

GE.S.A.C. S.p.A.
SOCIETÀ GESTIONE AEROPORTI CAMPANI S.p.A.
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
(AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231)
SISTEMA DISCIPLINARE

REV	DATA	NATURA DELLA REVISIONE
00	08/07/2011	Prima emissione
01	25/01/2012	Revisione per aggiornamento con inclusione reati ambientali
02	25/07/2023	Revisione per aggiornamento sulla base della nuova normativa relativa alla disciplina del <i>Whistleblowing</i> di cui al D.Lgs. 24/2023
03	30/01/2025	Revisione per aggiornamento a seguito dell'attività di razionalizzazione della struttura del Modello e relativi allegati, nonché a seguito dell'analisi delle novità normative da intervenute fino a novembre 2024.

Indice

1. INTRODUZIONE	3
2. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI.....	5
3. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEI SINDACI.....	6
4. SANZIONI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	6
5. SANZIONI PER FORNITORI, COLLABORATORI ESTERNI E CONSULENTI ..	6
6. SANZIONI IN MATERIA DI <i>WHISTLEBLOWING</i>	6

1. Introduzione

Un punto qualificante nella costruzione di un Modello di organizzazione e gestione, ex art. 6 e 7 del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito Modello), è costituito dalla previsione di un adeguato sistema disciplinare per la violazione dei principi, delle regole e dei protocolli previsti dal Modello stesso, nonché per la violazione di principi contenuti nel Codice Etico, che vengono considerati disposizioni impartite dal datore di lavoro, così come previsto dall'art. 2104 c.c.

Per violazione del Modello s'intende, tra le altre, qualsiasi violazione degli obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza (OdV), da parte di soggetti apicali e del personale operante nella Società. Costituisce violazione dei suddetti obblighi informativi, la mancata trasmissione in tutto o in parte e/o invio non veritiero di documentazione, dati, informazioni.

Data la gravità delle conseguenze per la Società, in caso di comportamenti illeciti di dipendenti, dirigenti, amministratori, e sindaci, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà (artt. 2104, 2105, 2106, c.c.) e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Le violazioni del Modello, in particolare dei principi e delle regole ivi contenute, dei principi espressi nel Codice Etico, dei Protocolli, delle procedure, degli obblighi informativi all'OdV e degli obblighi di partecipazione e di frequenza ai corsi di formazione in materia di D.Lgs. 231/01, saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale, all'esito del relativo giudizio e nel pieno rispetto della Legge 20 maggio 1970, n. 300, (d'ora in poi "Legge 300/70") delle procedure/protocolli adottate dalla Società. Il presente sistema sanzionatorio si applica nei termini che seguono, altresì, alle violazioni dei protocolli comportamentali in materia di sicurezza di cui alla parte speciale del Modello – sezione "reati in materia di sicurezza salute ed igiene del lavoro" conformemente a quanto previsto dall'art. 30 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Posto che con il presente sistema disciplinare, come anticipato, si è inteso sanzionare la violazione dei protocolli e delle procedure interne riferibili alle attività della Società nel cui ambito può annidarsi il rischio di commissione di illeciti penali previsti dal D.Lgs. 231/2001, nonché la violazione dei principi etici condivisi da G.E.S.A.C. ed enucleati nel relativo Codice Etico, per una più adeguata personalizzazione della sanzione si è proceduto nei seguenti termini.

Poiché ciascuna violazione si materializza secondo aspetti peculiari e spesso irripetibili, si è ritenuto opportuno individuare alla stregua della previsione di cui all'art. 133 c.p., taluni parametri che possono oggettivamente guidare l'applicazione della sanzione disciplinare in caso di violazione che si realizzi nei termini suesposti. Pertanto, sono stati formulati parametri di natura oggettiva che non consentono valutazione discrezionali e che tengono soprattutto conto delle specifiche modalità realizzative della violazione e di eventuali precedenti disciplinari dell'interessato.

Quanto agli aspetti connessi alla intenzionalità della violazione ovvero al grado della colpa, anche in tali casi questi dovranno essere desunti dalle circostanze del caso concreto in cui inevitabilmente dovrà darsi atto della motivazione del provvedimento con cui viene applicata la sanzione. Le violazioni, pertanto, dovranno essere valutate nei termini che seguono:

- violazione lieve/mancanza lieve: ogni violazione che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compreso il pregiudizio all'immagine della Società e non abbia prodotto conseguenze nei rapporti con gli altri esponenti di GE.S.A.C.;
- violazione grave/ mancanza grave: ogni violazione di una o più regole o principi previsti nel Modello, nel Codice Etico, nei Protocolli, nonché degli obblighi informativi al OdV, tale da esporre la Società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D. Lgs. 231/2001;
- violazione gravissima: ogni violazione di una o più regole o principi previsti dal Modello, dal Codice Etico, dai Protocolli, nonché degli obblighi informativi al OdV, tale da esporre la Società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D Lgs. 231/2001 e da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia con la Società, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Nella valutazione della lieve, grave o gravissima irregolarità dovranno essere considerati i seguenti parametri:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo ed ogni altra modalità dell'azione (es. essersi attivati per neutralizzare gli sviluppi negativi della condotta),
- gravità del danno o del pericolo cagionato alla Società;
- pluralità delle violazioni e ripetizione delle stesse da parte di chi è già stato sanzionato;

- mansioni del lavoratore;
- posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

La società prevede l'applicazione di misure sanzionatorie in caso di violazione delle disposizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione, Gestione e controllo ex. D.Lgs. 231/2001.

2. Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

A tutti i dipendenti (ivi inclusi i Dirigenti) che violano il Modello sono irrogabili le sanzioni previste dal CCNL di riferimento (CCNL del Trasporto Aereo) nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità alla gravità dell'infrazione.

Il suddetto Contratto Collettivo disciplina nel dettaglio le norme di comportamento a cui i dipendenti sono tenuti a rispettare (art. 36 Parte Generale Trasporto Aereo), nonché i doveri dei dipendenti (Art. G39 Parte Specifica Gestori Aeroportuali) ed i provvedimenti disciplinari previsti in caso di azioni od omissioni in contrasto con i doveri e/o in violazione delle norme di comportamento (Art. G40 Parte Specifica Gestori Aeroportuali).

Ai dipendenti si applicano rispettivamente:

- il richiamo verbale, nel caso in cui la violazione configuri una mancanza lieve;
- il richiamo scritto, laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico configuri lieve irregolarità;
- la multa non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 7 della legge 300/70 nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni nel caso di più grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o dal Codice Etico quando, da tale violazione, non derivi pregiudizio alla normale attività della Società;
- licenziamento senza preavviso con perdita dell'indennità di preavviso, qualora la violazione di una o più prescrizioni del Modello o del Codice Etico

sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Le suddette sanzioni saranno irrogate nel rispetto e secondo le modalità indicate nel CCNL di riferimento e devono essere comunicate senza ritardo all'Organismo di Vigilanza.

3. Sanzioni nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci

In caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello o del Codice Etico tale da configurare un notevole inadempimento ovvero, in caso di violazioni tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia instaurato con la Società, il Consiglio di Amministrazione, con riguardo alle violazioni realizzate dall'Amministratore Delegato e dal Direttore Generale, unitamente all'Assemblea dei Soci, con riguardo alle violazioni realizzate dal Consiglio di Amministrazione, adotteranno i provvedimenti che riterranno in concreto più opportuni, dandone tempestiva comunicazione all'OdV.

4. Sanzioni 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.

5. Sanzioni per fornitori, collaboratori esterni e consulenti

Il mancato rispetto dei precetti contenuti nel Codice Etico potrà comportare, in virtù degli accordi di volta in volta esplicitati nei diversi contratti, la risoluzione del rapporto con i terzi.

6. Sanzioni in materia di *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.