. 6, comma 2, 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 del presente Modello, la Società si è ispirata anche alle Linee Guida pubblicate e aggiornate dall'ANIA e, a titolo di completezza e confronto, anche da quelle pubblicate e aggiornate da Confindustria, salvo che per i necessari adattamenti dovuti alla particolare struttura organizzativa di App Broker S.r.l.

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) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori; (n) reati in materia di violazione del diritto di autore; (o) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria; (p) reati ambientali; (q) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare; (r) reati di razzismo e xenofobia; (s) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati; (t) reati tributari; (u) reati di contrabbando; (v) reati transnazionali; (w) reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici; (x) delitti contro il patrimonio culturale; (y) delitti contro gli animali; (z) reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea.

Come si vedrà, a seguito del *risk assessment* condotto dalla Società, non tutti i Reati sono stati considerati rilevanti e, per tale motivo, non sono inclusi tra quelli presi in considerazione nella Parte Speciale del Modello.

1.5. Le sanzioni

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

i. Le sanzioni pecuniarie

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

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

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

Si noti che, per i soli reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea, il Decreto introduce un meccanismo sanzionatorio basato sulla percentuale del fatturato globale dell'ente, calcolata sull'esercizio finanziario precedente alla commissione del reato o, se inferiore, su quello precedente l'applicazione della sanzione. La misura della percentuale può variare indicativamente dall'1% al 5% del fatturato globale; qualora quest'ultimo non sia determinabile, la sanzione pecuniaria può andare da € 3.000.000 a € 40.000.000. In ogni caso, la determinazione della sanzione tiene conto della gravità della violazione, del grado di responsabilità dell'ente e delle condizioni economico-patrimoniali dello stesso.

ii. Le sanzioni interdittive

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

Tale categoria di sanzioni ricomprende le seguenti misure:

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

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

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

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

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

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

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

iii. La confisca

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

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

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

iv. La pubblicazione della sentenza

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

1.6. I reati commessi all'estero

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

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

1.7. Il procedimento di accertamento dell'illecito

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

A tale proposito, l'art. 36 D.lgs. 231/2001 prevede che «*la competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende*».

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

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

2. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di App Broker S.r.l.

2.1. La struttura organizzativa di App Broker S.r.l.

App Broker S.r.l. è una società appartenente al Gruppo Allianz, controllata e soggetta all'attività di direzione e coordinamento da parte della Compagnia, società che opera nel settore assicurativo.

La Società ha per oggetto l'attività di mediazione assicurativa e riassicurativa, limitatamente al ramo danni. In particolare, l'attività di App Broker consiste nel promuovere prodotti assicurativi di compagnie specializzate o compagnie internazionali che non hanno reti distributive in Italia, con le quali la Società ha in essere un accordo di collaborazione o di distribuzione dei relativi prodotti.

App Broker svolge le proprie attività di brokeraggio presso altre agenzie assicurative (in particolare, del Gruppo Allianz) o *Broker* con i quali stipula specifici mandati di distribuzione.

La struttura organizzativa e operativa della Società risulta composta:

- dal Consiglio di Amministrazione;
- dal personale distaccato da Allianz a cui sono affidate le seguenti attività: (i) sviluppo e gestione dei rapporti con la rete; (ii) supporto per tematiche relative all'assunzione del rischio, alle caratteristiche e all'emissione di prodotti collocati dalla Società; (iii) consulenza ai soggetti che hanno un contratto di collaborazione con App Broker su tematiche di prodotto o di processo; e (iv) attività di *back office* e supporto nella gestione dei mandati.

Per le attività di *brokeraggio*, invece, la Società si avvale del supporto di una società esterna con la quale è in essere un apposito contratto di servizio.

Al medesimo *outsourcer*, è stata affidato lo svolgimento delle attività di consulenza, assistenza e prestazioni di servizi relativamente alla (i) progettazione e consulenza in merito ai prodotti assicurativi da proporre ai consumatori; (ii) gestione degli adempimenti e dei rapporti amministrativi e contabili della Società, inclusi anche i rapporti con le autorità di controllo; (iii) gestione dei contratti, con particolare riferimento a (a) incasso di premi e controllo della correttezza dei bonifici; (b) input di emissione del contratto o della copertura a seguito della ricezione del bonifico; (c) gestione amministrativa (anche relativamente alle provvigioni dei collaboratori); (d) gestione estratti conto e regolazioni finanziarie; e (e) gestione del portafoglio e rinnovi delle polizze; (iv) *information technology*, con particolare riferimento allo sviluppo, alla implementazione e alla manutenzione del *software*; e (v) liquidazione sinistri, con specifico riferimento alla gestione dell'apertura istruttoria e alla gestione dei rapporti con la clientela.

Inoltre, per lo svolgimento delle proprie attività, App Broker si avvale di strutture tecniche, operative e professionali della Compagnia (o di altre società di *service* del Gruppo Allianz per alcuni servizi IT), alle quali ha affidato, tramite la sottoscrizione di un apposito contratto di *service*, lo svolgimento dei seguenti servizi: (i) contabilità generale, pianificazione e controllo di gestione, con specifico riferimento alla attività di elaborazione dei dati e tenuta delle scritture contabili nel rispetto delle disposizioni normative e dei principi contabili vigenti; (ii) affari societari, con particolare riferimento all'assistenza degli organi sociali di App Broker, alla corretta tenuta dei libri sociali, alla cura dei rapporti con soggetti esterni per gli adempimenti in materia societaria e alla consulenza in materia societaria; (iii) consulenza legale e in particolare quella in materie legali di interesse per tutte le società appartenenti al Gruppo Allianz (*e.g.* in tema di antiriciclaggio e di *privacy*) nella stesura di documenti contrattuali; (iv) servizi generali e acquisti, ossia le attività di ricerca di fornitori, di valutazione delle offerte, di ottenimento delle migliori condizioni di acquisto e di emissione degli ordini di acquisto; (v) attività relative agli adempimenti del Decreto Sicurezza; (vi) *Information Technology*, ossia i servizi di gestione applicativa e gestione dell'infrastruttura tecnologica, lo sviluppo di *software* e il loro mantenimento per i quali la Società si avvale del supporto dell'Unità Organizzativa IT Quality, Security & BCM di Allianz e dei servizi offerti da Allianz Technology S.p.A. alle società del Gruppo Allianz.

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 App Broker S.r.l. vincolante per la medesima: esso è inteso come l'insieme delle regole operative e delle norme deontologiche adottate dalla Società al fine di prevenire la commissione dei Reati Presupposto ai sensi del Decreto.

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

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

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

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

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

2.3. La 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 App Broker 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 e identificazione delle Attività Sensibili ("*as-is-analysis*")

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

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

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

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

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

Sulla base dei sistemi di controllo e delle procedure esistenti in relazione alle Attività Sensibili e delle previsioni e finalità del Decreto, si sono individuate le azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo interno e dei requisiti organizzativi per la definizione di un Modello ai sensi del D.lgs. 231/2001; i risultati di tale attività, ove significativi, sono stati esposti in un documento di *Executive Summary* e/o condivisi direttamente con l'Organismo di Vigilanza.

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

Il monitoraggio delle Attività Sensibili è inoltre costantemente dalle strutture aziendali competenti che riportano all'Organismo di Vigilanza, in modo da permettergli di svolgere la sua attività di cura e aggiornamento del Modello.

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

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

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

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

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

2.4. La struttura del Modello

Il Modello 231 della Società è costituito da:

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

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

Devono inoltre essere ritenuti parte integrante del Modello, anche per quanto si dirà *infra* §2.5, il Codice Etico e di Comportamento della Capogruppo e il Codice anticorruzione adottato dal Gruppo Allianz e tutta la documentazione interna (p.e., funzionigrammi, 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 App Broker 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 della Capogruppo, che è stato formalmente adottato anche dalla Società, 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 App Broker 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, App Broker, 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 la struttura gerarchico-funzionale e organizzativa della Società, della Capogruppo e del Gruppo e il sistema di controllo di gestione;
- il documento di governo societario;
- le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario e di *reporting* del Gruppo;
- le comunicazioni e circolari aziendali ai Dipendenti;
- la formazione dei Dipendenti;
- 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, interno alla struttura aziendale di App Broker S.r.l.., 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

App Broker S.r.l. 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 della sua Capogruppo 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 App Broker S.r.l., come evidenziato in precedenza, possegga già un apparato di autoregolamentazione funzionale a garantire l'integrità e il rispetto della legge nel contesto aziendale, la Società - proprio nella prospettiva di effettuare ogni sforzo teso al perseguimento dei valori nei quali crede - ha ritenuto opportuno dotarsi di un proprio Modello con la delibera del Consiglio di Amministrazione del 9 marzo 2015. Con la medesima delibera, la Società ha altresì istituito il proprio Organismo di Vigilanza, in forma monocratica, con la determinazione dei relativi poteri.

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 14 marzo 2018; 8 marzo 2019; 23 marzo 2020; 21 settembre 2021; 28 marzo 2023, 26 marzo 2024, 20 marzo 2025 e da ultimo 17 marzo 2026.

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

Nello specifico, il Consiglio di Amministrazione modifica tempestivamente il Modello qualora siano state individuate, dall'Organismo di Vigilanza o da altra funzione competente della Società o da qualsiasi altro soggetto della stessa, significative violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne evidenziano l'inadeguatezza, anche solo parziale, a garantire l'efficace prevenzione dei Reati Presupposto. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione aggiorna tempestivamente, in tutto o in parte, il Modello, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, qualora intervengano mutazioni o modifiche: (i) nel sistema normativo e regolamentare che disciplina l'attività della Società; (ii) nella struttura societaria e nell'organizzazione o articolazione della Società; (iii) nell'attività della Società o dei suoi beni e/o servizi offerti alla clientela; (iv) in riferimento ad altri e diversi elementi e circostanze che si dovessero ritenere essenziali per l'esito della mappatura dei rischi periodica.

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

Viceversa, il Presidente del Consiglio di Amministrazione di App Broker 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, 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 (Allegato Procedura Flussi).

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, persegue l'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

Il Modello della Società è pubblicato sul sito *internet* della Capogruppo www.allianz.it e su quello della Società stessa.

2.7.1.Rapporti con Consulenti, Fornitori e Società di *Service*

Con riferimento ai rapporti instaurati con i Consulenti, Fornitori e le Società di *Service* (esterne al Gruppo Allianz), 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 App Broker S.r.l.

3.1. I processi sensibili di App Broker S.r.l.

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

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

II. Gestione delle attività di *brokeraggio*;

III. Acquisto di beni, servizi e consulenze;

IV. Gestione dei flussi monetari e finanziari;

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

VI. Gestione della fiscalità aziendale;

VII. Gestione del contenzioso;

VIII. Utilizzo dei sistemi informativi aziendali.

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 reati presupposto considerati rilevanti per App Broker S.r.l.

Sempre a seguito delle analisi condotte dalla Società e descritte nel capitolo precedente, è emerso che i Processi Sensibili sopra individuati possono astrattamente riguardare le seguenti categorie di Reati Presupposto, alcune delle quali, come meglio si specificherà nella Parte Speciale, sono state prese in considerazione solo in via prudenziale:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione e quelli contro il patrimonio commessi a danno dello Stato o di altro ente pubblico *ex* artt. 24 e 25, D.lgs. 231/2001, limitatamente alle ipotesi aggravata di «*Truffa*» (art. 640, co. 2, n. 1, c.p.), a quella di «*Frode informatica*» (art. 640-*ter* c.p.), ai fatti di corruzione (artt. 318-322 c.p.) e al «*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, limitatamente alle ipotesi di falsità previste dal Capo III del Titolo VII del codice penale quando le medesime riguardano un documento informatico pubblico avente efficacia probatoria (art. 491-*bis* c.p.),
3. Delitti di criminalità organizzata *ex* art. 24-*ter*, D.lgs. 231/2001, limitatamente all'ipotesi di «*Associazione per delinquere*» (art. 416 c.p.);
4. Reati societari *ex* art. 25-*ter*, D.lgs. 231/2001, ad esclusione dei reati di «*Omessa comunicazione del conflitto di interessi*» (art. 2629-*bis* c.c.), "*Aggiotaggio*" (art. 2637 c.c.), di «*Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori*» (art. 2633 c.c.) e «*False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare*» (art. 54 D.Lgs. 19/2023);

5. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico *ex* art. 25-*quater*, D.lgs. 231/2001, limitatamente alle ipotesi di «*Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico*» (art. 270-*bis* c.p.) e di «*Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo*» (art. 270-*quinquies*.1 c.p.);
6. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio *ex* art. 25-*octies*, D.lgs. 231/2001;
7. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori ex art. 25-*octies.1*, D.lgs. 231/2001, limitatamente all'ipotesi di «*Trasferimento fraudolento di valori*» (art. 512-bis c.p.);
8. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria *ex* art. 25-*decies*, D.lgs. 231/2001;
9. Reati tributari *ex* art. 25-*quinquiesdecies*, D.lgs. 231/2001, ad esclusione del reato di «*Dichiarazione infedele*» (art. 76 D.Lgs. 173/2024), «*Omessa dichiarazione*» (art. 77 D.Lgs. 173/2024) e di quello di «*Indebita compensazione*» (art. 84 D.Lgs. 173/2024).
10. Violazione di misure restrittive dell'Unione europea *ex art. 25-octies.2*, D.lgs. 231/2001, limitatamente alle ipotesi di *«Violazione delle misure restrittive dell'Unione europea»* (art. 275-bis c.p.) e *«Violazione di obblighi informativi imposti da una misura restrittiva dell'Unione europea»* (art. 275-ter c.p.).

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

Viceversa, non sono state individuate aree di attività della Società potenzialmente legate alle categorie di reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento *ex* art. 25-*bis*, D.lgs. 231/2001, di quelli contro l'industria e il commercio *ex* art. 25-*bis.*1, D.lgs. 231/2001, alle pratiche di cui all'art. 25-*quater*.1, D.lgs. 231/2001, dei delitti contro la personalità individuale *ex* art. 25-*quinquies*, D.lgs. 231/2001, agli abusi di mercato *ex* art. 25-*sexies*, D.lgs. 231/2001, di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazioni delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro *ex* art. 25-*septies*, D.lgs. 231/2001, , D.lgs. 231/2001; dei delitti in materia di violazione del diritto d'autore *ex* art. 25-*novies*, D.lgs. 231/2001, dei reati ambientali *ex* art. 25-*undecies*, D.lgs. 231/2001, di quelli di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare *ex* art. 25-*duodecies*, D.lgs. 231/2001, alla categoria relativa ai reati di razzismo e xenofobia di cui all'art. 25-*terdecies*, D.lgs. 231/2001, alle frodi sportive previste dall'art. 25-*quaterdecies*, D.lgs. 231/2001, nonché ai reati in materia di contrabbando di cui all'art. 25-*sexiesdecies* D.lgs. 231/2001 dei delitti contro il patrimonio culturale *ex* art. *25-septiesdecies*, D.lgs. 231/2001; ai delitti contro gli animali di cui all'art. 25-*undevicies*, D.lgs. 231/01; del reato di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici *ex* art. 25 *duodevicies*, D.lgs. 231/2001, nonché ai reati della filiera degli oli vergini di oliva.

4. L'Organismo di Vigilanza di App Broker S.r.l.

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 App Broker S.r.l. – 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 monocratica.

Alla nomina del membro 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. Il membro nominato deve accettare espressamente l'incarico, dando atto di aver preso visione e di conoscere i contenuti del Modello e del Codice Etico e di Comportamento.

Nello specifico, alla data del presente Modello, l'Organismo di Vigilanza di App Broker è composto da un membro esterno indipendente.

Tale scelta è stata determinata dal fatto che la suddetta figura è stata riconosciuta come la più adeguata ad assumere il ruolo di membro 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, possiede 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.

Il membro dell'Organismo rimane in carica per il periodo stabilito nella delibera consiliare di nomina o, in mancanza, fino a che permanga in carica il Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato ed è rieleggibile.

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 il membro unico 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;
- 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 tre 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;
- 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 unico 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 della Società;
- 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 del membro unico dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione provvede a

deliberarne, senza ritardo, la sostituzione. Il singolo membro cessato rimane in carica sino all'insediamento dei loro sostituti.

L'Organismo così costituito provvede inoltre a darsi le proprie regole di funzionamento con specifico regolamento: alla data del presente Modello, in particolare, L'Organismo di Vigilanza della Società ha adottato e da ultimo rivisto a febbraio 2026 il «*Regolamento interno per il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza di App Broker 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 può avvalersi del supporto di altre funzioni interne della Società o della Capogruppo 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 dalla Parte Speciale del Modello, anche tramite l'emanazione ovvero la proposizione di disposizioni interne volte al rispetto del Modello o delle procedure; (b) condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili; (c) effettuare periodicamente accertamenti mirati su determinate operazioni o su specifici atti posti in essere dalla Società, soprattutto nell'ambito delle Attività Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un'apposita relazione periodica da esporsi in sede di *reporting* al Consiglio di Amministrazione; (d) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere messe a disposizione o trasmesse all'Organismo da parte degli altri organi e dalle funzioni sociali; (e) coordinarsi con le altre funzioni aziendali o di Gruppo, 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 o di Gruppo 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 di Allianz per la definizione dei programmi di formazione per i Dipendenti 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; (c) 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 e di Gruppo competenti per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti disciplinari, ferme restando le competenze delle stesse funzioni 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, in coordinamento con le Funzioni *Compliance* e Affari Legali di Gruppo, 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 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 sociali, dei Dipendenti, dei Consulenti, dei Fornitori o delle Società di *Service*; 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

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 del Consiglio di Amministrazione e dell'Organismo di Vigilanza della Capogruppo.

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 l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo 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 può 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 ha 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 del predetto Organo sociale per motivi urgenti.

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;
- 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 (Allegato Flussi Informativi).

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

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti:

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

  Le funzioni aziendali o gli Organi sociali – questi ultimi in persona dei soggetti di volta in volta delegati – trasmettono i relativi flussi informativi periodici all'Organismo di Vigilanza tramite posta elettronica, all'indirizzo espressamente dedicato: ODV-231-appbroker@allianz.ii

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

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

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

  A seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. 24/2023 in materia di *whistleblowing*, inoltre, come previsto dall'art. 23 del Codice Etico e di Comportamento, il Coordinamento Antifrode di Gruppo deve portare all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza eventuali segnalazioni con profili di rilevanza 231 pervenute tramite i canali interni istituiti dal Gruppo e utilizzati dalla Società nel rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante e del segnalato.

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

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

4.6. Conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione o documento ricevuto dall'Organismo di Vigilanza nell'adempimento del suo incarico è conservato fino a un periodo di dieci anni, nel rispetto delle previsioni di legge e secondo le modalità previste dalla procedura «*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*».

5. Formazione e diffusione del Modello

5.1. Formazione e informazione interna ad App Broker S.r.l.

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

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

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

5.1.1.La comunicazione iniziale

Ogni nuovo assunto è informato del fatto che la Società ha adottato il Modello e il Codice Etico e di Comportamento e che tali documenti sono consultabili sul sito *intranet* aziendale.

Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare alla Società una dichiarazione firmata ove si attesti di aver ricevuto l'informativa relativa ai suddetti documenti, nonché l'impegno 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 della Società che non rivestono la qualifica di Dirigenti;

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

c) i membri del Consiglio di Amministrazione.

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

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

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

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

5.1.3.Le comunicazioni successive

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

È comunque compito delle competenti funzioni aziendali verificare che sul sito *intranet* della Società sia pubblicata la versione più aggiornata del Modello e del Codice Etico e di Comportamento.

5.2. Informazioni ai Consulenti e alle Società di *Service*

Relativamente ai Consulenti e alle Società di *Service*, 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 dell'art. 6, comma 2-*bis*, D.lgs. 231/2001, il Modello deve prevedere un sistema disciplinare in relazione agli illeciti previsti dal D.lgs. 24/2023 in materia di *whistleblowing*.

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

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

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

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

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

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

6.2. Misure nei confronti dei Dipendenti

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

6.2.1. Dipendenti che non rivestono la qualifica di Dirigente

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

- il rimprovero verbale;
- il biasimo scritto;
- la sospensione dal servizio e dal trattamento economico, nei limiti stabiliti dall'art. 26 del CCNL;
- il licenziamento, nei casi previsti dalla legge e richiamati dagli artt. 73 e 74 del CCNL

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

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

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

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

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

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

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

6.2.2. Dipendenti che rivestono la qualifica di Dirigente

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

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

In relazione alla gravità del comportamento commesso, oltre al licenziamento, potrà poi essere irrogata (a) la sanzione della riduzione del premio annuale, ovvero (b) la riduzione della parte di compenso variabile legato ai programmi di *Management by Objectives*.

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

6.2.3. Disposizioni comuni

Il sistema sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo e del Responsabile della Funzione Risorse Umane 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 e al Gruppo Allianz.

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

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

6.3. Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazioni del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa 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.

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

6.4. Misure nei confronti dei Consulenti e Società di *Service*

Ogni comportamento posto in essere dai Consulenti e dalle Società di *Service* 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.

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

In caso di violazione del presente Modello da parte del membro unico dell'Organismo di Vigilanza, uno qualsiasi tra gli amministratori, informerà immediatamente il Consiglio di Amministrazione: tale organo, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico e la conseguente nomina del nuovo membro unico dell'Organismo.

7. Introduzione alla Parte Speciale

7.1. Principi generali

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

Anche a tale scopo, la Parte Speciale del Modello ha la finalità di definire le linee di condotta e le regole di comportamento che devono essere seguite al fine di prevenire la possibile commissione di taluno dei Reati Presupposto, nell'ambito delle Attività Sensibili rilevate presso App Broker S.r.l., 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 App Broker S.r.l.

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

Più in generale, la documentazione interna della Società 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 separatezza, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia, il soggetto che lo esegue e/o lo conclude e il soggetto che lo controlla; (ii) tracciabilità scritta di ciascun passaggio rilevante del processo; (iii) adeguato livello di formalizzazione; (iv) divieto di prevedere sistemi premianti dei soggetti con poteri di spesa o facoltà decisionali a rilevanza esterna basati su *target* di *performance* sostanzialmente irraggiungibili.

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

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

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 ovvero di Arpa S.r.l.

Per tutte le attività affidate in *outsourcing* alla Capogruppo i contratti di servizio definiscono, *inter alia*, anche il potere di App Broker 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 uno presso Allianz che saranno di volta in volta richiamate dai singoli capitoli di Parte Speciale.

7.3. Il sistema di deleghe e procure di App Broker S.r.l.

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 App Broker rapporti con la Pubblica Amministrazione, di essere dotati di delega formale in tal senso;

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

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

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

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

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

a) le procure generali 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 i 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.).