

RUBNER HAUS SRL

MODELLO ORGANIZZATIVO

PARTE GENERALE

vers. 5.0

INDICE

Art. 1	Premesse	pag. 3
Art. 2	Attività della Società	pag. 5
Art. 3	L'analisi dei rischi della Rubner Haus srl.....	pag. 5
Art. 4	La conformazione del Modello di Organizzazione, l'O.d.V.	pag. 7
Art. 5	Gli scopi del Modello di Organizzazione	pag. 8
Art. 6	Rapporti con il personale dipendente.....	pag. 9
Art. 7	Rapporti con i fornitori e con le Società terze e concorrenti	pag. 11
Art. 8:	L'art. 30 del T.U. sulla Sicurezza sul Lavoro	pag. 12

ART. 1 - PREMESSE

La Rubner Haus srl (in prosieguo anche “Società” o “Rubner Haus”), con la delibera del Consiglio di Amministrazione (in prosieguo anche “C.d.A.”) di data 06.06.2011, ha adottato il presente Modello di Organizzazione (in prosieguo anche “M.O.”) in modo da poter dare attuazione alle disposizioni contenute nel decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (nel prosieguo anche “D.Lgsl. 231/2001”).

L'introduzione nell'ordinamento giuridico italiano del D.Lgsl. 231/2001 ha individuato ed istituito la responsabilità degli enti (ovvero delle società, anche prive della personalità giuridica, e delle associazioni, con esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali e degli altri enti pubblici non economici, nonché degli enti con funzioni di rilievo costituzionale), responsabilità che, seppur formalmente denominata come “amministrativa”, ha natura sostanzialmente penale.

La responsabilità dell'ente sussiste per gli illeciti amministrativi dipendenti dalla commissione o dalla tentata commissione di talune fattispecie di reati (c.d. “reati-presupposti”) da parte delle persone individuate dall'art. 5 comma 1 lettere a) e b) del D.Lgsl. 231/2001, con una condotta posta in essere nell'interesse o a vantaggio dello stesso soggetto collettivo, il che può comportare in capo all'ente l'applicazione da parte del Giudice penale di sanzioni particolarmente afflittive, quali pene pecuniarie di rilevante entità, nonché pene accessorie che possono giungere fino all'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

Per questi motivi la Rubner Haus ha predisposto ed adottato il presente M.O. allo scopo di evitare in quanto possibile l'impatto sanzionatorio nei confronti dell'impresa nel caso di procedimenti penali promossi per i reati previsti e puniti dal D.Lgsl. 231/2001.

Il M.O. si compone di una parte generale, articolata nell'individuazione delle attività sociali nel cui ambito possono essere compiuti i reati rilevanti sotto i profili sopra esposti e nel Codice Etico (in prosieguo anche “C.E.”) costituito da un insieme di articoli finalizzati all'individuazione e all'esposizione dei principi generali e delle regole di comportamento ai quali la Società attribuisce un valore etico positivo e dunque concepito come la “Carta dei Valori” aziendale, inserita nel contesto di una più ampia regolamentazione e relativa a valori che vanno anche al di là di quelli protetti dal D.Lgsl. 231/2001 e che la Rubner Haus intende tutelare.

La parte speciale è invece costituita dai protocolli esecutivi specifici, adottati per programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in riferimento ai reati presupposti, nonché per individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati, per prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e per introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello, come stabilito dall'art. 6 comma 2 lettere c), d) ed e) del D.Lgs. 231/2001.

I protocolli concernono i:

- I.** Protocollo per i reati contro la Pubblica Amministrazione;
- II.** Protocollo per i reati informatici e il trattamento illecito di dati; violazione del diritto di autore;
- III.** Protocollo sui reati nummari, nonché sui reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- IV.** Protocollo reati contro l'industria ed il commercio;
- V.** Protocollo sui reati societari;
- VI.** Protocollo per i reati commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- VII.** Protocollo per i reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- VIII.** Protocollo sui reati ambientali;
- IX.** Protocollo sui reati connessi con l'assunzione di lavoratori irregolari provenienti da paesi terzi;
- X.** Protocollo sui reati tributari;
- XI.** Protocollo sull' Organismo di Vigilanza;
- XII.** Protocollo procedimento disciplinare e sanzioni.

ART. 2 – ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ

La Rubner Haus srl nella sua dimensione attuale rappresenta l'evoluzione di un lungo e variegato percorso nel mondo del "legno" iniziato nel 1926 con Josef Rubner Senior, il quale costruì a Chienes la prima segheria ad acqua.

L'oggetto sociale consiste nella progettazione, produzione e vendita di case prefabbricate in legno, nonché nella produzione e vendita di altri beni del settore arredamento ed edile.

A fianco a tale attività vi sono quelle della gestione di segherie e del commercio all'ingrosso ed al dettaglio di legname.

Nel contesto di cui sopra, proprio in sintonia con l'elemento primario, cioè il "legno", la Società pone estrema attenzione a tutte le questioni ambientali e di salvaguardia della natura, prefiggendosi di coinvolgere attivamente in ogni processo produttivo i propri collaboratori, i quali costituiscono la linfa primaria della Società.

ART. 3 – L'ANALISI DEI RISCHI DELLA RUBNER HAUS SRL

Nell'affrontare la tematica connessa con il decreto che ci occupa, la Società è partita con l'analizzare le cosiddette aree di rischio, e derivanti processi sensibili, che la vedono maggiormente esposta. L'analisi dei rischi viene revisionata ed aggiornata anche con l'apporto dei soggetti interni (Audit) alla Società di modo che tenga conto dei processi evolutivi in essere, nonché tramite soggetti esterni in sede di certificazioni ISO delle quali la Società si è dotata nel tempo.

Dall'esito della suddetta analisi la Rubner Haus srl nella Parte Speciale ha poi strutturato alcuni presidi i quali, connessi altresì con le procedure interne ed i regolamenti si ritiene possano essere di suffragio per l'abbattimento del rischio.

A tal fine sono altresì i principi e le regole contenute nel Codice Etico.

Entrando nei particolari, nella realtà aziendale della Rubner Haus srl le principali aree di rischio possono essere così sintetizzate:

Rapporti con la P.A.

- gestione del contenzioso;
- gestione dei rapporti con la P.A. in generale e per l'ottenimento di licenze, autorizzazioni e permessi;

- gestione dei rapporti con Enti Previdenziali relativi al personale dipendente;
- gestione dei rapporti con l'Amministrazione Finanziaria;
- gestione delle attività volte all'ottenimento di sovvenzioni, finanziamenti e contributi da parte di soggetti pubblici;
- gestione di eventuali accertamenti e/o ispezioni in materia fiscale, previdenziale etc..

Reati societari

- predisposizione del bilancio ed allegati, delle comunicazioni ai soci, delle relazioni etc.;
- operazioni concernenti il capitale sociale, quali gestione dei conferimenti, dei beni sociali, degli utili e delle riserve etc.;
- attività contrattuale.

Reati in materia di sicurezza sul lavoro

- gestione del personale e cura di tutti gli adempimenti previsti dal D.Lgs. 81/2008.

Reati di ricettazione e riciclaggio e reati contro l'industria ed il commercio

- acquisto e cessione verso corrispettivo di beni;
- gestione dei flussi finanziari.

Reati informatici e in materia di violazione del diritto d'autore

- utilizzo di postazioni connesse con la rete internet;
- utilizzo della posta elettronica;
- accesso a banche dati e sistemi informatici e telematici;
- utilizzo di software e banche dati protetti;
- pubblicazione di contenuti sul sito internet aziendale.

Reati ambientali

- gestione degli scarichi di acque reflue;
- smaltimento di rifiuti con riferimento particolare al sistema per la loro tracciabilità;
- uccisione e danneggiamento o deterioramento di specie animali o vegetali selvatiche protette o di habitat all'interno di siti protetti.

Reati connessi con l'assunzione di lavoratori irregolari provenienti da paesi terzi

- assunzione e gestione del personale dipendente.

Reati tributari

- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D. Lgs. n. 74/2000);
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D. Lgs. n. 74/2000);
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D. Lgs. n. 74/2000);
- occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D. Lgs. n. 74/2000);
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D. Lgs. n. 74/2000).

ART. 4 – LA CONFORMAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Modello Organizzativo è articolato in diversi documenti collegati ed integrati che vanno a costituire un corpo unico con la parte generale, che trova specificazione nei singoli protocolli esecutivi della parte speciale, e con il Codice Etico che completa il Modello di Organizzazione stabilendo l'insieme delle norme e dei principi che regolano la vita societaria e i rapporti che con essa vengono intrattenuti.

La struttura del M.O. come sopra specificata risponde alla necessità di ottenere una razionale strutturazione del Modello e di un efficiente sistema di aggiornamento perché i documenti in tal modo potranno essere oggetto di separate rivisitazioni, qualora solo alcuni richiedano integrazioni o modifiche.

In dettaglio il Modello è così composto:

- la Parte generale;
- il Codice Etico;
- la Parte speciale articolata nei protocolli.

Per la concreta attuazione, diffusione ed implementazione del Modello, il C.d.A. per ogni esercizio sociale delibera lo stanziamento di un budget destinato ai sopra citati scopi; sul budget potrà operare solamente il C.d.A. o di propria iniziativa ovvero sia a seguito di impulsi dell'Organismo di Vigilanza (O.d.V.).

L'O.d.V. della Rubner Haus srl è l'organo monocratico o collegiale dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo che la Società nomina in sintonia con la previsione normativa del

Decreto, con lo scopo di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di sollecitarne eventuali aggiornamenti.

L'O.d.V. controlla altresì la diffusione del M.O. presso i dipendenti della Rubner Haus srl e che terzi ne possano venire a conoscenza tramite idonee forme di pubblicizzazione operate dalla Società, fornendo a quest'ultima l'attività di supporto nell'interpretazione del Modello che si rendesse necessaria per la sua puntuale applicazione e verificando, controllando e valutando di volta in volta i casi di violazione del Modello o del Codice Etico ai fini dell'eventuale adozione di provvedimenti sanzionatori da parte degli Organi societari competenti.

ART. 5 – GLI SCOPI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE

Il Modello della Rubner Haus srl ha il fine di rendere noto ai destinatari il contenuto del Decreto e soprattutto di regolamentare la gestione societaria di modo che si svolga in ossequio al richiamato Decreto e più in generale alla corrente legislazione.

Nello specifico la Società con l'adozione del Modello si prefigge altresì di:

- stigmatizzare fermamente la volontà della Società di ripudiare e condannare tutti i comportamenti adottati in violazione delle leggi e del deliberato Modello;
- prevedere idonee procedure e protocolli diretti alla regolamentazione delle aree e dei processi sensibili e loro monitoraggio;
- far acquisire la consapevolezza in tutti i soggetti che operano in nome e per conto della Società di essere passibili, nell'evenienza in cui incorrano nella commissione di un reato presupposto dal quale la Società tragga un interesse o un vantaggio, dell'apertura di un procedimento disciplinare e della risoluzione del rapporto;

Ai fini sopra specificati il Modello è strutturato facendo riferimento al contenuto dello Statuto della Rubner Haus srl, alle regole che la Società si è data per la gestione e l'amministrazione della propria attività e alla sua struttura organizzativa, tenendo altresì a mente l'insieme delle norme procedurali interne e dei sistemi di controllo in essere.

I principi generali di base che la Società adotta nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività possono così riassumersi:

- 1) *deleghe e poteri di firma: questi devono essere:*

- a) emanati dal soggetto in grado a sua volta di attribuirli;
 - b) coerenti con le capacità professionali del soggetto delegato;

 - c) prevedere idonei budget e limiti di spesa ove e qualora necessario;
 - d) completi e precisi in ordine ai poteri attribuiti al soggetto delegato;
 - e) conferiti indicando il superiore gerarchico al quale il delegato deve riferire;
 - f) idoneamente pubblicizzati nelle opportune sedi;
 - g) attribuiti per iscritto e con data certa;
- 2) *segregazione delle attività: è necessario che venga rispettato il principio di separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla;*
- 3) *rispetto di procedure, norme e direttive: le disposizioni aziendali e le procedure interne devono prevedere idonei principi di comportamento;*
- 4) *tracciabilità ed archiviazione: le operazioni concernenti processi sensibili dovranno essere registrate in modo che tutte le decisioni, autorizzazioni ed esecuzioni delle attività possano essere verificate a posteriori, anche tramite idonei supporti documentali.*

ART. 6 – RAPPORTI CON IL PERSONALE DIPENDENTE

La Rubner Haus ritiene che il rispetto e la considerazione del personale che opera presso la Società sia un valore imprescindibile per il raggiungimento dei successi che mira a conseguire e quindi opera costantemente in modo da far sì che il rapporto con i dipendenti (ai vari livelli e gradi di responsabilità) sia rivolto verso la creazione di un clima di lavoro favorevole e verso la migliore prestazione di lavoro possibile di ciascun collega, proprio per promuovere ed accrescere le qualità professionali di tutti e per favorirne il loro effettivo impiego nel corso dell'attività.

Il personale da assumere è valutato in base all'analisi della corrispondenza del profilo dei candidati rispetto alle esigenze della Società ed in modo da salvaguardare le pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

La Rubner Haus è del tutto contraria a qualsivoglia forma di clientelismo e nepotismo, nonché all'instaurazione di alcun rapporto di qualsivoglia natura con soggetti coinvolti in fatti di terrorismo.

Inoltre il personale è assunto dal Presidente del C.d.A. o dall'Amministratore Delegato o da soggetto da costoro delegato ed identificato nell'Organigramma, attraverso la sottoscrizione di regolare contratto di lavoro. La Società non tollera alcuna forma di lavoro irregolare o minorile, non

ricorrendovi per nessuna ragione, precisando che tutte le informazioni acquisite in sede contrattuale sono strettamente collegate alla verifica della sussistenza di tutte le qualità previste

dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel massimo rispetto della sfera personale e delle opinioni del candidato.

Il rapporto di lavoro è caratterizzato da un sistema di tipo gerarchico, che impegna i lavoratori a riferire ciascuno al proprio superiore, in modo da segnalare tempestivamente le questioni insorte e da risolvere i problemi da parte di chi ne ha le competenze, che si completa con il sistema sanzionatorio descritto nel C.E., a presidio dell'efficacia delle norme impartite ai sottoposti.

All'atto della costituzione del rapporto di lavoro, il dipendente dovrà sottoscrivere il contratto di lavoro che lo lega alla Società, assumendo il formale impegno al rispetto di quanto previsto dal C.E. e dall'intero Modello.

Il lavoratore subordinato, il quale dovrà leggere e comprendere il contenuto del Regolamento Aziendale adottato, dovrà altresì comprendere in modo completo le caratteristiche delle mansioni che gli verranno affidate, prendere cognizione in proprio e/o tramite corsi di formazione del contenuto del Modello Organizzativo, impegnarsi a partecipare a tutti i corsi di formazione previsti nel piano annuale, prendere visione dell'Organigramma.

La Rubner Haus – come accennato in precedenza – vieta qualsiasi forma di discriminazione nei confronti del personale, impegnandosi a decidere nei processi di gestione del Personale solo sulla base di considerazioni di merito e solo tenendo conto delle esigenze della Società, così come dovrà avvenire nelle valutazioni per l'accesso a ruoli o incarichi diversi.

La Rubner Haus inoltre è fortemente impegnata a tutelare soprattutto con azioni preventive, la salute e sicurezza dei lavoratori, adottando specifici protocolli e procedure aziendali alle quali si rimanda.

Gli amministratori, i lavoratori subordinati e i collaboratori sono tenuti al rigido rispetto delle norme e degli obblighi previsti dalla normativa in vigore in tema di salute e sicurezza sul lavoro, nonché al rispetto dei principi e regole ricomprese all'interno del Modello.

Il personale della Rubner Haus è tenuto a svolgere la propria prestazione lavorativa con diligenza, competenza e lealtà, astenendosi dal promuovere, o comunque dal prendere parte ad iniziative che vengano a creare situazioni di conflitto d'interessi per sé stessi o terzi.

Il sistema sanzionatorio previsto dalle leggi vigenti e dai CCNL applicabili, nonché – come detto in precedenza – da quello al quale si fa riferimento anche nel C.E., verrà utilizzato per punire i casi di violazioni addebitabili ai destinatari del M.O., fermo restando che, anche al di là delle ipotesi che abbiano rilievo penale o civile, la Società potrà ritenere sanzionabili comportamenti posti in essere in violazione del M.O. o dei regolamenti interni anche nel caso in cui da dette violazioni non conseguano effetti pregiudizievoli a persone o cose o quando comunque le violazioni non integrino gli estremi dei reati presupposti disciplinati dal D.Lgs. n. 231/2001.

La Rubner Haus considera essenziale l'instaurazione di un rapporto fiduciario con i propri dipendenti e collaboratori (compresi i soggetti che intrattengono con la Rubner Haus un rapporto di lavoro di natura non subordinata come per esempio i liberi professionisti, i consulenti o altri collaboratori esterni), sui quali grava l'onere della conoscenza e dell'applicazione delle norme che regolano l'attività di ciascuno.

Al rispetto delle norme di legge e dei regolamenti vigenti, oltre che delle prescrizioni contenute nel C.E., dovrà aggiungersi l'aggiornamento del personale in relazione alle modifiche che nel tempo dovessero prodursi nel quadro normativo e al conseguente adeguamento del M.O.

ART. 7 – RAPPORTI CON I FORNITORI E CON LE SOCIETÀ TERZE E CONCORRENTI

La Rubner Haus richiede anzitutto ai propri fornitori il rispetto dei principi di riferimento contenuti nel C.E. e nel presente documento.

La Società ritiene che questo aspetto rivesta carattere fondamentale per l'instaurazione di un proficuo rapporto a contenuto economico e in ogni contratto farà riferimento in particolare proprio all'obbligo del rispetto per le parti contraenti dei valori adottati.

I rapporti con i fornitori (nei limiti e per gli importi stabiliti dalle procedure aziendali) sono regolati da contratti impostati nel senso di garantire la massima chiarezza nella disciplina.

Nella selezione dei fornitori non potrà trovare spazio alcuna valutazione fondata su criteri di clientelismo o ispirata da logiche di favoritismi del tutto estranei alla Società, la quale neppure in via indiretta potrà operare con determinati soggetti allo scopo di favorirne altri o di eludere obblighi, adottando invece nella selezione delle proprie controparti contrattuali criteri di valutazione idonei

ad individuare il miglior contraente, in base al giusto rapporto tra qualità del prodotto offerto, l'economicità del prezzo richiesto ed affidamento del fornitore.

I fornitori verranno selezionati anche in considerazione della loro capacità di garantire:

- l'attuazione di sistemi di qualità aziendali adeguati, ove previsto;
- la disponibilità di mezzi e strutture organizzative idonei;
- il rispetto della normativa in materia di lavoro, ivi incluso per ciò che attiene il lavoro minorile, la salute e la sicurezza dei lavoratori;
- l'attenzione all'ambiente e all'utilizzo delle risorse energetiche e naturali;
- l'avvenuta adozione di un Modello Organizzativo.

La violazione da parte di un Fornitore del M.O. (per le parti a lui applicabili) e dei principi adottati dalla Società con il C.E. potrà comportare la risoluzione del rapporto contrattuale in essere, con eventuale diritto in capo a quest'ultima del diritto al risarcimento del danno per la lesione della sua immagine ed onorabilità.

Nei rapporti con le Società terze, concorrenti o meno della Rubner Haus, la Società avrà cura di comportarsi sempre nel modo più corretto, istruendo i propri rappresentanti e pretendendo da loro che non venga arrecato a terzi alcun danno o pregiudizio illecito, dovendo restare ogni attività sempre espletata nel rispetto della regolarità, formale e sostanziale, e nella libera e legittima concorrenza tra imprese.

Qualora le trattative o i contatti con soggetti terzi non conducano poi alla formalizzazione di rapporti commerciali, la Rubner Haus si impegna a gestire i dati di cui verrà in possesso nel pieno rispetto di tutte le disposizioni applicabili.

ART. 8 - L'ART. 30 DEL T.U. SULLA SICUREZZA SUL LAVORO

L'art. 30 del D.Lgs. 81/2008, nell'armonizzare il citato Testo Unico con la disciplina dei Modelli Organizzativi, pone alcune prescrizioni. La Rubner Haus spa puntualizza, per quanto concerne il

primo comma del richiamato art. 30, l'esistenza e l'adozione nel proprio ambito di un integrato sistema di valutazione e verifica destinato a:

- rispetto degli standard tecnico strutturali relativi ad impianti, attrezzature, etc.;
- adeguata valutazione dei rischi, tutti recepiti nel DVR soggetto a periodici aggiornamenti;
- predisposizione delle procedure di emergenza e soccorso;
- sorveglianza sanitaria;
- predisposizione di adeguati piani di informazione e formazione dei lavoratori;
- vigilanza sul rispetto da parte dei lavoratori delle istruzioni impartite in materia di sicurezza;
- acquisizione di documenti e certificazioni obbligatorie;
- controllo delle applicazione ed efficacia delle procedure adottate dall'Azienda.

In merito a quanto sopra indicato la Società provvede ad idonea registrazione delle verifiche eseguite e delle attività svolte, incaricando per le suddette attività soggetti muniti di specifica competenza e dei più ampi poteri.

In aggiunta, la Società puntualizza di aver adottato un idoneo sistema sanzionatorio diretto a punire eventuali violazioni in materia di sicurezza.

Documento aggiornato e approvato in data 06.05.2020 dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Versione 5.0