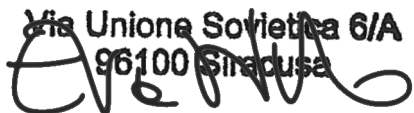


**MODELLO
ORGANIZZATIVO AI
SENSI DEL D.LGS 231/2001
REGOLAMENTO IN
MATERIA DI SANZIONI
DISCIPLINARI**

GIS International Srl
Via Unione Sovietica 6/A
96100 Siracusa



Global Industrial Services International S.r.l.
Revisione n. 0 – prima emissione del 01/12/2020

REGOLAMENTO IN MATERIA DI SANZIONI DISCIPLINARI DERIVANTI DALLA VIOLAZIONE DEL MODELLO EX D.LGS N° 231/2001

1. Principi generali

L'osservanza delle norme del Codice Etico e delle prescrizioni contenute nel Modello 231 adottato dalla Società, deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei "destinatari" del presente sistema disciplinare. La violazione delle norme degli stessi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari, legali o penali; nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, se posto in essere da un dipendente, ovvero l'interruzione del rapporto, se posta in essere da un soggetto terzo. Per tale motivo è richiesto che ciascun "destinatario" conosca le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione.

La definizione di sanzioni commisurate alla violazione e applicabili in caso di violazione del Modello 231 ha lo scopo di contribuire all'efficacia del Modello 231 e all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza, ed è configurato nel puntuale rispetto di tutte le disposizioni di legge in tema di lavoro ed in ossequio alle procedure previste, in particolare, dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300 del 20/05/1970).

GIS International Srl intende assicurare l'efficace attuazione del Modello ex D.Lgs. 231/01, affinché, attraverso una specifica politica di prevenzione della commissione degli illeciti, lo svolgimento dell'attività societaria avvenga nel rispetto della legge e dei principi di correttezza, trasparenza e lealtà.

A tale scopo, GIS International Srl adotta il presente Regolamento istituendo un adeguato apparato sanzionatorio che si applica nel pieno rispetto della normativa vigente, alle infrazioni concernenti le norme comportamentali e procedurali, nonché le regole del Codice di Condotta, che rappresentano nel loro insieme il Modello ex D. Lgs 231/01 adottato dalla Società.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possono determinare.

Le sanzioni disciplinari e le altre misure sanzionatorie previste per i soggetti non dipendenti, ma legati da forme di collaborazione con la Società dovranno essere adottate nel rispetto del principio di proporzionalità della sanzione che andrà valutato con riferimento ai seguenti parametri:

- la gravità della violazione, considerata sulla base delle caratteristiche della condotta, delle conseguenze derivanti alla Società sia al proprio interno che nel rapporto con i terzi, nonché delle circostanze in cui si è verificata la violazione e, quindi, in riferimento al grado di rischio cui la Società può ragionevolmente essere esposta ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- l'intenzionalità del comportamento o il grado di colpa dell'autore;
- il comportamento complessivo dell'autore della violazione, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari (recidiva);
- il livello di responsabilità e autonomia dell'autore della violazione;
- la presenza di circostanze aggravanti o attenuanti ed altre eventuali particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare;

- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il “prestatore” (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, ecc..) tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

Global Industrial Services International S.r.l. aderisce al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Terziario Servizi Avanzato - CISAL, ed è, dunque, a tale regolamentazione che occorre fare riferimento, in via generale per l’individuazione delle misure sanzionatorie connesse alla violazione del Modello che rappresentano, a tutti gli effetti, illeciti disciplinari. Il presente sistema disciplinare (adottato ai sensi dell’art. 6, comma secondo, lett. e) del D.Lgs. 231/2001 deve ritenersi, quindi, complementare e non alternativo ai sistemi disciplinari stabiliti dal CCNL di riferimento, vigenti ed applicabili alle diverse categorie di dipendenti in forza alla Società.

Ogni qualvolta all’interno del presente documento si faccia riferimento al Collegio Sindacale, ovvero a comitati di controllo, o ancora a Società di Revisione, tale riferimento deve intendersi rilevante solo nel caso in cui detti organi siano stati nominati.

Ai fini dell’ottemperanza della legge, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello 231:

(i) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico GIS International Srl, ovvero l’omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231 e/o dal Codice Etico GIS International Srl, nell’espletamento delle Attività Sensibili;

(ii) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico GIS International Srl, ovvero l’omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231 e/o dal Codice Etico GIS International Srl, nell’espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili, ovvero la inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza previsti dal Modello 231, che:

(a) espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001 e/o

(b) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001 e/o

(c) tali da determinare l’applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal d.lgs. n. 231 del 2001.

Si precisa che costituisce violazione del Modello 231 la mancata osservanza - nell’espletamento delle Attività Sensibili – degli strumenti normativi aziendali di riferimento nei quali sono recepiti i presidi di controllo enunciati nel documento “Attività Sensibili e standard di controllo specifici del Modello 231”.

A ogni notizia di violazione del Modello 231 comunicata da parte dell’Organismo di Vigilanza, è dato impulso al processo volto all’accertamento di presunti comportamenti illeciti posti in essere dai dipendenti di GIS International Srl, ai sensi dei vigenti strumenti normativi interni:

(i) nel caso in cui, in seguito all’accertamento delle mancanze ai sensi del contratto applicato, sia accertata la violazione del Modello 231 o del Codice Etico, è individuata ai sensi dei predetti strumenti normativi e irrogata dal Responsabile Risorse Umane competente, nei confronti dell’autore della condotta censurata, la sanzione disciplinare prevista dal contratto applicabile;

(ii) la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

Si terrà conto:

- dell’intenzionalità del comportamento o del grado della colpa;

- del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;

- del livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell’illecito disciplinare;

- della gravità degli effetti del medesimo con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente può essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 231 del 2001 - a seguito della condotta censurata; delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Il Responsabile Risorse Umane competente comunica l'irrogazione della sanzione, ovvero i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni, all'Organismo di Vigilanza.

Sono altresì rispettati tutti gli adempimenti procedurali di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare.

I rapporti di lavoro con i dipendenti che prestano la propria attività all'estero, anche a seguito di distacco, sono disciplinati, secondo le norme della Convenzione di Roma del 19 giugno 1980 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali resa esecutiva con la legge 18 dicembre 1984, n. 975, nell'ambito degli Stati contraenti, nonché, al di fuori di tale ambito, dalle disposizioni che si rendano nel caso specifico alternativamente applicabili.

2. Le misure sanzionatorie

In particolare, le sanzioni possono essere applicate nei confronti di chi ponga in essere delle condotte derivanti da:

- i. Inosservanza delle procedure contenute nel Modello volte a prevenire la commissione di reati;
- ii. Comportamenti costituenti le ipotesi di reato descritte nelle varie parti del Modello;
- iii. Inosservanza delle regole di condotta contenute nel Codice Etico, tramite un comportamento attivo od omissivo;
- iv. Mancanza o inesatta evidenza dell'attività svolta relativamente a modalità di documentazione e conservazione della stessa in modo tale da impedire e/o rendere difficoltosi gli accertamenti svolti dalla funzione audit e quelli inerenti l'esatta applicazione del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- v. Violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista oppure impedendo il controllo delle informazioni e l'accesso alle stesse da parte dei soggetti a ciò preposti, inclusi i componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- vi. Mancata ottemperanza all'obbligo di segnalazioni delle avvenute infrazioni al Codice Etico e al Modello, di cui la persona sia venuta a conoscenza. Restano in ogni caso salve le ipotesi specifiche di violazione enunciate sia nel Modello sia nel Codice Etico. Le violazioni riscontrate dall'Organismo di Vigilanza, prima ancora di dare luogo all'applicazione di una sanzione, dovranno essere contestate tempestivamente in forma scritta al soggetto interessato.

2.1 Misure sanzionatorie per i dipendenti.

a) Multa in misura non eccedente l'importo di 10 ore della normale retribuzione.

Verrà comminata la sanzione della multa in misura non eccedente l'importo di 10 ore della normale retribuzione nelle ipotesi in cui il lavoratore:

- a. ometta più volte di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure che regolano l'attività nelle aree sensibili, così come individuate dal Modello;

- b. violi con abitudine le norme comportamentali fissate dal Codice Etico in relazione ad attività che rientrano di per sé nelle aree sensibili, individuate come rilevanti nell'analisi del rischio-reato effettuata ai sensi del D. Lgs. 231/01;
- c. in violazione del dovere di diligenza, non informi ripetutamente l'Organismo di Vigilanza di eventuali anomalie gestionali o di condotte poste in essere da altri, che possano determinare l'insorgere di rischi penali rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/01.

b) Sospensione dal servizio e della retribuzione per un massimo di 10 giorni.

Verrà comunicata la sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni al lavoratore:

- a. in caso di recidiva, nell'anno solare, per le condotte sanzionate con la multa, tali da arrecare un danno patrimoniale alla società;
- b. nel caso in cui abbia violato con abitudine le regole di condotta del Codice Etico e tale comportamento abbia arrecato un danno all'immagine della Società;

c) Licenziamento disciplinare senza preavviso.

In applicazione delle disposizioni di legge e di contratto collettivo e in particolare nel rispetto delle norme procedurali poste a garanzia dei lavoratori, verrà comminata la sanzione del licenziamento senza preavviso, nelle ipotesi in cui il lavoratore:

- a. nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio e violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, commettendo uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del D. Lgs 231/01 nei confronti della Società.
- b. nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio e violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, e da cui si evinca la volontà di commettere uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del D. Lgs 231/01 nei confronti della Società.
- c. nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio e violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, che abbia determinato la concreta applicazione a carico dell'azienda di misure previste dal D. lgs. 231/01, anche in via cautelare.

2.2 Misure sanzionatorie per i dirigenti.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, appare opportuno procedere tenendo conto delle seguenti misure sanzionatorie:

a) Multa non superiore al 10% della retribuzione mensile.

Si applica nei casi in cui:

- i. Siano state violate le procedure previste nel Modello, quali obblighi di comunicazione, inosservanza di procedure scritte;
- ii. Siano state adottate nelle Aree a Rischio delle condotte non conformi alle prescrizioni del Modello;
- iii. Siano state violate ripetutamente le regole di condotta contenute nel Codice Etico;

b) Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 giorni

Il dirigente che, nell'ambito delle aree a rischio, adotti un comportamento reiterato non conforme alle prescrizioni del Modello o violi le procedure interne dal medesimo previste, dovrà essere sottoposto alle sanzioni disciplinari della sospensione dal lavoro per un lasso di tempo adeguato all'importanza della violazione commessa, comunque non superiore a 10 giorni, con relativa decurtazione del compenso.

c) Licenziamento

Il dirigente che, nell'ambito delle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o violi le procedure interne previste, compiendo con ciò un atto contrario all'interesse della Società ovvero ponendo in essere una condotta diretta in modo non equivoco a commettere uno dei reati sanzionati dal D. Lgs 231/01, sarà per ciò stesso sottoposto a licenziamento. A seconda della gravità della violazione, il Consiglio di Amministrazione può decidere di revocare eventuali deleghe e procure conferite al Dirigente.

3. Le altre misure sanzionatorie.

3.1 Misure per gli amministratori.

In presenza di condotte in violazione delle disposizioni del Modello, nonché del Codice Etico, poste in essere dal singolo amministratore, l'Organismo di Vigilanza provvederà a informare l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale (ovvero il solo Collegio Sindacale, in presenza di Amministratore Unico, ovvero l'assemblea dei soci, nel caso in cui, in presenza di Amministratore Unico non sia stato nominato il Collegio Sindacale), e spetterà al soggetto che ha ricevuto la comunicazione procedere alle opportune verifiche e ad adottare i provvedimenti di conseguenza. Qualora si tratti di amministratore che sia dipendente/dirigente della Società, il soggetto che ha ricevuto la comunicazione adotterà le specifiche misure sanzionatorie già sopra indicate per i dipendenti e per i dirigenti, oltre al provvedimento della revoca della carica secondo quanto previsto dalle norme in materia di rapporti societari. Qualora l'amministratore non sia legato da rapporti di dipendenza dalla Società, il soggetto che ha ricevuto la comunicazione adotterà il provvedimento della sospensione o della revoca.

La sospensione della carica di amministratore viene deliberata dal Consiglio di Amministrazione, ovvero dall'Assemblea dei Soci, nei casi in cui l'amministratore:

- a. Abbia sistematicamente violato le procedure previste nel Modello e gli obblighi di comunicazione all'Organismo di Vigilanza, determinando in tal modo un elevato rischio di determinare un danno alla società;

- b. Abbia adottato nelle Aree a Rischio condotte sistematiche dirette in modo non equivoco a favorire la commissione dei reati ex D. Lgs. 231/01;
- c. Sia indagato per una delle ipotesi che possano determinare la decadenza dalla carica;
- d. Abbia, in violazione delle regole dettate nel Codice etico, terminato un grave danno all'immagine della società.

La revoca verrà disposta secondo quanto previsto dalle norme in materia di rapporti societari.

3.2. Misure concernenti i collaboratori esterni, fornitori.

Per la gestione sanzionatoria dei comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, nonché del Codice Etico, posti in essere da collaboratori esterni dovrà essere inserita una specifica clausola contrattuale nei contratti di collaborazione o nelle lettere di incarico in cui sia prevista la risoluzione del rapporto, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento per l'ipotesi in cui, dal compimento del collaboratore, discendano danni per la Società. Con tale clausola, il terzo contraente dichiarerà di essere a conoscenza, di accettare e di impegnarsi a rispettare il Codice Etico ed il Modello 231 adottati dalla Società, di aver eventualmente adottato anch'egli un analogo Codice Etico e Modello 231 e di non essere mai stato implicato in procedimenti giudiziari relativi ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

3.3. Misure per i componenti il Collegio Sindacale

L'Organismo di Vigilanza comunica al Presidente del Collegio Sindacale, se nominato e all'Organo Amministrativo la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più Sindaci. Il Collegio Sindacale, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito l'Organo Amministrativo, i provvedimenti opportuni. Nei casi in cui sia presente la figura del Sindaco Unico ovvero del Revisore Unico ogni decisione riguardante i provvedimenti sarà presa dall'Organo Amministrativo.

4. Conoscenza del regolamento.

Il presente Regolamento in materia di sanzioni disciplinari derivanti dalla violazione del Modello ex Decreto Legislativo 231/01 sarà:

- i. pubblicato nella Intranet aziendale;
- ii. affisso nelle bacheche aziendali presso ciascuno dei plessi della società;
- iii. pubblicato sul sito Internet;
- iv. inoltrato, mediante una distribuzione capillare, a ciascun dipendente;
- v. diffuso tra i dipendenti dell'azienda mediante specifiche sezioni formative.