

RUBNER HAUS SRL

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

PARTE GENERALE

vers. 8.0

INDICE

Art. 1	Premesse	pag. 3
Art. 2	Attività della Società	pag. 5
Art. 3	L'analisi dei rischi della Rubner Haus srl	pag. 6
Art. 4	La conformazione del Modello di Organizzazione, l'O.d.V.	pag. 11
Art. 5	Gli scopi del Modello di Organizzazione	pag. 12
Art. 6	Rapporti con il personale dipendente	pag. 13
Art. 7	Rapporti con i fornitori e con le Società terze e concorrenti	pag. 15
Art. 8	L'art. 30 del T.U. sulla Sicurezza sul Lavoro	pag. 16
Art. 9	Whistleblowing — Canali di segnalazione (D.Lgs. 24/2023)	pag. 17
Art. 10	Aggiornamento e revisione del Modello	pag. 18

ART. 1 - PREMESSE

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

L'introduzione nell'ordinamento giuridico italiano del D.Lgs. 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.Lgs. 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 srl ha predisposto ed adottato il presente M.O.G. 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.Lgs. 231/2001.

Il M.O.G. 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 prosiegua 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.Lgs. 231/2001 e che la Rubner Haus srl intende tutelare.

La Parte Speciale è invece costituita dai protocolli specifici adottati per programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in riferimento ai reati presupposti per i quali sono altresì determinati le aree di rischio, il relativo livello, etc., per prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del M.O.G. 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** Protocollo per i reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.Lgs.231/2001)
- II** Protocollo per i reati informatici e il trattamento illecito di dati; violazione del diritto di autore (art. 24-bis D.Lgs. 231/2001)
- III** Protocollo sui delitti di Criminalità Organizzata (art. 24-ter D.Lgs. 231/2001)
- IV** Protocollo sui reati nummari (art. 25-bis D.Lgs. 231/2001)
- V** Protocollo sui reati contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 D.Lgs. 231/2001)
- VI** Protocollo sui reati societari (art. 25-ter D.Lgs. 231/2001)
- VII** Protocollo sui delitti contro la Personalità Individuale (art. 25-quinquies)
- VIII** Protocollo per i reati commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25-septies D.Lgs. 231/2001)
- IX** Protocollo sui reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ed autoriciclaggio (artt. 25-octies, D.Lgs. 231/2001)
- X** Protocollo sui reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1 D.Lgs. 231/2001)
- XI** Protocollo su altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1, comma 2 D.Lgs. 231/2001)
- XII** Protocollo sui reati in materia di Violazione di Misure Restrittive dell'Unione Europea (art. 25-octies.2 D.Lgs. 231/2001)
- XIII** Protocollo in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies D.Lgs. 231/2001)
- XIV** Protocollo per i reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies D.Lgs. 231/2001)
- XV** Protocollo sui reati ambientali (art. 25-undecies D.Lgs. 231/2001)

XVI Protocollo sui reati derivanti dall'assunzione di lavoratori irregolari provenienti da paesi terzi
(art. 25-duodecies D.Lgs. 231/2001)

XVII Protocollo sui reati di Razzismo e Xenofobia (art. 25-terdecies D.Lgs. 231/2001)

XVIII Protocollo sui reati tributari (art. 25-quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001)

XIX Protocollo sui reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies D.Lgs. 231/2001)

XX Protocollo sui reati contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies D.Lgs. 231/2001)

XXI Protocollo sul riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies D.Lgs. 231/2001)

XXII Reati Presupposti esclusi; le motivazioni

XXII-bis Reati agroalimentari, art. 517-quater, 517-sexies, 517-septies, 17-octies c.p. (art. 25-bis.1 D.Lgs. 231/2001) (parzialmente)

XXII-ter Protocollo sui delitti con Finalità di Terrorismo (art. 25-quater)

XXII -quater Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, art. 583-bis c.p. (art. 25-quater.1 D.Lgs. 231/2001)

XXII-quinquies Reati contro la Personalità Individuale (art. 25-quinquies D.Lgs. 231/2001)

XXII-sexies Reati di Abuso di mercato, D.Lgs. 58/1998 — TUF (art. 25-sexies D.Lgs. 231/2001)

XXII-septies. Frode in competizioni sportive, L. 40/1989 (art. 25-quaterdecies D.Lgs. 231/2001)

XXII-octies. Reati contro gli Animali (art. 25-undevicies D.Lgs. 231/2001)

XXIII La Disciplina del Whistleblowing — Figura del "Whistleblower" e sua tutela (D.Lgs. 24/2023)

XXIV L'Organismo di Vigilanza

XXV Il procedimento disciplinare e le 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, montaggio e vendita di case prefabbricate in legno, nonché nella produzione e vendita di altri beni del settore ligneo 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 (nel corso degli 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 categorie dei reati nelle quali vanno identificate le principali aree di rischio possono essere così sintetizzate:

Rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/2001)

- 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 informatici e in materia di violazione del diritto d'autore (art. 24-bis D.Lgs. 231/2001)

- 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 di criminalità organizzata (art. 24-ter D.Lgs. 231/2001)

- gestione degli appalti e dei contratti di fornitura;
- rapporti con subfornitori e intermediari commerciali;
- gestione cantieri in aree a rischio di infiltrazione.

Reati societari (art. 25-ter D.Lgs. 231/2001)

- 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 di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater D.Lgs. 231/2001)

- attività di gestione di contratti o rapporti con soggetti esteri in aree a rischio.

Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D.Lgs. 231/2001)

- gestione del personale,
- rapporti con fornitori di manodopera,
- cantieri.

Reati in materia di sicurezza sul lavoro (art. 25-septies D.Lgs. 231/2001)

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

Reati di ricettazione, riciclaggio ed autoriciclaggio e reati contro l'industria ed il commercio (artt. 25-octies, 25-octies.1, 25-bis.1 D.Lgs. 231/2001)

- acquisto e cessione verso corrispettivo di beni;
- gestione dei flussi finanziari;
- rapporti con i fornitori.

Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1 D.Lgs. 231/2001)

- tutte le attività nelle quali si fa ricorso all'utilizzo di strumenti di pagamento (diversi dai contanti), quali apparecchiature, programmi di pagamento, nonché eventuali modalità di trasferimento di denaro per eseguire pagamenti tramite mezzi informatici.

Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1, comma 2 D.Lgs. 231/2001)

- vedasi quanto esposto al paragrafo che precede.

Reati in materia di violazione di misure restrittive UE (art. 25-octies.2 D.Lgs. 231/2001)

- rapporti con fornitori e clienti esteri,
- transazioni internazionali,
- operazioni doganali.

Reati ambientali (artt. 25-undecies e 25-undecies.1 D.Lgs. 231/2001)

- 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 (art. 25-duodecies D.Lgs. 231/2001)

- assunzione e gestione del personale dipendente.

Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001)

- svolgimento di tutta l'attività diretta alla gestione della contabilità, predisposizione delle dichiarazioni dei redditi e conseguenti pagamenti delle imposte; il tutto in relazione ai seguenti reati: 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); dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000); omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000); indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000).

Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies D.Lgs. 231/2001)

- attività di importazione di materie prime ed esportazione di prodotti finiti. I reati introdotti dal Legislatore fra quelli presupposti sono: contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR nr. 73/1943); contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR nr. 73/1943); contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR nr. 73/1943); contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR nr. 73/1943); contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR nr. 73/1943); altri casi di contrabbando (art. 292 DPR nr. 73/1943); circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR nr. 73/1943). Le altre ipotesi di reati presupposti in riferimento al contrabbando si ritiene non siano commissibili dalla Società.

Reati contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies D.Lgs. 231/2001)

- attività connesse con la progettazione e costruzione di edifici ubicati in aree sottoposte a vincoli paesaggistici.

Reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevices D.Lgs. 231/2001)

- vedasi quanto esposto al paragrafo che precede.

Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies D.Lgs. 231/2001)

- comunicazioni aziendali,
- gestione del personale.

Reati contro gli animali (art. 25-undevicies D.Lgs. 231/2001)

- attività di cantiere
- gestione aree esterne,
- lavorazioni con materiali di origine animale.

Reati presupposti esclusi dalla Parte Speciale

In esito alla valutazione del rischio, le seguenti categorie di reato sono state escluse dalla trattazione in apposite Parti Speciali in quanto estranee all'attività della Società o prive di concreta probabilità di commissione nel contesto operativo di Rubner Haus srl. Le motivazioni di esclusione coincidono con quelle analiticamente esposte nella Parte Speciale, al quale si rinvia:

- Art. 25-bis.1 (parzialmente) — Reati agroalimentari (artt. 517-quater, 517-sexies, 517-septies, 517-octies c.p.): la Società non opera nella filiera alimentare; la qualità dei materiali lignei è presidiata da apposito Protocollo
- Art. 25-quater – Delitti con finalità di terrorismo
- Art. 25-quater.1 — Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili: reato del tutto estraneo all'attività di produzione e vendita di case prefabbricate in legno;
- Art. 25-quinquies — Pornografia minorile e adescamento: fattispecie estranee all'attività aziendale; residua il presidio dei sistemi informatici aziendali coperto da apposito Protocollo
- Art. 25-sexies — Abusi di mercato (TUF): applicabile esclusivamente agli emittenti quotati o ai soggetti operanti sui mercati finanziari regolamentati, categoria estranea alla Società;
- Art. 25-quaterdecies — Frode in competizioni sportive: la Società non opera nel settore sportivo né è titolare di diritti di scommessa;
- Art.25-undevicies – Reati contro gli animali.

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

Il M.O.G. 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 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.G. 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.

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 o verosia 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.G. 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 M.O.G. 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 srl 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 lavoratori subordinati (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 srl 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 M.O.G., impegnarsi a partecipare a tutti i corsi di formazione previsti nel piano annuale, prendere visione dell'Organigramma.

La Rubner Haus srl – 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 srl 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 srl 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.G., 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.G. 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.

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis, del D.Lgs. 231/2001, come modificato dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, il M.O.G. prevede specifici canali di segnalazione interna delle violazioni (whistleblowing) così come richiamato nel successivo art. 9 e disciplinati nel dettaglio nella Parte Speciale. Il sistema disciplinare si applica anche alle violazioni delle disposizioni in materia di protezione del segnalante.

La Rubner Haus srl considera essenziale l'instaurazione di un rapporto fiduciario con i propri dipendenti e collaboratori (compresi i soggetti che intrattengono con la Rubner Haus srl 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.G.

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

La Rubner Haus srl 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 di Organizzazione e Gestione.

La violazione da parte di un Fornitore del M.O.G. (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 srl, 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 srl 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 M.O.G., pone alcune prescrizioni. La Rubner Haus srl è certificata ISO 45001 e 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 punire eventuali violazioni in materia di sicurezza.

ART. 9 – WHISTLEBLOWING; I CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA (D.Lgs. 24/2023)

In attuazione dell'art. 6, comma 2-bis, del D.Lgs. 231/2001 — come introdotto dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (recepimento Direttiva UE 2019/1937) — il M.O.G. della Rubner srl prevede obbligatoriamente:

- a) Canale di segnalazione interna sicuro e riservato, gestito dall'Organismo di Vigilanza o da soggetto terzo indipendente appositamente designato, che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante mediante strumenti di comunicazione crittografati o piattaforme certificate.
- b) Divieto assoluto di ritorsioni nei confronti del segnalante, dei suoi colleghi e dei suoi familiari, sanzionato ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 24/2023, con possibilità per il segnalante di adire l'ANAC o la magistratura ordinaria.
- c) Obbligo di riscontro entro tre mesi dalla ricezione della segnalazione.
- d) Sistema disciplinare specifico per le violazioni in materia di whistleblowing (v. art. 6 e Parte Speciale).

e) Possibilità di segnalazione esterna all'ANAC o divulgazione pubblica nei casi previsti dalla legge (art. 6 D.Lgs. 24/2023).

Possono segnalare: lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, collaboratori, stagisti, volontari e soci, nonché soggetti il cui rapporto non sia ancora iniziato o sia già concluso, purché le informazioni siano state acquisite nel corso del rapporto.

L'O.d.V. gestisce il canale interno con obbligo di: accuse di ricevimento entro 7 giorni; riservatezza; conservazione delle segnalazioni per 5 anni; relazione annuale al CdA.

ART. 10 – AGGIORNAMENTO E REVISIONE DEL MODELLO

Il M.O.G. è soggetto ad aggiornamento periodico su iniziativa degli amministratori o su sollecitazione dell'O.d.V. il quale se del caso, previa analisi delle novità normative e dei mutamenti organizzativi, propone al Consiglio di Amministrazione le modifiche necessarie.

Il C.d.A. provvede ad adottare gli aggiornamenti al Modello, mentre l'O.d.V. ne verifica l'efficace attuazione.

Documento aggiornato e approvato in data 20.07.2026 dal Consiglio di Amministrazione.

Versione 8.0