



Hermes Servizi Metropolitani S.r.l.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**

EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

Versione n. 2

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30.03.2022

Allegati:

- Catalogo dei reati aggiornato al 1° febbraio 2022;
- Flussi verso l'Organismo di Vigilanza (estratto dalla procedura "Flussi informativi");
- Regolamento *Whistleblowing*;
- Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024.

INDICE

PARTE GENERALE	3
SEZIONE PRIMA	6
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	6
1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE ORGANIZZAZIONI.....	6
1.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO.....	7
1.3. LE SANZIONI COMMUNATE DAL DECRETO	8
1.4. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	9
1.5. LE “LINEE GUIDA” DI CONFINDUSTRIA	10
SEZIONE SECONDA	13
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI HERMES SERVIZI METROPOLITANI.....	13
2.1. FINALITÀ DEL MODELLO.....	13
2.3. DESTINATARI	14
2.4. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO	14
2.5. CODICE ETICO E MODELLO	15
2.6. PRESUPPOSTI DEL MODELLO.....	15
2.7. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ “A RISCHIO”	17
SEZIONE TERZA	19
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	19
3.1. PREMessa.....	19
3.2. POTERI E FUNZIONI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	20
3.3. REPORTING DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	21
3.4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	22
SEZIONE QUARTA	23
4. SISTEMA DISCIPLINARE.....	23
PREMESSA	23
4.1. Soggetti destinatari.....	24
4.2. Le regole che compongono il Modello	24
4.3 Le sanzioni	24
4.4 Criteri di commisurazione delle sanzioni.....	25
4.5 Il procedimento per l’accertamento delle sanzioni.....	25
4.6 Misure disciplinari per i lavoratori dipendenti	26
4.7 Misure disciplinari per i dirigenti.....	26
4.8 Misure disciplinari nei confronti di persone che rivestono funzioni di rappresentanza e di amministrazione.....	26
4.9 Misure disciplinari nei confronti di consulenti, collaboratori, procuratori, agenti e terzi	26
SEZIONE QUINTA	28
5. ADOZIONE E DIFFUSIONE	28
5.1 ADOZIONE DEL MODELLO.....	28
5.2 INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	28

PARTE GENERALE

Definizioni

- “Attività/ Aree Sensibili”: le attività di Hermes Servizi Metropolitani nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei Reati rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001.
- “CCNL”: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati e dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative per il personale dipendente non dirigente delle imprese e i dirigenti delle stesse imprese, oltre che al Contratto Integrativo Aziendale per il personale dirigente, attualmente in vigore ed applicati da Hermes Servizi Metropolitani.
- “Codice Etico e di Comportamento”: codice comportamentale adottato dal Gruppo e pubblicato sul sito internet, contenente gli standard minimi che tutti i Destinatari sono tenuti a rispettare al fine di prevenire situazioni che potrebbero minare l’integrità di Hermes Servizi Metropolitani.
- “Consulenti”: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione.
- "Datore di Lavoro": il soggetto titolare del rapporto di lavoro o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l’organizzazione dell’impresa, ha la responsabilità dell’impresa stessa in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa.
- “D.lgs. 231/2001” o il “Decreto”: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*) e successive modifiche e integrazioni.
- "Decreto Sicurezza": Decreto Legislativo del 9 aprile 2008 n.81 concernente l’attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
- “Destinatari”: ai sensi dell’art. 5 del D.lgs. n. 231/2001, tutti coloro che rivestono, nella Società, funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo (anche di fatto) ed i dipendenti. Il Modello si applica altresì, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque ad essa legati da rapporti giuridici rilevanti in funzione della prevenzione dei Reati (collaboratori, consulenti o altri terzi vincolati da un rapporto contrattuale diverso dal lavoro subordinato).
- “Dipendenti”: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con Hermes Servizi Metropolitani, ivi compresi anche il personale dipendente che svolga funzioni da dirigente.
- “Linee Guida”: raccomandazioni delle associazioni di categoria sviluppate sistematicamente sulla base di conoscenze continuamente aggiornate e valide, ad es. le Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo per il settore assicurativo ex articolo 6, comma 3, del D.lgs. 231/2001.

- “Modello” o “MOG”: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. 231/2001.
- “Organi Sociali”: sia il Consiglio di Amministrazione e il Sindaco unico di Hermes Servizi Metropolitan sia i suoi membri.
- “Operazioni Sensibili”: vedi “Attività/ Aree Sensibili”.
- “Organismo di Vigilanza” o “OdV”: l’organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento, ai sensi dell’art. 6 del D.Lgs. 231/2001.
- “Pubblica Amministrazione” o “Ente pubblico”: a titolo esemplificativo, enti pubblici territoriali e non territoriali (Stato, Regione, Provincia, Comune, Camera di Commercio, ASL, Ispettorato del Lavoro, etc.); enti istituiti e regolamentati con legge dello stato; società con partecipazione pubblica totalitaria o prevalente; società controllate da società con partecipazione pubblica totalitaria o prevalente; concessionari di pubblico servizio.
- “Partner”: le controparti contrattuali di Hermes Servizi Metropolitan, quali ad esempio fornitori, distributori, *broker*, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d’impresa, *joint venture*, consorzi, collaborazione in genere).
- "Soggetti Apicali": persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.
- "UIF": Unità di Informazione Finanziaria, intesa come la struttura nazionale – istituita presso la Banca d’Italia dal D.Lgs. n. 231/2007 – incaricata di ricevere dai soggetti obbligati, di richiedere ai medesimi, di analizzare e di comunicare alle autorità competenti le informazioni che riguardano ipotesi di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo.

SEZIONE PRIMA

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE ORGANIZZAZIONI

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito anche il “Decreto” o il “D. Lgs. 231/2001”), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per “enti” si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene sia definita “amministrativa” dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all’ente le medesime cautele e garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell’azienda deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D. Lgs. 231/2001, commessi, nell’interesse o a vantaggio della stessa, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione all’interno di essa o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti “**soggetti apicali**”), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti “**sottoposti**”).

Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il Decreto richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’azienda, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una “colpa di organizzazione”, da intendersi quale mancata adozione, da parte della società, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati di cui al successivo paragrafo, da parte dei soggetti espressamente individuati dal Decreto.

Laddove la società sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un’organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l’adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

1.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa della società, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito i reati attualmente previsti dal Decreto precisando tuttavia che si tratta di un elenco destinato ad ampliarsi nel prossimo futuro:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24 e ss.);
- delitti informatici e di trattamento illecito di dati (art. 24 bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);
- reati transnazionali (introdotti dalla L. 146/2006);
- reati di peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25);
- reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis-1);¹
- reati societari e reato di corruzione tra privati (art. 25 ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater-1);²
- delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies);
- abusi di mercato (art. 25 sexies);
- omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25 septies);³
- reati in materia di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies);⁴
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies-1);⁵
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies);⁶

¹ Articolo aggiunto dall'art. 17, comma 7, lett. b) della L. 23.07.2009, n. 99.

² Articolo inserito dall'art. 3 della L. 9.01.2006, n. 7.

³ Articolo inserito dall'art. 9 della L. 3.08.2007, n. 123 e successivamente sostituito dall'art. 300 del D.Lgs. 9.04.2008, n. 81.

⁴ Articolo inserito dall'art. 63 del D.Lgs. 21.11.2007, n. 231. La rubrica è stata successivamente modificata dall'art. 3, comma 5, lett. b) della L. 15.12.2014, n. 186.

⁵ Articolo aggiunto dall'art. 3 del D. Lgs. 20.12.2021, n. 184.

⁶ Articolo inserito dall'art. 15, comma 7, lett. c) della L. 23.07.2009, n. 99.

- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies);⁷
- reati ambientali (art. 25 undecies);⁸
- reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies);⁹
- reati di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies);¹⁰
- reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies);¹¹
- reati tributari (art. 25 quinquiesdecies);¹²
- reato di contrabbando (art. 25 sexiesdecies);¹³
- reati transazionali.¹⁴

1.3. LE SANZIONI COMMUNATE DAL DECRETO

Il sistema sanzionatorio descritto dal D. Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda di quelli che vengono commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- **Sanzioni pecuniarie;**
- **Sanzioni interdittive;**
- **Confisca;**
- **Pubblicazione della sentenza.**

In particolare, si precisa che le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste. Ai sensi della vigente normativa non si applicano in caso di compimento dei reati societari e dei reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato. Tali sanzioni consistono in:

- *interdizione dall'esercizio dell'attività;*
- *sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;*
- *divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;*

⁷ Articolo inserito dall'art. 4, comma 1, della L. 3.08.2009, n. 116, come sostituito dall'art. 2 D.Lgs. 7.07.2011, n. 121.

⁸ Articolo inserito dall'art. 2, comma 2, del D.Lgs. 7.07.2011, n. 121.

⁹ Articolo inserito dall'art. 2, comma 1, del D.Lgs. 16.07.2012, n. 109.

¹⁰ Articolo inserito dall'art. 5, comma 2, della L. 20.11.2017, n. 167.

¹¹ Articolo inserito dall'art. 5, comma 1, della L. 03.05.2019, n. 39.

¹² Articolo inserito dall'art. 39, comma 2, del D.L. n. 124/2019, convertito con modificazioni con la L. 157/2019, e successivamente integrato dall'art. 5 del D.Lgs. 14.07.2020, n. 75.

¹³ Articolo inserito dall'art. 5 del D.Lgs. 14.07.2020, n. 75.

¹⁴ Reati introdotti dall'art. 10 della L. 16.03.2006, n. 146.

- *esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;*
- *divieto di pubblicizzare beni o servizi.*

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività 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:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

1.4. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Introdotta la responsabilità amministrativa dell'ente (inteso come società strumentale/società di interesse pubblico), l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 stabilisce che lo stesso non risponde a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'azienda dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo, dunque, consente all'organizzazione di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo, da individuarsi nel Consiglio di Amministrazione, non pare, tuttavia, sufficiente ad escludere *tout court* detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente attuato da parte dell'organizzazione ed effettivamente applicato dal medesimo.

Con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto, si richiede che esso:

individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;

- 1) preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- 2) individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- 3) preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- 4) introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il Decreto richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello, o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente, ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

1.5. LE “LINEE GUIDA” DI CONFINDUSTRIA

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4.12.2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 09.04.2008, è stato approvato dal Ministero della Giustizia in data 02.04.2008, che ha giudicato tali Linee Guida complessivamente adeguate ed idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto.

Un ulteriore aggiornamento è stato pubblicato da Confindustria nel marzo 2014, approvato definitivamente dal Ministero della Giustizia il 21 luglio 2014.

Infine, Confindustria ha provveduto a pubblicare le nuove Linee Guida, approvate dal Ministero della Giustizia in data 08.06.2021.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi:

- *P'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto, e dei protocolli;*
- *la predisposizione di un sistema di controllo integrato (es. compliance fiscale, compliance in ambito salute e sicurezza sul lavoro e in materia ambientale), idoneo a prevenire i rischi di reato identificati attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'organizzazione ed il suo adeguamento.*

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineate nelle Linee Guida di Confindustria, per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- l'adozione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reati previsti dal Decreto, contenuti in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma attribuiti in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, laddove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- sistemi di controllo di gestione capaci di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza o dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le Linee Guida di Confindustria precisano inoltre che le componenti del sistema di controllo sopra citate devono conformarsi ad una serie di principi di controllo tra cui:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli.

Altresì, le suddette Linee Guida richiamano la disciplina sul c.d. “*Whistleblowing*” di cui alla L. 179/2017, con l’obiettivo di incentivare la collaborazione dei lavoratori ai fini dell’emersione dei fenomeni corruttivi all’interno di enti anche privati.

Ne deriva che le imprese dotate di Modello Organizzativo devono disciplinare le modalità per effettuare le segnalazioni e le modalità di gestione delle stesse, distinguendo fasi e responsabilità, eventualmente con una procedura ad hoc.

Infine, le Linee Guida richiamano le disposizioni di cui al D. Lgs. n. 254/16, di recepimento della Direttiva 95/2014/UE, che prevede che talune grandi imprese redigano la dichiarazione di carattere non finanziario – c.d. DNF – relativa a temi rilevanti in materia ambientale, sociale, attinente al personale, al rispetto dei diritti umani, all’anticorruzione (ecc.), con l’obiettivo di rafforzare la trasparenza delle informazioni sull’attività di impresa, e delineano la responsabilità ex D. Lgs. 231/01 nei gruppi di imprese, anche a livello transnazionale.

SEZIONE SECONDA

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI HERMES SERVIZI METROPOLITANI

2.1. FINALITÀ DEL MODELLO

La società Hermes Servizi Metropolitani è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, e del lavoro dei propri dipendenti ed è, altresì, consapevole dell'importanza di dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza.

La Hermes Servizi Metropolitani ritiene, dunque, che l'adozione del Modello, unitamente al Codice Etico possa costituire un valido strumento di ulteriore sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti e di tutti gli altri destinatari, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel D. Lgs. 231/2001.

Segnatamente, attraverso l'adozione del Modello, Hermes Servizi Metropolitani intende perseguire le seguenti finalità:

- determinare nei destinatari del Modello la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti, nonché di sanzioni amministrative;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Hermes Servizi Metropolitani in quanto le stesse (anche nel caso in cui fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la stessa intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendali;
- consentire all'organismo di Vigilanza grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio fondata su un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Pertanto, al fine di predisporre un Modello efficace e idoneo a prevenire i reati ricompresi nell'ambito del D.Lgs. 231/2001, la Hermes Servizi Metropolitani ha proceduto ad un'approfondita analisi del proprio contesto aziendale sia tramite verifica documentale che a mezzo di interviste mirate a soggetti aziendali informati dell'organizzazione e delle attività svolte dallo stesso.

2.3. DESTINATARI

Si considerano Destinatari del presente Modello e, come tali e nell'ambito delle specifiche competenze, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:

- 1) i componenti del Consiglio di Amministrazione di Hermes Servizi Metropolitan nel fissare gli obiettivi, decidere le attività, realizzare i progetti, proporre gli investimenti e in ogni decisione o azione relativa all'andamento della società;
- 2) i componenti dei Collegi Sindacali, nell'attività di vigilanza circa il rispetto della legge e dello statuto e nella verifica del rispetto del principio di correttezza amministrativa, con particolare riferimento all'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile e sul suo concreto funzionamento;
- 3) i dipendenti e tutti i collaboratori (es. consulenti, ...) che agiscono in nome e per conto delle società (i.e. autori e soggetti coinvolti in attività di formazione) con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei.

2.4. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Con riferimento alle esigenze individuate nel Decreto, gli elementi fondamentali sviluppati nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- **mappatura delle attività sensibili**, e dei processi strumentali potenzialmente associabili alla commissione dei reati richiamati dal Decreto, da sottoporre, pertanto, ad analisi e monitoraggio periodico;
- **identificazione dei principi etici** in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto, che vengono integrati sia nel Codice Etico adottato da Hermes Servizi Metropolitan sia, più in dettaglio, nel presente Modello;
- **previsione di specifiche procedure al fine di fornire indicazioni specifiche sul sistema di controlli preventivi in relazione alle singole fattispecie di reati** da prevenire nonché le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati
- **nomina di un Organismo di Vigilanza** (di seguito anche "Organismo"), e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- **approvazione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello**, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo;

- **svolgimento di un'attività di informazione, divulgazione, sensibilizzazione e formazione** ai Destinatari del presente Modello;
- **modalità per l'adozione e l'effettiva applicazione del Modello** nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso (vedere sezione relativa all'aggiornamento del Modello).

2.5. CODICE ETICO E MODELLO

La Hermes Servizi Metropolitani intende operare secondo principi etici diretti ad improntare lo svolgimento dell'attività aziendale, il perseguimento dello scopo sociale e la sua crescita al rispetto delle leggi vigenti. A tale fine, la società si è dotata di un Codice Etico volto a definire una serie di principi di "deontologia aziendale", che l'azienda riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte dei propri dipendenti e di tutti coloro che cooperano a qualunque titolo al perseguimento dei fini aziendali.

Il Codice Etico ha pertanto, una portata di carattere generale e rappresenta un insieme di regole comportamentali, adottate spontaneamente dall'azienda, che la stessa riconosce, accetta e condivide, dirette a diffondere, a tutti i livelli aziendali, una solida integrità etica ed una forte sensibilità alle leggi ed alle regole comportamentali. Il Modello, invece, risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/2001, finalizzate espressamente a prevenire la commissione delle tipologie di reati previste dal Decreto.

In considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, tale documento acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, un elemento dello stesso.

Il management attribuisce al Codice Etico un ruolo fondamentale per lo svolgimento e lo sviluppo dell'attività aziendale ed è impegnato attivamente nella divulgazione del Codice sia all'interno dell'azienda che all'esterno (i.e. pubblicazione sul sito internet). Al management viene imputato anche il compito di illustrare le finalità di tale documento in modo da renderlo parte integrante dell'attività aziendale.

2.6. PRESUPPOSTI DEL MODELLO

Nella predisposizione del Modello, l'azienda ha tenuto conto del sistema di controllo interno esistente, al fine di verificare l'idoneità dello stesso a prevenire le fattispecie di reato previste dal Decreto nelle aree di attività a rischio identificate.

Più in generale, l'effettivo sistema di controllo interno deve garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento di obiettivi operativi, di informazione e di conformità:

- l'obiettivo operativo del sistema di controllo interno riguarda l'efficacia e l'efficienza del Modello nell'impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite, nel salvaguardare il patrimonio aziendale; tale sistema è volto, inoltre, ad assicurare che il personale operi per il perseguimento degli obiettivi aziendali, senza anteporre altri interessi a quelli della società; l'obiettivo di informazione si traduce nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno e all'esterno dell'organizzazione aziendale;
- l'obiettivo di conformità garantisce, invece, che tutte le operazioni ed azioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali e delle procedure aziendali interne.

Il sistema di controllo interno coinvolge ogni settore dell'attività svolta da Hermes Servizi Metropolitan attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, riducendo ragionevolmente ogni possibile conflitto di interesse.

In particolare, il sistema di controllo interno si basa sui seguenti elementi:

- 1) sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell'attribuzione delle responsabilità;**
- 2) sistema di procedure e comunicazioni di servizio;**
- 3) sistemi informatici orientati alla segregazione delle funzioni;**
- 4) sistema di controllo di gestione e reporting;**
- 5) poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità;**
- 6) sistema di comunicazione interna e formazione del personale.**

Alla base di questo sistema di controllo interno di Hermes Servizi Metropolitan vi sono i seguenti principi:

- *ogni operazione, transazione e azione deve essere veritiera, verificabile, coerente e documentata;*
- *ogni scelta deve essere oggettiva, cioè garantire la costante visibilità delle stesse (mediante apposite evidenze documentali e/o regolamenti specifici come, ad esempio, l'adozione di criteri di visibilità pubblica nella scelta dei fornitori), per consentire l'individuazione di precisi "poli" di responsabilità e la "motivazione" delle scelte stesse individuando il Responsabile del Procedimento;*
- *all'interno dei differenti processi deve sempre essere garantita un'effettiva separazione dei compiti (c.d. segregazione dei compiti) e nessun soggetto deve poter gestire un intero processo in autonomia;*
- *i controlli effettuati devono essere documentati e deve essere data anche evidenza dell'attività di supervisione sui controlli stessi.*

La Hermes Servizi Metropolitan, al fine di assicurare condizioni di massima correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività sociali, nonché a tutela della propria reputazione e immagine, ha deciso di condurre un'attenta analisi dei propri strumenti organizzativi, gestionali e di controllo allo scopo di adeguarli, ove necessario, alle finalità previste dal Decreto.

2.7. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ “A RISCHIO”

A seguito di specifica attività di *assessment* che ha riguardato l'Azienda, attraverso la quale si è giunti all'individuazione delle aree di rischio rilevanti ai fini della responsabilità introdotta dal Decreto, è emerso che le attività sensibili allo stato riguardano:

- a) Delitti contro la pubblica amministrazione (quali corruzione e malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, indicati agli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001) o contro la fede pubblica (quali Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, indicati all'art. 25-bis D.Lgs. 231/2001);
- b) Reati societari (quali false comunicazioni sociali, falso in prospetto, illecita influenza sull'assemblea, indicati all'art. 25-ter D.Lgs. 231/2001);
- c) Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies D.Lgs. 231/2001);
- d) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita previsti dagli articoli 648, 648-bis e 648-ter del codice penale, nonché di autoriciclaggio (art. 25-octies D.Lgs. 231/01);
- e) Delitti informatici ed illecito trattamento dei dati c.d. “*Cybercrime*” (art. 24-bis D.Lgs. 231/2001);
- f) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.Lgs. 231/01);
- g) Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25-nonies D.Lgs. 231/01);
- h) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies D.Lgs. 231/01);
- i) Reati ambientali ed inquinamento del mare da parte delle navi (art. 25-undecies);
- l) Corruzione tra privati (art. 25-ter);
- m) Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies D.Lgs. 231/01).

Le altre fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/01 non sembrano presentare profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la loro possibile commissione nell'interesse o

a vantaggio delle società Hermes Servizi Metropolitan S.r.l., anche in base alla natura stessa della società.

Nell'ambito di erogazione dei processi sopra descritti ed a seguito dell'analisi del rischio, sono state evidenziate alcune attività/processi cosiddetti "sensibili" per la possibilità di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/01 riportate nella parte "Speciale" del Modello.

SEZIONE TERZA

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. PREMESSA

L'art. 6, comma 1, del Decreto prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza interno organizzazione che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

A tale proposito, le Linee Guida di Confindustria evidenziano che, sebbene il Decreto consenta di optare per una composizione sia monocratica che plurisoggettiva, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalle leggi e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione e complessità organizzativa dell'azienda.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che tale organo di controllo possa essere composto sia da personale interno sia da personale esterno all'azienda, affinché ne sia meglio garantita l'autonomia e l'indipendenza.

In ossequio alle prescrizioni del Decreto e alle indicazioni espresse dalle Linee Guida di Confindustria, Hermes Servizi Metropolitan ha ritenuto di istituire un organo monocratico funzionalmente dipendente dal Consiglio di Amministrazione e da questo nominato (attraverso manifestazione di interesse), che, per la composizione scelta, possa assicurare la conoscenza delle attività aziendali, e - al contempo - abbia autorevolezza e indipendenza tali da poter garantire la credibilità delle relative funzioni.

L'Organismo di Vigilanza è stato definito in modo da poter garantire i seguenti requisiti:

Autonomia e indipendenza: dall'assenza di alcun riporto gerarchico dell'Organismo all'interno dell'organizzazione.

Professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche, di cui dispone il componente dell'Organismo di Vigilanza.

Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale dell'azienda.

Fatta salva l'ipotesi di un'eventuale revisione del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza anche sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, la revoca dei poteri propri di tale organo potrà avvenire esclusivamente per giusta causa e previa delibera del Consiglio di Amministrazione.

3.2. POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza sono affidati, tra l'altro, i seguenti compiti:

- 1) Vigilare sul funzionamento e osservanza del Modello;
- 2) Curarne l'aggiornamento.

Tali compiti sono svolti dall'Organismo attraverso le seguenti attività:

- vigilanza sulla diffusione nel contesto aziendale della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilanza sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale;
- verifica dell'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- proposte di aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e/o adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni legislative e/o aziendali;
- comunicazione su base continuativa al Consiglio di Amministrazione in ordine alle attività svolte;
- comunicazioni periodiche al Sindaco Unico in ordine alle attività svolte, ovvero per eventuali violazioni dei vertici aziendali o dai Consiglieri di Amministrazione.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- predisporre un piano periodico di formazione volto a favorire la conoscenza delle prescrizioni del Modello differenziato secondo il ruolo e la responsabilità dei destinatari;
- istituire specifici canali informativi "dedicati", diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello al fine di consentire all'Organismo la miglior conoscenza in ordine all'attuazione del Modello, alla sua efficacia e al suo effettivo funzionamento, nonché alle esigenze di aggiornamento dello stesso, è fondamentale che l'Organismo di Vigilanza operi in stretta collaborazione con i referenti dell'organizzazione.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato di un budget, approvato dal Consiglio di Amministrazione nonché dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo; accedere liberamente, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle funzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello, previa comunicazione al Consiglio di Amministrazione nel caso in cui si superi il budget stanziato.

3.3. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione e al Sindaco unico.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce, sia al Consiglio di Amministrazione sia al Sindaco unico, lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, gli esiti dell'attività di vigilanza svolta e gli eventuali interventi opportuni per l'implementazione del Modello:

- in modo continuativo nei confronti del Consiglio di Amministrazione e, almeno una volta all'anno, attraverso una relazione scritta;
- periodicamente nei confronti del Sindaco unico su richiesta dello stesso in ordine alle attività svolte.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento e, al contempo, potrà – a sua volta – richiedere al Consiglio di Amministrazione di essere convocato ogni volta che ravveda l'opportunità di un esame o di un intervento in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'Organismo ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi compiti, di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

3.4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

È fatto obbligo, a tutti i soggetti individuati, di inviare un flusso di comunicazioni periodico nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, relativamente alle informazioni evidenziate nell'allegato "Flussi verso l'Organismo di Vigilanza".

Tali informazioni potranno essere integrate, di volta in volta, con richieste specifiche dell'Organismo di Vigilanza nei confronti dei vari responsabili di struttura.

Tutte le informazioni devono essere inviate dell'Organismo di Vigilanza utilizzando l'apposita casella e mail:

odv@hermesrc.it

Ai sensi e per gli effetti della Legge 179/2017 i dipendenti che intendano inviare all'Organismo di Vigilanza segnalazioni di commissione di reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e violazioni del modello organizzativo, devono attenersi alle disposizioni contenute nel "Regolamento *Whistleblowing*". Ricevuta la segnalazione di sua competenza, l'Organismo di Vigilanza si attiva nel rispetto delle prescrizioni di cui alla citata procedura.

Sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

SEZIONE QUARTA

4. SISTEMA DISCIPLINARE

PREMESSA

Il sistema disciplinare (il "Sistema Disciplinare") così come di seguito descritto è stato elaborato in funzione di quanto disposto dal Decreto. Gli artt. 6 e 7 di tale provvedimento, infatti, prevedono che gli enti siano esonerati dalla responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto qualora la Società abbia adottato un Modello organizzativo e di gestione correlato con un sistema di sanzioni disciplinari da adottare nel caso di inosservanza delle regole contenute nello stesso.

Il presente documento tiene in considerazione che la commissione o il concorso nella commissione dei reati di cui al Decreto è già sanzionata dal codice penale e che pertanto, il Sistema Disciplinare è da ritenersi autonomo e distinto dal codice penale. Inoltre, le regole e le sanzioni richiamate nel Sistema Disciplinare non sostituiscono le norme di legge e le clausole dei contratti collettivi in tema di sanzioni disciplinari. Dette regole potranno dunque trovare attuazione a prescindere dall'esito del procedimento iniziato per l'irrogazione di una sanzione penale.

Il Sistema Disciplinare prende in considerazione le differenze oggettive e normative esistenti tra dirigenti, lavoratori dipendenti e terzi che agiscono in nome e per conto della Società ed è stato predisposto nel rispetto degli artt. 2118 e 2119 del codice civile, della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per i Dirigenti e per i Dipendenti di aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi).

Le regole che seguono, quindi, individuano e disciplinano l'intero sistema delle sanzioni che la società potrà comminare per il mancato rispetto delle misure previste nelle procedure organizzative e nei Codici di condotta ed etico. Tali regole vengono adottate per prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, allo scopo di individuare e definire:

- Le sanzioni applicabili alle diverse categorie di lavoratori della società coincidenti con quelle previste dall'art. 7 della L. n. 300/1970 e dai citati CCNL e precisamente:

- ✓ **rimprovero verbale**
- ✓ **rimprovero scritto**
- ✓ **sospensione dal servizio e dal trattamento economico**
- ✓ **licenziamento per giustificato motivo**
- ✓ **licenziamento per giusta causa;**

- i criteri di commisurazione delle stesse;

- le regole o le infrazioni, intese nel senso di fattispecie a cui sono connesse le sanzioni disciplinari (di cui al punto 4.3).

Più in particolare, per le categorie degli impiegati le sanzioni, i criteri di commisurazione e le regole/infrazioni sono affissi, per estratto del Sistema Disciplinare, negli ambienti in cui i lavoratori prestano la loro attività, ai sensi dell'art. 7, comma 1, della L. n. 300/1970. Il Sistema Disciplinare verrà altresì inviato, attraverso un Ordine di servizio (OdS), dalla Direzione generale della Società (ove non prevista in organigramma una simile figura apicale, dall'Amministratore Delegato) a tutti i responsabili e dipendenti della Società.

4.1. SOGGETTI DESTINATARI

Sono soggetti al Sistema Disciplinare gli Amministratori, i dipendenti (dirigenti, quadri ed impiegati), i consulenti, i collaboratori, gli agenti, i procuratori ed i terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Società.

L'applicazione delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare tiene conto dell'inquadramento giuridico e delle disposizioni applicabili per legge in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro/collaborazione del soggetto.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento. In particolare, sarà compito della Direzione generale ovvero dell'Amministratore Delegato, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, provvedere alla comunicazione dello stesso ed alla sua affissione in estratto nei luoghi di lavoro.

4.2. LE REGOLE CHE COMPONGONO IL MODELLO

Ai fini del Sistema Disciplinare, costituiscono parte integrante del Modello tutti i principi e tutte le regole contenute nel Codice di condotta e nel Codice etico, nelle procedure organizzative aziendali e nei relativi diagrammi di flusso, individuate al fine di disciplinare le attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati previsti dal Decreto.

4.3 LE SANZIONI

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del Modello sono, in ordine crescente di gravità:

a) conservative del rapporto di lavoro:

- ✓ biasimo inflitto verbalmente;
- ✓ biasimo inflitto per iscritto;
- ✓ multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;

- ✓ sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni;

b) risolutive del rapporto di lavoro:

- ✓ licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

4.4 CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità di realizzazione dell'infrazione, nonché le circostanze nelle quali essa è avvenuta;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- il grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento e delle circostanze attenuanti;
- la rilevanza degli obblighi violati e l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della società stessa;
- le circostanze aggravanti, ad esempio il concorso nell'infrazione di più dipendenti in accordo tra loro, ovvero del dipendente con un consulente e/o con un collaboratore, e/o con un Amministratore, e/o con un socio della società.

La recidiva costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

4.5 II PROCEDIMENTO PER L'ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI

Per quanto riguarda l'accertamento delle sanzioni è necessario mantenere la distinzione già chiarita in premessa tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti. Infatti, per i primi il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dalla L. n. 300/1970 e dal CCNL vigente. A tal fine anche per le violazioni delle regole del Modello, sono fatti salvi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze, al vertice aziendale ed alla Direzione generale della Società. Tuttavia è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato. Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

4.6 MISURE DISCIPLINARI PER I LAVORATORI DIPENDENTI

Le sanzioni irrogabili al personale inquadrato nelle categorie impiegato coincidono con quelle previste dall'art. 7 della L. n. 300/1970 e dal Contratto Collettivo Nazionale Terziario Distribuzione e Servizi e sono tutte quelle indicate nel precedente punto 4.3.

4.7 MISURE DISCIPLINARI PER I DIRIGENTI

Il rapporto che lega alla Società coloro che ricoprono un ruolo dirigenziale e da considerarsi di natura fiduciaria. Pertanto, sulla base della vigente normativa, si ritiene che la risoluzione del rapporto sia l'unica sanzione applicabile. Pertanto, l'irrogazione della suddetta sanzione sarà giustificabile ogni qualvolta un Dirigente della Società ponga in essere un comportamento in grave violazione delle regole che compongono il Modello tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente. La misura disciplinare sarà applicata sulla base dei criteri di commisurazione delle sanzioni di cui al punto 4.4 e nel rispetto del procedimento di accertamento delle sanzioni di cui al punto 4.5

4.8 MISURE DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DI PERSONE CHE RIVESTONO FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA E DI AMMINISTRAZIONE

Le infrazioni e violazioni delle procedure organizzative e del Codice etico compiute da componenti del Consiglio di Amministrazione e da componenti del Collegio Sindacale verranno tempestivamente comunicate dall'Organismo di Vigilanza per iscritto al Consiglio di Amministrazione, se l'illecito è commesso da un Sindaco o se l'illecito è commesso da un Amministratore, per la valutazione degli opportuni provvedimenti da adottare.

4.9 MISURE DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DI CONSULENTI, COLLABORATORI, PROCURATORI, AGENTI E TERZI

Qualsiasi comportamento posto in essere da consulenti, collaboratori, procuratori, agenti e terzi che intrattengono rapporti con la Società in contrasto con le regole che compongono il Modello potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle rispettive lettere di incarico/accordi/contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale e l'eventuale richiesta di risarcimento da parte della Società qualora da tale comportamento siano derivati danni concreti alla medesima (in particolare l'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto stesso).

Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall'Organismo di Vigilanza che, sentito il parere del responsabile della funzione aziendale che ha richiesto l'intervento del professionista e/o

del Direttore generale e/o dell'Amministratore Delegato, e previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

E' compito dell'Organismo di Vigilanza, di concerto con l'Amministratore Delegato, individuare e valutare l'opportunità dell'inserimento delle suddette clausole nei contratti che regolamentano il rapporto con detti soggetti nell'ambito delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di cui al Decreto.

SEZIONE QUINTA

5. ADOZIONE E DIFFUSIONE

5.1 ADOZIONE DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono - per espressa previsione legislativa - una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete, dunque, al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Compete, come già descritto, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

5.2. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

Conformemente a quanto previsto dal Decreto, la società ha definito un piano di comunicazione e formazione finalizzato a garantire una corretta divulgazione e conoscenza del Modello e delle regole di condotta in esso contenute, nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in ragione del diverso livello di coinvolgimento delle stesse nelle attività a rischio.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con la funzione Risorse Umane e con i responsabili delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolti nell'applicazione del Modello.

In relazione alla comunicazione del Modello, la Hermes Servizi Metropolitan si impegna a:

- diffondere il Modello attraverso la pubblicazione portale internet e/o con qualsiasi altro strumento ritenuto idoneo;
- predisporre uno specifico training destinato a tutto il personale
- organizzare uno specifico incontro formativo con il Management nell'ambito del quale illustrare il Decreto ed il Modello adottato.

In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e le prescrizioni del Modello adottato sarà differenziata nei contenuti e

nelle modalità in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno funzioni di rappresentanza.

Sono fornite a collaboratori, professionisti e fornitori, da parte dei responsabili delle funzioni aventi contatti istituzionali con gli stessi, sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da Hermes Servizi Metropolitan, sulla base del presente Modello, sul Codice Etico nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari ai documenti citati o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali. Al fine di garantire la conoscenza e l'informazione dei suddetti principi, Hermes Servizi Metropolitan inserisce nei contratti di collaborazione apposita clausola.

Le attività di comunicazione iniziale e di formazione periodica al personale aziendale saranno documentate a cura dell'Organismo di Vigilanza.