

DUSSMANN SERVICE S.r.l.
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai
sensi del 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'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, e dei relativi modelli organizzativi onde prevenire la commissione di reati.

Per la Disciplina della responsabilità amministrativa, la Dussmann Service Srl. si è dotata di strumenti quali il Codice Etico ed il Modello Organizzativo che periodicamente vengono aggiornati e resi pubblici.

DEFINIZIONI

Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e successive modifiche ed integrazioni.

Codice Etico: il codice di comportamento predisposto, approvato dal Consiglio di Amministrazione, contenente l'insieme dei principi etici di comportamento che i soggetti che operano per la Società sono tenuti ad adottare, anche in relazione alle attività che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001. Il codice etico è allegato al presente Modello.

Destinatari del Modello:

a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionale e finanziaria nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della stessa;

b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)

c) tutti coloro che collaborano con la Società, in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, etc...) e le società subappaltatrici.

d) sindaci della Società

La Società, qualunque sia la natura del rapporto di lavoro, non risponde se le persone di cui ai punti precedenti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

L'insieme dei destinatari così definiti è tenuto a rispettare, con la massima diligenza, le disposizioni contenute nel Modello e nei suoi protocolli di attuazione.

Organismo di Vigilanza: in conformità a quanto disposto dall'art. 6 del Decreto è l'organismo di controllo, di natura collegiale, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello adottato dalla Società nonché alla cura del relativo aggiornamento.

Reati: i reati presupposto della responsabilità della società di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Società: Dussmann Service S.r.l.

Società Controllate: tutte le società italiane ed estere controllate, direttamente o indirettamente, da Dussmann Service S.r.l., ai sensi dell'art. 2359 del codice civile.

Collaboratori: in senso ampio tutti coloro che intrattengono un rapporto professionale con la società indipendentemente dalla natura dello stesso, sia esso di dipendenza o autonomo.

PREMESSA

In data 21 ottobre 2020 il Consiglio di Amministrazione della società Dussmann Service S.r.l. ha deliberato l'adozione dell'ultimo aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D. Lgs. 231/2001.

Per effetto dell'introduzione di ulteriori e nuove fattispecie di reato nell'ambito del D. Lgs. n. 231/2001, il legislatore italiano ha ulteriormente esteso il perimetro della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche; al contempo, la normativa di riferimento, la giurisprudenza di merito e di legittimità hanno contribuito a delineare i principali requisiti a cui il Modello deve rispondere al fine di esonerare le imprese dalla responsabilità per i fatti illeciti commessi dai soggetti apicali e dai soggetti sottoposti.

Alla luce di quanto sopra, tenuto conto anche dei mutamenti organizzativi interni, il Consiglio di Amministrazione della società Dussmann Service S.r.l. ha ritenuto opportuno modificare e integrare la struttura del proprio Modello sia, in parte, sotto il profilo dell'impianto metodologico, sia sotto quello dei contenuti con conseguente adeguamento dello stesso alle nuove fattispecie di reato introdotte.

La presente versione del Modello, pertanto, sostituisce quella precedentemente adottata da Dussmann Service S.r.l.

SEZIONE I

PARTE GENERALE

IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, n. 231

In materia di Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche, delle Società e delle Associazioni anche prive di personalità giuridica

Il D. Lgs. 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli Enti (da intendersi come società, persone giuridiche, enti collettivi non riconosciuti, associazioni, consorzi, etc.), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica autrice materiale del reato, per alcuni reati tassativamente elencati, ove commessi nel loro interesse o a loro vantaggio. In particolare, la Società è responsabile per i reati commessi da:

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

b) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

La Società, qualunque sia la natura del rapporto di lavoro con essa intercorrente, non risponde se le persone di cui ai punti precedenti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

REATI PRESUPPOSTO DEL DECRETO:

Di seguito l'elenco dei reati presupposto della responsabilità della società di cui al Decreto Legislativo. 8 giugno 2001, n. 231:

- a) **reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);**
- b) **delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 bis);**
- c) **delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);**
- d) **reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis);**

- e) delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25 bis 1);
- f) reati societari (art. 25 ter);
- g) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater);
- h) delitti contro la personalità individuale comprese pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (artt. 25 quater I – 25 quinquies);
- i) abusi di mercato (art. 25 sexies);
- j) omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies);
- k) reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies);
- l) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies 1);
- m) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies);
- n) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità (art. 25 decies);
- o) reati ambientali (art. 25 undecies);
- p) reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies);
- q) razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies);
- r) frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo apparecchi vietati (art.25 quaterdecies);
- s) reati tributari (art. 25 quinquiesdecies);
- t) reati di contrabbando (art. 25 sexiesdecies);
- u) reati contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies);
- v) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies);

Art. 12, L. n. 9/2013: Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;

- w) reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006 n. 146).

La predetta elencazione dei reati presupposto tiene conto degli interventi legislativi da ultimo effettuati sul D.Lgs. 231/01 ad opera della Legge n. 50 del 5 maggio 2023 di conversione del D.L. n. 20 del 10 marzo 2023 (c.d. “Decreto Cutro”) in tema di disposizioni urgenti in materia di flussi di ingressi legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all’immigrazione irregolare.

Il novero dei reati sopra indicati è suscettibile di modifiche ed integrazioni da parte del legislatore. Da qui l’esigenza di una costante verifica sull’adeguatezza di quel sistema di regole e protocolli che costituisce il modello di organizzazione, gestione e controllo, previsto dal Decreto e funzionale alla prevenzione dei reati presupposto della normativa.

La Società, perché venga esonerata da responsabilità, nel caso di commissione dei reati di cui sopra da parte dei destinatari della norma deve provare che:

- 1) Sono stati adottati ed efficacemente attuati, prima della commissione del fatto:
 - i Modelli e/o Protocolli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati previsti dal Decreto, della specie di quello verificatosi.
- 2) Il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli, e sul loro aggiornamento, è stato affidato ad un organismo di vigilanza della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.
- 3) Le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione.
- 4) Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di vigilanza.
- 5) In relazione all’estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i Modelli e/o Protocolli di organizzazione e di gestione rispondono alle seguenti esigenze:
 - a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
 - b) prevedere specifici protocolli (i.e. procedure) diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
 - c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
 - d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli;
 - e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Sulla base delle indicazioni fornite dal Legislatore delegato, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull' idoneità dei modelli volti a prevenire i reati.

Nella predisposizione del presente Modello, Dussmann Service S.r.l. si è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate, salvo che per i necessari adattamenti dovuti alla particolare struttura organizzativa di Dussmann Service S.r.l.

Il percorso indicato dalle Linee Guida di Confindustria per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- a) individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- b) predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice apicale – dal management e dal personale aziendale, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità perseguite da un efficace sistema di controllo.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto da Confindustria sono le seguenti:

- predisposizione di un codice etico che fissa le linee di comportamento generali;
- definizione di un sistema organizzativo volto a garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti nonché a verificare la correttezza dei comportamenti;
- individuazione e documentazione dei potenziali rischi ed adozione dei relativi strumenti utili a mitigarli;
- adozione di procedure manuali ed informatiche;
- articolazione di un sistema di poteri autorizzativi e di firma, coerente con le responsabilità assegnate e finalizzato ad assicurare una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione ed attuazione delle decisioni;
- articolazione di un adeguato sistema di controllo e gestione;
- attuazione di un piano di comunicazione e formazione del personale;
- applicazione di sanzioni disciplinari in caso di comportamenti che violino le regole di condotta stabilite dalla Società.

Il sistema di controllo deve inoltre essere informato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessun soggetto può gestire in completa autonomia un intero processo);

- applicazione di regole e criteri improntati a principi di trasparenza;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione

c) obbligo da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente esposte “ a rischio reato”, di garantire appositi “flussi comunicativi” all’OdV anche al fine di segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili.

LE FINALITA' DEL MODELLO, LA SUA COSTRUZIONE E LA SUA ADOZIONE

Il presente modello tiene conto della particolare realtà imprenditoriale di Dussmann Service S.r.l. e rappresenta un idoneo strumento di sensibilizzazione ed informazione dei soggetti apicali, dei soggetti sottoposti e di tutti gli altri soggetti interessati, quali a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, fornitori, consulenti, partner commerciali, clienti Pubblici e Privati, controparti contrattuali e terzi in genere.

La Società rispetta le leggi ed i regolamenti in materia di esecuzione diretta od indiretta, dei servizi previsti dall’oggetto sociale.

Ogni collaboratore della Società è impegnato al rispetto delle leggi ed in particolare delle norme vigenti sul territorio italiano.

I collaboratori devono essere (in funzione del loro ruolo e della loro qualifica) a conoscenza delle leggi e dei necessari comportamenti conseguenti.

A conferma del proprio impegno volto al rispetto delle leggi ed al fine di condividere tale impegno per la prevenzione e il contrasto alla corruzione e alle pratiche illecite, Dussmann ha adottato una Policy Anticorruzione che integra, in un quadro organico, le regole di prevenzione e contrasto alla corruzione vigenti nel contesto aziendale e di Gruppo.

A tal fine, la Società si è dotata di un Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione, secondo lo standard internazionale ***UNI-ISO 37001:2016 Anti-bribery management systems***, concretizzatosi nell’adozione della Politica della Prevenzione della Corruzione e del Manuale Anticorruzione, con l’obiettivo di supportare l’organizzazione tutta nel prevenire, rilevare e affrontare la corruzione e nel rispettare le leggi applicabili.

Il rispetto di tale Sistema di Gestione, oltre a rappresentare un obbligo per tutto il personale di Dussmann, costituisce condizione essenziale e fondante di ogni relazione posta in essere dalla Società, nello svolgimento della propria attività, con tutti i Soci in Affari che intrattengono o che intendono intrattenere rapporti con la stessa.

Tutto questo affinché i destinatari del Modello seguano, nell’espletamento delle proprie attività e

nella consapevolezza di potere incorrere nella commissione di in un illecito passibile di sanzioni sul piano penale e amministrativo, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto 231/2001.

Alla stregua, anche ma non esclusivamente, delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, il presente modello di organizzazione è stato adottato sulla base dei principi contenuti nel Codice Etico della società Dussmann Service Srl, verificate le specifiche competenze dettate dall'organigramma, dalle job descriptions aziendali e dalle procure e la relativa adozione si è articolata nelle fasi qui di seguito indicate:

- a) individuazione dei reati presupposto potenzialmente rilevanti per la Società;
- b) individuazione delle aree di attività "a rischio" o strumentali alla commissione dei reati all'interno delle funzioni aziendali ed organizzative;
- c) svolgimento di interviste con i soggetti informati dell'ambito della struttura aziendale onde definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie funzioni aziendali;
- d) identificazione, per ciascuna area funzionale, dei principali fattori di rischio.

Costituiscono parte integrante del presente modello i seguenti documenti:

- 1) Codice Etico contenente l'insieme dei diritti, dei doveri e responsabilità di Dussmann Service S.r.l. nei confronti dei destinatari.
- 2) Procedure interne aziendali e relativi principi di controllo volti a garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali nonché a disciplinare le modalità operative volte ad assumere ed attuare le decisioni aziendali nel contesto delle aree funzionali a "rischio reato".
- 3) Sistema di deleghe e procure.
- 4) Sistema disciplinare e relativo meccanismo sanzionatorio.

Ne consegue che con il termine Modello deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti ivi richiamati ed attualmente applicati nell'ambito aziendale, nonché tutti quelli che in futuro verranno adottati nella prospettiva di realizzazione delle medesime finalità del Modello 231.

Onde assicurare la massima diffusione e conoscenza, da parte dei collaboratori, dei dipendenti e dei terzi, dei principi ivi contenuti, il presente Modello, il Codice Etico e il Codice di Condotta, le procedure interne, il sistema sanzionatorio, il sistema delle deleghe, così come sopra citati, sono allegati al Modello e pubblicati e reperibili all'interno della intranet aziendale (indicare i riferimenti per accedere all'intranet).

Il Codice Etico è altresì pubblicato sul sito www.dussmann.it nella sezione dedicata al Capitolo "Valori".

In conformità all'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, il sistema dei controlli interni deve prevedere, in

relazione a reati da prevenire: a) specifici protocolli per programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società; b) l'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

Le procedure sono costantemente aggiornate, anche su eventuale proposta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza verifica che le procedure siano idonee al rispetto dei principi contenuti nel Modello, proponendo le modifiche e le eventuali integrazioni delle prescrizioni di cui sopra e delle procedure di attuazione.

Tutte le operazioni "sensibili" devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, al Codice Etico, ai valori e alle politiche della Società e alle regole contenute nel presente Modello.

In linea generale, il sistema di organizzazione della società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

La società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, etc..) improntati a principi generali di:

- a) conoscibilità all'interno della Società;
- b) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri;
- c) chiara descrizione delle linee di riporto.

IL SISTEMA DELLE DELEGHE E PROCURE

Il linea di principio, il sistema delle deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei reati e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per delega quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti nell'ambito del sistema di comunicazioni organizzative. Si intende per procura il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di un'efficace prevenzione dei reati sono i seguenti:

1) tutti coloro (compresi anche i dipendenti o gli organi sociali di altre società partecipate e/o controllate) che intrattengono per conto di Dussmann Service S.r.l. rapporti con la P.A. devono

essere dotati di delega formale in tal senso;

2) le deleghe devono ricondurre ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;

3) ciascuna delega deve definire in modo specifico: a) l'ambito di operatività e i poteri del delegato; b) il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;

4) i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;

5) il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

COMPORAMENTO DELLA SOCIETÀ

Ogni operazione e transazione, con particolare riferimento alle operazioni in materia contabile e finanziaria, dovrà essere autorizzata, prontamente rendicontata, registrata, verificabile, legittima, coerente e congrua. Si osservano, in tal senso, i principi di riferimento sanciti nel Codice Etico e richiamati, nello specifico, all'interno dei Protocolli delle procedure e di gestione inerenti le aree di attività sensibili.

Autorizzazione: ogni operazione dovrà essere autorizzata da chi ha la responsabilità della funzione aziendale preposta all'operazione, ovvero, dalla Direzione. Poteri e responsabilità delle operazioni compiute saranno ascrivibili a ciascun soggetto, sulla base dell'organigramma aziendale, delle job descriptions nonché dalle varie procure vigenti nella Società;

Rendicontazione e Registrazione: ogni operazione dovrà trovare idonea rintracciabilità.

Verificabilità: ogni operazione dovrà essere verificabile da parte del responsabile, cui è gerarchicamente subalterno colui che ha operato, nonché dagli organi di controllo interno (Audit e Collegio Sindacale);

Legittimità: ogni operazione dovrà essere svolta nel rispetto delle norme di legge, di contratto e di regolamenti esterni e/o procedurali interni alla Società;

Coerenza: tutte le azioni ed operazioni dovranno essere indirizzate univocamente alla produzione di valore ed allo sviluppo della Società nel pieno rispetto delle leggi;

Congruità: ogni operazione decisa ed adottata dovrà essere vantaggiosa per la Società ed economicamente valida.

Informazioni rilevanti e confidenziali: tutti i collaboratori, i fornitori di servizi e i partners in

Ati sono tenuti alla protezione dei dati aziendali, inclusi i software gestionali, e delle informazioni rilevanti e confidenziali che la Società utilizza nelle sue attività di impresa.

Dussmann intende, inoltre, operare sul mercato nel rispetto delle regole e di una concorrenza che sia fondata sui meriti, impegnandosi ad osservare scrupolosamente le leggi in materia. Per tale ragione, Dussmann esige che i Destinatari adottino una condotta commerciale pienamente coerente con le disposizioni e le finalità della disciplina antitrust nazionale e comunitaria. E' altresì richiesto che i Dipendenti rispettino il Vademecum e prendano visione del Manuale di compliance antitrust disponibili sul portale intranet della Società, evitando che attraverso i propri comportamenti possa essere alterata la libera concorrenza.

NORME OPERATIVE E DI GESTIONE

La Società Dussmann Service S.r.l. ha individuato le “aree di attività sensibili” nel cui ambito possano essere portati a compimento i reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01 s.m.i., per la cui prevenzione ha adottato specifici Protocolli procedurali e gestionali esistenti presso le varie Funzioni operative.

Direzione Marketing – Progettazione e Sviluppo gare

- Attività di Marketing:
organizzazione di meeting e convegni, attività promozionali, pubblicitarie ed iniziative di rappresentanza.
- Attività di sviluppo e promozione servizi;
- Attività di sviluppo commerciale, attività di sviluppo operativo.

Direzioni di Filiale

- Attività di sviluppo, promozione ed erogazione di servizi;
- Attività di sviluppo commerciale, attività di sviluppo operativo.

Direzione Acquisti di Produzione e Servizi e Direzione Acquisti Tecnici

- Gestione acquisto di beni e servizi, anche a seguito di aggiudicazione dell'appalto;
- Scelta dei fornitori e relativo accreditamento, gestione ordini, informativa relativa ai costi dei beni e servizi acquistati ed alla loro qualità;
- Subentro nei contratti di fornitura e nei rapporti giuridici preesistenti, predisposizione e sottoscrizione dei relativi contratti, presa di possesso dei locali, delle attrezzature e di eventuali derrate, gestione dell'attività oggetto dell'appalto;
- Gestione delle non conformità.

Direzione Risorse Umane – Servizio Risorse Umane

- Assunzione del personale:
assunzione del personale di (struttura), del personale operativo (appalto), del personale per cambio appalto, gestione dati relativi al personale.
- Transazioni di controversie/vertenze afferenti problemi legati al rapporto di lavoro e a problematiche sindacali.
- Ispezioni, in materia giuslavoristica, da parte di Enti Istituzionali.

Direzione Qualità, Ambiente e Sicurezza

- Gestione del “sistema sicurezza” ai sensi della normativa vigente (T.U, D.Lgs. 81/08)
- Attuazione del Servizio di Prevenzione e Protezione, corsi di formazione al personale, aggiornamenti e loro rintracciabilità;
- Individuazione fattori di rischio, eliminazione e/o diminuzione del rischio;
- Implementazione dello specifico protocollo procedurale;

Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo

- Gestione finanziaria dei crediti e dei debiti:
gestione fatture attive e passive, incasso e pagamenti, gestione dei ritardi dei mancati pagamenti, transazioni stragiudiziali e legali.
- Gestione finanziaria tesoreria:
finanziamenti, riconciliazioni periodiche di tesoreria incassi /pagamenti.
- Gestione amministrativa /contabile:
gestione del ciclo attivo e passivo, registrazioni contabili in linea con i principi contabili dello IAS, del CNDC e del CNR.
- Gestione dei dati e delle informazioni:
corretta gestione dei dati e delle informazioni medesime, a seguito ispezioni da parte di Enti ed organismi quali Agenzia delle Entrate, Ministeri e Organi di polizia.

Il presente Modello è approvato dalla Dussmann Service srl. nel rispetto delle disposizioni del Decreto 231/2001, della relazione ministeriale di accompagnamento, dei principi generali di un adeguato sistema di controllo interno.

Il tutto integrato con gli strumenti già esistenti diretti a regolamentare il governo societario, quali lo Statuto, il Codice Etico, il sistema di deleghe e procure, nonché le procedure operative redatte dalle singole Funzioni.

La Società ha così posto in essere una serie di protocolli procedurali, che costituiscono parte integrante del presente Modello, inerenti le aree di attività sensibili, rivolti alla realizzazione di un efficace sistema organizzativo e di gestione, idoneo a prevenire la commissione dei Reati presupposto della normativa in oggetto.

Individuazione delle attività sensibili:

Attraverso la ricognizione delle singole attività svolte dalla Società, le interviste con i responsabili delle funzioni aziendali, l'analisi degli organigrammi e del sistema delle deleghe interne, sono state individuate le aree in cui è teoricamente possibile la commissione dei Reati. I singoli responsabili delle funzioni aziendali sono costantemente tenuti a segnalare ogni eventuale modifica dell'organizzazione che possa aggravare o far diminuire la possibilità di commissione dei reati.

Identificazione delle procedure di controllo già esistenti:

Attraverso l'analisi di cui al punto precedente sono state identificate le procedure di controllo nelle aree sensibili summenzionate, volte a prevenire e ridurre, il più possibile, il rischio - reato.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del D. Lgs. 231/2001 (artt. 6 e 7) e le indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento al D. Lgs. 231/2001, le caratteristiche dell'OdV, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, debbono essere:

1. Autonomia e Indipendenza;
2. Professionalità;
3. Continuità d'azione.

La composizione dell'Organismo di Vigilanza, le sue funzioni, i poteri, il suo funzionamento interno e la attività svolta, sono compiutamente disciplinati da un apposito Regolamento approvato dal C.D.A. della società.

Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza:

L'art. 6, comma 2, lett. d) del D. Lgs. 231/2001 fa espresso riferimento a specifici obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, quale ulteriore strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello.

In particolare, in ambito aziendale dovranno essere portate a conoscenza dell'OdV le informazioni, di qualsiasi tipo, provenienti anche da terzi, attinenti all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Valgono al riguardo, le seguenti prescrizioni:

- a)** A tutti coloro che operano in Dussmann è assicurata piena libertà di inviare all'OdV eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello e comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società;
- b)** L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, acquisendo eventualmente chiarimenti dall'autore della segnalazione e/o dal responsabile della presunta violazione;
- c)** Le segnalazioni dovranno essere in forma scritta, anche in forma anonima purchè adeguatamente circostanziate, ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del presente Modello. L'OdV agirà in osservanza delle vigenti norme in materia di tutela della riservatezza;
- d)** Le segnalazioni pervenute all'OdV devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio, anche informatico, al quale sia consentito l'accesso esclusivamente all'OdV.

In ogni caso, oltre alle segnalazioni precedentemente menzionate, devono essere trasmesse all'OdV le informative concernenti: 1) i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al D. Lgs. 231/2001; 2) i rapporti preparati dai responsabili delle Funzioni aziendali o dal Collegio Sindacale nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001; 3) le notizie, in ordine all'attuazione del Modello, degli eventuali procedimenti disciplinari instaurati e delle relative eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione; 4) i provvedimenti e/o notizie provenienti dalle Autorità competenti a seguito di visite ispettive effettuate nei confronti della Società e da cui sono emerse violazioni delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 231/2001.

Con riferimento al sistema di segnalazione definito "whistleblowing", introdotto dalla legge n. 179/2017 contenente "disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", ed in riferimento agli aggiornamenti introdotti con D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 "attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni delle normative nazionali", Dussmann Service srl garantisce a tutti i destinatari la facoltà di segnalare i casi di condotte illecite ovvero di violazione, anche presunta, del presente Modello di Organizzazione e Gestione e del Codice etico vigenti.

In particolare, l'articolo 2 della legge n. 179/17 è intervenuto sul decreto 231 inserendo all'articolo 6 ("Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente") una nuova previsione che inquadra nell'ambito del modello organizzativo 231 (di seguito, anche MOG) le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni. Di conseguenza, la legge prevede per le imprese che adottano il MOG l'obbligo di dare attuazione anche alle nuove misure. In particolare, ai sensi del nuovo comma 2-bis, il MOG deve prevedere le seguenti misure aggiuntive:

- a) a carico delle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), nonché di coloro che a qualsiasi titolo collaborano con l'ente, l'obbligo di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto, che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, ritengano essersi verificate, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b) canali alternativi di segnalazione, di cui almeno uno idoneo a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge;
- d) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione;
- e) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola gli obblighi di riservatezza o compie atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante.

Al fine di dare attuazione alle integrazioni apportate all'art. 6 del d.lgs. 231/01, agli aggiornamenti introdotti con D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, e garantire l'efficacia del sistema di "Whistleblowing" la società ha rafforzato il proprio sistema di gestione delle segnalazioni di potenziali violazioni del Modello affinché lo stesso consenta di tutelare l'identità del segnalante ed il relativo diritto alla riservatezza. Dussmann ha, pertanto, definito ed approvato un'apposita procedura per le segnalazioni da parte dei destinatari del Modello, i quali sono stati resi edotti circa l'esistenza di appositi canali di comunicazione che consentano di presentare eventuali segnalazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, garantendo anche con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante. Tale sistema noto come "Whistleblowing policy" costituisce parte integrante del presente Modello.

FORMAZIONE DEI DESTINATARI DEL MODELLO E DIFFUSIONE DELLO STESSO NEL CONTESTO AZIENDALE

Ai fini dell'attuazione del Modello, Dussmann Service S.r.l. è tenuta a promuovere specifiche iniziative mirate alla formazione ed alla diffusione del Modello. Ai fini di un'adeguata attività di formazione, la società, in cooperazione con l'OdV, provvederà a curare la dissezione del Modello, del Codice Etico, delle procedure interne di gestione e dei protocolli procedurali. Per quanto attiene alla comunicazione, è opportuno che siano fornite ai terzi apposite informative sul Modello, sul Codice Etico, sui protocolli procedurali, da parte delle unità aziendali con le quali operano.

IL SISTEMA DISCIPLINARE

INTRODUZIONE

In conformità alle disposizioni del Decreto, e delle norme interne di comportamento, la Società prevede l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi e delle procedure previste nel Modello.

Le misure disciplinari, sono individuate dalla Società in base ai principi di tempestività, proporzionalità ed effettività ed anche riferendosi alle norme disciplinari in vigore per i diversi CCNL applicati.

La definizione di una sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, primo comma lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'Ente.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni, contenute nel Modello, lede di per sé sola il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni di carattere sanzionatorio e disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione o dall'esito di un giudizio penale. Ciò avviene anche per garantire il rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione e dell'irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti in materia con riferimento al rapporto di lavoro subordinato.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale instauratosi nei confronti del responsabile della violazione commessa; e ciò in quanto la violazione delle regole di condotta, adottate dalla Società con il Modello, rileva indipendentemente dal fatto che tale violazione costituisca o meno un illecito penalmente rilevante.

Salvo quanto ulteriormente disposto dai protocolli specifici di prevenzione predisposti dalle Funzioni Operative, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi fissati nel Codice Etico e nella Politica della Prevenzione della Corruzione, dei principi e delle procedure previste dal presente Modello nonché dal Manuale Anticorruzione;
- l'omessa redazione della documentazione richiesta dal presente Modello o dalle procedure stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, anche mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione concernente

l'attuazione del Modello;

- l'ostacolo alla attività svolta dall'Organismo di Vigilanza;
- l'impedimento volto ad eliminare o ridurre sensibilmente l'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti all'attuazione del Modello;
- la realizzazione di una tipologia di condotta idonea ad eludere fraudolentemente il sistema di controllo previsto dal Modello;
- la realizzazione di una tipologia di condotta non conforme alle prescrizioni del Modello e diretta in modo univoco al compimento di un reato previsto dal D.lgs. 231/2001;
- la realizzazione di qualsiasi altra modalità di condotta in violazione alle prescrizioni del Modello tale da determinare la concreta applicazione a carico della società delle misure previste dal D.lgs. 231/2001;
- la violazione, con riferimento al sistema di segnalazione c.d. "whistleblowing": a) delle misure e degli obblighi di tutela del segnalante in tema di riservatezza, b) del divieto di atti di ritorsioni o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione, c) delle prescrizioni previste laddove venga appurato che siano state effettuate con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Con riferimento alla certificazione UNI-ISO 37001/2016 Anti-bribery management system, il sistema disciplinare sarà applicato indistintamente a tutti i dipendenti dell'azienda che operando con i Soci in Affari, che intrattengono o intendono intrattenere rapporti con la Dussmann Service Srl., violano i principi sanciti dal Codice Etico, dal presente Modello, dalla Politica della Prevenzione della Corruzione e dal Manuale Anticorruzione, adottati dalla Società. .

Con specifico riferimento alla tematica della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro (cfr. appendice del Modello), la Società ha individuato, a titolo esemplificativo, le seguenti fattispecie di violazione, elencate in ordine crescente di gravità:

- a) Violazione di norme in materia di salute e sicurezza previste dall'appendice del Modello da cui derivi la morte di una o più persone.
- b) Violazione di norme in materia di salute e sicurezza previste dall'appendice del Modello, da cui derivi la lesione "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p. all'integrità fisica di una o più persone.
- c) Violazione di norme in materia di salute e sicurezza previste dall'appendice del Modello da cui derivi la lesione "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1 c.p., all'integrità

fisica di una o più persone.

d) Violazione di norme in materia di salute e sicurezza previste dall'appendice del Modello da cui derivi la lesione dell'integrità fisica di una o più persone.

e) Violazione di norme in materia di salute e sicurezza previste dall'appendice del modello da cui derivi anche solo pericolo di pregiudizio all'integrità fisica di una o più persone.

Con specifico riferimento al sistema di segnalazione c.d. "Whistleblowing", Dussmann garantisce la tutela di qualunque segnalante contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

In ogni caso, la Società precisa che la tutela dell'identità del segnalante verrà meno, nel caso di segnalazioni che dovessero risultare manifestamente infondate e deliberatamente preordinate con l'obiettivo di danneggiare il segnalato o l'azienda.

Il compimento di atti ritorsivi nei confronti dell'autore della segnalazione in buona fede o di chiunque collabori nel processo di verifica di un fatto di natura illecita, unitamente alla condotta di chi violi le misure di tutela del segnalante e/o effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni che dovessero risultare infondate, saranno considerate gravi violazioni disciplinari sanzionate dal presente Modello.

Nello specifico le sanzioni disciplinari saranno irrogate:

- nel caso in cui il segnalato sia ritenuto responsabile a seguito dell'attività di indagine svolta dai soggetti destinatari della segnalazione;
- nel caso di comportamenti abusivi del segnalante;
- nel caso di comportamenti ritorsivi o discriminatori da parte dei lavoratori – dirigenti e subordinati – nei confronti del segnalante in buona fede;
- nel caso di violazione degli obblighi di riservatezza associati alla gestione delle segnalazioni.

Sono da considerarsi come segnalanti:

- il personale dell'organizzazione aziendale (tutti i dipendenti, a tempo indeterminato e non, dirigenti, stagisti)
- gli amministratori, i soggetti apicali, i membri degli organi sociali;
- terze parti non dipendenti (collaboratori, consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, soggetti che agiscono per conto dell'organizzazione, quali intermediari ed agenti, terzi fornitori di prodotti e servizi, partners in ATI, subappaltatori).

Le segnalazioni andranno indirizzate all'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001.

La segnalazione, anche in forma anonima, può essere presentata con le seguenti modalità:

- mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica odv@dussmann.it, L'identità del segnalante sarà conosciuta dal soggetto preposto indicato al precedente punto che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;
- con lettera cartacea, a mezzo del servizio postale, al seguente indirizzo “Dussmann Service S.r.l. - Via Papa Giovanni XXIII n.4, 24042 Capriate San Gervasio (BG)”. In tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura “riservata personale per OdV”. La segnalazione cartacea, ricevuta tramite posta, dovrà immediatamente essere recapitata dal ricevente al soggetto destinatario preposto, con obbligo di astenersi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento. Tale modalità è prescritta anche per le segnalazioni anonime;
- collegandosi al sito della Società www.dussmann.it ed accedendo all'apposito link: **Segnalazioni**, idoneo a garantire l'anonimato e la riservatezza del segnalante.

Il segnalante, una volta trasmessa la segnalazione, con le modalità sopra descritte, se non anonimo, verrà informato dal soggetto preposto alla ricezione della segnalazione circa il momento in cui la stessa viene presa in carico ovvero se la stessa necessita di dettagli ulteriori per poter essere valutata ed esaminata, nonché nel caso in cui la verifica della segnalazione si è conclusa. Il segnalante ha la possibilità, inoltre, di chiedere un aggiornamento o un riscontro in merito alla propria segnalazione, ma anche di fornire ulteriori informazioni nel caso in cui il fatto oggetto di segnalazione sia proseguito, interrotto o addirittura aggravato.

L' Organismo di Vigilanza garantisce la massima riservatezza nel trattamento delle informazioni ricevute nel rispetto di quanto stabilito dalle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali e in ogni caso in linea con le previsioni della Privacy Policy e della Whistleblowing policy adottate della Società.

All'interno degli specifici ambiti aziendali di attività saranno considerati responsabili, in funzione dell'organigramma societario, i vertici gerarchici e/o funzionali previsti dalla struttura di ogni funzione.

Violazioni di operai, impiegati e quadri.

Nel caso di violazioni commesse dagli operai, impiegati e quadri, si applicano le sanzioni ritenute più idonee, nel rispetto di quanto previsto dalla legge n. 300/70 e dalla contrattazione collettiva applicabile.

Violazioni degli amministratori e dei dirigenti.

Con riguardo ai componenti del Consiglio di Amministrazione ed ai dirigenti della società, nel caso di segnalazioni relative a violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, affinché adottino gli opportuni provvedimenti tra cui:

- richiamo formale scritto;
- revoca, totale o parziale, dei poteri e delle procure;
- nel caso in cui venga meno il rapporto di fiducia, in caso di dirigenti, la misura disciplinare del licenziamento.

Qualora la violazione dell'Amministratore sia tale da ledere la fiducia della Società nei suoi confronti, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, al fine di procedere alla revoca dalla carica ed all'eventuale adozione delle azioni di responsabilità previste dalla legge.

Violazioni dei sindaci.

Con riguardo ai componenti del Collegio Sindacale, le segnalazioni delle violazioni relative a procedure contenute nel presente Modello sono comunicate tempestivamente dall'Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione.

Il Collegio Sindacale assume, sentito il parere del Consiglio di Amministrazione, gli opportuni provvedimenti nei confronti dei sindaci che hanno compiuto le violazioni contestate.

Qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede alle ulteriori incombenze previste dalla legge.

Violazioni dei collaboratori, agenti, fornitori, partners in ATI e consulenti

Le segnalazioni delle violazioni del presente Modello da parte di collaboratori autonomi, agenti, fornitori, partner in ATI, consulenti od altri soggetti esterni destinatari del Modello, sono comunicate dall'Organismo di Vigilanza al Direttore Risorse Umane e al responsabile della Funzione alla quale il contratto si riferisce, nonché, nel caso di violazioni di particolare gravità, al Consiglio di Amministrazione.

La violazione è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

In particolare, in funzione della gravità riscontrata, potrà essere disposta l'immediata risoluzione da parte della Società dei rapporti o contratti posti in essere con i predetti soggetti, nonché l'immediata azione legale volta al risarcimento di tutti i danni subiti.

COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

La Società promuove la comunicazione del Modello, con modalità idonee a garantirne la diffusione e la conoscenza effettiva da parte di tutti i destinatari.

Il modello viene reso disponibile nella sua versione più aggiornata sul sito internet www.dussmann.it, accessibile a tutti.

La reperibilità in internet del presente Modello viene comunicata a tutti i destinatari, mediante apposita comunicazione contenente l'indicazione del link ed effettuata attraverso:

- Cedolino paga (dipendenti e Collaboratori a Progetto)
- Comunicazione a mezzo e-mail (Consulenti ed altri soggetti).

Per l'instaurazione di nuovi rapporti:

- Collaboratori: in fase di instaurazione di nuovo rapporto mediante comunicazione in lettera d'assunzione/ contratto di collaborazione/ contratto di consulenza.
- Altri: in fase di redazione del contratto tramite clausola contrattuale.

Il presente Modello Organizzativo è stato approvato ed adottato dal Consiglio di Amministrazione della società Dussmann Service Srl in data

DUSSMANN SERVICE SRL

Capriate S.Gervasio, 12/05/23

Il Presidente

