

1 DOCUMENTI ANNESSI

- FB S35 Liste Straftaten (Gesetz 231 2001) - Risikobewertung
- FB S29 Einschulungsplan Personal
- FB S20 Checkliste Einstellung Personal
- FB S25 Verhaltensregeln externe Dienstleister
- UNTERNEHMESKULTUR Rubner Türen – it (cultura aziendale)
- Unternehmensleitbild Rubner Türen GmbH – it (profilo aziendale)
- Betriebsordnung de-it (regolamento aziendale)
- Regelung des Überwachungsorgans Rubner Türen - Regolamento del Organo di vigilanza Rubner Türen

2 CAMPO DI VALIDITÀ E SCOPO

Questo documento vale per tutta la ditta Rubner Türen SRL e descrive il procedimento per l'attuazione del modello organizzativo e di controllo con l'annesso sistema disciplinare (responsabilità della società).

3 OBIETTIVI DEL PROCESSO E CRITERI DI MISURAZIONE

Obiettivi del processo	Criteri di misurazione processo
<ul style="list-style-type: none"> • Salvaguardia dei valori e fondamenti etici dell'azienda • Mantenimento del valore aziendale • Evitare la commissione di reati • Esclusione della responsabilità dell'azienda 	<ul style="list-style-type: none"> • Numero segnalazioni al OdV riguardanti effettive o presunte infrazioni: 0 / anno. • Numero infrazioni identificate dall'OdV secondo il D.Lgs. 231/2001: <3 p.a. • Importo complessivo ammende pecuniarie: < 1.000,00 EUR p.a.

4 DEFINIZIONI ED ABBREVIAZIONI UTILIZZATE

- DIV Diverse
- MA Collaboratori (Mitarbeiter)
- GF Amministratore Delegato (Geschäftsführung)
- VW Direttore amministrativo
- FK dirigenti (GF e dirigenti 2 livello secondo l'organigramma)
- VR Consiglio d'amministrazione (Verwaltungsrat)
- ODV Organo di vigilanza – Überwachungsorgan gemäß GvD 231/2001

Questo processo entra in vigore a partire dal 20.01.2020

	Funzione	Nome	Firma
Emesso / Modificato (Responsabile processo)	VW	Isabel Schatzer	
Controllato	IMS	Maximilian Rubner	
Approvato	GF	Markus Nöckler	

Descrizione Processi		RUBNER porte
Processi di supporto: S07	„Implementazione modello organizzativo GvD 231/2001“	
Data d'emissione: 18.05.2023	Edizione: 06	Pagina 2 di 9

5 DESCRIZIONE DEL PROCESSO

5.1 GENERALE

Il D.Lgs. 231/2001 prevede che la Rubner Türen SRL possa essere ritenuta responsabile per i reati commessi (a vantaggio o nell'interesse della società stessa) dai propri amministratori o collaboratori. È 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'OCSE del 17.12.1997 relativo al contrasto alla corruzione di dipendenti pubblici stranieri

Il modello organizzativo previsto dal legislatore è inserito nel sistema organizzativo esistente della Rubner Türen SRL. La responsabilità per l'implementazione di tale modello organizzativo rientra nella responsabilità della Direzione alta e pertanto rientra nel processo dirigenziale. Per la comprensione del processo da parte di tutti i collaboratori, la relativa documentazione viene redatta in lingua tedesca. Il testo italiano ha la prevalenza in caso di dubbi relativi all'interpretazione dei reati.

5.2 PROCEDURA PER L'IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

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

Tutti i reati rilevanti (applicabili a Rubner Türen SRL) sono stati valutati dallo stesso team e documentati in una dettagliata analisi del rischio e riportati nel modulo FB S35 „Liste Straftaten (Gesetz 231 2001) – Risikobewertung“. Alla Direzione (Amministratore Delegato) fanno poi capo, con il supporto del gruppo del team e dell'esperto esterno, le decisioni relative 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

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.

L'introduzione del modello organizzativo e di controllo secondo il D.Lgs. 231/2001 è stato approvato nella riunione del consiglio d'amministrazione della Rubner Türen SRL in data 07.11.2013. In tale occasione è stato anche nominato l'Organo di Vigilanza 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.

5.3 VIGILANZA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

A garanzia del corretto 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 un esperto esterno (avvocato), da un consulente per sistemi management, sistemi organizzativi e sistemi di sicurezza sul posto di lavoro e un esperto delle finanze interne. Il protocollo dei controlli effettuati dall'Organo di Vigilanza avviene in un apposito registro di protocollo.

Per il monitoraggio del sistema organizzativo devono essere comunicate all'OdV le seguenti informazioni:

Informazione	Responsabile
Informazioni riguardanti reati e processi civili	VW
Provvedimenti disciplinari	VW
Infortuni sul lavoro riguardante dipendenti	BH
Infortuni sul lavoro riguardante montatori indipendenti	MO
Progetti di fusione, acquisizione e cessione di società	VW
Variazioni nella struttura della società o dell'organigramma	IMS
Contratti con soggetti pubblici eccedenti un valore d'ordine di Euro 100.000,00 siccome con fornitori di servizi di Euro 15.000,00	Responsabili sec. FB S18
Apertura di nuovi conti bancari	BH

5.4 IMPEGNO AL MANTENIMENTO DEI PRINCIPI ETICI DELLA SOCIETÀ

Il rispetto dei principi etici della Rubner Türen SRL 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. L'„accordo di comportamento per la cultura aziendale di Rubner Porte“ prevede le regole di comportamento per tutti i collaboratori di Rubner Porte.

La cultura aziendale concordata sarà inoltre parte integrante nel corso di colloqui di lavoro, per le nuove assunzioni, nella formazione di nuovi dipendenti e nel corso dei colloqui annuali sulla realizzazione degli obiettivi.

La cultura aziendale di Rubner Türen SRL è il risultato della somma degli atteggiamenti nei confronti dei valori fondamentali Rubner e dei valori del marchio Rubner, riportati anche nel profilo aziendale della ditta Rubner Porte. Nel regolamento aziendale sono definite le regole di comportamento generali per i collaboratori, che comprendono anche i principi etici della Rubner Türen SRL.

Collaboratori autonomi e business partner vengono vincolati al momento dell'incarico al rispetto dei principi etici specifici per loro della Rubner Porte SPA con la sottoscrizione del documento „FB S25 Verhaltensregeln externe Dienstleister“.

Per fornitori tale regolamento è parte integrante dell'ordine.

5.5 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 modulo „FB S29 Einschulungsplan Personal“ e „FB S20 Checkliste Einstellung Personal“. In caso di necessità o di novità legislative ha luogo una formazione o informazione di aggiornamento.

5.6 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 la Rubner Türen SRL 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 sempre essere coinvolto in caso di un procedimento disciplinare.

L'applicazione delle misure disciplinari avviene indipendentemente dal risultato di un eventuale processo penale, perché il regolamento ed i processi interni di Rubner Türen SRL vengono applicati in modo completamente indipendente ed autonomo dal reato rappresentato da eventuali comportamenti non corretti. Le previste misure disciplinari riguardano sia colui che viola le misure di protezione nei confronti della persona che ha effettuato la comunicazione, sia nei confronti di colui che effettua comunicazione false con dolo o colpa grave.

5.6.1 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.

Descrizione Processi

RUBNER porte

Processi di supporto: S07

„Implementazione modello organizzativo GvD 231/2001“

Data d'emissione: 14.02.2018

Edizione: 05

Pagina 5 di 9

Flusso / Attività	Responsabile per:				Input □ Output □ Spiegazione □
	Esecuzione (E)	Decisione (D)	Collaborazione (C)	Informazione (I)	
<p>Attivazione del sistema disciplinare a causa di un'infrazione effettiva o presunta</p> <pre> graph TD A[Attivazione del sistema disciplinare a causa di un'infrazione effettiva o presunta] --> B[Informazione all'organo di vigilanza (ODV)] B --> C[Perizia riferita al D.Lgs. 231/2001] C --> D{Verifica della perizia e definizione degli step successivi} D --> E{Positiva?} E -- NO --> F[Archivazione dei dati nella cartella personale ed archivio ODV] E -- SI --> G[Applicazione sistema disciplinare e comunicazione ad ODV] G --> H[Archivazione dei dati nella cartella personale ed archivio ODV] </pre>	DIV			ODV FK	⇒ Comunicazione personale, scritta ⊗ 6.1
	FK			ODV	⊗ 6.1 ⇒ forma scritta
	ODV			GF	⇒ forma scritta
	GF		ODV		⇐ Comunicazione ricevuta ⇐ Perizia scritta dell'ODV ⇐ FB S35 "Liste Straftaten (Gesetz 231/2001) - Risikobewertung ⇒ forma scritta
		GF		VW	
	VW ODV				⇒ Cartella personale ⇒ Archivio ODV
	GF		VW	DIV ODV	⇒ Sanzioni scritte ⊗ 6.2
	VW ODV				⇒ Cartella personale ⇒ Archivio ODV

6 SPIEGAZIONI

6.1 ATTIVAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il sistema disciplinare può essere attivato da qualsiasi collaboratore, partner esterno, fornitore, cliente della Rubner Türen SRL o da qualsiasi ente pubblico. La comunicazione di un'infrazione presunta o effettiva può pervenire in qualsiasi forma all'organo di vigilanza (ODV), o direttamente alla direzione (Amministratore Delegato). In questo ultimo caso l'Amministratore Delegato completa la comunicazione con eventuali ulteriori informazioni e la inoltra all'organo di vigilanza (ODV).

6.2 APPLICAZIONE DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E DEI PROVVEDIMENTI PREVISTI

6.2.1 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 (rig. I reati previsti dal D-Lgs. 231/2001) da parte dei collaboratori dipendenti, comporta sempre un procedimento disciplinare.

I provvedimenti disciplinari previsti dal modello organizzativo in caso di sua mancata osservanza sono resi noti ed accessibili a tutti i collaboratori dipendenti tramite integrazione nel sistema organizzativo e tramite affissione in un luogo accessibile (biblioteca interna / bacheca) a tutti i collaboratori (provv. disciplinari sec. contratto collettivo).

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), del FK e del preposto del collaboratore oggetto di procedimento, ed averne verificato le motivazioni, la direzione (Amministratore Delegato) definisce il provvedimento disciplinare previsto dal contratto collettivo. La direzione comunica all'organo di vigilanza

Descrizione Processi		RUBNER porte
Processi di supporto: S07	„Implementazione modello organizzativo GvD 231/2001“	
Data d'emissione: 14.02.2018	Edizione: 05	Pagina 7 di 9

l'avvenuta applicazione del provvedimento. L'organo di vigilanza (ODV) e l'Amministratore Delegato 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 Türen SRL.

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 Türen SRL.

3. Multa per un importo massimo pari a 3 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 Türen SRL, rappresenta una situazione di pericolo per i valori patrimoniali e/o un comportamento contro gli interessi della ditta Rubner Türen SRL.

4. Sospensione dal lavoro con trattenuta della retribuzione per un periodo massimo di 5 giorni settimanali (dipendenti) o 3 giorni settimanali (lavoratori), 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 Türen SRL, 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 Türen SRL, rappresenta una situazione di pericolo per i valori patrimoniali e/o un comportamento contro gli interessi della ditta Rubner Türen SRL.

Descrizione Processi		RUBNER porte
Processi di supporto: S07	„Implementazione modello organizzativo GvD 231/2001“	
Data d'emissione: 14.02.2018	Edizione: 05	Pagina 8 di 9

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 Türen SRL nei suoi confronti oppure si concretizza un grave danno per Rubner Türen SRL.

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.

Fatto salvo il diritto per Rubner Türen SRL di richiedere al collaboratore il risarcimento 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.

6.2.2 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 in vigore.

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).

6.2.3 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DI MEMBRI DEL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE E DI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI VIGILANZA

In caso di infrazione contro il modello organizzativo o i principi etici commessa da membri del consiglio d'amministrazione o del consiglio di vigilanza di Rubner Türen SRL, 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.

6.2.3 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI AUTONOMI E BUSINESS PARTNER

Ogni comportamento di collaboratori autonomi o business partner della Rubner Türen SRL, 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 disposizioni dell'art. 1456 del Codice Civile. Rimane fatto salvo il diritto per Rubner Türen SRL di richiedere il risarcimento dei danni.

7 ELENCO DELLE MODIFICHE

Data d'emissione	Edizione	Pagine modificate	Tipo di modifica
09.03.2015	02	01	Adattamento funzioni Funktionen VW und GF
19.10.2016	03	03	5.3 completato con informazioni all' ODV
14.02.2018	04	04	5.6 completato riguardante la legge. Nr. 179 del 30.11.2017 (Whistle-blowing) Adattamento funzione ORG
20.01.2020	05	1	Adattamento funzione ORG
18.05.2023	06	1+3	Cambio di funzione da ORG a IMS e relativo titolare