



PROGETTO	IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO 231 DI SO.G.AER. S.P.A.
STATO	DEFINITIVO
DATA	18/06/2025
APPROVATO	18/06/2025
NUM. COPIE	1 ELETTRONICA

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ADOTTATO AI SENSI DEL D. LGS. 231/01**

CODICE DISCIPLINARE

I destinatari del presente documento sono autorizzati all'utilizzo dello stesso limitatamente per le finalità di esecuzione dell'incarico progettuale e nel solo ambito di So.G.Aer. S.p.A.
Questo documento non potrà essere da Voi utilizzato per altri fini diversi da quelli previsti nell'ambito dell'incarico, né è permessa la divulgazione a terzi non destinatari dei documenti stessi.

INDICE

1	IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	3
2	DEFINIZIONE E LIMITI DELLA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE	3
3	DESTINATARI E LORO DOVERI	3
4	VIOLAZIONI.....	4
5	PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI.....	4
6	SANZIONI DISCIPLINARI.....	5
6.1	MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI	5
6.1.1	IMPIEGATI, QUADRI ED OPERAI.....	6
6.1.2	DIRIGENTI.....	10
6.2	MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE.....	12
6.3	MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	12
6.4	MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI.....	13
6.5	SANZIONI IN MATERIA WHISTLEBLOWING.....	13

1 IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto Legislativo 231/2001, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e il Codice Etico di gruppo costituiscono regole vincolanti per i Destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sulla Società stessa incombe.

Peraltro, i principi di tempestività e immediatezza rendono non soltanto non dovuto, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria.

2 DEFINIZIONE E LIMITI DELLA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Il Codice Disciplinare identifica e descrive le violazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare siano conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, nella fattispecie dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il Trasporto Aereo e la Sezione Specifica per i Gestori Aeroportuali, con i quali assicurano altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione sia in linea con quanto disposto dall'art 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i soggetti esterni) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

3 DESTINATARI E LORO DOVERI

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai Destinatari del Modello stesso.

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico di gruppo e a tutti i principi e misure di organizzazione e gestione delle

attività aziendali definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure (di seguito indicate come “violazioni”), rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell’art. 2104 cod. civ. e dell’art. 2106 cod. civ.;
- nel caso di amministratori, l’inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell’art. 2392 cod. civ.;
- nel caso di soggetti esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l’irrogazione delle sanzioni di cui nel seguito tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l’Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari derivante da violazioni.

L’Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l’informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l’esistenza e il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

4 VIOLAZIONI

Per violazione o infrazione si intende qualsiasi inosservanza dei presidi e delle procedure interne adottate dalla Società, finalizzate alla prevenzione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001, nonché dei principi etici sanciti nel relativo Codice Etico di gruppo.

Inoltre, costituisce violazione ogni inadempimento degli obblighi informativi verso l’Organismo di Vigilanza (OdV) da parte dei soggetti apicali o del personale operante nella Società. Rientrano tra tali violazioni, a titolo esemplificativo, l’omessa trasmissione, totale o parziale, nonché l’invio di documentazione, dati o informazioni non veritieri.

5 PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI

Le sanzioni irrogate a fronte delle violazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità delle medesime sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell’entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di violazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l’intenzionalità del comportamento da cui è scaturito la violazione;
- la negligenza, l’imprudenza e l’imperizia dimostrate dall’autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l’evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell’illecito;

- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario (tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerati le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito);
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Le sanzioni e il relativo iter di contestazione della violazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario.

6 SANZIONI DISCIPLINARI

6.1 MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale della Società è quindi costituito dalle norme del codice civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dalle norme pattizie previste dal CCNL.

Il Codice Disciplinare fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

In particolare, per i lavoratori operanti nel settore del Trasporto Aereo – Sezione Specifica Gestori Aeroportuali, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si prevedono le seguenti sanzioni¹:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa non superiore a 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di un massimo di 10 giorni;

¹ Il comma 8 dell'art. G40 del Contratto Collettivo Nazionale del Trasporto Aereo – Sezione Specifica Gestori Aeroportuali, relativo ai Provvedimenti Disciplinari prevede che *“il datore di lavoro è tenuto a contestare all'interessato, tempestivamente e per iscritto, i fatti che possono dare luogo a provvedimento disciplinare. Il lavoratore potrà fornire le proprie giustificazioni per iscritto o verbalmente chiedendo di essere sentito a sua difesa, entro 5 giorni dalla contestazione. Nella fase di giustificazione l'interessato potrà farsi assistere da un proprio Rappresentante Sindacale. Decorsi 5 giorni dalla data della contestazione, l'Azienda potrà disporre per il provvedimento disciplinare. In presenza di azioni o di omissioni di gravità tale da legittimare l'Azienda al licenziamento senza preavviso in attesa della definizione della procedura, il rapporto di lavoro con l'interessato potrà essere sospeso in via cautelativa, non disciplinare. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione. Ai fini della recidiva e di ogni altro effetto, non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione al dipendente”*

- e) licenziamento con preavviso
- f) licenziamento senza preavviso.

6.1.1 IMPIEGATI, QUADRI ED OPERAI

I comportamenti tenuti da impiegati, quadri ed operai in violazione delle singole regole comportamentali previste dal presente Modello e dal Codice Etico di gruppo sono definiti come illeciti disciplinari.

Il richiamo verbale

Il richiamo verbale, in accordo al CCNL², è applicabile al dipendente a fronte di mancanze lievi, quali:

- violazioni, o comunque mancato rispetto, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico di gruppo, dei presidi di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza per inosservanza di lieve entità ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza, non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere e che non abbiano arrecato danno.

Il richiamo scritto

Il richiamo scritto, in accordo al CCNL³, è applicabile al dipendente a fronte di:

- reiterata tolleranza da parte del Responsabile d'Ufficio delle violazioni, o comunque del mancato rispetto, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico di gruppo, dei presidi di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti ad esso sottoposti ;
- violazioni, o comunque mancato rispetto, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico di gruppo, dei presidi di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza, non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere e che non abbiano arrecato danno, derivanti comunque da negligenza nell'osservanza dei predetti principi.

² In analogia il comma 3 dell'art. G40 del Contratto Collettivo Nazionale del Trasporto Aereo - Sezione Specifica Gestori Aeroportuali, relativo ai *Provvedimenti Disciplinari*, prevede che "il richiamo verbale verrà comminato per le mancanze lievi".

³ Il comma 4 dell'art. G40 del Contratto Collettivo Nazionale del Trasporto Aereo – Sezione Specifica Gestori Aeroportuali, relativo ai *Provvedimenti Disciplinari*, prevede che "il richiamo scritto verrà comminato quando il lavoratore commette per la prima volta un'infrazione di minor rilievo. Tra le infrazioni di minor rilievo rientrano quelle esemplificate al paragrafo 6 punti a, b, c". Per una più facile lettura si riportano di seguito le fattispecie: "a) non osservare l'orario di lavoro, ritardarne l'inizio, anticiparne la cessazione, sospenderlo o protrarlo salvo che non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi; b) non eseguire le istruzioni ricevute salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi; c) promuovere o effettuare nelle sedi di lavoro, collette, vendita di biglietti o di oggetti, esazioni di rate, senza l'autorizzazione della Direzione".

La multa non superiore a 4 ore di retribuzione

La multa non superiore a quattro ore di retribuzione oraria, in accordo al CCNL⁴, è applicabile al dipendente a fronte di:

- violazioni, o comunque del mancato rispetto, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico di gruppo, dei presidi di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza, per particolare negligenza nell'esecuzione della prestazione lavorativa, non imputabile a deliberata volontà di mancare al proprio dovere e in ogni caso che non abbiano arrecato danno.

La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di 10 giorni

La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni, in accordo al CCNL⁵, è applicabile al dipendente a fronte di:

- reiterata e consapevole tolleranza da parte del Responsabile d'Ufficio delle violazioni, o comunque del mancato rispetto, dei valori e dei principi etici di

⁴ Il comma 5 dell'art. G40 del Contratto Collettivo Nazionale del Trasporto Aereo – Sezione Specifica Gestori Aeroportuali, relativo ai *Provvedimenti Disciplinari*, prevede che “tra le fattispecie per le quali è prevista sin dalla prima infrazione la sanzione disciplinare della Multa rientrano quelle esemplificate ai punti d, e, f, g, h, i”. Per una più facile lettura si riportano di seguito le fattispecie: d) adottare un comportamento non corretto tale da generare un fondato reclamo formale da parte di un terzo (vettore, utente, passeggero, accompagnatore ecc.) salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi; e) porre in essere comportamenti che per disattenzione o negligenza arrechino lieve danno alle macchine, impianti e ai materiali aziendali senza comprometterne l'operatività e senza che si determinino danni a terzi ovvero omettere di avvertire tempestivamente il superiore diretto di eventuali guasti o malfunzionamenti al macchinario in generale o di irregolarità nell'andamento del lavoro salvo che non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi; f) improprio e/o continuo utilizzo di apparati elettronici per motivi personali (solamente a titolo esemplificativo telefoni cellulari, smartphone, tablets ecc.) nello svolgimento delle proprie mansioni senza espressa autorizzazione del diretto superiore; g) mancata presentazione alla visita medica obbligatoria o a corsi di aggiornamento/formazione stabiliti dall'azienda; h) non comunicare l'esatto indirizzo del proprio domicilio o rifiutarsi di ricevere comunicazione scritta dell'azienda; i) mancato uso dei mezzi di protezione forniti dall'azienda.

⁵ Il comma 5 dell'art. G40 del Contratto Collettivo Nazionale del Trasporto Aereo – Sezione Specifica Gestori Aeroportuali, relativo ai *Provvedimenti Disciplinari*, prevede che “tra le fattispecie per le quali è prevista sin dalla prima infrazione la sanzione disciplinare della Sospensione rientrano quelle esemplificate ai punti j,k,l,m,n,o,p”. Per una più facile lettura si riportano di seguito le fattispecie:” j) non esser trovato al proprio domicilio da parte del medico di controllo di cui all'art. 5 St. Lav.; k) rivolgere a colleghi o terzi frasi offensive salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi; l) presentarsi in servizio in stato di manifesta ubriachezza o sotto effetto di sostanze stupefacenti; m) omissione o trascuratezza nell'applicazione di procedure, regolamenti, disposizioni aziendali o Contrattuali che possa determinare pregiudizio all'operatività, alla disciplina, alla morale, all'igiene, all'integrità e alla sicurezza dell'Azienda e/o delle persone e/o dei mezzi e/o degli impianti; n) assenza ingiustificata; o) utilizzo delle dotazioni informatiche o di telefonia mobile a lui assegnate per l'espletamento delle attività in modo difforme dai regolamenti aziendali resi noti e/o consegnati ai dipendenti; p) divulgazione con ogni mezzo di immagini, e/o video e/o contenuti lesivi dell'immagine aziendale”.

comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico di gruppo, dei presidi di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti ad esso sottoposti;

- violazioni, o comunque mancato rispetto, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico di gruppo, dei presidi di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza, non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere e che abbiano arrecato danno, derivanti comunque da particolare negligenza nell'osservanza dei predetti principi.

Il licenziamento con preavviso

Il licenziamento con preavviso⁶, in accordo al CCNL è applicabile al dipendente a fronte di:

- violazioni di particolare gravità nell'espletamento di attività nelle aree cosiddette sensibili, tali tuttavia da non potere determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto;
- violazioni, o comunque mancato rispetto, con colpa grave e causando grave danno alla Società o ad altri Destinatari, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico di gruppo, dei presidi di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza;
- reiterata e consapevole tolleranza da parte del Responsabile d'Ufficio, con colpa grave e causando grave danno alla Società o ad altri Destinatari, delle violazioni, o comunque del mancato rispetto, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico di gruppo, dei presidi di controllo previsti dal presente Modello e in generale degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti ad esso sottoposti.

Il licenziamento senza preavviso

Il licenziamento senza preavviso, in accordo al CCNL⁷, è applicabile al dipendente a

⁶ Il comma 7.1. dell'art. G40 del Contratto Collettivo Nazionale del Trasporto Aereo – Sezione Specifica Gestori Aeroportuali, relativo ai *Provvedimenti disciplinari* prevede che incorre nel licenziamento con preavviso il dipendente che *“commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso. In via esemplificativa e senza preclusione di altre mancanze non indicate ricadono normalmente sotto tale provvedimento le seguenti infrazioni: “a) abuso di potere verso i propri subordinati; b) diverbio litigioso avvenuto sul luogo di lavoro o che turbi il normale andamento del lavoro; c) assenza ingiustificata prolungata per 4 giorni consecutivi; d) contravvenire al divieto di fumare o di accendere fuochi nelle sedi di lavoro ove ciò sia espressamente vietato mediante apposito avviso o possa provocare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti; e) condanna penale del lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore; f) utilizzo di sostanze alcoliche o psicotrope nell'esecuzione delle proprie mansioni; g) recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due Sospensioni nei ventiquattro mesi antecedenti; h) divulgazione, con ogni mezzo, di immagini, e/o video e/o contenuti gravemente lesivi dell'immagine aziendale; i) insubordinazione verso i superiori”*.

⁷ Il comma 7.2. dell'art. G40 della Parte Specifica del CCNL per il lavoratori addetti al trasporto aereo, relativo ai *Provvedimenti disciplinari* prevede che incorre nel licenziamento senza preavviso il dipendente che *“commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che provochi all'Azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro,*

fronte di:

- violazioni, o comunque mancato rispetto, con dolo e causando grave danno alla Società o ad altri Destinatari, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico di gruppo, dei presidi di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza;
- reiterata e consapevole tolleranza da parte del Responsabile d'Ufficio, con dolo e causando grave danno alla Società o ad altri Destinatari, delle violazioni, o comunque del mancato rispetto, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico di gruppo, dei presidi di controllo previsti dal presente Modello e in generale degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti ad esso sottoposti;
- in particolare, commissione, con grave negligenza o con dolo, di una violazione di tale rilevanza da integrare, in via ragionevolmente concreta, gli estremi di una delle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. 231/2001, prescindendo dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico del dipendente o della Società;
- condanna, in via definitiva, per reati presupposto previsti dal D.Lgs. n. 231/01 e, in ogni caso di commissione di reati nei quali, data la natura degli stessi, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette violazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

azioni che siano considerate delittuose a termini di legge o che commetta una delle infrazioni di cui ai precedenti punti 6 e 7.1 che per natura, modalità e circostanze costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi. In via esemplificativa e senza preclusione di altre mancanze non indicate ricadono normalmente sotto tale provvedimento le seguenti infrazioni: a) grave insubordinazione verso i superiori. L'insubordinazione si considera grave allorquando oltre la volontà di non eseguire la disposizione ricevuta, il lavoratore insulti o minacci il proprio superiore; b) grave danneggiamento di mezzi, attrezzature, strumentazione, dispositivi di protezione, o altro materiale di proprietà dell'Azienda; c) abbandono del posto di lavoro; d) effettuazione di movimenti irregolari diretti all'accesso abusivo alle zone e/o utilizzo di mezzi per le quali sono richieste specifiche autorizzazioni da parte delle autorità competenti e/o specifici titoli anche di viaggio e/o all'imbarco abusivo di passeggeri, e /o bagagli e/o merci; e) eseguire lavori, in luoghi di pertinenza dell'Azienda, a favore proprio o di terzi; f) riproduzione o asportazione di macchine o di utensili o di altri oggetti o di documenti dell'Azienda comunque asportazione di materiale dell'Azienda; g) irregolare movimento di merci in uscita/entrata, traffico illecito di merci o altri atti qualificati dalla legge come reati; h) molestie sessuali o atti di violenza fisica o morale nei confronti di superiori, colleghi subordinati o terzi (clienti, fornitori, consulenti, passeggeri); i) furto all'interno dell'Azienda o nel luogo di lavoro; j) sottrazione/manomissione di bagagli e merci trattati; k) dolosa scritturazione o timbratura di schede o altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze; l) manomissione dei sistemi informatici che possa compromettere il regolare funzionamento dei sistemi stessi; m) rilascio all'azienda di documenti o certificati falsi; n) atti qualificati dalla legge come reati tali da far venir meno la fiducia dell'Azienda nei confronti del lavoratore e del suo operato".

Tale comunicazione diviene superflua allorché la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una comunicazione interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

6.1.2 DIRIGENTI

Il rapporto di natura dirigenziale ovvero direttiva è rapporto che si caratterizza per la sua natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo a che essi facciano rispettare quanto previsto nel presente Modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro di natura dirigenziale ovvero direttiva, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali violazioni poste in essere da dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali e nel rispetto di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il Trasporto Aereo e la Sezione Specifica per i Gestori Aeroportuali, e in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, di adottare comportamenti non conformi al Modello ovvero in violazione dello stesso, comportamenti che possano essere qualificati come violazioni.

In particolare, i provvedimenti disciplinari adottati nel caso di violazioni di maggiore gravità sono i seguenti:

Licenziamento con preavviso

La sanzione del licenziamento con preavviso si applica nel caso di violazioni di particolare gravità nell'espletamento di attività *sensibili*, tali tuttavia da non potere determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto. In tale ipotesi rientra, anche, la violazione delle misure di tutela del segnalante (*whistleblower*), nonché la condotta di chi effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni (*whistleblowing*) che si rivelano infondate.

Licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso si applica nel caso di violazioni di particolare gravità che possono determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto e in ogni caso di maggiore gravità rispetto a quanto previsto in caso di licenziamento con preavviso tale da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

Ulteriori misure disciplinari

In coerenza con quanto previsto dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) della Società, ai dirigenti e ai responsabili d'area possono essere applicate ulteriori misure disciplinari nei seguenti casi:

- a) mancato tempestivo e regolare flusso delle informazioni, dei documenti e dati di cui al D.lgs. 33/2013;
- b) mancata adozione delle misure gestionali, quali la richiesta di avvio di procedimenti disciplinari per condotte rilevanti ai fini del Piano;
- c) inosservanza delle misure di prevenzione contenute nel PTPCT;
- d) omessa vigilanza sull'osservanza del Piano, senza segnalare all'RPCT eventuali violazioni.

In tali ipotesi, le sanzioni irrogabili vanno dal richiamo scritto alla multa fino a un massimo equivalente a quattro ore della retribuzione giornaliera, applicate nel rispetto dei principi di proporzionalità, gradualità e tenuto conto della gravità e della reiterazione delle violazioni.

Qualora le violazioni del Modello da parte dei dirigenti o dei quadri superiori costituiscano una fattispecie penalmente rilevante ai sensi del Decreto e nel caso in cui il dirigente o il quadro superiore riceva la comunicazione di iscrizione tra gli indagati nel registro delle notizie di reato ai sensi dell'art. 335 c.p.p. prima dell'erogazione della sanzione disciplinare prevista dal Modello di organizzazione, gestione e controllo, la Società si riserva la possibilità di applicare, a sua scelta, nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto, con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Società.

All'esito del giudizio penale che confermi la violazione del Modello da parte del dirigente⁸, lo stesso sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di

⁸ Nel caso sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p., o nel caso si proceda, sia poi emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 c.p.p, il dirigente potrebbe in ogni caso essere soggetto alla sanzione disciplinare del licenziamento con o senza preavviso, nella misura in cui, per esempio, si sia sostanziata una grave menomazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

violazioni di maggiore gravità.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello ad un dirigente senza il preventivo coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

Tale coinvolgimento si presume, quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

6.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE

La Società valuta con estremo rigore le violazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano dunque l'immagine verso i diversi portatori di interesse.

I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ad opera dei componenti del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale della stessa Società devono essere tempestivamente comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

Il Collegio Sindacale è competente per la valutazione delle violazioni commesse dai propri componenti e per l'adozione dei conseguenti provvedimenti disciplinari, in conformità alla normativa vigente.

Analogamente, il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione della violazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del Presidente o degli amministratori che hanno commesso le violazioni.

In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione è coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le violazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, e il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2406 cod. civ., sono competenti, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci. La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori o dei sindaci.

6.3 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

A tutti i componenti interni dell'Organismo di Vigilanza che violano il Modello e i relativi

allegati, ivi incluso il Codice Etico, sono irrogabili le sanzioni previste dal CCNL di riferimento, nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità alla gravità dell'infrazione.

Ogni comportamento posto in essere dai membri esterni dell'Organismo di Vigilanza, in contrasto con quanto previsto dal Modello e dai relativi allegati, può determinare la sospensione o la risoluzione dell'incarico, in virtù delle clausole che la Società prevede nell'ambito della lettera di incarico.

6.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti esterni (i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, i fornitori e i partner anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, comprese le società di somministrazione di lavoro nonché di joint-venture) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con il Presidente o altro soggetto da questi delegato, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai soggetti esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello e nel Codice Etico di gruppo e verifica che vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

6.5 SANZIONI IN MATERIA WHISTLEBLOWING

In linea con quanto previsto dalla normativa whistleblowing di cui al D.Lgs 24/2023, in aggiunta all'irrogazione delle sanzioni amministrative pecuniarie di competenza dell'ANAC, previste dall'art. 21 del Decreto stesso, la Società prevede l'irrogazione di sanzioni disciplinari nelle seguenti ipotesi:

- per coloro che accerta essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1 del D.Lgs. 24/2023;
- per coloro che hanno commesso ritorsioni, hanno ostacolato la segnalazione o hanno tentato di ostacolarla, hanno violato l'obbligo di riservatezza;
- qualora non siano stati istituiti canali di segnalazione, non siano state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni (o tali procedure non sono conformi a quanto indicato dagli articoli 4 e 5 del D.Lgs. 24/2023), quando non è stata svolta attività di verifica e analisi della segnalazione ricevuta;
- a seguito di una segnalazione, nel caso di responsabilità penale per i reati di diffamazione o calunnia, ovvero responsabilità civile per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente, nei casi di dolo o colpa grave.

Le sanzioni previste dal CCNL di riferimento irrogabili dalla Società saranno differenti in relazione alla qualifica del soggetto che ha commesso la violazione, nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità alla gravità dell'infrazione.