



**MetLife Europe d.a.c.
Rappresentanza Generale per l'Italia**

Modello di organizzazione e gestione

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

Documento adottato in 2013 e da ultimo aggiornato con delibera del 20 febbraio 2024

INDICE

GLOSSARIO.....	4
1 PREMESSA.....	6
2 L'IMPIANTO NORMATIVO DEL D.LGS. 231/01	7
2.1 Introduzione.....	7
2.2 Fattispecie di reato	7
2.3 Le sanzioni.....	9
2.4 Vicende modificative dell'ente.....	10
2.5 I modelli di organizzazione e gestione.....	10
2.6 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nel contesto degli assetti organizzativi dell'impresa.....	11
2.7 Le linee guida di categoria.....	12
3 METODOLOGIA SEGUITA PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI	12
3.1 La metodologia adottata.....	12
3.2 I protocolli	13
4 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE.....	13
4.1 Il Gruppo MetLife in Europa e in Italia	13
4.2 La Struttura Organizzativa e di Governo	14
4.3 I Contenuti del Modello di organizzazione e Gestione	14
5 SISTEMA DISCIPLINARE	16
5.1 Funzioni del sistema disciplinare.....	16
5.2 Procedimento e misure disciplinari.....	17
5.2.2 Misure nei confronti del personale dirigente	19
5.2.3 Misure nei confronti del legale rappresentante	19
5.2.4 Misure nei confronti degli altri Destinatari	19
5.2.5 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	20
6 L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/01	20
6.1 Identificazione	20
6.2 Compiti e poteri	22
6.3 Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza	23
6.4 Flussi informativi.....	24
7 I CANALI DI SEGNALAZIONE SECONDO LA NORMATIVA "WHISTLEBLOWING"	25
7.1 Raccolta e conservazione delle informazioni	27
7.2 Rapporti dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari	28
8 CRITERI DI AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO DEL MODELLO	28
8.1 Aggiornamento e adeguamento	28
9 PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....	29
9.1 Introduzione.....	29
9.2 Diffusione e formazione	30
9.3 Clausole contrattuali	31

PARTE GENERALE

GLOSSARIO

Nel presente documento si intendono per:

"D.Lgs. 231/01" o "Decreto"	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.
"Società" o "Casa Madre"	MetLife Europe d.a.c. compagnia di diritto irlandese con sede in Dublino.
"Branch" o "Rappresentanza Generale"	Rappresentanza Generale per l'Italia di MetLife Europe d.a.c.
"Gruppo"	Gruppo MetLife a cui MetLife Europe d.a.c. e la sua Rappresentanza Generale per l'Italia appartengono.
"Consiglio di Amministrazione" o "Board"	Consiglio di Amministrazione della Casa Madre MetLife Europe d.a.c.
"Modello di Organizzazione e Gestione", "MOG" o "Modello"	Il sistema organizzativo, gestionale e di controllo attuato dalla Branch al fine di presidiare i rischi di commissione dei reati previsti dal Decreto e di assicurare il rispetto dei principi etici e deontologici definiti dalla Compagnia. Il MOG è predisposto in ottemperanza dell'art. 6 c.2 del D.Lgs. 231/01.
"Apicali"	Le 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, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.
"Subordinati"	Le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti che appartengono ai vertici aziendali.
"Destinatari"	Le 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; le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, ivi compresi i membri degli organi societari, nonché le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti, cioè gli Apicali ed i Subordinati. I consulenti occasionali e continuativi (quali lavoratori interinali e stagisti); gli intermediari (agenti e broker), partner, consulenti, professionisti e fornitori di

beni e servizi; ogni altra controparte che intrattenga con la Società rapporti contrattualmente regolati.

"Protocollo"

Documento definito per ognuna delle attività sensibili identificate, contenente la descrizione sintetica dei presidi organizzativi e dei controlli adottati dalla Branch al fine di governare i processi di formazione ed attuazione delle decisioni e prevenire la commissione di reati.

1 PREMESSA

La Rappresentanza Generale per l'Italia di MetLife Europe d.a.c. con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti prevista dal D.Lgs. 231/2001 ha inteso formalizzare all'interno del presente documento e dei relativi Allegati il proprio Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito anche solo "il Modello").

Il presente **Modello di Organizzazione e Gestione** della Rappresentanza Generale per l'Italia si articola in:

- **Parte Generale**, che descrive il panorama normativo di riferimento, l'attività svolta dalla Rappresentanza in Italia, il processo di definizione ed i principi di funzionamento del Modello di Organizzazione e Gestione, nonché la definizione della struttura necessaria per l'attuazione e diffusione del Modello stesso quali il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, del sistema disciplinare e l'individuazione degli strumenti di formazione e informazione;
- **Parte Speciale**, il cui contenuto è costituito dall'indicazione delle attività individuate come sensibili, cioè astrattamente esposte al rischio di compimento dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/01 e dalla descrizione dei relativi protocolli di controlli.

Il Modello si completa con i seguenti **Allegati**, che ne costituiscono parte integrante:

- Allegato 1: Elenco dei Reati previsti nel D.Lgs. 231/01;
- Allegato 2: Codice di Condotta;
- Allegato 3: Assetto organizzativo e di governo di MetLife Europe d.a.c.;
- Allegato 4: Organigramma;
- Allegato 5: Protocolli relativi alle singole attività sensibili individuate, con evidenza dei controlli implementati per la mitigazione dei rischi.

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle precisazioni dell'art. 6 co. 1 lett. a) del D.Lgs. 231/2001) esso è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Casa Madre, mentre gli Allegati del Modello possono essere approvati ed emanati dal *Country General Manager* purché coerenti con i principi e gli indirizzi definiti nella Parte Generale e Speciale del Modello di Organizzazione e Gestione.

Ciascun Destinatario è tenuto alla conoscenza ed osservanza dei principi contenuti nel Modello.

Ai Destinatari viene assicurata informativa adeguata attraverso la pubblicazione della Parte Generale del presente documento sul sito **www.metlife.it**, e della Parte Speciale e degli Allegati sulla *intranet* aziendale. Per maggiori dettagli sulle iniziative adottate dalla Rappresentanza per garantire l'adeguata informazione e formazione sul proprio Modello si rimanda al Cap. 9 "*Piano di comunicazione e formazione*".

2 L'IMPIANTO NORMATIVO DEL D.LGS. 231/01

2.1 INTRODUZIONE

Il D.Lgs. 231/01, emanato in attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300¹, ha inteso conformare la normativa italiana in materia di responsabilità degli enti a quanto stabilito da alcune Convenzioni internazionali ratificate dal nostro Paese.

In particolare, il Decreto ha introdotto anche in Italia una forma di responsabilità amministrativa degli enti, quali società, associazioni e consorzi, derivante dalla commissione, o dalla tentata commissione, di alcuni reati, espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/01, da parte di soggetti Apicali o dei soggetti Subordinati (collettivamente, i "Destinatari"), nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

La società non risponde, invece, se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2, D.Lgs. 231/01).

Il D.Lgs. 231/01 prevede, inoltre, la procedibilità in Italia nei confronti dell'ente per reati commessi all'estero da Apicali o Subordinati, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso:

- se l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello stato italiano;
- se sussiste la procedibilità in Italia nei confronti della persona fisica autore del reato;
- se nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto².

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

Il sistema normativo previsto dal D.Lgs. 231/01, coerentemente con la volontà del legislatore di prevenire e non esclusivamente punire, condotte rientranti nelle fattispecie di reato oggetto del Decreto, ha previsto, una condizione esimente per le società che dimostrino di aver deliberato e adottato un modello di governo, o *Modello di organizzazione e gestione*, in grado di prevenire in maniera efficace il compimento dei reati suddetti³.

In caso di commissione o tentata commissione dei reati previsti dal Decreto, ed al ricorrere delle condizioni di cui sopra, l'ente può subire sanzioni amministrative di carattere pecuniario o interdittivo che possono arrivare fino all'interdizione, in via definitiva dall'esercizio dell'attività.⁴

2.2 FATTISPECIE DI REATO

Il D.Lgs. 231/01 risulta applicabile solo in caso di commissione dei reati espressamente considerati dallo stesso (per l'elenco completo si rimanda all'Allegato 1) che sono riconducibili alle seguenti categorie:

- **delitti commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione** - di seguito, per brevità, anche "P.A."- (quali corruzione; induzione a dare o promettere utilità, malversazione ai danni dello Stato;

¹ Il D.Lgs. 231/2001 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140; la L. 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale (suppl. ord.) del 25 ottobre 2000, n. 250.

² Art. 4 del D.Lgs. 231/2001: "1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo."

³ Per i dettagli della "condizione esimente" si rimanda al par. 2.5 contenuto in questo capitolo.

⁴ Cfr. par. 2.3.

truffa ai danni dello Stato, frode informatica ai danni dello Stato e traffico di influenze illecite richiamati dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001);

- **delitti contro la fede pubblica** (quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo; contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni; introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi richiamati dall'art. 25 *bis* D.Lgs. 231/2001);
- **reati societari** (quali false comunicazioni sociali; illecita influenza sull'assemblea; impedito controllo; indebita restituzione dei conferimenti; formazione fittizia del capitale; illegale ripartizione di utili e riserve; operazioni in pregiudizio dei creditori, corruzione tra privati richiamati dall'art. 25 *ter* D.Lgs. 231/2001);
- **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** richiamati dall'art. 25 *quater* del D.Lgs. 231/2001;
- **delitti contro la personalità individuale** (quali prostituzione minorile; pornografia minorile; tratta di persone e riduzione e mantenimento in schiavitù, intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro richiamati dall'art. 25 *quater*.1 e dall'art. 25 *quinqies* D.Lgs. 231/2001);
- **delitti in materia di trasparenza dei mercati (c.d. "market abuse")**, relativi alla manipolazione dei mercati finanziari o all'uso improprio di informazioni privilegiate richiamati dall'art. 25 *sexies* D.Lgs. 231/2001;
- **c.d. reati transnazionali** relativi all'attività di criminalità organizzata a livello transnazionale, comprendente l'associazione per delinquere e quella finalizzata ad attività illegali (traffico stupefacenti, ecc.);
- **delitti concernenti pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**;
- **reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro** e segnatamente omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime richiamati dall'art. 25 *septies* D.Lgs. 231/2001;
- **delitti contro il patrimonio mediante frode**: riciclaggio, ricettazione, impiego di denaro di provenienza illecita, autoriciclaggio richiamati dall'art. 25 *octies* D.Lgs. 231/2001);
- **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (richiamati dal nuovo art. 25 *octies*.1 del D.Lgs. 231/2001 inserito per effetto del D.Lgs. 184/2021);
- **reati informatici e trattamento illecito dei dati** (quali ad esempio, accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche, danneggiamento di sistemi informatici o telematici richiamati all'art. 24 *bis* del D. Lgs. 231/2001);
- **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25 *decies* D.Lgs. 231/2001);
- **delitti di criminalità organizzata** (ad. esempio associazioni di tipo mafioso anche straniere, scambio elettorale politico mafioso, sequestro di persona a scopo di estorsione richiamati all'art. 24 *ter* del D.Lgs 231/2001);
- **delitti contro l'industria e il commercio** (quali ad esempio turbata libertà dell'industria e del commercio, frode nell'esercizio del commercio, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, richiamati all'art. 25 *bis*.1 del D.Lgs 231/2001);
- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25 *nonies* D.Lgs. 231/2001);
- **reati ambientali** (art. 25 *undecies* D.Lgs. 231/2001);
- **reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25 *duodecies* D.Lgs. 231/2001);
- **delitti di xenofobia o razzismo** (art. 25 *terdecies* D.Lgs. 231/2001);

- **delitto 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* D.Lgs. 231/2001);
- **reati tributari** richiamati dall'art. 25-*quinquiesdecies* (reato di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti di cui all'art. 2, D.Lgs. n. 74/2000, dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici di cui all'art. 3, emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti per importi uguali o superiori a 100 mila euro di cui all'art. 8, occultamento o distruzione di documenti contabili ai sensi dell'art. 10 e reato di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte ex art. 11);
- **reati di contrabbando** (art. 25-*sexiesdecies* del D.Lgs. 231/2001);
- **reati contro il patrimonio culturale** (art. 25 *septiesdecies* del D.Lgs. 231/2001);
- **riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (art. 25 *duodevices* del D.Lgs. 231/2001);
- **inosservanza delle sanzioni interdittive** (art. 23 del D.Lgs. 231/2001).

2.3 LE SANZIONI

Il D.Lgs. 231/01 prevede, in conseguenza della commissione, o tentata commissione, dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni a carico della società:

- sanzione pecuniaria: calcolata per quote (min 100, max 1.000), il numero delle quote è determinato sulla base della gravità del fatto di responsabilità dell'ente e di quanto fatto per eliminare/attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire ulteriori illeciti; l'importo di ciascuna quota (min. Euro 258, max. Euro 1.549) è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.
- sanzioni interdittive che, a loro volta, possono consistere in:
 - o interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - o sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - o divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - o esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - o divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (quale pena accessoria in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Per quanto attiene **alla sanzione pecuniaria**, essa è obbligatoriamente applicata, in base all'articolo 10 del D.Lgs. 231/2001, in ogni ipotesi di responsabilità amministrativa da reato, mentre le altre sanzioni sono accessorie a quella pecuniaria ed eventuali a seconda del reato commesso o tentato.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste⁵ e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

⁵ Si tratta in particolare di: reati contro la Pubblica Amministrazione, taluni reati contro la fede pubblica quali la falsità in monete, delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, nonché dei delitti contro la personalità individuale, delitti contro il patrimonio mediante frode, delitti informatici, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

- a) la società ha tratto dalla consumazione del reato un **profitto di rilevante entità** e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di **reiterazione degli illeciti**.

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. n. 231/2001⁶.

2.4 VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Il D.Lgs. 231/01 disciplina, inoltre, il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente per le sanzioni irrogate con riferimento a vicende modificative, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda. In particolare, in caso di trasformazione, l'ente "trasformato" rimane responsabile anche per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Per quanto concerne la fusione, anche per incorporazione, l'ente risultante dalla fusione risponde anche dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione stessa. In linea generale, nel caso di scissione parziale la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli enti beneficiari della scissione diventano solidalmente responsabili per il pagamento delle sanzioni pecuniarie comminate all'ente scisso, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito.

Per quanto concerne le fattispecie di cessione e conferimento di azienda, il D.Lgs. 231/01 prevede una disciplina unitaria. In particolare, nel caso di cessione di azienda, il cessionario è solidalmente responsabile con il cedente per le sanzioni pecuniarie irrogate in relazione ai reati commessi nell'ambito dell'azienda ceduta, nel limite del valore trasferito e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero delle sanzioni dovute ad illeciti dei quali il cessionario era comunque a conoscenza. È comunque fatto salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente.

2.5 I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

L'obiettivo della normativa in esame è di promuovere sistemi di prevenzione alla commissione dei reati; il legislatore all'interno del D.Lgs. 231/01 ha stabilito quindi un'esimente generale e riduzioni di pena, in caso di adozione ed attuazione di un sistema di prevenzione che si riveli idoneo a prevenire i comportamenti criminali.

In particolare, l'articolo 6 del D.Lgs. 231/01 stabilisce che, in caso di reato commesso da un soggetto Apicale, l'ente non risponde se prova che:

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

⁶ Si veda l'art. 15 del D.Lgs. n. 231/2001: "Commissario giudiziale – 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. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva".

- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (di seguito "Organismo di Vigilanza");
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo preposto.

Pertanto, nel caso di reato commesso da soggetti Apicali, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica, e quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata: se l'ente riesce a dimostrare la sussistenza delle succitate quattro condizioni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/01, esso non sarà responsabile ai sensi del D.Lgs. 231/01 pur sussistendo la responsabilità personale in capo al soggetto Apicale riconosciuto colpevole.

Nello stesso modo, l'art. 7 del D.Lgs. 231/01 stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati di soggetti Subordinati, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. In ogni caso, l'inosservanza di detti obblighi di direzione o di vigilanza è esclusa se l'ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Pertanto, nell'ipotesi prevista dal succitato art. 7 del D.Lgs. 231/01, l'adozione del modello di organizzazione e gestione da parte dell'ente costituisce una presunzione a suo favore, comportando, così, l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa che dovrà, quindi, dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello

Il D.Lgs. 231/01 attribuisce, quindi un valore scriminante ai modelli di organizzazione e gestione nella misura in cui questi ultimi risultino, in base ad un giudizio espresso *ex ante*, idonei a prevenire i reati di cui al citato decreto e, al contempo, vengano efficacemente attuati da parte dell'organo dirigente.

La normativa definisce i **requisiti dell'efficace attuazione del Modello**, ovvero:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il D.Lgs. 231/2001 delinea, inoltre, il **contenuto dei modelli di organizzazione** e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

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

2.6 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO NEL CONTESTO DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI DELL'IMPRESA

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo costituisce parte integrante dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile che l'imprenditore ha il dovere di istituire a norma dell'art. 2086 c.c.

Esso, infatti, nel suo essere orientato alla prevenzione della commissione dei Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, costituisce elemento che minimizza il rischio di sanzioni che potenzialmente potrebbero incidere negativamente sulla continuità aziendale e, contestualmente, offre un valido strumento di rilevazione tempestiva di situazioni critiche.

In questo senso, il Consiglio di Amministrazione della Casa Madre e il *Country General Manager*, ciascuno in base ai propri poteri e alle proprie competenze, provvedono al continuo aggiornamento e curano l'attuazione costante del Modello Organizzativo della Rappresentanza.

2.7 LE LINEE GUIDA DI CATEGORIA

Il D.Lgs. 231/01 dispone che i modelli di organizzazione e gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia, cui è data facoltà di formulare, di concerto con i Ministri competenti, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati, purché garantiscano le esigenze indicate dall'articolo 6, comma 2, del D.Lgs. 231/01.

Tale previsione normativa ha principalmente la finalità di promuovere, nell'ambito degli aderenti alle associazioni di categoria, l'allineamento ai principi espressi dal D.Lgs. 231/01 e, parimenti, di stimolare l'elaborazione di codici strutturati che possano fungere da punto di riferimento per gli operatori che si accingano a redigere un modello di organizzazione e gestione.

Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo della Rappresentanza Generale per l'Italia di MetLife Europe d.a.c. è stato redatto sulla base delle Linee Guida emanate da ANIA (Associazione Nazionale Fra Le Imprese Assicuratrici) nel 2002 e successivamente aggiornate nel 2006 e nel 2008 e, in quanto applicabili, di quelle emanate da Confindustria.

In ogni caso, il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il singolo Modello deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

3 METODOLOGIA SEGUITA PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI

3.1 LA METODOLOGIA ADOTTATA

L'art. 6.2, lett. a) del D.Lgs. 231/01 indica, come uno dei requisiti del Modello, l'individuazione delle cosiddette "attività sensibili", cioè di quei processi e di quelle attività aziendali in cui potrebbe teoricamente determinarsi la commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/01.

L'impostazione del Modello ha pertanto incluso, da un lato, un'indagine sugli elementi costitutivi dei reati, allo scopo di identificare le condotte concrete che, nel contesto aziendale, potrebbero realizzare le fattispecie delittuose; dall'altro ha previsto un'analisi del *business* della Compagnia e della sua realtà operativa al fine di individuare, all'interno dei processi aziendali, le attività sensibili.

Tale analisi ha tenuto conto dei seguenti principali elementi:

- della struttura societaria di MetLife;
- delle mansioni attribuite alle varie unità organizzative;
- delle prassi operative interne;
- dei poteri di cui sono investiti i principali attori della Società;
- delle caratteristiche specifiche del *business* della Compagnia.

- della rete commerciale di MetLife, ponendo particolare attenzione ai canali distributivi utilizzati e alle attività che vedono il coinvolgimento diretto degli “*independent distributors*”.

3.2 I PROTOCOLLI

Per ognuna delle attività “sensibili” individuate è stato predisposto un documento (c.d. “Protocollo”) nel quale vengono identificate le Unità Organizzative coinvolte nelle varie fasi di cui l’attività si compone, i reati potenzialmente connessi e la descrizione sintetica dei controlli esistenti nell’ambito delle medesime attività. In particolare, tali Protocolli, che costituiscono la Parte Speciale del Modello Organizzativo (Allegato 5), riguardano:

- ✓ Protocollo 1 - *Collocamento prodotto, gestione riassicurazione e rapporti con distributori*;
- ✓ Protocollo 2 - *Gestione portafoglio e liquidazione sinistri*;
- ✓ Protocollo 3 - *Gestione delle risorse finanziarie e gestione acquisti*;
- ✓ Protocollo 4 - *Gestione e amministrazione del personale*;
- ✓ Protocollo 5 - *Gestione contenzioso*;
- ✓ Protocollo 6 - *Gestione ispezioni e comunicazioni con le autorità pubbliche di vigilanza*;
- ✓ Protocollo 7 - *Gestione contabilità e reporting*;
- ✓ Protocollo 8 - *Gestione antinfortunistica e norme sulla tutela dell'igiene e della salute sul posto di lavoro*;
- ✓ Protocollo 9 - *Gestione dei sistemi e dei dati informatici*.

I predetti controlli sono stati preliminarmente identificati ed analizzati sulla base della loro adeguatezza a rispondere alle specifiche esigenze di prevenzione ai fini del D.Lgs. 231/01 e rappresentano solo un sottoinsieme dei controlli costituenti il più ampio Sistema dei Controlli Interni di MetLife.

In conformità alle disposizioni del D.Lgs. 231/01, è stato predisposto uno specifico Protocollo che descrive le modalità di gestione delle risorse finanziarie ed il sistema di controlli impostato al fine di evitare la commissione di reati.

4 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

4.1 IL GRUPPO METLIFE IN EUROPA E IN ITALIA

MetLife Inc. (compagnia assicurativa di diritto statunitense) è la *holding* del Gruppo MetLife, leader nell’offerta di prodotti assicurativi, di risparmio ed *employee benefits*.

Attraverso le sue filiali e società controllate, MetLife Inc. si posiziona tra i *leader* di mercato negli Stati Uniti, in Giappone, in America latina, nel Sud Est Asiatico, in Medio Oriente ed Europa.

Dal 2006 il Gruppo Metlife è presente nel mercato europeo e dal 2012 opera in Italia in regime di stabilimento, tramite due Rappresentanze generali delle società di diritto irlandese Metlife Europe d.a.c. e Metlife Europe Insurance d.a.c..

La rappresentanza Generale per l'Italia di Metlife Europe d.a.c. è autorizzata ai rami vita e danni e focalizza il proprio *business* sui prodotti assicurativi vita di puro rischio, infortuni e malattia e gestisce una residua porzione di prodotti *private wealth management* (prodotti di risparmio e investimento)

La rappresentanza Generale per l'Italia di Metlife Europe Insurance d.a.c. autorizzata ai rami danni commercializza essenzialmente prodotti "perdita involontaria di impiego" (perdite pecuniarie).

4.2 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E DI GOVERNO

La struttura organizzativa e di governo della Società è rappresentata dal *Corporate Governance Manual* il quale descrive la composizione e le responsabilità degli Organi sociali e la struttura organizzativa dei poteri attribuiti al *management*.

La Rappresentanza Generale per l'Italia di Metlife Europe d.a.c. ha definito una propria struttura organizzativa al fine di garantire:

- una chiara definizione delle responsabilità attribuite al personale e delle linee di dipendenza fra le posizioni organizzative;
- la contrapposizione di funzioni e la segregazione dei compiti;
- la rispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalla formalizzazione dell'organizzazione.

L'assetto organizzativo della Rappresentanza Generale per l'Italia è imperniato sul principio della separazione delle funzioni e individua con chiarezza, anche lessicale, il ruolo della singola unità organizzativa nel complessivo processo aziendale. Tale approccio facilita la selettiva attribuzione di ruoli, compiti e obiettivi, e agevola la loro conoscenza da parte del personale e dei terzi che interagiscono con la *Branch*.

La Rappresentanza Generale è diretta e coordinata dal *Country General Manager*, a cui riportano, dal punto di vista gerarchico le funzioni di *business* e di *staff*.

Alcuni responsabili delle Funzioni aziendali, pur non riportando gerarchicamente alla Casa Madre, riportano in maniera funzionale a quest'ultima e, più precisamente, al rispettivo responsabile di divisione presso la Casa Madre MetLife Europe d.a.c..

Si precisa che la Rappresentanza Generale per l'Italia, nella gestione della propria attività di *business*, è soggetta alle politiche ed alle direttive del Gruppo e della Casa Madre pur nel rispetto delle normative locali applicabili.

I rapporti con la Casa Madre mirano ad assicurare che tutte le operazioni, registrate sui libri della Rappresentanza Generale, rispettino i requisiti previsti dalla normativa italiana, dalle Autorità di Vigilanza del paese d'origine e dalle politiche di gestione del rischio individuate dalla Casa Madre.

Il sistema dei controlli interni della Rappresentanza Generale è costituito dall'insieme delle regole, strutture organizzative e procedure che mirano ad assicurare il corretto funzionamento e il buon andamento dell'impresa nonché a fornire una ragionevole sicurezza sul raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- efficacia ed efficienza dei processi aziendali;
- salvaguardia del valore delle attività e protezione dalle perdite;
- affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- conformità delle operazioni con la legge, la normativa di vigilanza nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne.

4.3 I CONTENUTI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

La Rappresentanza Generale per l'Italia di MetLife Europe d.a.c., in coerenza con l'obiettivo dell'intero Gruppo Metlife di creare e mantenere un sistema di *governance* aderente ad elevati *standard* etici e, al contempo, garante di un'efficiente gestione dell'attività aziendale, ha adottato un modello di organizzazione e gestione in ottemperanza al disposto del D.Lgs. 231/01 (di seguito il "Modello").

Il Modello, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del Decreto, deve rispondere alle esigenze di:

- individuare attività esposte alla teorica possibilità di commissione di reati;
- prevedere specifici protocolli per programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la formazione di disponibilità necessarie per la commissione di determinati reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un adeguato sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello della Rappresentanza Generale per l'Italia MetLife, costituito dal presente documento e dai suoi Allegati, è fondato sull'insieme organico dei principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi relativi alla gestione ed al controllo dell'attività sociale e strumentali, tra l'altro, alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato alla prevenzione della commissione, o della tentata commissione, dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

Il Modello, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione della Casa Madre MetLife Europe d.a.c., comprende i seguenti elementi:

- **individuazione delle attività aziendali** nel cui ambito, secondo una valutazione compiuta in astratto, potrebbero essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. 231/01 e le sue successive modificazioni e/o integrazioni;
- previsione di **standard di controllo e di protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società** in relazione ai reati da prevenire, nell'ambito delle attività sensibili individuate;
- individuazione delle **modalità di gestione delle risorse finanziarie** tali da impedire la commissione dei reati;
- **istituzione di un Organismo di Vigilanza in forma collegiale.**

Il presente Modello non sostituisce, ma affianca e completa il sistema di controlli di cui la Rappresentanza è già dotata e insieme al Codice di Condotta, di cui *infra* e che ne costituisce parte integrante, lo completa, indirizzandolo chiaramente all'obiettivo di trasparenza e legalità che la *Branch* fa proprio in ogni ambito di attività.

In tal senso, i Destinatari, nello svolgimento delle rispettive attività, oltre che a quanto richiesto dal presente Modello, dai relativi Allegati e da ogni procedura e *policy* aziendali, si attengono alle disposizioni legislative e regolamentari, italiane o straniere, applicabili alla fattispecie e alla normativa endosocietaria nella sua integrale composizione e conformano il proprio agire a:.

Il Codice di Condotta: MetLife attribuisce particolare attenzione all'obiettivo dell'impegno sociale, considerato un vero e proprio investimento cui è tenuto il mondo dell'impresa, nella convinzione che la competitività si debba indissolubilmente accompagnare non solo alla sensibilità etica, ma anche al coinvolgimento sociale ed al rispetto dell'ambiente.

Il Modello e il Codice di Condotta, seppur distinti, sono strettamente correlati e devono intendersi quale espressione di un unico corpo di norme adottato dalla Rappresentanza al fine di promuovere gli alti principi morali, di correttezza, onestà e trasparenza in cui la stessa crede e a cui uniforma la propria attività.

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire, tramite l'implementazione di regole, processi e procedure specifici, la commissione dei reati previsti dal Decreto e in generale dalle norme di legge.

Il Codice di Condotta è uno strumento di portata più generale che stabilisce i comportamenti che la Rappresentanza intende rispettare e far rispettare nello svolgimento dell'attività aziendale a tutela della sua reputazione e immagine nel mercato.

Nel Codice Etico sono, quindi, illustrati i principi etici fondamentali per la Rappresentanza e le relative norme di condotta, che ne garantiscono l'attuazione, disciplinano in concreto i principi comportamentali da osservare nello svolgimento delle attività aziendali per garantire il buon funzionamento, l'affidabilità e la buona reputazione della *Branch* e del Gruppo e costituiscono un efficace strumento di prevenzione di comportamenti illeciti da parte di tutti coloro che si trovino ad agire in nome e per conto della Rappresentanza e/o del Gruppo o comunque ad operare con i medesimi.

Il Manuale di Governo Societario (Corporate Governance Manual): il Corporate Governance Manual costituisce il documento su cui è basato il sistema di governo di MetLife Europe d.a.c.. ed in esso sono descritti:

- gli organi chiave della Compagnia e la loro funzione;
- l'elenco dei componenti del Board e il loro ruolo;
- l'insieme dei vari comitati e la loro attività.

Il sistema dei poteri e delle deleghe: Metlife Europe d.a.c. ha impostato un sistema di deleghe di poteri che prevede la segregazione delle responsabilità tra le diverse funzioni aziendali e chiari limiti al potere di spesa. L'attribuzione dei poteri ad operare all'interno della struttura rispecchia i compiti e le responsabilità individualmente assegnate; i poteri sono graduati in ragione della responsabilità attribuita alle risorse.

Con riferimento all'operatività della Rappresentanza Generale per l'Italia sono conferiti poteri ad un numero ristretto di procuratori a cui è attribuita la rappresentanza e poteri di impegno e spesa.

Anticorruption Policy: Metlife Europe d.a.c. ha una Anticorruption Policy che ha l'obiettivo di definire regole specifiche da seguire e specifici sistemi di controllo per prevenire il fenomeno della corruzione a tutti i livelli del Gruppo ed in tutti i Paesi in cui lo stesso opera.

Le norme endosocietarie: tutti i dipendenti e collaboratori devono attenersi alle norme emanate dalla Società e dalla Rappresentanza Generale in quanto applicabili al proprio ruolo.

Infatti, le regole comportamentali e le procedure aziendali, pur non essendo state emanate in adempimento delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, hanno tra i loro precipi fini il controllo della regolarità, diligenza e legittimità dei comportamenti di coloro i quali rappresentano o sono dipendenti della Società e, pertanto, contribuiscono ad assicurare la prevenzione dei reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. 231/2001.

5 SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 FUNZIONI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/01 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Pertanto, la definizione di un efficace sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza esimente del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello e nei suoi Allegati, a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato, rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01.

In ogni caso, poi, i principi di tempestività ed immediatezza rendono inopportuno ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria (cfr. Linee Guida Confindustria, cap. III, punto 4, pag. 50).

Il procedimento disciplinare viene avviato dalle Funzioni aziendali competenti eventualmente su impulso dell'OdV che abbia rilevato nel corso della sua attività di controllo e vigilanza o sulla base delle segnalazioni ricevute, una possibile infrazione del Modello o del Codice Etico.

Si precisa, infatti, che per quanto riguarda l'accertamento del mancato rispetto delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico, lo svolgimento delle procedure disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze.

5.2 PROCEDIMENTO E MISURE DISCIPLINARI

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e dai suoi Allegati costituisce adempimento da parte dei dipendenti e di tutti coloro che operano per conto della Rappresentanza Generale di MetLife Europe d.a.c.. degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

Il sistema disciplinare di seguito delineato si applica anche nei confronti di coloro che violino le misure di tutela adottate nei confronti dei lavoratori (o altri soggetti tutelati) che abbiano effettuato segnalazioni ai sensi del decreto legislativo n. 24 del 8 marzo 2023 (il "Decreto Whistleblowing") (descritte al successivo capitolo 7), nonché nei confronti di coloro che effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino totalmente infondate.

Costituisce sempre illecito disciplinare la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello e suoi Allegati, da parte dei dipendenti, con qualifica dirigenziale e non, della Rappresentanza Generale di MetLife Europe d.a.c., soggetti ai seguenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (nel seguito "Contratti di lavoro"):

- Contratto Nazionale normativo ed economico per i dirigenti delle imprese assicuratrici;
- Contratto Collettivo Nazionale per la disciplina dei rapporti fra le imprese di assicurazione e il personale dipendente non dirigente.

Le procedure richiamate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate a tutti i dipendenti mediante gli strumenti previsti dal Capitolo 9 "Piano di Comunicazione" del Modello.

Ad ogni segnalazione di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della responsabilità della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato all'autore l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine per presentare le sue difese e giustificazioni alla contestazione. Una volta accertata tale responsabilità sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

In particolare, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza delle stesse rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, avranno rilievo, in via generale, i seguenti elementi:

- la gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;
- la tipologia della violazione compiuta;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- le modalità della condotta.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- l'eventuale recidività del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

5.2.1 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

Le sanzioni applicabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di MetLife, conformemente a quanto previsto dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelle previste dalla legge nonché dall'apparato sanzionatorio dei Contratti di lavoro, e precisamente:

1. **rimprovero verbale;**
2. **biasimo inflitto per iscritto;**
3. **sospensione dal servizio e dal trattamento retributivo (per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;**
4. **risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo;**
5. **risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa.**

Qualora con un solo atto siano commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla legge e dai Contratti di lavoro in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetterà:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo - salvo che per l'ammonizione verbale - che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non siano decorsi i giorni specificatamente indicati per ciascuna sanzione nei Contratti di lavoro dalla contestazione dell'addebito.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al *management* di MetLife Europe.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza viene informato di ogni atto riguardante il procedimento disciplinare a carico di un lavoratore per violazione del presente Modello, fin dal momento della contestazione disciplinare.

È previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere applicata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza del contenuto dell'addebito e della tipologia di sanzione che si intende irrogare.

All'OdV viene data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente ai procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

5.2.2 Misure nei confronti del personale dirigente

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria tra il lavoratore ed il datore di lavoro. Il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno della Rappresentanza e del Gruppo, ma anche all'esterno ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e alla comunità economica e finanziaria.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti di quanto previsto nel presente Modello e nel Codice Etico e l'obbligo di farne rispettare i principi e le regole a tutti i collaboratori sono elementi essenziali della natura dirigenziale del rapporto di lavoro.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, di quanto previsto dal Modello o nell'ipotesi in cui il dirigente consenta di adottare, a soggetti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello, sono applicate le sanzioni più idonee in conformità alla natura del rapporto dirigenziale come risultante anche dalla normativa vigente e dal CCNL applicabile.

5.2.3 Misure nei confronti del legale rappresentante

La Rappresentanza valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello e/o al Codice Etico poste in essere da coloro che rappresentano il proprio vertice aziendale e manifestano dunque l'immagine della stessa verso le istituzioni, i dipendenti, il mercato ed il pubblico.

La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, infatti, che tali valori siano acquisiti e rispettati anzitutto da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Ove emergessero comportamenti riconducibili al Rappresentante Generale integranti violazioni o tentativi di violazione delle procedure interne previste dal Modello o adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o principi del Modello e/o del Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza ne informa tempestivamente e per iscritto il Consiglio di Amministrazione della Casa Madre affinché provveda ad assumere, per le proprie competenze, le iniziative ritenute più opportune.

5.2.4 Misure nei confronti degli altri Destinatari

Ogni violazione del Modello ovvero commissione di reati da parte di agenti, broker, intermediari e altri soggetti legati da un rapporto contrattuale con la Società sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti stipulati con tali soggetti (cfr. paragrafo 9.3).

A tal fine, sono inserire negli accordi contrattuali apposite clausole che impegnano tali soggetti al rispetto del D.Lgs. 231/2001, del Codice di Condotta e del Modello nelle parti applicabili, nonché in generale di ogni norma di legge e, in ogni caso, a non adottare atti o comportamenti che potrebbero determinare la commissione – anche sotto forma di tentativo – dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e ad adottare e attuare, ove necessario, procedure idonee a prevenire dette violazioni.

L'azione nei confronti degli intermediari, dei consulenti, dei fornitori e dei terzi in genere è l'attivazione delle specifiche clausole negoziali inserite nei relativi contratti con cui vengono regolate le conseguenze di simili infrazioni avuto riguardo anche al danno subito dalla Società

Resta peraltro salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento degli intermediari e altri soggetti legati da un rapporto contrattuale con la Società derivino danni concreti alla Società, come ad esempio nel caso di irrogazione nei confronti di quest'ultima delle sanzioni previste nel Decreto.

Per quanto riguarda la procedura di accertamento di simili infrazioni l'Organismo di Vigilanza è informato della violazione accertata e delle azioni intraprese nei confronti del terzo.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza verifica che la Funzione referente abbia in line con le clausole contrattuali formalmente contestato il fatto all'autore dell'infrazione con l'indicazione specifica dei fatti addebitati ed invito a porre rimedio all'accertata infrazione, ovvero risolvendo il rapporto contrattuale.

5.2.5 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione della Casa Madre procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge, gli opportuni provvedimenti - ivi inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa - avvalendosi, qualora si versi nell'ipotesi di lavoratore dipendente, del supporto del Country General Manager.

6 L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

6.1 IDENTIFICAZIONE

Ai sensi dell'art. 6 comma 1 lett. b) del Decreto, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità amministrativa dipendente da reato solo se *“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”*.

Il D.Lgs. 231/2001, tuttavia, non fornisce indicazioni sulla composizione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV).

Pertanto, in assenza di tali indicazioni, in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/01 il Consiglio di Amministrazione della Casa Madre ha affidato i compiti e i poteri di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello ad un organo in forma collegiale composto da 3 membri.

Più precisamente, i membri dell'OdV sono individuati in un dipendente della Rappresentanza Generale di MetLife Europe d.a.c. e in due professionisti esterni. Il Presidente dell'OdV viene eletto tra i componenti esterni.

Tale soluzione è stata ritenuta idonea in quanto:

- garantisce **l'autonomia e l'indipendenza** della quale l'Organismo di Vigilanza deve necessariamente disporre; a tal fine è previsto che l'Organismo sia privo di compiti operativi, nell'ambito dello svolgimento della sua funzione sia organismo autonomo e indipendente, non soggetto al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria, riportando direttamente al Rappresentante Generale. L'autonomia è rafforzata dalla previsione per cui l'Organismo di Vigilanza è formato da una maggioranza di componenti esterni. L'autonomia deriva

infine anche dal fatto che l'Organismo di Vigilanza è dotato di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività e che è il medesimo OdV a individuare le regole del proprio funzionamento attraverso l'adozione di proprio Regolamento;

- garantisce **la professionalità** dell'Organismo di Vigilanza (intesa quale insieme delle conoscenze, degli strumenti e delle tecniche necessari per lo svolgimento dell'attività assegnata, di carattere sia ispettivo sia consulenziale) in quanto l'OdV comprende al proprio interno le necessarie competenze in materia di attività di controllo, di tecniche di analisi e valutazione dei rischi legali;
- garantisce **la continuità d'azione** in quanto l'Organismo di Vigilanza, anche grazie alla presenza di un componente interno, è dedicato in via continuativa allo svolgimento dei propri compiti;
- consente un collegamento diretto con il Country General Manager, e con lo stesso Consiglio di Amministrazione della Casa Madre.

L'Organismo di Vigilanza, per lo svolgimento delle sue funzioni, può avvalersi della collaborazione delle varie strutture aziendali della Rappresentanza Generale per l'Italia e di consulenti e professionisti esterni.

L'OdV della Rappresentanza Generale di MetLife Europe d.a.c. è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione della Casa Madre; i suoi rappresentanti restano in carica per il periodo stabilito in sede di nomina e comunque non superiore a tre esercizi e sono rieleggibili.

Alla scadenza del termine stabilito, l'Organismo di Vigilanza rimane in carica fino al momento in cui, con proprio atto, il CdA procede ad effettuare le nuove nomine (o le rielezioni).

Il Consiglio di Amministrazione della Casa Madre delibera lo stanziamento di un *budget* annuale per la copertura delle attività dell'OdV.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata dalla presenza dei **requisiti soggettivi di eleggibilità** di seguito elencati e descritti; all'atto del conferimento dell'incarico, l'interessato deve rilasciare una dichiarazione nella quale **attesta l'assenza di:**

- **relazioni di parentela**, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il IV grado con componenti del Board, revisori incaricati dalla società di revisione, nonché soggetti apicali della Società o della *Branch* italiana;
- **conflitti di interesse**, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- **titolarità, diretta o indiretta**, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare un'influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'articolo 2359 c.c.;
- **funzioni di amministrazione con deleghe o incarichi esecutivi** presso la Società;
- **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;
- **sentenza di condanna (o anche l'applicazione della pena su richiesta ex art. 444 c.p.p., c.d. patteggiamento)**, anche non passata in giudicato, ovvero provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, 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 (o anche l'applicazione della pena su richiesta ex art. 444 c.p.p., c.d. patteggiamento)**, anche non passata in giudicato, ovvero provvedimento che comunque ne accerti

la responsabilità, 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.

Il Consiglio di Amministrazione della Casa Madre, valuta preventivamente all'insediamento e, successivamente all'insediamento, con periodicità adeguata, la sussistenza dei suddetti requisiti soggettivi in capo agli esponenti dell'Organismo di Vigilanza.

Il venir meno dei predetti requisiti in costanza del mandato determina la decadenza dall'incarico. In tal caso il Consiglio di Amministrazione della Casa Madre provvede tempestivamente alla nomina del successore, nel rispetto dei principi di nomina in precedenza indicati, previo accertamento della sussistenza dei requisiti di professionalità e di onorabilità.

Al fine di garantire la necessaria tempestività, si richiede al componente dell'Organismo di Vigilanza interessato di comunicare prontamente al Rappresentante Generale la perdita di uno dei requisiti soggettivi cui la nomina è condizionata.

In caso di dimissioni volontarie di un esponente dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione della Casa Madre nomina il nuovo membro sulla base di quanto già esposto nel presente Modello.

Nell'ipotesi in cui il soggetto sia legato alla Compagnia da un rapporto di lavoro dipendente, la cessazione del rapporto di lavoro comporterà la contestuale decadenza dalla carica di membro dell'OdV.

La **revoca** dell'Organismo di Vigilanza può avvenire solo per giusta causa, anche al fine di garantirne l'assoluta indipendenza. Per giusta causa di revoca possono intendersi, in via non esaustiva:

- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa;
- il coinvolgimento in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
- la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

La revoca per giusta causa è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione della Casa Madre.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione della Casa Madre nomina senza indugio il nuovo Organismo di Vigilanza.

In ogni caso di cessazione, fatte salve le ipotesi di revoca e di decadenza per il venir meno di uno o più requisiti ovvero di interruzione immediata del rapporto di lavoro subordinato, il componente dell'Organismo di Vigilanza rimane in carica fino alla sua sostituzione, a cui provvede senza indugio il Consiglio di Amministrazione della Casa Madre.

Il nuovo componente nominato in sostituzione di quello uscente rimane in carica fino alla scadenza del mandato degli altri componenti, salvo sia diversamente stabilito.

6.2 COMPITI E POTERI

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti e poteri:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;

- verificare l'effettiva idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/01; a tal fine, l'OdV elabora un proprio programma di verifica, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività e ne assicura l'attuazione;
- analizzare la persistenza nel tempo dei requisiti di idoneità ed efficacia del Modello;
- curare e promuovere in collaborazione con le unità organizzative interessate, il costante aggiornamento del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso, suggerendo, ove necessario, all'organo amministrativo le correzioni e gli adeguamenti ritenuti necessari;
- mantenere i rapporti e assicurare i flussi informativi nei confronti del Rappresentante Generale e del CdA e con gli altri organi di controllo;
- assicurare la reportistica in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello;
- richiedere e acquisire informazioni e documentazione di ogni tipo da e verso ogni livello e settore aziendale (sia nell'ambito della Rappresentanza Generale che della Casa Madre);
- compiere verifiche ed ispezioni al fine di accertare eventuali violazioni del Modello;
- elaborare un programma di vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività;
- assicurare l'attuazione del programma di vigilanza anche attraverso la calendarizzazione delle attività;
- assicurare l'elaborazione della reportistica sulle risultanze degli interventi effettuati;
- assicurare il costante aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività a rischio ai fini dell'attività di vigilanza;
- fermo restando quanto previsto al capitolo 9 del presente documento, definire e promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- formulare la previsione di spesa per lo svolgimento della propria attività. Per eventuali spese straordinarie, non contemplate nel documento previsionale, l'Organismo di Vigilanza dovrà informare il Consiglio di Amministrazione della Casa Madre ed il Country General Manager.
- gestire i flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e procedere all'accertamento delle segnalazioni relative a comportamenti precisi e circostanziati riconducibili a violazioni del Modello e/o del Codice Etico, garantendo le tutele previste dalla L. 179/2017 ove richiesto;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari.

6.3 FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

È facoltà dell'Organismo di Vigilanza nominare un Segretario.

L'Organismo si può dotare di un proprio regolamento (*"Regolamento Organismo di Vigilanza"*), definito e approvato dallo stesso, per disciplinare le modalità operative di funzionamento.

L'OdV con cadenza annuale definisce un "Piano di Attività" che contiene un calendario delle verifiche da svolgere nel corso dell'anno prevedendo, altresì, la possibilità di effettuare controlli non programmati.

Questi ultimi possono, ad esempio, rendersi necessari in caso di:

- specifica richiesta formulata da parte degli organi sociali;

- indizi di situazioni a rischio derivanti da eventuali segnalazioni ricevute o dal sistema di flussi informativi periodici.

Nella predisposizione degli interventi programmati, l'OdV tiene conto dei seguenti indici di sensibilità:

- coinvolgimento pregresso della Funzione in fatti Reato di cui al Decreto;
- grado di regolamentazione del processo tramite procedure;
- valutazione dei fattori di rischio;
- innovazione dei profili di *business* o criticità della Funzione rispetto agli stessi.

L'Organismo di Vigilanza, per l'esercizio dei predetti poteri, nonché al fine di consentire in ogni caso la soddisfazione della prioritaria esigenza della continuità dell'azione di vigilanza e dell'autonomia, è titolare di una propria disponibilità di spesa per azioni o interventi necessari allo svolgimento dei propri compiti (ad esempio, interventi straordinari ed urgenti che richiedano particolari competenze tecniche).

6.4 FLUSSI INFORMATIVI

Per agevolare e rendere effettivo il compito dell'Organismo di Vigilanza, al medesimo debbono essere comunicate per iscritto (anche tramite posta elettronica) tutte le informazioni ritenute utili a tale scopo, tra cui a titolo esemplificativo:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.Lgs. 231/01 e che possano coinvolgere la Rappresentanza;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini nei confronti di dipendenti e esponenti della Rappresentanza per fatti compiuti nell'esercizio della loro attività;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti e in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/01, salvo espresso divieto dell'Autorità Giudiziaria;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre unità organizzative e funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/01;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni erogate, in relazione a comportamenti posti in essere in violazione del Modello e/o del Codice Etico ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna o il Modello e il Codice Etico;
- eventuali richieste di offerte di denaro, doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da, o destinate a, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- eventuali segnalazioni, non tempestivamente riscontrate dalle funzioni competenti, concernenti sia carenze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione della Società, sia ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute e sicurezza sul lavoro;
- visite, ispezioni accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo: IVASS, ASL, INPS, INAIL, Guardia di Finanza, Ispettorato del Lavoro, etc.) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- eventuali contestazioni effettuate dalle Autorità di Vigilanza (ad es. IVASS, ma anche Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, Autorità garante per la protezione dei dati personali, etc.).

I singoli protocolli relativi alle singole attività sensibili, inoltre, prevedono ulteriori, specifici e dettagliati flussi informativi da trasmettere con le periodicità definite ed il cui esame consente a quest'ultimo di accertare puntualmente la costante applicazione delle procedure e il rispetto dei presidi aziendali, così come descritti dal Modello.

Tutti i flussi informativi indicati, ovvero ogni altra comunicazione ritenuta rilevante per permettere all'OdV di svolgere adeguatamente i propri compiti di vigilanza, vengono trasmessi in forma scritta ai componenti dell'OdV.

MetLife ha messo a disposizione anche un indirizzo di posta elettronica dedicata:

OdV231MEL@metlife.it

Tale canale viene monitorato e le comunicazioni (incluso eventuali segnalazioni da parte di coloro che vengano in possesso di notizie relative alla commissione di reati o a pratiche non in linea con le norme di comportamento e i principi del Codice Etico e/o del presente Modello, qualora diverse dalle segnalazioni previste al successivo capitolo 7) vengono condivise con tutti i componenti dell'ODV.

Nel caso di segnalazioni la Rappresentanza Generale garantisce gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa l'identità del segnalante, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

7 I CANALI DI SEGNALEZIONE SECONDO LA NORMATIVA “WHISTLEBLOWING”

In osservanza del decreto legislativo n. 24 del 8 marzo 2023 (il “Decreto Whistleblowing”) e dell'art. 6, comma 2 bis, D.Lgs. 231/2001, la Società ha adottato la “*Whistleblowing Policy*” che detta le regole per l'inoltro delle segnalazioni e la tutela del segnalante e individua i **seguenti Canali di segnalazione Interna**:

Ethics&Fraud HelpLine (accessibili via Internet o telefono)

<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/61798/index.html>

I numeri di telefono della HelpLine sono:

800-172-444 (dopo essersi collegato a “AT&T” digitare il numero **888-320-1671**)

La MetLife Ethics&Fraud HelpLine è un canale riservato attraverso il quale i Soggetti tutelati o chiunque può segnalare violazioni o attività effettive o sospette o violazioni dei valori o del codice etico aziendale, attività illegali o violazioni della legge (in particolare il D.lgs. 24/2023).

È possibile effettuare segnalazioni alla HelpLine, che è amministrata da un ente esterno, che garantisce la riservatezza dei Segnalanti e dei contenuti delle Segnalazioni tramite sistemi informatici che si avvalgono della crittografia, per l'etica e le frodi in modo anonimo on-line o per telefono. I Segnalanti non vengono tracciati anche se si accede alla HelpLine tramite l'applicativo Speak Up (un'interfaccia interna disponibile solo per i dipendenti). Infatti, la HelpLine non traccia le telefonate né effettua l'identificazione del chiamante. Inoltre, non genera né conserva registri di connessione interni contenenti indirizzi IP né registra le chiamate. Le segnalazioni effettuate dal computer del Segnalante accedono ad un portale Internet sicuro che non traccia né rileva i nominativi dell'utilizzatore. Le chiamate con la Ethics&Fraud HelpLine non sono registrate.

In sintesi, nessuna informazione che collega il computer alla HelpLine sarà disponibile se si sceglie di effettuare una segnalazione online.

La HelpLine è disponibile 24 ore su 24, 365 giorni all'anno.

Incontro di persona

Sarà possibile incontrare il Local Compliance Officer o l'Head of Compliance (presso l'Ufficio di Dublino o durante le visite alla Rappresentanza).

Se il Segnalante dovesse richiederlo, l'incontro di persona è:

- fissato entro un termine ragionevole;
- svolto in condizioni tali da garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante e del contenuto della Segnalazione.

Nei casi di Segnalazioni in forma orale o ricevute tramite incontro diretto, le dichiarazioni rese possono essere registrate o integralmente trascritte, previo consenso del Segnalante; in alternativa, la Segnalazione è documentata per iscritto tramite dettagliato resoconto.

Quando la Segnalazione è trascritta o documentata per iscritto, tale minuta è sottoposta al Segnalante perché rettifichi, verifichi o confermi il contenuto della trascrizione o del verbale tramite la sua sottoscrizione.

Le informazioni fornite dall'autore della segnalazione, indipendentemente dal canale per la segnalazione scelto (fatta eccezione per quelle pervenute direttamente all'OdV), sono raccolte e gestite dal Local Compliance Officer che provvede a:

- esaminare e classificare le segnalazioni ricevute in base al loro contenuto;
- valutare se la segnalazione descriva in modo sufficientemente dettagliato e circostanziato la condotta ritenuta illecita al fine di effettuare un preliminare vaglio di attendibilità e di possibilità di effettivo accertamento;
- dare riscontro al segnalante circa la presa in carico della segnalazione entro 7 giorni;
- valutare se sia necessario informare l'Organo di Vigilanza ed eventualmente anche l'AML Officer;
- avviare le attività di indagine e identificare la funzione o il consulente esterno pertinenti a cui rivolgersi;
- valutare i risultati dell'indagine;
- informare il General Manager sulle questioni relative alla segnalazione di illeciti e irregolarità;
- valutare la necessità intraprendere eventuali misure ed azioni coinvolgendo anche le Risorse Umane, il Legal e il General Manager.
- archiviare la documentazione relativa alle indagini svolte.

Rispetto alle violazioni del Modello 231, l'Organismo di Vigilanza (l'“Organismo” o “OdV”), è destinatario di: (a) appositi flussi informativi su base periodica dalle funzioni aziendali in cui si articola la Compagnia; nonché (b) di eventuali segnalazioni cd. ad evento da parte dei destinatari del Modello 231, nei casi in cui sia rilevata una possibile violazione dello stesso o una possibile condotta rilevante ai fini del Decreto 231.

Il Responsabile per la gestione delle segnalazioni whistleblowing ha obblighi di comunicazione con l'ODV per le segnalazioni effettuate sul Canale di Segnalazione Interno. Invece nel caso in cui l'ODV dovesse ricevere segnalazioni relative a violazioni del Modello 231 (e che siano classificabili come segnalazioni Whistleblowing ai sensi del decreto Whistleblowing), dovrà informare il Responsabile per la gestione delle segnalazioni whistleblowing per garantire la gestione adeguata entro i termini previsti dalla presente Policy.

Il Local Compliance Officer potrà divulgare l'identità del segnalante esclusivamente con il consenso esplicito e scritto dello stesso o in caso di abusi da parte del segnalante.

Parallelamente, svolgerà le proprie attività anche avendo cura di tutelare i soggetti segnalati nel caso di abusi da parte del segnalante (ad es. indicazione di fatti non veritieri o non riferibili al soggetto segnalato).

Si rammenta che i prestatori di lavoro debbono osservare il dovere di diligenza e l'obbligo di fedeltà verso il datore di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e che, pertanto, il corretto adempimento all'obbligo d'informazione da parte del prestatore di lavoro non potrà di per sé dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

È espressamente vietata – e sanzionata – qualsiasi misura ritorsiva nei confronti del segnalante, attuata, ad esempio, con provvedimenti di licenziamento ritorsivi o discriminatori, ovvero con mutamenti di mansione.

È necessario che le segnalazioni siano fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, proprio per permettere al destinatario delle stesse di valutarne immediatamente la rilevanza.

Ferma la preferenza accordata ai canali interni di segnalazione, nei casi e nei modi previsti dal D.Lgs. 24/2023, è possibile effettuare una segnalazione esterna all'ANAC (si rinvia al riguardo <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>) e, al ricorrere di determinate condizioni, anche procedere tramite la divulgazione pubblica. Rimane salva anche la possibilità di rivolgersi all'Autorità giudiziaria ove ne ricorrano i presupposti.

Relativamente al sistema disciplinare menzionato nella Policy Whistleblowing si richiama il capitolo 5 di questo documento che indica che le sanzioni applicabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di MetLife, conformemente a quanto previsto dall'articolo 7 della legge del 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, quali quelle, tra le altre, previste dalla legge nonché dall'apparato sanzionatorio dei Contratti di lavoro.

Invece per tutte le altre terze parti si richiama in generale l'attivazione delle specifiche clausole negoziali inserite nei relativi contratti con cui vengono regolate le conseguenze di simili infrazioni, avuto riguardo anche al danno subito dalla Società

7.1 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in apposito archivio.

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza, le relative attività svolte, nonché gli incontri con il Country General Manager e i rappresentanti delle altre funzioni aziendali sono verbalizzati e i relativi verbali conservati nell'apposito archivio.

La verbalizzazione può essere affidata ad un soggetto esterno scelto dall'OdV, che resta vincolato all'obbligo del segreto su quanto oggetto della verbalizzazione.

Da notare in particolare per segnalazioni in linea con il decreto Whistleblowing e ai sensi dell'articolo 14 del Decreto WB, le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate 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 Decreto WB 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.

7.2 Rapporti dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza informa il Country General Manager della Rappresentanza Generale e il Consiglio di Amministrazione della Casa Madre sull'applicazione e sull'attuazione del Modello, nonché sull'emersione di eventuali aspetti critici e sulla necessità di interventi modificativi.

L'Organismo di Vigilanza predispone:

- entro 90 giorni dalla chiusura di ciascun esercizio sociale, una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno trascorso ed un piano delle attività previste per l'anno in corso, da presentare al Consiglio di Amministrazione della Casa Madre;
- Un report sintetico, su base trimestrale, indirizzato all'*Head of Compliance & Legal* ed all'*Italian Branch Risk Audit and Compliance Committee (RACC)*;
- immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio violazioni dei principi contenuti nel Modello, ecc.) ed in caso di segnalazioni ricevute o altre fattispecie che rivestano carattere d'urgenza, da presentare al Country General Manager e all'*Head of Compliance & Legal*. Del verificarsi di tali situazioni andrà data adeguata informativa al primo Italian RACC utile e, in base alle considerazioni effettuate dal Comitato stesso, andrà valutato se effettuare una segnalazione all'*Executive Risk Committee and Board Risk Committee* della Casa Madre MetLife Europe d.a.c..

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza può relazionarsi al Country General Manager della Rappresentanza Generale e al Consiglio di Amministrazione della Casa Madre in qualunque momento lo ritenga opportuno.

Nei casi di incontro viene sempre redatto verbale.

8 CRITERI DI AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO DEL MODELLO

8.1 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO

La necessità di aggiornare il Modello e/o i suoi allegati deve essere segnalata dall'Organismo di Vigilanza.

Essendo il Modello un "*atto di emanazione dell'Organo Dirigente*", in conformità con la disposizione di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto, l'adozione, le successive modifiche ed integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Casa Madre.

Per garantire una maggiore tempestività di aggiornamento, tuttavia, è riconosciuto al Country General Manager della Rappresentanza Generale il potere di apportare modifiche o integrazioni (sia di natura formale, che sostanziale) alla Parte Speciale del Modello ed ai documenti connessi all'attuazione del Modello organizzativo quali i Protocolli Allegati al Modello.

L'**aggiornamento del Modello e degli Allegati** è da considerarsi necessario per i casi in cui si verifichino:

- significative **violazioni** delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni **dell'assetto interno** della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche **normative**;
- risultanze negative dei **controlli svolti**;
- intervento di **modifiche normative** in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di **nuove attività sensibili**, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente in concomitanza con l'avvio di nuove attività d'impresa;

- formulazione di **osservazioni da parte del Ministero della Giustizia** sulle Linee Guida a norma dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- riscontro di **carenze e/o lacune** nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza può formulare osservazioni e proposte attinenti all'organizzazione e al sistema di controllo e promuovere l'aggiornamento del Modello e dei suoi Allegati quando si introducano modifiche al contesto organizzativo e/o di controllo, ovvero ciò si manifesti necessario in ragione dell'introduzione di novità normative.

Anche nell'ambito della relazione annuale, l'OdV può presentare un'informativa in merito alle variazioni che propone di apportare al Modello stesso affinché il Consiglio di Amministrazione e/o il Rappresentante Generale, nell'esercizio delle proprie rispettive competenze in materia, deliberino al riguardo.

Al fine di garantire la necessaria tempestività e l'opportuno coordinamento, il Country General Manager della Rappresentanza Generale fornirà all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni attinenti alle modifiche del contesto di business (ad. es. nuovi prodotti, nuovi canali distributivi, ecc.), organizzativo e di controllo (ad es. l'istituzione di nuove procedure, nuove unità organizzative, ecc.).

Una volta approvate le modifiche, l'Organismo di Vigilanza è responsabile di promuovere, con le modalità indicate al capitolo 9, la comunicazione dei contenuti di dette modifiche all'interno e all'esterno della Società.

Il Modello ed i suoi Allegati sono, in ogni caso, sottoposti a procedimento di revisione periodica.

Le attività di revisione effettuate sono formali e delle stesse vengono conservate le rispettive registrazioni.

9 PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

9.1 INTRODUZIONE

Le attività di formazione e comunicazione rivestono importanza centrale per la diffusione, nell'ambito dell'organizzazione, della cultura del controllo e per la sensibilizzazione dei soggetti apicali e di quanti sono sottoposti alla loro direzione e vigilanza in tema di prevenzione delle violazioni, dalle quali derivi il rischio di commissione di un reato e, dunque, di responsabilità amministrativa in capo alla Rappresentanza.

La Rappresentanza Generale per l'Italia di MetLife Europe d.a.c., al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Rappresentanza Generale è di estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri soggetti Apicali e dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano anche occasionalmente per il conseguimento degli obiettivi della *Branch* in forza di contratti e sui quali la Rappresentanza Generale sia in grado di esercitare direzione o vigilanza.

Sebbene tale attività di comunicazione sia diversamente caratterizzata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, l'informazione concernente i contenuti e i principi del D.Lgs. 231/2001 e del Modello è, comunque, sempre improntata a completezza, tempestività, accuratezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi Destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare.

La Rappresentanza ritiene necessario adottare ogni azione utile per assicurare la trasparenza, la precisione e la completezza dell'attività di comunicazione, sia interna sia indirizzata ai principali interlocutori esterni, relativa all'importanza e alla funzione del Modello tendente tra l'altro a:

- informare in merito all'avvenuta adozione/aggiornamento del Modello adottato dalla Società ai sensi del Decreto;
- mettere in evidenza che i comportamenti illeciti non sono tollerati (anche nel caso in cui la Rappresentanza o il Gruppo possa averne interesse o trarne vantaggio) perché contrari, oltre che alle disposizioni di legge, ai principi etico-morali cui il Gruppo intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale e che devono caratterizzare la stessa cultura aziendale;
- chiarire quali siano i valori etico-morali che il Gruppo ritiene meritevoli nella conduzione di attività che lo riguardano, descritti nel dettaglio all'interno del Codice Etico, che viene pubblicato anche sul sito internet della Compagnia;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di mancato rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice Etico, in una violazione passibile di sanzioni, sia sul piano disciplinare/contrattuale sia su quello penale, qualora il comportamento illecito configuri un reato, con conseguenze negative sia sul piano personale che per la stessa *Branch*;
- illustrare l'esistenza, la portata e la primaria importanza del preciso obbligo di "segnalazione".

9.2 DIFFUSIONE E FORMAZIONE

I contenuti ed i principi del Modello e del Codice Etico sono portati a conoscenza di tutti i Destinatari.

Ai dipendenti della Rappresentanza Generale è anzitutto garantita la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello direttamente sull'*Intranet* aziendale, mentre per gli altri soggetti la suddetta documentazione è resa disponibile sul sito internet istituzionale **www.metlife.it**.

Al fine di agevolare la comprensione del Modello, la Rappresentanza organizza percorsi formativi per i dipendenti, in modalità *e-learning* e/o in aula.

Le attività di informazione e formazione nei confronti dei dipendenti sono volte a:

- far acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del D.Lgs. 231/2001, del Modello e del Codice Etico;
- far conoscere le modalità operative con le quali il dipendente deve realizzare la propria attività nell'osservanza dei controlli prescritti dal Modello;
- permettere ai dipendenti di contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso ovvero effettuando la segnalazione in relazione a violazioni di cui siano a conoscenza.

La completa formazione e informazione è garantita sia alle risorse già presenti in azienda al momento dell'adozione/aggiornamento del Modello, sia a quelle inserite successivamente. La formazione/informazione viene perciò effettuata:

- al momento dell'ingresso in servizio: ai neoassunti viene subito fornita (o comunque messa a disposizione per la consultazione) copia del Modello e del Codice Etico ed una dichiarazione di presa visione da firmare per accettazione. Non appena possibile (e comunque tenendo conto del ruolo aziendale ricoperto e del livello di rischio ad esso connesso) i neoassunti vengono, quindi, inseriti nei piani formativi, ovvero viene loro richiesto il completamento di corsi *e-learning*;

- in relazione all'introduzione di modifiche sostanziali al Modello o, anche prima, all'insorgere di nuovi eventi particolarmente significativi rispetto al Modello ovvero in corrispondenza dell'ampliamento dei Reati presupposto o di loro modifiche rilevanti.

Ai componenti degli organi sociali è resa disponibile copia della versione integrale del Modello (in lingua italiana ed inglese).

Tutti i destinatari dovranno dare conferma di aver preso visione del Modello e dovranno sottoscrivere un impegno al rispetto dei principi ivi contenuti. Tale documentazione dovrà essere conservata dalle competenti funzioni aziendali.

Idonei strumenti di comunicazione sono adottati per aggiornare i Destinatari circa le eventuali modifiche apportate al Modello.

La Società promuove, inoltre, la formazione e l'addestramento di tutti Destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL, al fine di assicurare un'adeguata consapevolezza circa l'importanza sia della conformità delle azioni rispetto al Modello, sia delle possibili conseguenze connesse a violazioni dello stesso; in quest'ottica, particolare rilevanza è riconosciuta alla formazione ed all'addestramento dei soggetti che svolgono compiti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

9.3 CLAUSOLE CONTRATTUALI

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Codice Etico è indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Rappresentanza rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentino la stessa senza vincoli di dipendenza (ad esempio: partner commerciali, agenti, consulenti e altri collaboratori esterni, comunque denominati).

Al fine di favorire il rispetto da parte degli intermediari e degli altri fornitori di rilievo, MetLife fornisce loro (o mette altrimenti a disposizione per la consultazione sul sito internet) copia del Codice Etico.

Inoltre, nei contratti con i terzi, ogniqualvolta sia possibile, sono inserite clausole *standard* che impegnano contrattualmente le controparti contrattuali al rispetto del Codice Etico e in generale della normativa, soprattutto di rilievo penale, applicabile, prevedendo espressamente conseguenze contrattuali in caso di violazione (che possono arrivare fino alla risoluzione del contratto).