INTERMEDIA I.B. SRL
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
AI SENSI DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 09.10.2020 e successive modifiche

INDICE

1. CONTENUTI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001 n. 231 3
2. STRUTTURA E ORGANIZZAZIONE DELLA INTERMEDIA I.B. SRL 4
3. LA METODOLOGIA UTILIZZATA E IL MODELLO DI INTERMEDIA I.B. SRL 5
4. AREE A RISCHIO 7
5. ORGANISMO DI VIGILANZA (O.d.V.) E OBBLIGHI DI INFORMAZIONE 8
5.1 Nomina sostituzione e revoca dell'O.d.V. 8
5.2 Funzioni e poteri dell'O.d.V. 9
5.3 Flussi informativi nei confronti degli organi della Intermedia I.B. srl 10
5.4. Flussi informativi nei confronti dell'O.d.V. 10
5.4.1 Istituzione del canale di segnalazione interna 10
5.4.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali 11
6. MODALITA' DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE 11
7. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO 12
7.1 Principi generali 12
7.2 Soggetti 12
7.3 Sanzioni nei confronti dei dipendenti (impiegati e quadri) 12
7.4 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti (se presenti) 13
7.5 Sanzioni nei confronti di collaboratori esterni 13
7.6 Sanzioni nei confronti degli amministratori 14
7.7 Sanzioni nei confronti dei Sindaci (non previsto perché non presente) 14
8. SELEZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE 14
9. COMUNICAZIONE DEL MODELLO 15
10. FORMAZIONE DEL PERSONALE 14
11. VERIFICHE SULL'EFFICACIA DEL MODELLO 16
12. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO – CODICE ETICO 16

1. CONTENUTI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001 n. 231

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito denominato "Decreto") recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", emanato in esecuzione della delega contenuta nell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha adeguato la normativa italiana in tema di responsabilità delle persone giuridiche ai principi contenuti nella Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea; nella Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli stati membri; alla Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali. Di recente introduzione, inoltre, il D. Lgs. 24/2023 in attuazione della Direttiva europea n. 2019/1937 in tema di "Whistleblowing" e protezione dei soggetti segnalatori.

Il Decreto 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati "Enti") per alcune fattispecie di reato, tassativamente previste dal Decreto, commesse nell'interesse oppure a vantaggio degli stessi, (i) da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché (ii) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha realizzato effettivamente il reato.

L'estensione della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio, direttamente od indirettamente, dalla commissione del reato.

Le sanzioni predisposte dal Decreto si distinguono in pecuniarie (fino ad un massimo di circa 1,5 milioni di euro) ed interdittive (l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi).

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero dall'Ente che abbia la sede principale in Italia, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

La direttiva europea 2019/1937, recepita in Italia attraverso l'emanazione del D.Lgs. 24/2023, ha inoltre ampliato la lista dei reati presupposto dai quali può derivare la responsabilità dell'ente.

I reati presupposto, pertanto, sono tassativamente elencati dal Decreto 231/2001: i reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25); i reati informatici (art. 24-bis); i delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter); i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25-bis); i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1); i reati societari (art. 25-ter); i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater); i delitti contro la vita, la personalità individuale (art. 25- quater.1 e art. 25-quinquies); i reati di market abuse (art. 25-sexies); omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime derivanti da violazione di norme poste a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori (art. 25-septies); ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita (art. 25-octies); i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 octies 1); i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies); induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies); reati ambientali (art. 25-undecies); i reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies); i reati di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies); i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies); i reati tributari (art. 25 quinquiesdecies); i reati di contrabbando (art. 25 sexiesdecies); i delitti contro il patrimonio culturare (art. 25 septiesdecies); i reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies); reati transnazionali (art. 10 L. 146/06).

L'articolo 6 del Decreto prevede una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora, in caso di reato commesso da soggetto apicale, l'Ente dimostri:

a) di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito denominato "Modello") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento;
c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del suddetto Modello;
d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

La mera adozione del Modello non è sufficiente a garantire alla Società l'esonero dalla responsabilità ma è necessario anche che esso sia idoneo ed attuato. In particolare, ai sensi dell'art. 6 comma 2 del Decreto, il Modello deve:

1) individuare le aree di attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
4) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Inoltre, ai sensi dell'art. 6 comma 2bis del Decreto il Modello prevede, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare.

Nel caso di reato commesso da un soggetto apicale l'onere di provare la propria estraneità ai fatti contestati grava in capo alla Società.

Se invece il reato è stato commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (art. 7). In ogni caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 7 comma 2).

L'efficace attuazione del Modello organizzativo prevede:

a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Nell'ambito del Modello, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (Organismo di Vigilanza, art. 6 comma 1 lettera b).

2. STRUTTURA E ORGANIZZAZIONE DELLA INTERMEDIA I.B. SRL

Intermedia I.B. srl (di seguito anche Intermedia) è uno dei principali broker operanti nel settore Pubblico, in particolare Enti Comunali, IPAB, associazioni, Case di Riposo, Comunità montane, CCIAA, Consorzi di Bonifica, Enti Regionali, etc. ubicati principalmente nelle Regioni del nord-est, con 11 dipendenti e altri collaboratori esterni. La sede della società è nel Veneto Orientale, a San Donà di Piave VE.

Fortemente convinta che l'etica costituisce una condizione essenziale per il successo nel mercato, Intermedia I.B. srl si ispira ai principi etici dettati dal Codice Deontologico dell'associazione dei broker Italiana "AIBA", che vanta il maggior numero di iscritti tra gli intermediari assicurativi. Detti principi, che si rivolgono non solo al personale ma anche a tutti coloro che cooperano con Intermedia I.B. srl, sono orientati al raggiungimento dei più elevati standard di qualità, trasparenza, professionalità e correttezza.

A tal fine Intermedia I.B. srl, ha poi implementato un modello gestionale di supporto nella fase di collocamento dei rischi sui mercati e nella successiva gestione delle polizze, a conferma della primaria importanza che la Società assegna a valori quali l'efficienza, efficacia, trasparenza, professionalità e partnership.

Intermedia I.B. srl ha sede a San Donà di Piave, cap 30027, via G. Dall'Armi, 3/2 ed è retta da un Amministratore unico.

Gli iscritti alla sez. "B" del RUI, registro unico intermediarti, sono in nr. di 3 mentre gli iscritti al RUI in sez. "E" sono 8. Questi sono tutti "titolati" a svolgere attività di intermediazione sia all'interno che all'esterno dei locali.

3. LA METODOLOGIA UTILIZZATA E IL MODELLO DI INTERMEDIA I.B. SRL

Sebbene il Decreto abbia previsto l'adozione del Modello solo in via facoltativa, Intermedia I.B. srl ne ha deciso l'adozione per assicurare lo svolgimento della propria attività in modo etico, corretto e trasparente.

Le fasi per la predisposizione del Modello sono state le seguenti:

a) l'impostazione del progetto e l'individuazione del Responsabile Interno nella figura dell'amministratore unico Midena Maria;
b) la raccolta e l'analisi della documentazione rilevante sull'organizzazione e il funzionamento della Società, finalizzata ad individuare le attività nell'ambito delle quali possono essere commessi i reati del D. Lgs 231/2001 nonché delle attività strumentali alla commissione dei suddetti reati;
c) l'identificazione dei "soggetti-chiave" (key officer) a conoscenza delle attività a rischio e dei processi decisionali e di controllo; in questa fase sono state svolte interviste con questi soggetti per raccogliere informazioni rilevanti sull'attività della Intermedia I.B. srl;
d) descrizione delle criticità riscontrate e individuazione delle azioni di miglioramento ("*gap analysis*");
e) allineamento delle disposizioni relative alla Certificazione di Qualità con le disposizioni del Modello Organizzativo;
f) articolazione e definizione del Modello di Organizzazione e Gestione sulla base delle fasi precedenti e delle decisioni di indirizzo dell'organo dirigente.
g) a far data dal 01.07.2020 il Responsabile interno è individuato nella persona di Midena Maria.

Il presente Modello esprime dunque la volontà della Intermedia I.B. srl di fare tutto il possibile affinché l'attività sia improntata al rispetto delle leggi e dei regolamenti che la disciplinano e sia allo stesso tempo ispirata a principi di correttezza e trasparenza.

A tal fine, attraverso l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato, la loro conseguente proceduralizzazione e la previsione di un adeguato impianto sanzionatorio, si è voluto, da un lato, determinare la piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione (illecito la cui commissione è fortemente censurata, in quanto sempre contraria agli interessi della Intermedia I.B. srl anche quando, apparentemente, foriera di un qualunque vantaggio immediato o indiretto); dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, consentire alla Intermedia I.B. srl di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

In sintesi, i punti cardine del Modello sono:

- Una sintetica esposizione delle attività "sensibili" della Società, ossia quelle attività nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- L'insieme delle regole di condotta finalizzate ad impedire per quanto possibile la commissione dei reati stessi;
- L'attribuzione all'Organismo di Vigilanza (O. di V.) di compiti di controllo sull'efficacia e corretto funzionamento del Modello;
- La previsione di specifiche sanzioni;
- Le modalità di aggiornamento costante del Modello;
- La diffusione a tutti i livelli dei principi in esso contenuti.

Il presente Modello è suddiviso in una “Parte Generale”, che contiene i principi generali del Modello e tratta in particolare del funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio e in tre “Parti Speciali”: una dedicata ai reati riferibili ai rapporti con la Pubblica Amministrazione (Parte Speciale A), una seconda dedicata ai cd. reati societari (Parte Speciale B), la terza dedicata ai reati in materia di sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro (Parte Speciale C).

Finalità del presente Modello è quella di:

- responsabilizzare tutti coloro che operano, in nome e per conto della Intermedia I.B. srl, nelle aree a rischio e nell'ambito dei processi strumentali alla commissione dei reati, affinché non incorrano in condotte che possano comportare per l'azienda una delle sanzioni previste dal Decreto;
- monitorare le aree a rischio e le aree strumentali alfine di poter intervenire prontamente per contrastare il rischio di commissione dei reati;
- affermare con chiarezza che ogni forma di comportamento illecito è assolutamente condannata dalla Intermedia I.B. srl, anche se posta in essere con l'intenzione di portare un vantaggio alla Società.

Per quanto concerne le altre ipotesi di reato previste dal Decreto e riconducibili a comportamenti obiettivamente estranei alla normale attività della Intermedia I.B. srl, si ritiene adeguata, quale misura preventiva, l'osservanza (oltre che dei principi generali qui presenti) del Codice Etico.

Nell'eventualità in cui si rendesse necessario procedere all'emanazione di ulteriori Parti Speciali, ad esempio in relazione a nuove fattispecie di reato attinenti all'area di attività della Società che in futuro venissero ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto, è demandato all'Organo Dirigente il potere di integrare il presente Modello mediante apposita delibera.

Gli **ALLEGATI** costituiscono parte integrante del Modello.

DESTINATARI del presente Modello sono da considerarsi:

- i componenti degli organi sociali della Intermedia I.B. srl;
- coloro che svolgono, anche di fatto, compiti di gestione, amministrazione, direzione, controllo della Società;
- i dipendenti della Società;
- tutti coloro che operano, a vario titolo, in nome e per conto della Intermedia I.B. srl o sono comunque legati alla Società da un rapporto giuridico (es. consulenti, procacciatori, segnalatori).

4. AREE A RISCHIO

Alla luce dell'attività svolta dalla Intermedia I.B. srl e dall'analisi secondo la metodologia del paragrafo precedente, sono state individuate le seguenti aree potenzialmente "sensibili" alla commissione dei reati:

- *negoziazione, stipulazione ed esecuzione di contratti e/o convenzioni con soggetti pubblici mediante partecipazione a gare d'appalto per servizi assicurativi e di brokeraggio;*
- *gestione dei rapporti commerciali con i soggetti pubblici;*
- *gestione dei rapporti tecnico-commerciali con le compagnie di assicurazione e la loro rete agenziale;*
- *attività consulenziale e di Risk Management a favore di soggetti pubblici;*
- *gestione di ispezioni e verifiche da parte di soggetti pubblici/privato;*
- *tenuta della contabilità, redazione del bilancio e delle altre relazioni e comunicazioni sociali in genere, gestione delle incombenze societarie;*
- *sistema di gestione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.*
- *utilizzo di licenze autorizzate e valide per i dipendenti/ amministratori che svolgono il lavoro in modalità smart working;*
- *eventuale effettuazione di richieste di aiuti economici statali o con fondi pubblici (ove ve ne siano i presupposti) nel pieno rispetto della normativa attualmente vigente;*

Sono state altresì individuate le seguenti attività strumentali attraverso le quali la Società rischia di incorrere in comportamenti che potrebbero sfociare nella commissione di uno dei reati previsti dal Decreto:

- *selezione e gestione dei fornitori;*
- *selezione e gestione del personale;*
- *selezione e gestione dei consulenti.*

Per quanto concerne gli altri reati presupposto previsti dal Decreto, si è ritenuto che l'attività di Intermedia I.B. srl non presenti profili di rischio tali da far ritenere ragionevolmente possibile la commissione di un reato.

Intermedia I.B. srl ritiene pertanto sufficiente il richiamo al Codice Etico e ai principi generali del Modello, fatta salva l'eventuale integrazione del Modello come previsto dal Capitolo 12.

Per le aree a rischio Intermedia I.B. srl procede a definire protocolli specifici di comportamento per la formazione e l'attuazione delle decisioni e che verranno trattati nelle Parti Speciali.

Le procedure che regolano le aree a rischio adottate dalla Società, sentito il parere dell'O. di V., devono conformarsi ai seguenti principi:

a) tracciabilità *ex post* delle operazioni e dei livelli autorizzativi, in modo da garantire la trasparenza e la ricostruibilità delle scelte effettuate;

b) archiviazione e conservazione della documentazione relativa all'attività della Società e all'attività di controllo;

c) scelta di dipendenti e collaboratori esterni basata esclusivamente su requisiti oggettivi e verificabili (ad es. competenza, esperienza);

d) scelta delle compagnie di assicurazione basata esclusivamente su requisiti oggettivi e verificabili;

e) documentabilità di ogni movimentazione di denaro;

f) giustificazione con riferimento ad una specifica tipologia di spesa di ogni pagamento effettuato;

g) garanzia di veridicità e completezza alla rilevazione, registrazione e rappresentazione contabile di ogni operazione effettuata.

h) archiviazione di documentazione comprovante eventuali richieste di aiuti economici, rivolte allo stato, o ad

altre pubbliche amministrazioni;

i) archiviazione di documentazione di qualsiasi attività relativa a partecipazione a bandi/gare nei periodi di emergenza;

Le procedure potranno essere modificate su proposta di ciascuna delle funzioni aziendali coinvolte, una volta sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA (O.d.V.) E OBBLIGHI DI INFORMAZIONE

In attuazione di quanto previsto dall'art. 6 comma I lettera b) del Decreto, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello, (di seguito denominato anche O.d.V.), deve essere interno all'ente e diverso dall'organo dirigente.

In punto, Intermedia I.B. srl ha istituito un Organismo di Vigilanza a composizione "collegiale" assegnando il compito alle seguenti persone:

1-dipendente Masiero Alessandra, in quanto assomma in sé diverse competenze tecniche, giuridiche nonché una profonda conoscenza dell'organizzazione e degli aspetti contabili dell'azienda;

2-all'avv.to Furlan Silvia, professionista esterno, non collegato da altri rapporti con l'azienda. Che garantisce competenza in materia giuridica;

La nomina dei detti sigg.ri garantisce pertanto i requisiti di professionalità, indipendenza e continuità di azione necessari all'Organismo di Vigilanza per svolgere efficacemente le proprie funzioni.

Con apposita delibera l'O. di V. è stato dotato di mezzi finanziari (budget) e logistici adeguati per lo svolgimento dell'attività e l'esercizio delle funzioni.

5.1 Nomina sostituzione e revoca dell'O.d.V.

Nomina, sostituzione e revoca dell'O. di V. vengono deliberate dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa, quali potenziali conflitti di interesse con il ruolo e i compiti che si andrebbero a svolgere.

In particolare, in caso di nomina, i soggetti designati devono, all'atto del conferimento dell'incarico, rilasciare una dichiarazione nella quale attestano l'assenza di motivi di incompatibilità quali, a titolo esemplificativo:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con Intermedia I.B. srl da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;

  funzioni di amministrazione - nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo - di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo, ovvero rapporto di pubblico impiego o di consulenza, nei tre anni precedenti alla nomina, presso enti pubblici clienti di Intermedia I.B. srl;
- sentenza di condanna passata in giudicato ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico o il mancato esercizio delle funzioni;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'organismo di Vigilanza - secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001 - risultante da una sentenza di condanna, passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), ovvero una violazione del Modello che abbia causato una sanzione a carico della Intermedia I.B. srl;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno della Intermedia I.B. srl incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

L'O. di V., nello svolgimento delle proprie funzioni, può avvalersi ove necessario di personale sia interno che esterno sotto la sua diretta sorveglianza.

5.2 Funzioni e poteri dell'O.d.V.

All'O. di V. è affidato il compito di:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello;
- vigilare sull'efficacia del Modello in relazione alla organizzazione della Società ed all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- esprimere un parere sulle procedure attuative del Modello;
- proporre all'organo dirigente modifiche e/o aggiornamenti del Modello, ove si riscontrassero esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni organizzative e/o normative e comunque nei casi di:
  i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
  ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Intermedia I.B. srl e/o delle modalità di svolgimento delle attività;
  iii) rilevanti modifiche normative.

Più in particolare, l'O. di V. deve:

- vigilare sull'attuazione dei protocolli di controllo previsti dal Modello;
- effettuare verifiche generali sull'attività della Intermedia I.B. srl ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- effettuare verifiche periodiche su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- raccogliere e archiviare le comunicazioni dei comportamenti o delle situazioni anche solo potenzialmente in contrasto con le disposizioni del Modello e delle procedure attuative dello stesso, nonché di circostanze in grado di favorire la commissione di reati;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello ed in particolare sulle criticità riscontrate;
- curare e sviluppare il costante aggiornamento del Modello formulando all'Organo Dirigente proposte in tale senso;
- segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello;
- assicurare i flussi informativi verso l'Organo Dirigente;
- promuovere la diffusione, la conoscenza e la comprensione del Modello;

- accedere liberamente a tutti gli uffici e a tutta la documentazione societaria senza necessità di consenso o autorizzazione preventiva.

5.3 Flussi informativi nei confronti degli organi della Intermedia I.B. srl

L'O. di V. riferisce della propria attività:

- su base continuativa, direttamente al Rappresentante Legale;
- su base semestrale, al Consiglio di Amministrazione;

Inoltre, annualmente, l'O. di V. prepara un rapporto scritto sulla sua attività per il Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'O. di V., il quale a sua volta può chiedere in qualsiasi momento di essere sentito dai suddetti organi. Gli incontri verranno verbalizzati e copie dei verbali verranno custodite dall'O. di V.

5.4. Flussi informativi nei confronti dell'O.d.V.

L'O. di V. deve essere informato dai Destinatari del Modello, pena le sanzioni del Capitolo 7, di elementi utili per lo svolgimento delle proprie funzioni (Informazioni), in modo da poter costantemente vigilare sull'operato della società.

Le informazioni vanno inviate all'O. di V. in forma scritta alla seguente casella di posta: avvsilviafurlanpn@gmail.com.

Le Informazioni riguardano notizie utili per l'attività dell'O. di V., quali a titolo esemplificativo criticità o anomalie riscontrate nell'attuazione del Modello, notizie relative a mutamenti nell'organizzazione aziendale.

L'O. di V. cura la conservazione dei verbali delle proprie riunioni e di ogni altra documentazione relativa a controlli e rilevante per la propria attività, per un periodo di 10 anni.

5.4.1. Istituzione del canale di segnalazione interna

In caso, invece, di segnalazioni relative alla presumibile commissione dei reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della Intermedia I.B. srl o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa (Segnalazioni), viene istituito, ai sensi del decreto legislativo n. 24/2023, art. 4, un canale di segnalazione interno, individuato nella persona di Masiero Alessandra.

Le Segnalazioni devono essere il più possibile precise e riferibili ad uno specifico evento e ad una specifica area di attività.

Ogni segnalazione dovrà essere indirizzata alla seguente casella di posta: personale@intermediaib.it, gestita esclusivamente dal canale di segnalazione interno nella persona su indicata Masiero Alessandra.

Il canale di segnalazione interno dovrà attenersi a quanto indicato dagli artt. 4 e seguenti del D. Lgs. 24/2023 e dovrà garantire, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Una volta giunta una segnalazione attraverso il canale di segnalazione interno, il medesimo canale dovrà intraprendere la seguente procedura:

a) rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;

b) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;

c) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;

d) fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso,

entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;

e) mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 di cui al D. Lgs. 24/2023. Se dotati di un proprio sito internet, i soggetti del settore pubblico e del settore privato pubblicano le informazioni di cui alla presente lettera anche in una sezione dedicata del suddetto sito.

Il canale di segnalazione interno assicura la riservatezza circa l'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Ogni segnalazione ricevuta è conservata ad opera del referente del canale di segnalazione in un apposito data base (informatico o cartaceo) per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D. Lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

5.4.2. Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'O. di V. le notizie concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti dalla Magistratura, da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, relative allo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, comunque concernenti la Intermedia I.B. srl per i reati previsti dal Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- commissioni di inchiesta o relazioni interne relative a ipotesi di responsabilità per uno o più reati previsti dal Decreto;
- aggiornamenti del sistema dei poteri (deleghe e procure);
- report semestrale delle gare pubbliche alle quali Intermedia I.B. srl ha partecipato;
- report semestrale dei rapporti di libera collaborazione attivati con Compagnie di assicurazione direttamente o per il tramite della loro rete commerciale;
- report semestrale dei contratti di segnalazione commerciale/procacciamento attivi;
- report semestrale in merito all'andamento del sistema di gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- report semestrale indicante il personale assunto, promosso, riallocato ed uscito.

6. MODALITA' DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Secondo la previsione dell'art. 6 comma II lettera c) del Decreto, il Modello deve individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

La disponibilità di fondi extra contabili costituisce, con particolare riferimento ai reati di corruzione, la modalità per corrispondere il denaro ai soggetti pubblici in cambio di favori illeciti.

Intermedia I.B. srl adotta procedure di gestione delle risorse finanziarie che si basano sui seguenti principi:

- tracciabilità dei flussi finanziari, ovvero possibilità di ricostruire *ex post* con esattezza il percorso decisionale e formale del flusso dal punto di partenza (chi ha pagato) al punto di arrivo (chi è stato pagato, con quale mezzo di pagamento, come e dove è stato prelevato);
- imputazione di pagamento, cioè l'individuazione esatta del titolo giustificativo del flusso di pagamento;
- utilizzo della procedura di home banking impostata aziendalmente con i relativi codici di utilizzo personalizzato;

La documentazione dei flussi finanziari prevede la registrazione di:

- forma del pagamento (es. contante, bonifico, ecc.);
- contenuto del pagamento (identificazione del soggetto che ha disposto il flusso, da quale disponibilità ha attinto, beneficiario del flusso, causale);
- soggetti obbligati ad archiviare la documentazione dei flussi.

Non sono consentiti pagamenti o flussi finanziari in genere al di fuori dei protocolli di comportamento previsti dalla Intermedia I.B. srl.

7. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

7.1 Principi generali

Un aspetto essenziale per l'efficace attuazione del Modello è quello di predisporre un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio contro la violazione delle regole di condotta delineate dal Modello stesso per prevenire i reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello (cfr. art. 6, comma secondo, lett. e, art. 7, comma quarto, lett. b).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Peraltro, i principi di tempestività ed immediatezza rendono non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria.

7.2 Soggetti

Sono assoggettati al sistema sanzionatorio, tutti i lavoratori dipendenti, gli amministratori, i collaboratori della Intermedia I.B. srl nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con essa.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente Capitolo tiene conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

La procedura è quella prevista dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

L'Organismo di Vigilanza cura che venga data informazione a tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

7.3 Sanzioni nei confronti dei dipendenti (impiegati e quadri)

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali contenute nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di impiegati e quadri, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL del Commercio, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare della Intermedia I.B. srl è quindi costituito dalle norme del codice civile e dalle norme pattizie di cui al predetto CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati secondo il rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In applicazione di quanto sopra è previsto che:

1. incorre nei provvedimenti di RICHIAMO VERBALE o SCRITTO il lavoratore che nel caso di una lieve inosservanza delle disposizioni contenute nel Modello, adotti un comportamento non conforme ai principi del Modello nelle “aree a rischio” ovvero tolleri o non comunichi lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al

proprio personale;

2.incorre nel provvedimento della MULTA per un importo variabile da 1 a 4 ore del valore della sua retribuzione lorda il lavoratore che:

- violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento reiteratamente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi derivanti dal Modello;
- violi reiteratamente l'obbligo di comunicare lievi irregolarità;

3.incorre, inoltre, anche nel provvedimento di SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE da un minimo di 1 ad un massimo di 10 giorni, il lavoratore che:

- violando le prescrizioni del Modello e adottando nelle aree a rischio un comportamento contrario agli interessi della Società, arreca un danno alla stessa o la espone a una situazione di pericolo in ordine a quanto stabilito dal Decreto;

- violi l'obbligo di comunicare gravi irregolarità tali da arrecare un danno alla Società ovvero esporre la stessa al a una situazione di pericolo in ordine a quanto stabilito dal Decreto;

4. incorre, infine, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO il lavoratore che:

- adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Intermedia I.B. srl di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Intermedia I.B. srl;
- abbia posto in essere un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato previsto dal D. Lgs. 231/01.

L'irrogazione di una sanzione disciplinare per violazione del Modello deve essere preventivamente comunicata all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

7.4 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti (se presenti)

Nel caso in cui un Dirigente (o quadro) adotti un comportamento non conforme nelle aree a rischio o violi le procedure previste dal Modello, incorre nella sanzione della SOSPENSIONE DAL LAVORO da un minimo di 1 ad un massimo di 10 giorni.
Nell'ipotesi di reiterazione del comportamento di cui sopra o di omessa vigilanza sull'attività dei sottoposti, oltre alla SOSPENSIONE DAL LAVORO da un minimo di 1 ad un massimo di 10 giorni il Dirigente è tenuto al versamento di una penale pari al 30% della retribuzione mensile.

Se il Dirigente pone in essere una condotta inequivocabilmente diretta alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto è sottoposto alla sanzione del LICENZIAMENTO.

Anche per i Dirigenti si applica la procedura dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

7.5 Sanzioni nei confronti di collaboratori esterni

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, determinerà la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Intermedia I.B. srl, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della società.

L'Organismo di Vigilanza verifica che nella modulistica contrattuale siano inserite le clausole di cui al presente punto.

7.6 Sanzioni nei confronti degli amministratori

In caso di violazioni da parte di uno degli Amministratori, ivi compresa la violazione dell'obbligo di vigilare sull'attività dei sottoposti, l'Organismo di Vigilanza informa per iscritto l'intero Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione valuterà la situazione e adotterà i provvedimenti opportuni nel rispetto della normativa vigente.

Nei casi più gravi, potrà proporre la revoca dalla carica.

7.7 Sanzioni nei confronti dei Sindaci (non previsto perché non presente)

8. SELEZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

Il processo di selezione del personale riguarda l'insieme delle attività necessarie alla costituzione del rapporto di lavoro.

La selezione avviene secondo le esigenze della Intermedia I.B. srl e all'esito della valutazione delle specifiche competenze dei candidati.

In linea di principio, il rischio è quello di incorrere nel reato di corruzione, poiché una assunzione pilotata potrebbe costituire, nei confronti di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, la modalità per ottenere favori nello svolgimento dell'attività societaria.

La Intermedia I.B. srl, nei limiti delle informazioni in suo possesso, deve pertanto evitare favoritismi, nepotismi o altre forme di clientelismo nella selezione e nell'assunzione dei propri dipendenti.

Intermedia I.B. srl, nel processo di assunzione di nuovo personale, garantisce: la separazione dei ruoli fra la funzione delegata alla selezione e assunzione e la funzione utilizzatrice della nuova risorsa; la registrazione della modalità di reperimento dei *curricula* (es. segnalazioni interne; invii tramite internet, ecc...); distinte valutazioni da parte della funzione del personale e della funzione utilizzatrice; la verifica e la valutazione di eventuali rapporti di lavoro e/o collaborazione con soggetti pubblici, in particolare clienti di Intermedia I.B. srl.

Semestralmente il Rapp. legale invia all'O. di V. un report indicante il personale assunto, promosso, riallocato ed uscito.

9. COMUNICAZIONE DEL MODELLO

Intermedia I.B. srl, al fine dell'efficacia del Modello, ne assicura la più ampia divulgazione e l'effettiva conoscenza da parte della generalità dei Destinatari.

La Società garantisce la diffusione del Modello non solo tra i dipendenti, ma anche tra i soggetti che operano in nome e per conto della Società o che a vario titolo collaborano con la stessa.

La modalità di divulgazione del Modello è diversificata a seconda dei destinatari, ma comunque improntata ad ottenere un'informazione completa, chiara e continuativa.

Tutta l'attività di comunicazione è svolta sotto la supervisione dell'O. di V., titolare del compito di diffusione, conoscenza e comprensione del Modello.

10. FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione del personale, obbligatoria relativamente al contenuto del Decreto e ai principi del Modello di Intermedia I.B. srl, è gestita in stretta cooperazione con l'O. di V.

Obiettivi primari della formazione sono un'informativa sui contenuti del Decreto, l'illustrazione del Modello adottato

dalla Società e del suo contenuto, con particolare riferimento ai comportamenti vietati e a quelli doverosi, un aggiornamento su eventuali modifiche del Modello stesso.

Ogni dipendente e collaboratore della Società deve conoscere i contenuti del Modello, contribuire per quanto di competenza alla sua efficace attuazione e partecipare all'attività di formazione.

In particolare:

- Soggetti apicali: formazione iniziale con corsi d'aula sui principi del Decreto, diffusione in forma integrale del Modello e del Codice Etico via intranet; sottoscrizione di una dichiarazione di conoscenza e di osservanza dei medesimi, adeguata informativa nelle lettere di assunzione.
- Altro personale (soggetti in posizione non apicale): formazione iniziale a tutti i neo assunti e diffusione del Modello e del Codice Etico via intranet; sottoscrizione di una dichiarazione di conoscenza e di osservanza dei medesimi; adeguata informativa nelle lettere di assunzione.
- Consulenti e Partner; clausola apposita su tutti i nuovi contratti da sottoscrivere in merito ai contenuti del Modello e del Codice Etico, diffusione del Codice Etico in forma cartacea.

Strumenti idonei saranno adottati per informare i destinatari di eventuali modifiche del Modello.

Tutti i dipendenti sono comunque informati sul contenuto del Modello, sul contenuto del D. Lgs 231/2001, sulle novità legislative, sulle conseguenze in capo alla Società in caso di commissione di uno dei reati ivi previsti, dei comportamenti da adottare nelle aree a rischio.

L'attività di formazione è formalizzata con la firma sul registro di presenza e l'archiviazione del registro presso l'ufficio "personale".

11. VERIFICHE SULL'EFFICACIA DEL MODELLO

Ai fini dell'espletamento del compito istituzionale di verifica circa l'efficacia del Modello, l'O. di V. potrà porre in essere in particolare due tipi di verifiche:

- verifiche sugli atti:
- verifiche delle procedure aziendali.

Le verifiche saranno effettuate secondo modalità che verranno determinate dall'O. di V. e anche, se del caso, avvalendosi di professionalità esterne.
Inoltre, sarà intrapresa un'analisi di tutte le Informazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'O. di V. e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con eventuali interviste o altre verifiche a campione.

Ogni sei mesi l'Organismo di Vigilanza relaziona il Consiglio di Amministrazione, in merito:

- all'attività svolta, indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche condotte e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento delle aree "sensibili";
- alle eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello;
- allo stato di realizzazione degli interventi correttivi e migliorativi deliberati dal Consiglio di Amministrazione al fine di rimuovere le anomalie che limitano l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Annualmente l'Organismo di Vigilanza predispone un piano delle attività previste per l'anno successivo da sottoporre al Consiglio di Amministrazione. Alla relazione si accompagna il budget previsionale.

12. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO – CODICE ETICO

Il Consiglio di Amministrazione della Intermedia I.B. srl è competente per ogni modifica e/o integrazione del presente Modello.

In particolare, integrazioni e modifiche potrebbero rendersi necessarie per mutamenti del quadro normativo di riferimento o dell'organizzazione interna della Società.

La modifica del Modello si rende comunque necessaria quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività di Intermedia I.B. srl (art. 7 comma 4 del Decreto).

L'Organismo di Vigilanza è sempre informato sull'aggiornamento del Modello e può esprimere un parere sulle eventuali modifiche apportate.

Il Codice Etico applicato da Intermedia è quello in uso alla propria associazione di categoria AIBA.

San Donà di Piave, 07.03.2024

Amministratore Unico

Midena Maria