



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

Versione adottata dal Consiglio di Gestione in data 9 aprile 2025

Indice

1. La normativa di riferimento	13
1.1. Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	13
1.2. I criteri di imputazione della responsabilità	13
1.3. L'efficacia esimente del Modello	14
1.4. I reati presupposto	15
1.5. Le sanzioni	15
1.6. I reati commessi all'estero	17
1.7. Il procedimento di accertamento dell'illecito	17
2. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Fondazione Allianz UMANA MENTE.....	18
2.1. La struttura organizzativa di Fondazione Allianz UMANA MENTE	18
2.2. Funzione e scopo del Modello	18
2.3. Le fasi di costruzione e di revisione del Modello	19
2.4. La struttura del Modello	20
2.5. Natura, fonti e principi del Modello	20
2.6. Adozione e aggiornamento del Modello	22
2.7. Destinatari del Modello	23
3. I processi sensibili e i reati presupposto rilevanti della Fondazione Allianz UMANA MENTE.	25
3.1. I processi sensibili della Fondazione Allianz UMANA MENTE	25
3.2. I reati presupposto considerati rilevanti per la Fondazione Allianz UMANA MENTE	25
4. L'Organismo di Vigilanza della Fondazione Allianz UMANA MENTE	28
4.1. Requisiti e composizione	28
4.2. Funzioni e poteri	30
4.3. Le attività di <i>reporting</i> dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi della Fondazione	31
4.4. Le attività di <i>reporting</i> degli organi e delle funzioni della Fondazione verso l'Organismo di Vigilanza	32
4.5. Flussi informativi e segnalazioni di fatti rilevanti all'Organismo di Vigilanza	32
4.6. Conservazione delle informazioni	33
5. Formazione e diffusione del Modello	34
5.1. Formazione e informazione interna alla Fondazione Allianz UMANA MENTE	34
5.1.1. La comunicazione iniziale	34
5.1.2. La formazione	34
5.1.3. Le comunicazioni successive	35
5.2. Informazioni a Fornitori, Consulenti, Collaboratori e Partner	35
6. Sistema sanzionatorio	36
6.1. Principi generali	36
6.2. Misure nei confronti dei Dipendenti	36
6.2.1. Dipendenti che non rivestono la qualifica di Dirigente	37
6.2.2. Dipendenti che rivestono la qualifica di Dirigente	37

6.2.3.	Disposizioni comuni.....	38
6.3.	Misure nei confronti degli Esponenti della Fondazione	38
6.4.	Misure nei confronti dei Fornitori, Consulenti, Collaboratori e <i>Partner</i>	39
7.	Introduzione alla Parte Speciale	40
7.1.	Principi generali	40
7.2.	La documentazione interna di Fondazione Allianz UMANA MENTE	40
7.3.	Il sistema di deleghe e procure della Fondazione Allianz UMANA MENTE	41
1.	Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	44
1.1.	Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 24, D.lgs. 231/2001	44
1.2.	Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25, D.lgs. 231/2001	44
1.3.	Processi e attività sensibili rilevanti.....	47
1.4.	Principi generali di comportamento	48
1.5.	Principi specifici per le singole attività sensibili.....	49
2.	Reati informatici e trattamento illecito di dati	57
2.1.	Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 24- <i>bis</i> , D.lgs. 231/2001.....	57
2.2.	Processi e attività sensibili rilevanti.....	58
2.3.	Principi generali di comportamento	58
2.4.	Principi specifici per le singole attività sensibili.....	59
3.	Delitti di criminalità organizzata.....	61
3.1.	La fattispecie di reato rilevante di cui all'art. 24- <i>ter</i> , D.lgs. 231/2001	61
3.2.	Processi e attività sensibili rilevanti.....	62
3.3.	Principi generali di comportamento	62
3.4.	Principi specifici per le singole attività sensibili.....	63
4.	Reati societari	65
4.1.	Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25- <i>ter</i> , D.lgs. 231/2001	65
4.2.	Processi e attività sensibili rilevanti.....	68
4.3.	Principi generali di comportamento	70
4.4.	Principi specifici per le singole attività sensibili.....	71
5.	Delitti con finalità di terrorismo	76
5.1.	Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25- <i>quater</i> , D.lgs. 231/2001	76
5.2.	Processi e attività sensibili rilevanti.....	76
5.3.	Principi generali di comportamento	77
5.4.	Principi specifici per le singole attività sensibili.....	77
6.	Delitti contro la personalità individuale	79
6.1.	La fattispecie di reato rilevante di cui all'art. 25- <i>quinqies</i> , D.lgs. 231/2001.....	79
6.2.	Processi e attività sensibili rilevanti.....	79
6.3.	Principi generali di comportamento	79
6.4.	Principi specifici per le singole attività sensibili.....	80
7.	Reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	81

7.1.	Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25- <i>septies</i> , D.lgs. 231/2001	81
7.2.	Processi e attività sensibili rilevanti.....	82
7.3.	Principi generali di comportamento	82
7.4.	Principi specifici per le singole attività sensibili.....	83
7.4.1.	La politica in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	83
7.4.2.	Compiti, ruoli e responsabilità delle figure rilevanti	84
7.4.3.	Sorveglianza sanitaria.....	87
7.4.4.	Informazione e formazione	87
7.4.5.	Flussi informativi	88
7.4.6.	Documentazione	89
7.4.7.	Rispetto degli <i>standard</i> di legge relativi ad attrezzature, impianti e luoghi di lavori.....	89
7.4.8.	Gestione delle emergenze e primo soccorso	89
7.4.9.	Attività di monitoraggio	90
7.4.10.	Riesame del sistema	91
7.4.11.	Misure anti-contagio (COVID-19)	91
8.	Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché di autoriciclaggio	92
8.1.	Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25- <i>octies</i> , D.lgs. 231/2001.....	92
8.2.	La normativa in materia di prevenzione del riciclaggio: cenni.	93
8.3.	Processi e attività sensibili rilevanti.....	96
8.4.	Principi generali di comportamento	96
8.5.	Principi specifici per le singole attività sensibili.....	96
9.1.	La fattispecie di reato rilevante di cui all'art. 25- <i>octies</i> 1, D.lgs. 231/2001.....	98
9.2.	Processi e attività sensibili rilevanti.....	99
9.3.	Principi generali di comportamento	99
9.4.	Principi specifici per le singole attività sensibili.....	100
10.	Reati in materia di violazione del diritto d'autore	102
10.1.	Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25- <i>novies</i> , D.lgs. 231/2001	102
10.2.	Processi e attività sensibili rilevanti.....	103
10.3.	Principi generali di comportamento	103
10.4.	Principi specifici per le singole attività sensibili.....	103
11.	Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria .	105
11.1.	La fattispecie di reato rilevante di cui all'art. 25- <i>decies</i> , D.lgs. 231/2001	105
11.2.	Processo e attività sensibile rilevanti	105
11.3.	Principi generali di comportamento	105
11.4.	Principi specifici per la singola attività sensibili.....	106
12.	Reati ambientali.....	107
12.1.	Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25- <i>undecies</i> , D.lgs. 231/2001	107
12.2.	Processi e attività sensibili rilevanti.....	108

12.3.	Principi generali di comportamento	109
12.4.	Principi specifici per le singole attività sensibili.....	109
13.	Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	112
13.1.	La fattispecie di reato rilevante di cui all'art. 25- <i>duodecies</i> , D.lgs. 231/2001	112
13.2.	Processi e attività sensibili rilevanti.....	112
13.3.	Principi generali di comportamento	112
13.4.	Principi specifici per le singole attività sensibili.....	112
14.	Reati tributari	114
14.1.	Le fattispecie di reato rilevanti di cui all'art. 25- <i>quinqüesdecies</i> , D.lgs. 231/2001.....	114
14.2.	Processi e attività sensibili rilevanti.....	116
14.3.	Principi generali di comportamento	117
14.4.	Principi specifici per le singole attività sensibili.....	117

Definizioni

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

Attività Sensibili: le attività della Fondazione Allianz UMANA MENTE nel cui ambito sussiste il potenziale rischio di commissione dei Reati;

CCNL: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative e applicati dalla Fondazione per il personale dipendente non dirigente delle imprese del terzo settore (*i.e.*, il CCNL per il personale dipendente dai settori socio-assistenziale, socio-sanitario ed educativo U.N.E.B.A.) e per i dirigenti (*i.e.*, CCNL del commercio per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi);

Codice Etico e di Comportamento: codice comportamentale adottato dal Gruppo Allianz e pubblicato sul sito internet della Capogruppo, 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;

Collaboratori: soggetti diversi dai Consulenti che intrattengono con la Fondazione rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione o altri rapporti che si concretino in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Fondazione verso terzi;

Consulenti: coloro i quali forniscono informazioni e pareri ed assistono la Fondazione nello svolgimento di determinati progetti, in forza di accertata esperienza e pratica in specifiche materie ed ambiti di intervento (p.e.; progettisti, neuropsichiatri, psicologi, educatori, avvocati, notai, fiscalisti, consulenti aziendali e di organizzazione, esperti del non profit ecc.);

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

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

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

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

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 Soggetti ai quali si applicano tutte le disposizioni del Modello;

Dipendenti: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Fondazione, ossia tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Fondazione, nonché i lavoratori con contratti di lavoro parasubordinato;

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

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

Ente: ai sensi del Decreto 231, qualsiasi società, consorzio, associazione o fondazione o altro soggetto di diritto, sia esso dotato o meno di personalità giuridica, nonché qualsiasi ente pubblico economico;

Esponenti della Fondazione o Esponenti: il Presidente, il Vice Presidente, i Membri del Consiglio di Gestione, i Membri del Consiglio di Indirizzo, i Membri del Collegio dei Revisori dei Conti e il Segretario Generale nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione di Fondazione Allianz UMANA MENTE, ai sensi del Decreto 231;

Fondazione Allianz UMANA MENTE o Fondazione: Fondazione Allianz UMANA MENTE con sede in Milano, Piazza Tre Torri, 3;

Fornitori: tutti i soggetti, persone fisiche o giuridiche, che forniscono beni e/o servizi alla Fondazione Allianz UMANA MENTE;

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;

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

Linee Guida: raccomandazioni sviluppate sistematicamente sulla base di conoscenze continuamente aggiornate e valide come, p.e., le indicazioni degli Organi della Fondazione, e del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti rinvenibili i primi nei Verbali e nelle delibere di Consiglio e i secondi nel documento «*Il Modello 231/2001 per gli enti non profit: una soluzione per la gestione dei rischi*», nonché quelle dell'Autorità Nazionale Anticorruzione di cui alla Delibera n. 32 del 26 gennaio 2016 «*Determinazione. Linee Guida per l'affidamento di servizi a enti del terzo settore e alle cooperative sociali*».

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

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

Organi della Fondazione: il Presidente, il Vice Presidente, il Consiglio di Indirizzo e i suoi singoli membri, il Consiglio di Gestione e i suoi singoli membri, il Segretario Generale, il Collegio dei Revisori dei Conti 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 (p.e.; i concessionari di un pubblico servizio);

Partner: le controparti contrattuali con cui Fondazione Allianz UMANA MENTE addivenga a una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (p.e., destinatari delle donazioni, associazione temporanea d'impresa, *joint venture*, consorzio, collaborazione in genere, fornitura, appalto, ecc.);

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

1.4. I reati presupposto

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

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

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

1.5. Le sanzioni

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

i. Le sanzioni pecuniarie

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

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

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

ii. Le sanzioni interdittive

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

Tale categoria di sanzioni ricomprende le seguenti misure:

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

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

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

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

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

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

iii. La confisca

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

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

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

iv. La pubblicazione della sentenza

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

1.6. I reati commessi all'estero

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

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

1.7. Il procedimento di accertamento dell'illecito

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

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

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

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 Fondazione Allianz UMANA MENTE

2.1. La struttura organizzativa di Fondazione Allianz UMANA MENTE

La Fondazione è stata fondata da Allianz nel 2001 e risponde ai principi e allo schema giuridico della Fondazione di Partecipazione, nell'ambito del più vasto genere di Fondazioni disciplinato dal Codice civile.

La Fondazione non ha scopo di lucro e non può distribuire utili.

Essa, si pone quali finalità l'individuazione, la definizione, il supporto, la promozione e il monitoraggio di progetti socioassistenziali in due aree specifiche di intervento: il disagio minorile e giovanile e il supporto di persone con disabilità congenita ed intellettiva e/o fisica.

La struttura organizzativa della Fondazione è riflessa nell'organigramma, oltre che nell'insieme dei documenti aziendali (quali lo Statuto e il Modello Operativo), che contribuiscono alla composizione del c.d. "corpo normativo" della Fondazione ed in cui sono definiti i compiti e le aree di responsabilità dei diversi attori coinvolti nell'organizzazione della Fondazione.

Le attività affidate in *outsourcing* dalla Fondazione ad Allianz sono disciplinate nel documento "Incarico di prestazione di servizi" sottoscritto tra le parti menzionate.

2.2. Funzione e scopo del Modello

Il presente modello di organizzazione, gestione e controllo, adottato dal Consiglio di Gestione della Fondazione e periodicamente aggiornato, costituisce regolamento interno della Fondazione Allianz vincolante per la medesima: esso è inteso come l'insieme delle regole operative e delle norme deontologiche adottate dalla Fondazione 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.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, la Fondazione si propone di perseguire le seguenti finalità:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, nonché verificare e valorizzare i presidi già in essere, atti a prevenire la realizzazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231;
- informare tutti i Destinatari della portata della normativa e delle severe sanzioni che possono ricadere sulla Fondazione e sull'autore del comportamento illecito nell'ipotesi di perpetrazione dei Reati e degli illeciti amministrativi sanzionati dal Decreto 231;
- rendere noti a tutti i Destinatari l'oggetto e l'ambito di applicazione della richiamata normativa;
- rendere noto a tutti i Destinatari che la Fondazione non tollera condotte che, anche se ispirate ad un malinteso interesse della Fondazione, siano contrarie a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività sociali cui la Fondazione si ispira;
- informare tutti i Destinatari dell'esigenza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, la cui violazione è punita con severe sanzioni disciplinari;

- informare i Collaboratori, i Consulenti, i Fornitori ed i Partner della Fondazione della portata normativa nonché dei principi etici e delle norme comportamentali adottate;
- informare i Collaboratori, i Consulenti, i Fornitori ed i Partner della Fondazione del fatto che Fondazione Allianz non tollera condotte contrarie a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività cui la Fondazione si ispira;
- in generale, assumere le iniziative necessarie, mediante i più opportuni interventi, al fine di prevenire comportamenti illeciti nello svolgimento delle attività sociali, con particolare riguardo alle condotte ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto 231.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello, non solo consentono alla Fondazione 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. Le fasi di costruzione e di revisione del Modello

Successivamente all'emanazione del Decreto, la Fondazione ha avviato un progetto interno finalizzato alla predisposizione del Modello 231. A tale scopo la Fondazione 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.

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 organizzativa, l'esame della documentazione interna disponibile (*i.e.*, organigramma, procedure organizzative, statuto, ecc.) ed una serie di interviste.

Dallo svolgimento di tale processo di analisi è stato possibile individuare, all'interno della struttura della Fondazione, una serie di Attività Sensibili nel compimento delle quali si potrebbe eventualmente ipotizzare, quantomeno in astratto, la potenziale commissione di Reati Presupposto.

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

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

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

Sulla base della mappatura di cui sopra e dei meccanismi di controllo in essere, è stata effettuata un'analisi intesa a valutare l'adeguatezza del sistema dei controlli esistente, ossia l'attitudine a prevenire o individuare comportamenti illeciti quali quelli sanzionati dal Decreto 231. Le aree rilevanti ai fini del Decreto 231 sono state valutate rispetto al sistema dei presidi/controlli esistenti presso la Fondazione per evidenziare eventuali disallineamenti rispetto alla *best practice* e per ricercare possibili soluzioni utili e porvi rimedio. In tale fase, particolare attenzione è stata dedicata a rafforzare i presidi rispetto alle aree in cui si potrebbero manifestare profili di rischio.

Sulla base dell'attività di cui sopra, sono state definite le esigenze di allineamento dei meccanismi di controllo in essere rispetto a ciascuna delle aree a rischio reato identificate.

Analogamente, ove necessario, si procederà in futuro, per le attività di aggiornamento del Modello conseguenti a interventi normativi e/o a modifiche organizzative rilevanti.

ii. **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 nel frattempo intervenute.

A tale scopo, la Fondazione 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 Fondazione.

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 Fondazione 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 Fondazione a fronte di ciascuna Attività Sensibile; (b.3) valutazione degli elementi di rischio di commissione del Reato a cui è potenzialmente esposta ciascuna Attività Sensibile sulla base dell'esperienza e della conoscenza dei soggetti coinvolti dalle attività di *business* svolte;
- c) rielaborazione dei riscontri forniti al fine di (c.1) recepire all'interno del Modello eventuali modifiche o integrazioni indicate; (c.2) fornire una valutazione complessiva del rischio di commissione dei Reati e identificare eventuali punti di miglioramento nell'ambito dei presidi di controllo definiti dalla Fondazione.

2.4. La struttura del Modello

Il Modello 231 della Fondazione è costituito da:

- i. una "**Parte Generale**", che descrive la normativa rilevante e le regole generali di funzionamento del Modello e dell'Organismo di Vigilanza;
- ii. una "**Parte Speciale**", suddivisa per capitoli predisposti per ogni categoria di Reato contemplata nel D.lgs. 231/2001, focalizzata sulle aree di attività e sui processi ritenuti potenzialmente sensibili, con un'indicazione dei principi generali di comportamento da seguire per la prevenzione dei Reati Presupposto;
- iii. l'**Allegato I** intitolato «*Elenco dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.lgs. 231/2001*».

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

2.5. Natura, fonti e principi del Modello

Il presente Modello, come originariamente adottato dal Consiglio di Gestione della Fondazione e periodicamente aggiornato, costituisce un **regolamento interno** della Fondazione, vincolante per la medesima: esso è da intendersi

come l'insieme delle regole operative e delle norme deontologiche adottate dalla Fondazione – 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 fondato sulle risultanze della mappatura dei rischi sopra descritta.

Il **Codice Etico e di Comportamento** del Gruppo Allianz costituisce inoltre 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 Fondazione.

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 Fondazione, 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 *governance* esistenti in Fondazione e delle relative procedure di richiamate nella Parte Speciale del presente Modello: tale sistema di controllo e le relative procedure, nella versione di volta in volta esistente, è parte integrante del più ampio documento – il Modello 231, appunto – necessario ai fini del Decreto.

In particolare, sotto tale profilo, uno degli strumenti di carattere generale e avente maggior rilievo è il sistema di deleghe aziendali, fondato sul principio della c.d. **doppia firma**, così come sancito dallo Statuto della Fondazione e fatta eccezione dei poteri di firma singola conferiti al Segretario Generale con delibera del Consiglio di Indirizzo del 27 aprile 2020.

Inoltre, anche in ragione delle attività affidate dalla Fondazione in *outsourcing* alla Capogruppo, è utile ricordare che, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali anche in relazione ai Reati Presupposto da prevenire, Allianz, 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 Compagnia e del Gruppo e il sistema di controllo di gestione;
- il Documento di Governo Societario della Compagnia;
- le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario e di *reporting* del Gruppo Allianz;
- le comunicazioni e circolari aziendali ai Dipendenti del Gruppo Allianz;
- la formazione dei Dipendenti;
- il sistema sanzionatorio di cui al CCNL;
- il sistema di deleghe, disposizioni e procedure 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 Fondazione 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 Fondazione e i Reati Presupposto astrattamente rilevanti per la Fondazione;
- ii. le direttive della Capogruppo;
- iii. i requisiti indicati dal D.lgs. 231/2001 e, in particolare (a) l'attribuzione a un Organismo di Vigilanza, interno alla struttura aziendale della Fondazione, del compito di attuare in modo efficace e corretto il Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali e il diritto ad avere una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto; (b) la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse aziendali di numero e valore ragionevole e proporzionato ai compiti affidatigli e ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili; (c) l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico; (d) l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- iv. i principi generali su cui si fonda un adeguato sistema di organizzazione della Fondazione, ossia il rispetto dei requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, in particolare per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative;
- v. i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno e, in particolare, la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai sensi del Decreto, il rispetto del principio di separazione delle funzioni, la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate, la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti;
- vi. 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.

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

2.6. Adozione e aggiornamento del Modello

La Fondazione è sensibile all'esigenza di assicurare il massimo grado di correttezza e trasparenza nello svolgimento delle proprie attività, a tutela della propria immagine, delle aspettative dei propri azionisti, dei propri donatori e, più in generale, di tutti gli *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 la Fondazione, come evidenziato in precedenza, posseda già un apparato di autoregolamentazione funzionale a garantire l'integrità e il rispetto della legge, la Fondazione - proprio nella prospettiva di effettuare ogni sforzo teso al perseguimento dei valori nei quali crede - ha ritenuto opportuno dotarsi di un proprio Modello già con la delibera del Consiglio di Gestione del 10 maggio 2016 e con la stessa delibera 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 Gestione.-In particolare, a seguito della sua originaria adozione, il Modello della Fondazione è stato successivamente modificato dalle delibere del Consiglio di Gestione del (i) 10 aprile 2018; (ii) 18 aprile 2019, (iii) 19 febbraio 2020, (iv) 16 aprile 2021; (v) 28 febbraio 2023, 16 aprile 2024, e, da ultimo 9 aprile 2025.

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

Nello specifico, il Consiglio di Gestione modifica tempestivamente il Modello qualora siano state individuate, dall'Organismo di Vigilanza o da altra funzione competente della Fondazione 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 Gestione aggiorna tempestivamente, in tutto o in parte, il Modello, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, qualora intervengano mutazioni o modifiche: **(a)** nel sistema normativo e regolamentare che disciplina l'attività della Fondazione; **(b)** nella struttura e nell'organizzazione o articolazione della Fondazione; **(c)** nell'attività della Fondazione o dei suoi beni e/o servizi offerti alla clientela; **(d)** in riferimento ad altri e diversi elementi e circostanze che si dovessero ritenere essenziali per l'esito della mappatura dei rischi periodica.

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

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

Viceversa, il Segretario Generale della Fondazione, informati gli Organi competenti, 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 Gestione.

Nello svolgimento del proprio incarico, l'Organismo di Vigilanza deve prontamente segnalare, in forma scritta, al Consiglio di Gestione, i fatti che suggeriscono l'opportunità o la necessità di modifica o revisione del Modello. Il Presidente, in tal caso, deve convocare la riunione del Consiglio di Gestione, 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 e prontamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza.

2.7. Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano in via diretta agli Esponenti e ai Dipendenti della Fondazione. I Destinatari sono oggetto di specifiche e diversificate attività di formazione ed informazione sui contenuti del Modello.

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

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

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

3. I processi sensibili e i reati presupposto rilevanti della Fondazione Allianz UMANA MENTE.

3.1. I processi sensibili della Fondazione Allianz UMANA MENTE

A seguito delle analisi condotte da Fondazione Allianz UMANA MENTE 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 Fondazione sono, alla data del presente Modello, i seguenti:

- I. Gestione degli adempimenti e dei rapporti con gli enti pubblici e le autorità amministrative indipendenti, anche in occasione di verifiche ispettive;
- II. Gestione dei flussi monetari e finanziari;
- III. Erogazione di contributi;
- IV. Selezione dei Partner;
- V. Formazione del bilancio e gestione degli adempimenti societari e dei rapporti con gli organi di controllo;
- VI. Acquisto di beni, servizi e consulenze;
- VII. Selezione, assunzione e gestione del personale;
- VIII. Gestione degli omaggi, delle sponsorizzazioni e altre liberalità
- IX. Gestione del contenzioso;
- X. Utilizzo dei sistemi informativi aziendali;
- XI. Gestione dei rapporti con i *media* e delle informazioni privilegiate;
- XII. Adempimenti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ex D.lgs. 81/2008;
- XIII. Gestione degli impatti ambientali generati dalle attività e dai processi;
- XIV. Gestione e rispetto della proprietà industriale e intellettuale;
- XV. Gestione della fiscalità aziendale.

3.2. I reati presupposto considerati rilevanti per la Fondazione Allianz UMANA MENTE

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

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione e quelli contro il patrimonio commessi a danno dello Stato o di altro ente pubblico ex artt. **24** e **25**, D.lgs. 231/2001, limitatamente alle ipotesi di «*Truffa in danno dello Stato o di altro Ente pubblico o dell'Unione Europea*» (art. 640, comma 2 c.p.), di «*Frode informatica in danno dello Stato o di altro E.P.*» (art. 640-ter c.p.), di «*Corruzione per l'esercizio della funzione*» (art. 318 c.p.), di «*Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio*» (art. 319 c.p.), di «*Circostanze aggravanti*» (art. 319-bis c.p.), di «*Corruzione in atti giudiziari*» (art. 319-ter c.p.), di «*Induzione indebita a dare o promettere utilità*» (art. 319-quater c.p.), di «*Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio*» (art. 320 c.p.), di «*Pene per il corruttore*» (art. 320 c.p.), di «*Istigazione alla corruzione*» (art. 322 c.p.) e di «*Traffico di influenze illecite*» (art. 346-bis c.p.);
2. Reati informatici e di trattamento illecito dei dati ex art. **24-bis**, D.lgs. 231/2001, limitatamente alle ipotesi di «*Falsità in un documento informatico pubblico avente efficacia probatoria*» (art. 419-bis c.p.), «*Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico*» (art. 615-ter c.p.) e «*Detenzione, diffusione e installazione*»

abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici» (art. 615-*quater* 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 «*Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante*» (art. 2628 c.c.), «*Operazioni in pregiudizio dei creditori*» (art. 2629 c.c.), «*Omessa comunicazione del conflitto di interessi*» (art. 2629-bis c.c.), «*Formazione fittizia del capitale*» (art. 2632 c.c.), «*Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori*» (art. 2633 c.c.) e di «*False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare*» (art. 54 D.Lgs. 19/2023);
5. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico ex art. **25-quater**, D.lgs. 231/2001, limitatamente alle ipotesi di «*Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico*» (art. 270-bis c.p.) e di «*Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo*» (art. 270-quinquies.1 c.p.);
6. Delitti contro la personalità individuale ex art. **25-quinquies**, D.lgs. 231/2001, limitatamente all'ipotesi di «*Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*» (art. 603-bis c.p.);
7. Reati di omicidio colposo e di lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro ex art. **25-septies**, D.lgs. 231/2001;
8. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio ex art. **25-octies**, D.lgs. 231/2001;
9. 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.)
10. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore ex art. **25-novies**, D.lgs. 231/2001, ad esclusione delle violazioni nei confronti della SIAE di cui all'art. 171-*septies*, L. 633/1941 e del reato di manomissione di apparati per la decodificazione di segnali audiovisivi ad accesso condizionato (art. 171-*octies*, L. 633/1941);
11. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria ex art. **25-decies**, D.lgs. 231/2001;
12. Reati ambientali ex art. **25-undecies**, D.lgs. 231/2001, limitatamente alle ipotesi di «*Inquinamento ambientale*» (art. 452-bis c.p.), di «*Delitti colposi contro l'ambiente*» (art. 452-quinquies, c.p.), di «*Circostanze aggravanti*» (art. 452 octies), di «*Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti*» (art. 452-*quaterdecies*, c.p.), di «*Reati in materia di gestione non autorizzata di rifiuti*» (art. 256, D.lgs. 152/2006), delle «*Violazioni degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri e dei formulari*» (art. 258, D.lgs. 152/2006), del reato di «*Traffico illecito di rifiuti*» (art. 259, D.lgs. 152/2006);
13. Dei reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare ex art. **25-duodecies**, D.lgs. 231/2001, limitatamente alla ipotesi di cui all'art. 22, co. 12-*bis*, D.lgs. 286/1998;
14. Reati tributari ex art. **25-quinquiesdecies**, D.lgs. 231/2001, ad esclusione dei reati di «*Dichiarazione infedele*» (art. 76, D.lgs. 173/2024), di «*Omessa dichiarazione*» (art. 77, D.lgs. 173/2024), «*Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti*» (art. 79, D.lgs. 173/2024) e di «*Indebita compensazione*» (art. 84, D.lgs. 173/2024).

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

Viceversa, non sono state individuate aree di attività della Fondazione 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, dei reati 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, agli abusi di mercato *ex art. 25-sexies*, D.lgs. 231/2001, D.lgs. 231/2001; a quella relativa ai reati di razzismo e xenofobia di cui all'art. 25-*terdecies*, D.lgs. 231/2001, alle frodi sportive previste dall'art. 25-*quaterdecies*, D.lgs. 231/2001, 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; del reato di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici *ex art. 25 duodevicies*, D.lgs. 231/2001.

4. L'Organismo di Vigilanza della Fondazione Allianz UMANA MENTE

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. Ulteriore caratteristica dell'Organismo di Vigilanza è rappresentata dal fatto che i suoi membri abbiano una conoscenza approfondita dell'attività della Fondazione e che siano al contempo dotati di autorevolezza e indipendenza tali da assicurare la credibilità e la cogenza sia dell'Organismo di Vigilanza che delle sue funzioni.

i. **Autonomia e indipendenza**

I requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza sono fondamentali affinché l'Organismo non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. A tal fine, deve essere garantita all'Organismo l'indipendenza gerarchica, da realizzarsi anche mediante il suo inserimento quale unità di staff in posizione elevata nell'organizzazione societaria. L'Organismo - proprio a garanzia della sua indipendenza e dell'elevato livello della sua funzione - effettuerà un'attività di *reporting* direttamente al massimo vertice della Fondazione. Inoltre, la composizione dell'Organismo e la qualifica dei suoi componenti deve essere tale da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo che sotto quello soggettivo, l'assoluta autonomia delle sue valutazioni e determinazioni.

ii. **Onorabilità**

Il requisito dell'onorabilità presuppone l'assenza di cause di ineleggibilità. Nei confronti dell'Organismo non deve sussistere alcuna condanna, anche in primo grado, o alcuna sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti, relativa a reati previsti dal Decreto né cause di ineleggibilità previste per gli esponenti bancari, assicurativi e gli intermediari finanziari.

iii. **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.

iv. **Continuità d'azione**

L'Organismo di Vigilanza deve: (i) lavorare costantemente sulla vigilanza del rispetto del Modello con i necessari poteri di indagine; (ii) curare l'attenzione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento; (iii) rappresentare un referente costante per tutto il personale della Fondazione.

Quanto alla composizione dell'Organismo, la Fondazione ha previsto un membro unico dell'Organismo di Vigilanza, attualmente rappresentato dal Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti.

Il conferimento dell'incarico all'Organismo e la revoca del medesimo (ad es. in caso di violazione dei propri doveri derivanti dal Modello) sono atti riservati alla competenza del Consiglio di Gestione della Fondazione.

Il Consiglio di Gestione di Fondazione UMANA MENTE ha deliberato di far coincidere la scadenza dell'Organismo con la scadenza del Consiglio di Gestione.

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere appieno le proprie funzioni, si è poi previsto che lo stesso potrà avvalersi di consulenti interni ed esterni. Più precisamente, potrà avvalersi delle competenze specifiche del personale e degli organi della Fondazione e della Capogruppo e potrà in ogni caso avvalersi di consulenti esterni per le specifiche competenze che l'Organismo ritenesse opportune.

L'Organismo resta in carica per il periodo stabilito nella delibera consiliare di sua nomina o, comunque, fino a che permanga in carica il Consiglio di Gestione che lo ha nominato ed è rieleggibile.

Al pari del conferimento dell'incarico al membro unico dell'Organismo, anche la **revoca** del medesimo è atto riservato alla competenza del Consiglio di Gestione che 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;
- l'omessa o insufficiente vigilanza accertata da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Fondazione 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 compromettano l'indipendenza ed autonomia del membro dell'Organismo.

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 Gestione;
- qualora sopraggiunga una delle cause di ineleggibilità o decadenza.

Nello specifico, costituiscono cause di **ineleggibilità** o di **decadenza** del membro unico dell'Organismo:

- relazioni di coniugio, affinità o parentela entro il quarto grado con componenti del Consiglio di Gestione o con taluno dei revisori incaricati dalla società di revisione;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Fondazione, tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti di membro Unico dell'Organismo;
- esercizio, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro unico dell'Organismo, di funzioni di amministrazione in imprese sottoposte al 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 Gestione provvede a deliberarne, senza ritardo, la sostituzione. Il membro unico cessato rimane in carica sino all'insediamento del suo sostituto.

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 ha adottato e da ultimo modificato in data

13 febbraio 2020 il «Regolamento interno per il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 della Fondazione Allianz UMANA MENTE».

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'Organismo della Fondazione si può avvalere del supporto di altre funzioni interne e di Gruppo che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie, 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 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 per ciascun esercizio viene proposta dall'Organismo nella propria relazione annuale al Consiglio di Gestione, in cui viene dato conto anche delle spese sostenute nell'esercizio precedente, e deve essere deliberata dal Consiglio di Gestione. Ove insorgano esigenze di spesa eccedenti l'entità delle risorse finanziarie assegnate all'Organismo, quest'ultimo potrà inoltrare una richiesta motivata al Consiglio di Gestione, per ottenere un'integrazione degli importi previsti a *budget*.

4.2. Funzioni e poteri

All'Organismo 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:

- vigilare sull'effettività del Modello, ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno della Fondazione corrispondano al Modello predisposto;
- verificare l'efficacia del Modello: ossia verificare che il Modello sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati rilevanti;
- proporre al Consiglio di Gestione aggiornamenti e adeguamenti del Modello, dei protocolli e delle procedure rilevanti, al fine di adeguarne il contenuto ai mutamenti ambientali ed alle eventuali modifiche della struttura e delle aree operative della Fondazione, nonché alle innovazioni legislative;
- raccogliere informazioni e condurre indagini sulle violazioni del Modello, sia a fronte di segnalazioni, sia in conseguenza dell'attività di vigilanza propria dell'Organismo.

L'Organismo avrà il dovere di:

- verificare periodicamente la mappa delle attività operative e quindi delle aree a rischio reato e l'adeguatezza dei sistemi di controllo. A tal fine, all'Organismo devono essere segnalate da parte degli Organi della Fondazione e del personale della stessa le eventuali situazioni che possono esporre la Fondazione al rischio di reato. Tutte le comunicazioni dovranno avvenire per iscritto ed essere appropriatamente registrate ed archiviate;
- effettuare verifiche periodiche, sulla base di un programma annuale approvato dal Consiglio di Gestione, volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello e, in particolare, volte a verificare:
 - che le procedure di controllo siano poste in essere e documentate in maniera conforme;
 - che il Modello sia efficace ed adeguato a prevenire i reati di cui al Decreto.

Sulla base di tali verifiche verrà predisposta annualmente una relazione periodica da presentare, in sede di reporting, al Consiglio di Gestione che evidenzia le eventuali problematiche riscontrate ed individui le azioni correttive da intraprendere;

- coordinarsi con gli Organi ed il personale della Fondazione, al fine di realizzare un costante monitoraggio sullo stato di attuazione del Modello e garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente.
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute sul rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che devono essere oggetto dell'attività di *reporting*;
- promuovere iniziative per la formazione e per la comunicazione sul Modello e predisporre la documentazione necessaria a tal fine;
- attivarsi a fronte di segnalazioni e di riscontrate ipotesi di violazioni, conducendo le necessarie indagini e riferendo sugli esiti al Consiglio di Gestione;
- informare circa il doveroso esercizio dell'azione disciplinare, ovvero la doverosa applicazione degli appositi rimedi contrattuali, l'organo della Fondazione di volta in volta istituzionalmente competente, sottoponendo a tale organo l'eventuale notizia di infrazioni del Modello comunque appresa nell'esercizio o a causa delle proprie funzioni.

Per lo svolgimento del proprio incarico, l'Organismo della Fondazione può, ogniqualvolta lo ritenga opportuno, disporre l'audizione dei Dirigenti, Dipendenti e Collaboratori della Fondazione, dei responsabili di funzioni aziendali o unità operative aziendali di Allianz S.p.A. che prestano la loro attività per conto della Fondazione in base a contratti di servizio, nonché di qualunque altra persona, interna od esterna alla Fondazione, che ritenga utile convocare al fine di avere chiarimenti o approfondimenti in merito a determinate questioni.

4.3. Le attività di *reporting* dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi della Fondazione

L'Organismo di Vigilanza riporta al Consiglio di Gestione e al Collegio dei Revisori dei Conti in merito all'attuazione del Modello e all'eventuale emersione di criticità, secondo la periodicità, e con le modalità, indicate nel Modello.

Il flusso informativo da parte dell'Organismo di Vigilanza ha ad oggetto le seguenti tematiche:

- formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello e del Codice Etico adottati;
- violazioni accertate del Modello e del Codice Etico, affinché vengano presi gli opportuni provvedimenti;
- attività svolte (comprese, ad esempio, le attività di formazione), verifiche e controlli compiuti, nonché l'esito dei medesimi ed eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o eventi che possono avere effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del Modello e del Codice Etico.

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

- i. la prima, ad evento, verso il Consiglio di Gestione;
- ii. la seconda, su base annuale, nei confronti del Consiglio di Gestione e del Collegio dei Revisori dei Conti.

A tal proposito, l'Organismo predisponde:

- **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; qualora l'Organismo riveli criticità riferibili al Presidente, la corrispondente segnalazione è da destinarsi al Vice Presidente e al Collegio dei Revisori dei Conti;
- **annualmente**, una relazione scritta per il Consiglio di Gestione e il Collegio dei Revisori dei Conti 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 della Fondazione o con gli esponenti di Allianz S.p.A. cui l'Organismo riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dagli Organi della Fondazione di volta in volta coinvolti.

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

Il Consiglio di Gestione e il Collegio dei Revisori dei Conti hanno inoltre la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti Organi della Fondazione per motivi urgenti.

4.4. Le attività di *reporting* degli organi e delle funzioni della Fondazione 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 della Fondazione, 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 Fondazione 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 a rischio di commissione dei Reati Presupposto;
- dalle funzioni di controllo;
- da altre funzioni in possesso di dati e informazioni in grado di supportare l'Organismo nello svolgimento della propria attività di controllo;
- dal Consiglio di Gestione e dal Collegio dei Revisori dei Conti.

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

Ad integrazione del Modello, la Fondazione ha inoltre adottato la procedura «*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001*» che, *inter alia*, disciplina in dettaglio le tipologie e le tempistiche dei flussi informativi verso l'Organismo da parte di ciascuna funzione della Fondazione e di Allianz e Organo della Fondazione.

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

Tutti i Destinatari del presente Modello sono tenuti a:

- inviare, per quanto di propria competenza, all'Organismo 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 o le

eventuali segnalazioni *ad hoc* all'Organismo di Vigilanza tramite posta elettronica, all'indirizzo espressamente dedicato: ODV-231@umana-mente.it

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

L'Organismo di Vigilanza valuta i flussi 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 della Fondazione e della Capogruppo 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 della Fondazione 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 alla Fondazione Allianz UMANA MENTE

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

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 di riferimento.

5.1.1. La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello ed i suoi aggiornamenti sono comunicati dalla Fondazione a tutto il personale; in particolare, la comunicazione viene disposta:

- per l'adozione, con l'invio di una lettera a firma del Segretario Generale a tutto il personale sui contenuti del Decreto 231, l'importanza dell'effettiva attuazione del Modello, le modalità di informazione/formazione previste dalla Fondazione;
- per gli aggiornamenti, a mezzo di posta elettronica a cura dell'Organismo o per suo conto;
- in ogni caso, diffusione del Modello sull'intranet della Fondazione ed invio dello stesso tramite posta elettronica a tutto il personale.

Ai nuovi assunti viene consegnato, unitamente alla documentazione prevista in sede di assunzione, un set informativo contenente il Modello, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

I suddetti soggetti, al momento della consegna del Modello, lo sottoscrivono per integrale presa visione e accettazione e si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti alle Aree Sensibili ed in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Fondazione, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

5.1.2. La formazione

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, è obiettivo generale della Fondazione garantire a tutti i Destinatari del Modello la conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute.

Tutti i Destinatari sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello, sia delle modalità attraverso le quali la Fondazione intende perseguirli.

Obiettivo di carattere particolare è poi quello della necessità di garantire l'effettiva conoscenza delle prescrizioni del Modello e delle ragioni sottese ad un'efficace attuazione nei confronti di risorse le cui attività sono state riscontrate, o potrebbero essere, a rischio.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza, valutare l'efficacia del piano formativo con riferimento al contenuto dei corsi, alle modalità di erogazione, alla loro reiterazione, ai controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e alle misure da adottare avverso quanti non frequentino senza giustificato motivo.

In forza di ciò, la Fondazione ha previsto interventi tesi alla più ampia diffusione delle prescrizioni del Modello ed alla conseguente sensibilizzazione di tutto il personale.

É pertanto previsto che sia erogato, e periodicamente reiterato, un processo formativo relativo alla illustrazione dei seguenti argomenti:

- quadro normativo di riferimento (conseguenze derivanti alla Fondazione dall'eventuale commissione dei Reati previsti dal Decreto 231, caratteristiche essenziali dei reati e funzione che il Modello svolge in tale contesto);
- il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 di Fondazione Allianz UMANA MENTE.

La partecipazione ai processi formativi sopra descritti è obbligatoria e sarà documentata attraverso la richiesta della firma di presenza e la comunicazione all'Organismo dei nominativi dei presenti.

A cadenza biennale si procederà alla reiterazione dei corsi, al fine di mantenere l'attenzione verso l'effettiva applicazione del Modello da parte dei Destinatari nonché la loro sensibilizzazione ai temi ed alle prescrizioni di cui al Modello medesimo.

5.1.3. Le comunicazioni successive

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

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

5.2. Informazioni a Fornitori, Consulenti, Collaboratori e Partner

I Fornitori, i Collaboratori, i Consulenti ed i *Partner* sono informati del contenuto del Modello e delle regole e dei principi di controllo contenuti nelle Parti Speciali, relativi alla specifica area dell'attività espletata, e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme alle prescrizioni di cui al Decreto 231 nonché alle predette norme.

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 Fondazione 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 Fondazione 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 Fondazione Allianz 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 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 Fondazione 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 Fondazione 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 Fondazione. Più precisamente:

- il **rimprovero verbale**;
- il **rimprovero scritto**;
- la **sospensione dal servizio e dal trattamento economico** fino a un massimo di dieci giorni;
- il **licenziamento per giustificato motivo**;
- il **licenziamento per giusta causa**.

Restano ferme – e si intendono qui a tutti gli effetti richiamate – tutte le disposizioni previste dalla legge e dal CCNL applicate dalla Fondazione 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 Fondazione 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 Fondazione di sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001;
- b) la violazione delle procedure adottate dalla Fondazione 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 Fondazione 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 Fondazione ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- c) il compimento di atti di ritorsione o di atti discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di un soggetto che abbia effettuato una segnalazione di una possibile violazione del Modello, del Codice Etico e di Comportamento, delle procedure adottate dalla Fondazione e richiamate nel presente Modello o comunque abbia segnalato una delle altre informazioni elencate nel §2.1 della procedura «*Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza*» per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa;
- d) il compimento, con dolo o colpa grave, di una segnalazione infondata di una possibile violazione del Modello, del Codice Etico e di Comportamento, delle procedure adottate dalla Fondazione e richiamate nel presente Modello o delle altre informazioni elencate nel §2.1 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 Fondazione 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 Fondazione e richiamate nel Modello, (ii) compiere atti di ritorsione o di atti discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di un soggetto che abbia effettuato una segnalazione, ovvero (iii) compiere, con dolo o colpa grave, una segnalazione infondata, la Fondazione provvederà ad applicare le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa di riferimento.

I casi più gravi di violazioni integranti un notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne contenute nel Modello, anche se solo potenzialmente suscettibili di configurare un reato e/o un illecito civile e/o una condotta consapevolmente in contrasto con le suddette prescrizioni, possono dar luogo, in considerazione dell'intenzionalità e gravità del comportamento posto in essere (valutabile in relazione anche al livello di rischio cui Fondazione Allianz UMANA MENTE risulti esposta) e delle particolari circostanze in cui il suddetto comportamento si sia manifestato, alla interruzione del rapporto di lavoro ai sensi e per gli effetti del CCNL *pro tempore* vigente ed applicabile.

6.2.3. Disposizioni comuni

Il sistema sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo e 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 Fondazione 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 Fondazione, 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 Esponenti della Fondazione

Nel caso in cui un membro del Consiglio di Gestione o del Consiglio di Indirizzo di Fondazione Allianz UMANA MENTE abbia posto in essere un comportamento non conforme o non adeguato al Modello ovvero abbia violato le procedure e norme interne ivi previste e/o richiamate in relazione alle attività individuate nelle Parti Speciali come Attività Sensibili, sarà passibile di un provvedimento graduabile in funzione dell'intenzionalità e gravità del comportamento posto in essere (valutabile in relazione anche al livello di rischio cui Fondazione Allianz UMANA MENTE sia risultata esposta) e delle particolari circostanze in cui il suddetto comportamento si sia manifestato.

Accertata l'esistenza di un illecito, Fondazione Allianz UMANA MENTE irrognerà la sanzione più appropriata in osservanza al principio di proporzionalità sopra richiamato.

I casi più gravi di violazioni integranti un notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne contenute nel Modello anche se solo potenzialmente suscettibili di configurare un reato e/o un illecito civile e/o una condotta consapevolmente in contrasto con le suddette prescrizioni, possono dar luogo, in considerazione dell'intenzionalità e gravità del comportamento posto in essere (valutabile in relazione anche al livello di rischio cui Fondazione Allianz UMANA MENTE risulti esposta) e delle particolari circostanze in cui il suddetto comportamento si sia manifestato, alla revoca per giusta causa e con effetto immediato del mandato. In quest'ultima ipotesi, Fondazione Allianz UMANA MENTE avrà diritto ai danni eventualmente patiti a causa della condotta illecita posta in essere.

In caso di violazione delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne contenute nel Modello da parte di un componente del Collegio dei Revisori dei Conti, l'Organismo di Vigilanza invierà una relazione scritta al

Consiglio di Gestione non appena ne venga a conoscenza. Qualora si tratti di violazioni tali da integrare la giusta causa di revoca, il Consiglio di Gestione, su indicazione dell'Organismo di Vigilanza proporrà al Consiglio di Indirizzo l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvederà alle ulteriori incombenze previste dalla legge.

6.4. Misure nei confronti dei Fornitori, Consulenti, Collaboratori e *Partner*

Ogni violazione delle prescrizioni di cui alle norme specifiche richiamate da apposite clausole contrattuali e che i Fornitori, i Consulenti, i Collaboratori ed i *Partner* della Fondazione sono tenuti a rispettare, è sanzionata dagli organi competenti in base alle regole interne della Fondazione, secondo quanto previsto dalle predette clausole.

In ogni caso, è prevista l'applicazione di penali convenzionali e/o la risoluzione del contratto (ai sensi dell'art. 1456 c.c.), fatto salvo il risarcimento del danno.

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 Fondazione Allianz UMANA MENTE, e, prima ancora di assicurare l'integrità e la trasparenza nello svolgimento delle attività della Fondazione.

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 Fondazione in forza di un rapporto di lavoro dipendente, dell'assunzione di incarichi di gestione o controllo della Fondazione, o di un qualsiasi altro legame che lo sottoponga alla direzione dei Soggetti Apicali della Fondazione;
- 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 Fondazione 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 Fondazione.

7.2. La documentazione interna di Fondazione Allianz UMANA MENTE

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 Fondazione è caratterizzata dai seguenti principi: (i) conoscibilità all'interno della Fondazione; (ii) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione o unità operativa e dei relativi poteri; (iii) chiara descrizione delle linee di riporto.

Le procedure interne di Fondazione Allianz UMANA MENTE, 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 Fondazione richiamate dalla Parte Speciale del Modello sono costantemente aggiornate dagli organi competenti, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

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

7.3. Il sistema di deleghe e procure della Fondazione Allianz UMANA MENTE

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

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

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

- a) l'obbligo, per tutti coloro che intrattengono per conto della Fondazione 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 o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- d) la coerenza tra i poteri gestionali assegnati con la delega e gli obiettivi della Fondazione;
- e) la disponibilità di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite con la delega.

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

- a) le procure generali funzionali, sono conferite esclusivamente ai soggetti dotati di delega interna;
- b) le procure generali descrivono i poteri di gestione conferiti in linea con le previsioni statutarie e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione aziendale che fissi: (i) l'estensione di poteri di rappresentanza ed i limiti di spesa numerici, ovvero (ii) i limiti assuntivi per categorie di rischio, richiamando comunque il rispetto dei vincoli posti dai processi di approvazione del *budget* e degli eventuali *extra budget*;
- c) la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri;
- d) le procure speciali devono dettagliatamente stabilire l'ambito di operatività e i poteri del procuratore;
- e) le procure generali e speciali che consentono di rappresentare la Fondazione nei confronti della Pubblica Amministrazione devono farne espressa menzione;
- f) una procedura *ad hoc* deve disciplinare modalità e responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle procure, stabilendo i casi in cui le procure devono essere attribuite, modificate e revocate (a causa, per esempio, dell'assunzione o estensione di nuove responsabilità e poteri, del trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, di dimissioni, licenziamento e revoca, ecc.).