

## **A.2.11 IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/2001**

### **A.2.11.1 GENERALE**

Il D. Lgs. 231/2001 prevede che Rubner Objektbau possa essere ritenuta responsabile per i reati commessi (a vantaggio e nell'interesse della società stessa) dai propri amministratori e collaboratori. E' prevista una serie di reati che possono essere commessi a vantaggio e nell'interesse della società.

Il D. Lgs. 231/2001 applica anche vari accordi internazionali; i principali sono elencati di seguito:

- Convenzione di Bruxelles del 26.07.1995 relativa alla protezione degli interessi finanziari delle comunità europee
- Convenzione di Bruxelles del 26.05.1997 relativa al contrasto della corruzione dei dipendenti pubblici
- Accordo dell'OCSA del 17.12.1997 relativo al contrasto della corruzione di dipendenti pubblici stranieri

Il modello organizzativo previsto dal legislatore è inserito nel sistema organizzativo della Rubner Objektbau, permettendo così la realizzazione di un sistema di management integrato. La responsabilità per l'implementazione di tale modello organizzativo rientra nella responsabilità della Direzione e pertanto rientra nel gruppo di processo A „processi direzionali“. Per la comprensione del processo da parte di tutti i collaboratori, tutte la documentazione viene redatta in lingua italiana e tedesca, anche se il testo italiano ha la prevalenza in caso di dubbi relativi all'interpretazione dei reati.

Gli obiettivi principali di questo processo sono:

- Salvaguardia dei valori e fondamenti etici dell'azienda
- Mantenimento del valore aziendale
- Evitare la commissione di reati
- Esclusione della responsabilità dell'azienda

### **A.2.11.2 PROCEDURA PER L'IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO**

La base principale per l'implementazione di quanto richiesto dal G.Lgs. 231/2001 è rappresentato dall'analisi di tutti i reati previsti. In una prima fase un gruppo di lavoro, coadiuvato da un esperto esterno, ha identificato tutti i reati rilevanti per la Rubner Objektbau; i reati non rilevanti per Rubner Objektbau sono stati esclusi da ulteriori analisi.

Tutti i reati rilevanti (applicabili a Rubner Objektbau) sono stati documentati in una dettagliata analisi del rischio realizzata sulla base del processo A.2.12 „Processo gestione del rischio“ e riportati nel formulario FB A31id „ Elenco reati-valutazione del rischio – D.Lgs.231-2001 “. Alla Direzione (Gf) fanno poi capo, con il supporto del gruppo di lavoro e dell'esperto esterno, le decisioni relativi ai provvedimenti da prendere ai fini della:

- a) riduzione del rischio;
- b) definizione ed integrazione di regole documentate (nuove regole o adeguamento di regole esistenti) da introdurre nel sistema organizzativo;
- c) informazione ed addestramento dei collaboratori;
- d) implementazione di meccanismi di vigilanza e controllo;
- e) introduzione di un sistema disciplinare adeguato;
- f) nomina di un Organo di Vigilanza (OdV);

In seguito all'informazione ed addestramento i collaboratori vengono coinvolti e vincolati nell'implementazione e nel mantenimento permanente del sistema organizzativo. Nuovi collaboratori vengono informati e vincolati in occasione dell'addestramento pianificato per nuovi collaboratori. I principi etici della Rubner Objektbau sono contenuti nel regolamento interno (FB A13 "Regolamento interno").

L'introduzione del sistema di organizzazione, gestione e controllo secondo il D.Lgs. 231/2001 è stato approvato nella riunione del consiglio d'amministrazione del 08.10.2012 (verbale del consiglio d'amministrazione del 08.10.2012). In tale occasione è stato anche nominato l'Organo di Vigilanza (OdV) e definiti dettagliatamente gli aspetti relativi ai requisiti, organizzazione, nomina, eventuale destituzione, compiti e poteri, obblighi di informazione ed archiviazione dei documenti dell'Organo di Vigilanza (OdV)

### **A.2.11.3 VIGILANZA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO**

A garanzia del mantenimento permanente e del costante sviluppo del modello organizzativo è stato nominato l'Organo di Vigilanza (OdV), che ha definito ed approvato nella sua prima riunione un proprio regolamento interno (regolamento interno dell'Organo di Vigilanza). Il documento originale viene conservato a cura del Presidente dell'Organo di Vigilanza, che si fa ulteriormente carico di conservare nel cosiddetto "archivio OdV" tutti gli altri documenti rilevanti per l'Organo di Vigilanza.

L'Organo di Vigilanza opera in assoluta autonomia, indipendenza e professionalità e definisce in modo pienamente autonomo le attività di sorveglianza, scadenze e riunioni. Questo Organo di Vigilanza è composto da due esperti esterni (un avvocato ed un consulente ed auditore per sistemi organizzativi e per la sicurezza sul lavoro).

I controlli effettuati dall'Organo di Vigilanza vengono riportati in un apposito registro.

GF è tenuto a comunicare senza indugio all'Organo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- Ricevimento di informazioni relative ad eventuali infrazioni penali;
- Provvedimenti disciplinari;
- Infortuni sul lavoro attinenti subappaltatori;
- Progetti di fusione, acquisizione e cessione aziendali;
- Acquisizione di lavori tramite il Consorzio, di cui Rubner Objektbau detiene la maggioranza;
- Modifiche alla struttura aziendale o all'organigramma;
- Tutti i contratti firmati tra Rubner Objektbau e i proprio committenti; copia di tutti i contratti di consulenza con prestatori di servizi superiori a Euro 15.000,00 nonché un elenco annuale di tutti gli incarichi di consulenza;
- Apertura di nuovi contocorrenti bancari;

### **A.2.11.4 IMPEGNO AL MANTENIMENTO DEI PRINCIPI ETICI DELLA SOCIETÀ**

Il rispetto dei principi etici della Rubner Objektbau è per tutti i collaboratori cosa ovvia ed obbligo allo stesso tempo. I principi etici non vengono definiti in un documento separato ed indipendente, ma sono parte integrante dei documenti esistenti e di quelli di seguito indicati.

Nel regolamento interno FB A13 „regolamento interno” sono definite le regole di comportamento generali per i collaboratori, che comprendono anche i principi etici della Rubner Objektbau. La base di questi principi etici è rappresentata dai 7 valori chiave Rubner, verso i quali ogni collaboratore è obbligato nella sua attività quotidiana. I rispettivi contratti di lavoro dei nuovi collaboratori fanno anche riferimento a questi principi etici di comportamento.

Collaboratori autonomi e partner commerciali vengono vincolati al momento dell'incarico al rispetto dei principi etici specifici della Rubner Objektbau con la sottoscrizione del documento „FB A32 regole di comportamento per prestatori di servizio “

Per fornitori e subappaltatori suddetto vincolo è presente nei rispettivi ordini o contratti,

#### **A.2.11.5 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE AI COLLABORATORI E DIRIGENTI**

Tutti i collaboratori e dirigenti vengono formati (in modo documentato) sul modello organizzativo, con particolare riferimento ai reati rilevanti per il rispettivo collaboratore. Per i nuovi collaboratori la formazione avviene in occasione dell'inquadramento previsto dal FB A08 "Einschulungsplan neuer Mitarbeiter". In caso di necessità o di novità legislative ha luogo una formazione o informazione di aggiornamento.

#### **A.2.11.6 IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA E DELLE MISURE DISCIPLINARI**

Tutti i membri del consiglio d'amministrazione, dirigenti, collaboratori interni ed esterni e tutti i terzi che hanno un rapporto contrattuale con Rubner Objektbau sono assoggettati, in relazione al rapporto contrattuale esistente, al sistema disciplinare di seguito descritto. Il procedimento per l'applicazione delle pene previste dal sistema disciplinare riguarda la specificità e lo status della persona contro la quale si procede.

L'organo di vigilanza (OdV) deve in sempre essere chiamato in causa in caso di un procedimento disciplinare.

L'applicazione delle misure disciplinari avviene indipendentemente da un eventuale processo penale, dal momento che il regolamento ed i processi interni di Rubner Objektbau vengono applicati in modo completamente indipendente ed autonomo dal reato rappresentato da eventuali comportamenti non corretti. Le misure disciplinari previste riguardano sia colui che viola le misure di sicurezza della persona che fa la segnalazione, sia colui che intenzionalmente o negligenemente fa segnalazioni false.

#### **A.2.11.7 DESCRIZIONE DEL PROCESSO PER L'IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA E DELLE MISURE DISCIPLINARI**

Il flusso di seguito descritto fornisce una panoramica sulla procedura di verifica di infrazioni comunicate e dei successivi passi, fino all'applicazione di misure disciplinari.

Attività	Competenze: Responsabile(V), Collaboratore(M), Info (I)			Interpretazione	Input ⇐ Output ⇒
	V	M	I		
<pre> graph TD     A[Attivazione del sistema disciplinare a causa di un'infrazione effettiva o presunta] --&gt; B[Informazione all'organo di vigilanza (ODV)]     B --&gt; C[Perizia riferita al D.Lgs 231/2001]     C --&gt; D{Verifica della perizia e definizione degli step successivi}     D --&gt; E{Positiva?}     E -- No --&gt; F[Archiviazione dei dati nella cartella personale ed archivio ODV]     E -- Si --&gt; G[Applicazione sistema disciplinare e comunicazione ad ODV]     G --&gt; H[Archiviazione dei dati nella cartella personale ed archivio ODV]           </pre>	DIV		ODV GF	Vedi punto A.2.11.7.1 Attivazione del sistema disciplinare	⇒ comunicazione personale, scritta
	GF		ODV	Vedi punto A.2.11.7.1 Attivazione del sistema disciplinare	⇒ forma scritta
	ODV		GF		⇒ forma scritta
	GF	ODV			⇐ comunicazione ricevuta ⇐ perizia scritta dell'ODV ⇐ FB A31 "Elenco reattivalutazione del rischio - D.Lgs.231-2001" ⇒ forma scritta
	GF		PB		
	PB ODV				⇒ cartella personale ⇒ archivio ODV
	GF	PB	DIV ODV	Vedi punto A.2.11.7.2 Applicazione del procedimento disciplinare e dei provvedimenti previsti	⇒ sanzioni scritte
	PB ODV				⇒ cartella personale ⇒ archivio ODV

#### **A.2.11.7.1 ATTIVAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE**

Il sistema disciplinare può essere attivato da qualsiasi collaboratore, partner esterno, fornitore, cliente della Rubner Objektbau o da qualsiasi ente pubblico. La comunicazione di un'infrazione presunta o effettiva può pervenire all'organo di vigilanza (ODV), o direttamente alla direzione.

In questo ultimo caso GF completa la comunicazione con eventuali ulteriori informazioni e la inoltra all'organo di vigilanza (OdV).

#### **A.2.11.7.2 APPLICAZIONE DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E DEI PROVVEDIMENTI PREVISTI**

##### **A.2.11.7.2.1 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI DIPENDENTI**

L'infrazione delle singole prescrizioni e regole di comportamento previste dal modello organizzativo o il mancato rispetto dei principi etici da parte dei collaboratori dipendenti comporta sempre un procedimento disciplinare.

I provvedimenti disciplinari previsti dal modello organizzativo in caso di sua mancata osservanza vengono resi noti ed accessibili nella bacheca aziendale a tutti i collaboratori dipendenti.

In caso di comunicazione relativa ad un'infrazione contro quanto previsto nel modello organizzativo viene attivato un procedimento per la sua definizione in conformità al contratto collettivo di lavoro applicato. Pertanto:

- ad ogni comunicazione di infrazione contro il modello organizzativo segue un procedimento di definizione della trasgressione;
- se, in seguito al procedimento, viene accertata l'infrazione contro il modello organizzativo, viene applicato il provvedimento disciplinare previsto dal contratto collettivo di lavoro;
- l'entità del provvedimento è proporzionale alla gravità della violazione..

Nell'accertamento dell'infrazione, dopo aver ascoltato l'organo di vigilanza (OdV), il preposto del collaboratore oggetto di procedimento, ed averne verificato le motivazioni, la direzione (GF) definisce il provvedimento disciplinare previsto dal contratto collettivo. La direzione comunica all'organo di vigilanza l'avvenuta applicazione del provvedimento. L'organo di vigilanza (OdV) e la direzione vigilano sull'applicazione della misura disciplinare irrogata.

Fatti salvi gli obblighi a carico della società in base allo statuto dei lavoratori, i seguenti comportamenti rappresentano un'infrazione contro il modello organizzativo e vengono puniti come segue:

1. Richiamo verbale per il collaboratore che contravviene ad un processo interno del modello organizzativo (per esempio il processo previsto non viene rispettato, se all'organo di vigilanza non vengono date le informazioni previste, se non vengono eseguiti i controlli interni previsti ecc.) oppure se non si attiene alle prescrizioni del modello organizzativo nell'esecuzione di attività in ambiti sensibili. Un tale comportamento rappresenta un'inosservanza alle prescrizioni indicate dalla ditta Rubner Objektbau.
2. Richiamo scritto per il collaboratore che ripetutamente contravviene ad un processo interno del modello organizzativo oppure non si attiene alle prescrizioni del modello organizzativo nell'esecuzione di attività in ambiti sensibili. Un tale comportamento rappresenta una reiterata inosservanza delle prescrizioni indicate dalla ditta Rubner Objektbau.

3. Multa per un importo massimo pari a 4 ore di lavoro, a norma del contratto collettivo di lavoro, per il collaboratore che, contravvenendo ad un processo interno del modello organizzativo, oppure non attenendosi alle prescrizioni del modello organizzativo nell'esecuzione di attività in ambiti sensibili, mette a rischio i valori patrimoniali dell'azienda. Un tale comportamento, nell'inosservanza delle prescrizioni indicate dalla ditta Rubner Objektbau, rappresenta una situazione di pericolo per i valori patrimoniali e/o un comportamento contro gli interessi della ditta Rubner Objektbau.
4. Sospensione dal lavoro con trattenuta della retribuzione per un periodo massimo di 10 giorni lavorativi, a norma del contratto collettivo di lavoro, per il collaboratore che, contravvenendo ad un processo interno del modello organizzativo, oppure non attenendosi alle prescrizioni del modello organizzativo nell'esecuzione di attività in ambiti sensibili, causa un danno alla Rubner Objektbau, in quanto opera contro i suoi interessi, oppure se il collaboratore si rende colpevole dei comportamenti di cui ai punti 1, 2, o 3 per la terza volta in un anno. Un tale comportamento, nell'inosservanza delle prescrizioni indicate dalla ditta Rubner Objektbau, rappresenta una situazione di pericolo per i valori patrimoniali e/o un comportamento contro gli interessi della ditta Rubner Objektbau.
5. Licenziamento immediato ma con indennità di fine rapporto, a norma del contratto collettivo di lavoro, per il collaboratore, il cui comportamento, in contrasto con i processi interni del modello organizzativo, oppure nell'esecuzione di attività in ambiti sensibili contro le prescrizioni del modello organizzativo, indica chiaramente la commissione di un reato o di un illecito, e quindi rappresenta per la società un notevole danno o una situazione fortemente pregiudizievole. Lo stesso provvedimento disciplinare si applica se il collaboratore, contravvenendo ai processi interni del modello organizzativo nell'esecuzione di attività in ambiti sensibili, opera in modo tale da rendere evidente un'infrazione contro il modello organizzativo che comporta l'applicazione effettiva di un provvedimento contro la società a norma del D.Lgs. 231/2001; per cui si concretizza la situazione in cui vengono commesse attività che compromettono la fiducia di Rubner Objektbau nei suoi confronti oppure si concretizza un grave danno per Rubner Objektbau.

Il tipo e l'entità di ognuno dei provvedimenti sopra indicati vengono definiti anche in considerazione dei seguenti fattori::

- compiti del collaboratore;
- posizione delle persone coinvolte nell'infrazione;
- premeditazione del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o disinformazione in relazione anche alla prevedibilità dell'evento;
- comportamento generale del collaboratore, con particolare riferimento ad eventuali provvedimenti disciplinari pregressi, nei limiti di legge;
- ulteriori circostanze del procedimento disciplinare

Rimane fatto salvo il diritto per Rubner Objektbau di richiedere il risarcimento al collaboratore dei danni causati dall'infrazione del modello organizzativo.

L'eventuale richiesta di risarcimento danni viene proporzionata a:

- tipo di responsabilità ed autonomia del collaboratore dipendente che ha commesso l'infrazione;
- eventuali procedimenti disciplinari precedenti contro lo stesso collaboratore
- premeditazione del comportamento;
- gravità delle conseguenze del comportamento, da intendersi come il pericolo al quale era sottoposta l'azienda, a norma del D.Lgs. 231/2001, in seguito alla condotta perseguita.

#### **A.2.11.7.2.2 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DI DIRIGENTI**

Qualora l'infrazione dei processi interni o dei principi etici del modello organizzativo venga commessa da dirigenti, vengono applicati i provvedimenti previsti dal vigente contratto collettivo nazionale per dirigenti.

Inoltre può essere ritirata la procura concessa al dirigente dal consiglio d'amministrazione. Anche per i dirigenti, in caso di procedimento disciplinare, deve essere attivato l'organo di vigilanza (OdV).

#### **A.2.11.7.2.3 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DI MEMBRI DEL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE**

In caso di infrazione contro il modello organizzativo o i principi etici commessa da membri del consiglio d'amministrazione di Rubner Objektbau, deve essere informato l'organo di vigilanza (OdV), il quale provvede immediatamente ad avvisare l'intero consiglio d'amministrazione, che prenderà i provvedimenti adeguati a norma delle prescrizioni vigenti.

#### **A.2.11.7.2.4 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI AUTONOMI E PARTNER COMMERCIALI**

Ogni comportamento di collaboratori autonomi o partner commerciali di Rubner Objektbau, che comporta un'infrazione delle linee guida di comportamento previste dai principi etici, e che rappresenta, quindi, il rischio che venga perpetrato un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001 può portare, a norma delle condizioni contrattuali particolari contenute nella lettera d'incarico o nei relativi accordi, alla risoluzione del rapporto contrattuale in base alle disposizione dell'art. 1456 del Codice Civile.

Rimane fatto salvo il diritto per Rubner Objektbau di richiedere il risarcimento dei danni.