



Assicurazioni

GROUPAMA ASSICURAZIONI S.p.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX D. LGS. N. 231/01

PARTE GENERALE

Adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 19 febbraio 2021

Groupama Assicurazioni S.p.A.

Sede legale e Direzione Generale: Viale Cesare Pavese, 385 - 00144 Roma

Tel. +39 06 3018.1 - Fax +39 06 80210.831 - pec: groupama@legalmail.it - www.groupama.it

Cap. Soc. euro 492.827.404 interamente versato - Partita Iva 00885741009 - Codice fiscale e numero di iscrizione nel Registro delle Imprese di Roma 00411140585 - Impresa appartenente al Gruppo Groupama iscritto nell'Albo Gruppi Assicurativi al n. G0056 - Impresa iscritta nell'Albo delle Imprese di assicurazione e riassicurazione italiane al n. 1.00023 - Società diretta e coordinata da Groupama Holding Filiales et Participations S.A. - Unico Socio - Sede legale: 75008 Parigi 8-10 Rue d'Astorg



Sommario

DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI	4
1. Introduzione	6
2. GROUPAMA ASSICURAZIONI S.p.A.	10
2.1. Sistema di Governance	10
2.2. Il Sistema di Controllo Interno	11
2.3. La struttura organizzativa	11
2.4. Il Sistema di deleghe e procure	12
3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo	12
3.1 Motivazioni della Società all'adozione ed alla revisione del Modello di Organizzazione e Gestione	12
3.2 Finalità del Modello	14
3.3. Destinatari del Modello	15
3.4. La struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo di GROUPAMA	15
4. Il Codice Etico	16
5. L'Organismo di Vigilanza	16
6. Il sistema di Whistleblowing	17
7. Il sistema sanzionatorio	19
8. Formazione e informativa	20
8.1. La formazione e l'informativa al Personale	21
8.2. Informativa ad agenti, collaboratori esterni e partner	21
9. Criteri di vigilanza, di aggiornamento e di adeguamento del Modello	22
9.1. Verifiche e controlli sul Modello	22
9.2. Approvazione, aggiornamento e adeguamento	22
10. Allegati alla Parte Generale del Modello Organizzativo di GROUPAMA	23

DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

GROUPAMA ASSICURAZIONI S.p.A.: Società o GROUPAMA;

D. Lgs. n. 231/01 o Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i.¹;

Modello: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/01;

Reati o Reati presupposto: i reati per cui è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente (c.d. "reati presupposto") indicati nel D. Lgs. n. 231/01;

Destinatari: gli amministratori e membri degli organi sociali di GROUPAMA, dipendenti di ogni grado della Società, nonché gli agenti, gli intermediari, i consulenti, i collaboratori e, in genere, tutti i terzi che agiscono per conto della Società, in forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano;

Dipendenti: tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con GROUPAMA, nonché i lavoratori in distacco o in forza con contratti di lavoro parasubordinato;

Organismo di Vigilanza o OdV: l'Organismo di Vigilanza della Società costituito ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001;

¹ E successive integrazioni e modificazioni: tale precisazione vale per qualsivoglia legge, regolamento o complesso normativo, che siano richiamati nel Modello.

Linee Guida ANIA: le linee guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo per il settore assicurativo ai sensi dell'art. 6 comma 3 del D. Lgs. n. 231/2001, emanate dalla Associazione nazionale fra le Imprese Assicuratrici (ANIA);

IVASS: 'Istituto di Vigilanza sulle assicurazioni' che assolve le funzioni già affidate all'Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni private e di interesse collettivo (ISVAP), come specificato dall'art. 13 D.L. 6 luglio 2012 n. 95, convertito in L. 135/2012;

Codice Etico: documento adottato da GROUPAMA, nel quale sono definiti i principi etici a cui la Società intende uniformare l'intera attività;

Sistema Disciplinare o anche Sistema Sanzionatorio: sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi, delle prescrizioni e degli standard di comportamento indicati nel Modello stesso e nel Codice Etico della Società.

1. Introduzione

Con il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della Legge delega 29 settembre 2000, n. 300"*, entrato in vigore il 4 luglio successivo, si è inteso adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle Convenzioni internazionali sottoscritte da tempo dall'Italia; in particolare la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto ha introdotto, per la prima volta in Italia, la c.d. responsabilità amministrativa degli enti. Tale tipo di responsabilità si configura nel caso in cui determinati reati siano commessi nell'interesse e/o a vantaggio dell'ente da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dello stesso o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che ne esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo (soggetti c.d. apicali) o, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (soggetti c.d. sottoposti). Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto costituente il reato.

La nuova responsabilità introdotta dal Decreto mira a coinvolgere, nella punizione di taluni illeciti penali, il patrimonio degli enti nel cui interesse e/o vantaggio siano stati commessi determinati reati.

Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria.

Per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive.

L'articolo 6 del D. Lgs. n. 231/01 prevede una forma specifica di esimente dalla responsabilità amministrativa; in particolare, ove il reato sia stato commesso da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua

unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (c.d. soggetti in posizione apicale), nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso, l'Ente non risponde qualora riesca a dimostrare che:

i) l'Organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, Modelli di Organizzazione, Gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti espressamente previsti dal suddetto Decreto;

ii) ha affidato ad un organo interno all'Ente (Organismo di Vigilanza), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento;

iii) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente le regole contenute nel Modello;

iv) non vi è stato omezzo o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede inoltre che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

La responsabilità dell'ente non scaturisce dalla commissione di qualsivoglia fattispecie criminosa, ma è circoscritta alle ipotesi di reato-presupposto specificatamente previste dal D. Lgs. n. 231/2001².

I reati presupposto della responsabilità dell'ente sono elencati nell'**Allegato 1** alla presente Parte Generale ("Elenco dei reati").

L'articolo 9, comma 1, del Decreto individua **le sanzioni** che possono essere comminate all'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, ovvero:

- i) la sanzione pecuniaria;
- ii) le sanzioni interdittive;
- iii) la confisca;
- iv) la pubblicazione della sentenza.

In particolare, le "**sanzioni interdittive**" (applicabili anche quale misura cautelare) previste sono:

- 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.

² Sul punto, si precisa che il campo di applicazione del D. Lgs. n. 231/01 è in continua espansione stante la possibile introduzione negli anni avvenire di nuove ipotesi di reato.

Il legislatore ha, inoltre, elaborato all'art. 15 del Decreto un'alternativa alla sanzione interdittiva rappresentata dal **commissario giudiziale**.

In particolare, la norma appena citata dispone che *“Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:*

a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;

b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione”.

2. GROUPAMA ASSICURAZIONI S.p.A.

GROUPAMA, compagnia assicurativa con sede a Roma, è la prima filiale estera del Gruppo Groupama che ha origine in Francia come mutua agricola all'inizio del XX° secolo.

Il Gruppo assicurativo, bancario e di servizi finanziari è oggi al servizio di tredici milioni di clienti distribuiti, oltre che in Francia e in Italia, anche in altri Paesi.

La filiale Italiana, GROUPAMA ASSICURAZIONI S.p.A. agisce in base ai valori derivanti dalle origini mutualistiche del Gruppo: prossimità, responsabilità, performance, impegno e solidarietà.

La Società impronta la propria attività ai principi di una corretta gestione societaria, fondata sull'adeguatezza dei propri assetti e della propria struttura organizzativa, coerentemente con gli obiettivi dell'intero Gruppo societario cui appartiene.

La sintesi grafica della struttura organizzativa e di Governance di GROUPAMA, fino alla prima linea dei Direttori (dirigenti responsabili apicali) è illustrata nell'**Allegato 2** della presente Parte Generale.

2.1. Sistema di Governance

Il modello di Governance di GROUPAMA e, in generale, l'intero sistema organizzativo, è strutturato in modo da assicurare l'attuazione delle strategie ed il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

GROUPAMA ha adottato il sistema di Governance tradizionale che prevede i seguenti organi di amministrazione e controllo:

- Assemblea dei Soci;
- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale.

2.2. Il Sistema di Controllo Interno

Il Sistema di Controllo Interno è costituito dall'insieme di regole, procedure, circolari, comunicazioni aziendali e strutture organizzative volte ad assicurare il corretto funzionamento e il buon andamento dell'impresa.

Le Funzioni chiave del Sistema di Controllo Interno sono:

- Alta Direzione;
- Internal Audit;
- Risk Management;
- Compliance;
- Funzione Attuariale.

Il coordinamento tra le funzioni di controllo si attua attraverso:

- partecipazione istituzionale al Comitato di Controllo Interno e Rischi;
- trasmissione di flussi informativi regolati dal "*Communication Plan*", esplicante:
 - le competenze delle singole funzioni;
 - i flussi comunicativi intra funzionali, periodici e ad evento;
 - incontri periodici;
 - mappatura elaborata dai comitati rischi: Comitato Rischio Operativo, Comitato Rischio Assicurativo; Comitato Rischio Finanziario, Comitato Rischi, Comitato Controllo Interno;
 - riunioni periodiche istituzionalizzate, con cadenza trimestrale, con l'Alta Direzione

2.3. La struttura organizzativa

La struttura organizzativa è articolata secondo un modello strutturato in Direzioni, all'interno delle quali ogni sede operativa, fruendo di adeguati livelli di autonomia gestionale, è chiamata a presidiare uno o più aree aziendali e/o segmenti di mercato:

- Direzione Amministrazione e Finanza;
- Direzione Sinistri;

Assicurazioni

- Direzione Vita e Linea Persone;
- Direzione Danni
- Direzione Distribuzione;
- Direzione Sistemi e Servizi;
- Direzione Marketing e Comunicazione;
- Direzione Risorse Umane e Organizzazione.
- Direzione Chief Risk Officer

2.4. Il Sistema di deleghe e procure

La Società ha implementato un sistema articolato di procure formalizzate con atto notarile o delega del Consiglio di Amministrazione, depositate presso il registro delle imprese e risultanti dalla visura camerale.

Il sistema di deleghe e procure è governato dalle seguenti procedure:

- ORG 13 Nota operativa per l'applicazione del sistema dei poteri e delle deleghe;
- ORG 64 Monitoraggio dell'applicazione del sistema dei poteri e delle deleghe.

3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo**3.1 Motivazioni della Società all'adozione ed alla revisione del Modello di Organizzazione e Gestione**

La Società, nell'ottica di un processo di miglioramento ed al fine di garantire la correttezza e la trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto necessario adottare un Modello in linea con le prescrizioni del D. Lgs. n. 231/01, così come progressivamente integrato da molteplici disposizioni legislative.

GROUPAMA ritiene, infatti, che l'adozione del Modello costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione di tutti gli Amministratori, i dipendenti ed i collaboratori della Società, nonché di tutti gli altri soggetti alla stessa

cointeressati (clienti, fornitori, partner, Pubbliche Amministrazioni con cui intrattiene rapporti, etc.).

Tutto ciò affinché i suddetti soggetti tengano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal suddetto Decreto.

GROUPAMA ha istituito l'Organismo di Vigilanza, a composizione collegiale, da oltre 15 anni e ha approvato la prima versione del MOG della Società in data 11 dicembre 2009, a seguito della fusione intervenuta tra Groupama Assicurazioni e Nuova Tirrena S.p.a. del 2007.

Inizialmente, l'Organismo di Vigilanza della Società era costituito da membri interni alla stessa e al Gruppo; dal 2012 la Compagnia ha optato per un Organismo di Vigilanza costituito dai membri del Collegio Sindacale e un Presidente esterno, avvocato penalista con comprovate esperienze nell'ambito della responsabilità da reato delle persone giuridiche.

GROUPAMA ha successivamente aggiornato e revisionato il Modello di Organizzazione e Gestione fino alla sua ultima versione approvata.

La Società nella predisposizione e nella revisione del Modello ha tenuto conto, oltre che della disciplina di cui al D. Lgs. n. 231/01, della più autorevole dottrina, dei dettami della giurisprudenza, nonché dei principi espressi dalle "Linee guida in materia di responsabilità amministrativa per le imprese del settore assicurativo" (art. 6, comma 3, D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231) di ANIA e dalle Linee Guida Confindustria approvate, nella loro ultima versione, dal Ministero della Giustizia³.

Si è proceduto dunque a:

- identificare i processi sensibili: obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possano realizzare eventuali reati. Se ne è ricavata una rappresentazione dei processi sensibili e delle aree a rischio, dei controlli già esistenti e delle eventuali criticità;

³ A tal proposito, l'**art. 6, comma 3, D. Lgs. n. 231/01** statuisce che *"i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati"*.

- effettuare la *gap analysis*: sulla base della situazione esistente come sopra accertata, si sono individuate le iniziative necessarie ai fini del miglioramento dell'adeguamento agli scopi perseguiti dal Decreto del sistema di controllo interno e dei requisiti organizzativi essenziali alla luce dei principi, della separazione delle funzioni, della definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate. In tale fase, particolare attenzione è dedicata ad individuare e regolare i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;
- definire le procedure decisionali: la Società ha approvato ed implementato all'interno della propria organizzazione un sistema di policy, procedure e istruzioni operative volto a presidiare i processi aziendali e a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- svolgere un'analisi storica ("case history") di eventuali casi emersi nel passato relativi a precedenti penali, civili, o amministrativi nei confronti della Società o suoi dipendenti che abbiano punti di contatto con la normativa introdotta dal D. Lgs. n. 231/2001;
- definire il Modello;
- istituire un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

3.2 Finalità del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, dei reati, mediante l'individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la conseguente predisposizione di idonee procedure operative finalizzate alla prevenzione della commissione di illeciti sanzionati penalmente.

Gli elementi fondamentali del Modello, oltre ai principi sopra indicati, sono:

- la mappatura delle attività "sensibili" della Società, vale a dire delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di poteri idonei a svolgere il compito di vigilare circa l'efficace e il corretto funzionamento del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento e l'eventuale perfezionamento anche mediante il ricorso a soggetti esterni ad esso;
- la verifica e la archiviazione della documentazione di ogni operazione rilevante ai fini del

D. Lgs. n. 231/01, in modo che sia possibile verificare a posteriori ciò che è avvenuto in relazione ad ogni operazione monitorata;

- il rispetto del principio della separazione delle funzioni nelle aree ritenute a maggior rischio;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- l'attività di sensibilizzazione e di diffusione, a tutti i livelli aziendali, delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

Le **finalità** del Modello sono pertanto quelle di:

- prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla eliminazione o alla riduzione di eventuali condotte illegali;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni alle disposizioni riportate nel Modello, in un reato passibile di sanzioni penali e amministrative non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti della Società;
- diffondere la cultura aziendale secondo la quale la Società non tollera comportamenti illeciti, di ogni tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico-sociali cui la Società intende attenersi.

3.3. Destinatari del Modello

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

3.4. La struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo di GROUPAMA

In particolare, il Modello si compone di:

- **“Parte Generale”**: comprensiva di allegati, contenente una descrizione degli elementi

fondamentali del D. Lgs. n. 231/01, dei lavori preparatori e dei criteri utilizzati nella redazione del Modello stesso, della struttura del Modello e dei suoi elementi principali (quali l'Organismo di Vigilanza e il sistema disciplinare).

- **“Parte Speciale”**: comprensiva di allegati, contenente l'indicazione dei processi aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/01 e i relativi protocolli (o standard di controllo) in relazione alle attività sensibili individuate.

- **“Codice Etico”**: documento che fissa le linee di orientamento generali cui la Società si ispira nella conduzione e nello svolgimento delle proprie attività.

4. Il Codice Etico

Il Codice Etico rappresenta uno strumento di autoregolazione, volontario e unilaterale, volto a rendere trasparente l'attività aziendale e a indirizzarne eticamente lo svolgimento, rispettando quanto stabilito dalle norme vigenti, dai contratti di lavoro, da regolamenti e procedure interne.

La struttura organizzativa ed il sistema di regole della Società devono, in ogni momento, essere coerenti con il Codice e facilitarne la piena applicazione.

Il Codice Etico è da intendersi vincolante per i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e di altri organi di controllo, nonché per i dirigenti, i dipendenti e i collaboratori legati alle società da rapporti contrattuali a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei, di GROUPAMA.

In ogni caso, la Società richiede ai fornitori, ai clienti e ai partner di tenere una condotta in linea con le prescrizioni contenute nel Codice Etico.

La conoscenza e l'adeguamento ai principi del presente Codice rappresentano un requisito indispensabile ai fini dell'instaurazione e del mantenimento di rapporti collaborativi con collaboratori e terzi.

5. L'Organismo di Vigilanza

Il D. Lgs. n. 231/01, all'art. 6, comma 1, lett. b) prevede, tra i presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati, l'istituzione di un

organismo interno all'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante dedicato canale di comunicazione, in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001.

Tutte le informazioni, segnalazioni e comunicazioni devono essere fornite, in forma scritta, all'OdV utilizzando un indirizzo e-mail dedicato: **organismodivigilanza@GROUPAMA.IT**.

I principi generali in tema di istituzione, di nomina e di sostituzione dell'Organismo di Vigilanza, le funzioni e i poteri dell'OdV, gli specifici obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, il reporting dell'OdV verso gli organi societari sono definiti nell'**Allegato 3** al presente documento ("L'Organismo di Vigilanza").

6. Il sistema di Whistleblowing

In forza della 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*", che ha inserito i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater all'art. 6 del Decreto, sono oggetto di segnalazione:

- a. le condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- b. le violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione dell'ente, di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Il Decreto prescrive, inoltre, la definizione di uno o più canali che garantiscano "*la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione*" (art. 6, comma 2-bis, lett. a), nonché "*almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante*" (art. 6, comma 2-bis, lett. b).

A tal fine, sono istituiti canali informativi dedicati per agevolare la presentazione delle segnalazioni e il relativo flusso di comunicazioni e informazioni.

Al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, GROUPAMA ha adottato la Policy aziendale “Sistema di segnalazione delle violazioni (Whistleblowing)”⁴.

In particolare, le segnalazioni devono essere presentate utilizzando i seguenti canali alternativi:

- accesso alla **piattaforma digitale dedicata alle segnalazioni (Portale Whistleblowing), accessibile dal sito internet aziendale istituzionale www.groupama.it;**

- mediante posta ordinaria, all’indirizzo: **c/o Whistleblowing – Alla c.a. del Responsabile del sistema di segnalazione delle violazioni, Viale Cesare Pavese 385 - 00144 Roma**; in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all’esterno l’indicazione “riservata/personale”.

Il Responsabile del sistema di segnalazione delle violazioni e l’OdV, in base alla specifica procedura aziendale dedicata alla gestione del sistema di whistleblowing, assicurano la riservatezza delle informazioni acquisite e della identità del segnalante che può essere resa nota solo nelle ipotesi in cui vi sia richiesta dall’Autorità Giudiziaria, nell’ambito di indagini intraprese relativamente al fatto oggetto della segnalazione.

L’OdV valuta la rilevanza ai sensi del Decreto delle segnalazioni ricevute, ponendo in essere ogni attività ritenuta necessaria a tal fine e avvalendosi, se necessario, della collaborazione delle strutture aziendali competenti, dandone comunicazione all’Organo Amministrativo nell’ambito del processo di reportistica, qualora ravvisasse violazioni del Modello o profili di rilievo in relazione al sistema normativo 231.

Gli esiti delle valutazioni saranno, inoltre, comunicati al segnalante, ove richiesto.

⁴ Si precisa che la Policy aziendale “Sistema di segnalazione delle violazioni (Whistleblowing)” fornisce al Segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela offerte. In particolare, tramite il sistema predisposto dalla Società, l’oggetto della segnalazione può riguardare presunte o accertate violazioni/irregolarità relative, esemplificativamente, a:

- normativa di cui al presente Modello;
- disposizioni in materia di antiriciclaggio (ex D. Lgs. n. 231/07);
- disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- norme del Codice delle Assicurazioni private;
- Codici di comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, saranno prese in considerazione per ulteriori verifiche circa la loro fondatezza solo se conterranno elementi utili alla ricostruzione del fatto segnalato e l'indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti segnalati si sono verificati.

Resta fermo l'obbligo della veridicità dei fatti o delle situazioni oggetto di segnalazione a tutela del segnalato.

L'Organismo custodisce per un periodo minimo di 10 anni copia cartacea e/o informatica delle segnalazioni ricevute.

La Società garantisce la tutela di qualunque soggetto segnalante contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, secondo quanto disposto dall'art. 6, comma 2-bis, lett. c) del Decreto.

La Società, dunque, si astiene dal porre in essere *“atti di ritorsione o discriminatori diretti o indiretti, nei confronti del segnalante”* (quali, a titolo esemplificativo, il licenziamento, il mutamento di mansioni, trasferimenti, sottoposizione del segnalante a misure organizzative aventi effetti negativi sulle condizioni di lavoro) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

È parimenti garantita la tutela dei diritti di GROUPAMA e delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

7. Il sistema sanzionatorio

Conformemente alle disposizioni del Decreto, il sistema sanzionatorio ha il compito di sanzionare il mancato rispetto dei principi, delle prescrizioni e degli standard di comportamento indicati nel Codice Etico, nel Modello, nelle policy e procedure aziendali, garantendone l'osservanza.

La violazione degli obblighi definiti nel Modello, anche se giustificata con il perseguimento di un presunto interesse aziendale, configura un inadempimento contrattuale e un illecito disciplinare.

Il sistema sanzionatorio, definito nell'**Allegato 4** del presente Modello (*“Il sistema sanzionatorio”*) prevede le specifiche sanzioni e le modalità per la loro irrogazione in caso di violazione od inosservanza di obblighi, doveri e/o procedure previste dal presente Modello.

Ove venga provata la commissione del reato da parte di uno dei Destinatari del Modello, la Società si riserva sin da ora il diritto al risarcimento di ogni danno così arrecato.

8. Formazione e informativa

GROUPAMA, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi di GROUPAMA in forza di rapporti contrattuali.

In particolare, la Direzione Risorse Umane e Organizzazione gestisce la formazione del personale in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, il quale dovrà peraltro segnalare all'Organo Amministrativo eventuali carenze di formazione del personale della Società rilevate nel corso dello svolgimento dei propri compiti.

La formazione sarà effettuata secondo le modalità che seguono.

I requisiti che il programma di formazione deve rispettare sono i seguenti:

- essere adeguato alla posizione ricoperta dai soggetti all'interno dell'organizzazione (neo-assunto, impiegato, dirigente, amministratore, ecc.);
- i contenuti devono differenziarsi in funzione dell'attività svolta dal soggetto all'interno dell'azienda (attività a rischio, attività di controllo, attività non a rischio, ecc.);
- la periodicità dell'attività di formazione deve essere in funzione del grado di cambiamento cui è soggetto l'ambiente esterno in cui si colloca l'agire aziendale;
- il relatore deve essere persona competente e autorevole al fine di assicurare la qualità dei contenuti trattati;
- la partecipazione al programma di formazione deve essere obbligatoria e devono essere definiti appositi meccanismi di controllo per verificare la presenza dei soggetti e il grado di apprendimento di ogni singolo partecipante.

8.1. La formazione e l'informativa al Personale

La formazione del personale dovrà avvenire, con le modalità sopra descritte, sulla base di:

- pubblicazione del Modello nella bacheca aziendale e sulla rete intranet aziendale;
- una sessione di formazione iniziale;
- incontri di aggiornamento periodico (anche e-learning) e/o e-mail di aggiornamento (per aggiornamenti normativi, etc.).

Per tutti i dipendenti neo assunti e i nuovi componenti degli organi sociali, l'informativa sarà attuata anche mediante:

- consegna, all'atto dell'assunzione o di accettazione della carica, di copia dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico e sarà fatta loro sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza e osservanza dei principi del Modello ivi descritti;

Ogni dipendente è quindi tenuto a:

- acquisire consapevolezza in ordine ai principi e ai contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative per lo svolgimento della propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e al proprio livello di responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, anche segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

In caso di modifiche significative del Modello la Società si impegna a darne comunicazione attraverso la rete intranet aziendale organizzando, se del caso, appositi corsi formativi.

8.2. Informativa ad agenti, collaboratori esterni e partner

La Società promuove la conoscenza dei principi e delle regole di condotta previsti dal Modello e dal Codice Etico anche tra i consulenti, i partner, i collaboratori a vario titolo, i clienti e i fornitori. A tali soggetti verranno, pertanto, fornite apposite informative e predisposti meccanismi per l'inserimento e l'accettazione di clausole contrattuali specifiche che saranno inserite negli schemi contrattuali di riferimento.

In particolare, GROUPAMA ha previsto nei contratti di agenzia clausole contrattuali specifiche, con relativa sanzione in caso di inadempimento, affinché l'agente si impegni ad

osservare e a far osservare ai propri ausiliari, dipendenti e collaboratori a vario titolo, i principi e le disposizioni espresse nell'ambito del presente Modello e dalla disciplina di cui al D. Lgs. n. 231/01.

9. Criteri di vigilanza, di aggiornamento e di adeguamento del Modello

9.1. Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza deve stilare con cadenza annuale un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica le proprie attività, prevedendo un calendario di incontri da svolgere nel corso dell'anno, con la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia del supporto delle Direzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo, sia, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

9.2. Approvazione, aggiornamento e adeguamento

I modelli organizzativi costituiscono, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto, atti di emanazione del Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità. Pertanto, l'approvazione del presente Modello costituisce prerogativa e responsabilità esclusiva del Consiglio di Amministrazione di GROUPAMA. La formulazione di eventuali modifiche e integrazioni del Modello è responsabilità in via esclusiva del CdA, anche su segnalazione dell'OdV.

La modifica sostanziale delle procedure operative che costituiscono presidi di controllo alle attività sensibili dovrà essere comunicata anche all'OdV.

Il Modello deve essere riesaminato periodicamente al fine di garantirne l'aggiornamento e la relativa adeguatezza.

Il suo aggiornamento si rende necessario in occasione (a) di novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, (b) di cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società, (c) di significative violazioni del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, allo sviluppo e alla promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione ed il sistema di controllo.

10. Allegati alla Parte Generale del Modello Organizzativo di GROUPAMA

All. 1): Elenco dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01 e successive modifiche

All. 2): Organigramma funzionale della Società

All. 3): Organismo di Vigilanza

All. 4): Sistema sanzionatorio