



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Italia Trasporto Aereo S.p.A. il 09/06/2023

INDICE

PREMESSA	4
PARTE GENERALE	5
1 Il Decreto legislativo 231/2001	5
1.1 <i>Oggetto del decreto</i>	5
1.2 <i>Fattispecie di reato</i>	7
1.3 <i>I reati commessi all'estero</i>	7
1.4 <i>Le sanzioni</i>	8
1.5 <i>La funzione esimente del Modello 231</i>	9
2 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di ITA	10
2.1 <i>Finalità del modello</i>	10
2.2 <i>Destinatari del modello</i>	11
2.3 <i>La costruzione del Modello di ITA</i>	11
2.4 <i>La struttura del Modello</i>	13
2.5 <i>Il Codice Etico</i>	14
2.6 <i>Aggiornamento e adeguamento del Modello 231 di ITA</i>	15
2.7 <i>Il Piano di comunicazione e formazione</i>	15
3 L'Organismo di Vigilanza	17
3.1 <i>Contesto normativo</i>	17
3.2 <i>Nomina e revoca</i>	17
3.3 <i>Requisiti essenziali</i>	18
3.4 <i>Collocazione organizzativa</i>	20
3.5 <i>Composizione</i>	20
3.6 <i>Compiti e responsabilità</i>	20
3.7 <i>Gestione dei flussi informativi</i>	22
3.8 <i>Poteri</i>	24
3.9 <i>Compenso dell'Organismo di Vigilanza e risorse finanziarie</i>	25
4 Whistleblowing	25
4.1 <i>Disciplina normativa</i>	25
4.2 <i>Canali di segnalazione</i>	28
4.3 <i>La nullità delle misure ritorsive e discriminatorie adottate nei confronti del segnalante</i>	29
4.4 <i>Perdita delle tutele garantite dalla Legge in caso di malafede del segnalante</i>	30
5 Il Sistema sanzionatorio	30
5.1 <i>Premessa</i>	30
5.2 <i>Definizione e limiti della responsabilità disciplinare</i>	31

<i>5.3 Destinatari e loro doveri</i>	31
<i>5.4 Principi generali relativi alle sanzioni</i>	32
<i>5.5 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti</i>	32
<i>5.6 Sanzioni nei confronti dei dirigenti</i>	35
<i>5.7 Misure nei confronti degli amministratori (art. 5, comma primo, lett. a) del D. Lgs. 231/01)</i>	36
<i>5.8 Misure nei confronti dei sindaci</i>	36
<i>5.9 Misure nei confronti dei componenti dell’Organismo di Vigilanza</i>	37
<i>5.10 Misure nei confronti dei Soggetti Esterni</i>	37

PREMESSA

Italia Trasporto Aereo S.p.A., (di seguito anche “ITA” o la “Società”) società costituita in data 11/11/2020 che ha avviato la propria operatività aziendale in data 15/10/2021, è la compagnia aerea di bandiera italiana partecipata interamente dal Ministero dell’Economia e delle Finanze (MEF). ITA agisce in regime di diritto privato perseguendo obiettivi di natura commerciale e industriale aventi ad oggetto l’esercizio dell’attività di impresa nel settore del trasporto aereo di persone e merci.

La mission della Società è quella di costruire un full service carrier leader nel traffico da e per l’Italia, con processi e soluzioni sostenibili anche da un punto di vista ambientale ed economico e orientate al cliente che consentano di valorizzare tutto il potenziale del mercato travel e turismo.

ITA adotta un approccio data-driven e una organizzazione di tipo Lean, le cui fondamenta poggiano sull’analisi e comprensione dei dati e sul valore del proprio capitale umano che lavora in modalità agile per rispondere velocemente alle esigenze dei propri clienti, attraverso l’impegno costante ad operare con la massima trasparenza, integrità e nel pieno rispetto delle leggi.

Alla luce della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, la Società, nel privilegiare il c.d. “sistema tradizionale” ha fondato il proprio sistema di governo societario su alcuni principi cardine, quali il ruolo centrale attribuito al Consiglio di Amministrazione, la corretta gestione delle situazioni di conflitto di interesse, la trasparenza nella comunicazione delle scelte di gestione societaria e l’efficienza del proprio sistema di controllo interno. Invero, i valori di lealtà, onestà e professionalità, i principi e le regole di comportamento sono ripresi e declinati puntualmente nel Codice Etico della Società a cui si rimanda.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per l’amministrazione ordinaria e straordinaria della Società e, in particolare, esercita la funzione di supervisione strategica ed ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuno per l’attuazione ed il raggiungimento dell’oggetto sociale.

Il Collegio Sindacale è l’organo avente funzioni di vigilanza sull’osservanza della legge e dello Statuto nonché di controllo sulla gestione. Lo stesso non ha, invece, la funzione di controllo legale dei conti, che spetta ad una Società di Revisione, iscritta nell’apposito registro.

Nell’ambito della Società, il Consiglio di Amministrazione può istituire i seguenti Comitati:

- Comitato Controllo e Rischi;
- Comitato Remunerazione e Nomina;
- Comitato Parti Correlate;
- Comitato Sostenibilità e Scenari.

I Comitati summenzionati non esercitano potere decisionale, ma svolgono un ruolo consultivo nei confronti del Consiglio di Amministrazione, emettendo opinioni e fornendo il loro parere non vincolante sulle aree di competenza.

Il Sistema di Controllo Interno di ITA si compone di tutte le regole, le procedure e le strutture organizzative volte ad assicurare il corretto funzionamento ed il buon andamento della Società e a garantire:

- l’efficienza e l’efficacia dei processi aziendali;
- l’adeguato controllo dei rischi attuali e prospettici;
- la tempestività del sistema di reporting delle informazioni aziendali;
- l’attendibilità e l’integrità delle informazioni contabili e gestionali;

- la salvaguardia del patrimonio, anche in un'ottica di medio-lungo periodo;
- la conformità dell'attività dell'impresa alla normativa vigente, alle direttive e alle procedure aziendali.

Il Sistema di Controllo Interno della Società considera i rischi ed i controlli in una logica integrata e sinergica, mantenendo come fondamento la puntuale identificazione delle responsabilità dei vari attori coinvolti e soprattutto l'implementazione di adeguati e strutturati meccanismi di gestione del rischio in linea con gli obiettivi definiti dal Consiglio di Amministrazione.

La responsabilità dell'assetto e della gestione del Sistema di Controllo Interno compete al top management che riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione sullo stato del Sistema e su tematiche specifiche che hanno rilevanza nell'ambito delle attività svolte.

I vertici aziendali assicurano, quindi, l'adeguatezza e l'efficienza del Sistema di Controllo Interno adottando, nel caso, tutte le misure necessarie affinché le diverse componenti della struttura organizzativa aziendale siano funzionali ed affidabili.

Peraltro, il Consiglio di Amministrazione si avvale delle funzioni aziendali preposte; nello specifico:

- Legal & Compliance;
- Enterprise Risk Management;
- Internal Audit.

La Funzione **Legal & Compliance**, tra le altre cose, si occupa di controllare e valutare l'adeguatezza, il rispetto e l'efficace attuazione delle procedure interne, al fine di prevenire e individuare le ipotesi di mancata osservanza degli obblighi posti dalle disposizioni applicabili alla Società (rischio di non conformità).

La Funzione di **Enterprise Risk Management** collabora alla definizione del sistema di gestione del rischio, garantendone il funzionamento, e verifica il rispetto, l'adeguatezza e l'efficacia delle misure prese per rimediare alle carenze riscontrate nel sistema di gestione del rischio.

La Funzione di **Internal Audit** è la funzione di controllo di terzo livello ed ha la responsabilità di fornire una valutazione indipendente sull'efficacia e sull'efficienza del Sistema dei Controlli Interni e, quindi, in merito all'effettivo funzionamento dei controlli disegnati per garantire il corretto svolgimento dei processi.

PARTE GENERALE

1 Il Decreto legislativo 231/2001

1.1 Oggetto del decreto

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (di seguito "Decreto 231"), è stato emanato in attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, in sede di adeguamento della normativa interna ad alcune convenzioni internazionali¹.

¹ La legge delega 29 settembre 2000, n. 300 ratifica ed esegue diversi atti internazionali, elaborati in base al Trattato dell'Unione Europea, tra i quali:

- la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (Bruxelles, 26 luglio 1995);
- la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione Europea (Bruxelles, 26 maggio 1997);
- la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Parigi, 17

In vigore dal 4 luglio 2001, il Decreto 231 ha introdotto nell'ordinamento italiano un nuovo regime di responsabilità – denominata “amministrativa”, ma caratterizzata da profili di rilievo squisitamente penale – a carico degli enti, persone giuridiche e società, derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi. Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

L'introduzione di una nuova ed autonoma fattispecie di responsabilità “amministrativa” consente di sanzionare direttamente gli enti nel cui interesse o vantaggio siano stati commessi determinati reati da parte delle persone fisiche – autori materiali dell'illecito penalmente rilevante – che per essi agiscono.

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto 231, l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (ad esempio, amministratori e direttori generali);
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (ad esempio, dipendenti non dirigenti).

Al riguardo, giova anche rilevare che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche “*quei prestatori di lavoro che, pur non essendo <dipendenti> dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori*”².

Infatti, secondo l'indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

È comunque opportuno ribadire che l'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (articolo 5, comma 2, del Decreto), se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto “organico” per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'Ente.

Tale forma di responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. Con l'introduzione della responsabilità da reato degli enti si è voluto superare il noto brocardo “*Societas delinquere non potest*”, il quale precludeva l'associazione dei principi ispiratori del diritto penale alle persone giuridiche, coniando il concetto di “colpa d'organizzazione” dell'ente stesso che non abbia implementato una struttura organizzativa adeguata a prevenire i reati della specie di quelli verificatisi.

dicembre 1997).

² Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68.

1.2 Fattispecie di reato

Le fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. 231/01 che configurano la responsabilità amministrativa degli enti sono attualmente:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D. Lgs. 231/01);
- Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis D. Lgs. 231/01);
- Reati di criminalità organizzata (art. 24-ter D. Lgs. 231/01);
- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis D. Lgs. 231/01);
- Reati contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis.1. D. Lgs. 231/01);
- Reati societari e Corruzione tra privati (art. 25-ter D. Lgs. 231/01);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater D. Lgs. 231/01);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 D. Lgs. 231/01);
- Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D. Lgs. 231/01);
- Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25-sexies D. Lgs. 231/01);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies D. Lgs. 231/01);
- Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies D. Lgs. 231/01);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art.25-octies.1 D. Lgs. 231/01);
- Reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies D. Lgs. 231/01);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies D. Lgs. 231/01);
- Reati transnazionali in materia di associazioni criminose, riciclaggio, traffico di migranti, intralcio alla giustizia (Legge 16 marzo 2006, n. 146 artt. 3 e 10);
- Reati ambientali (art. 25-undecies D. Lgs. 231/01);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies D. Lgs. 231/01);
- Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies D. Lgs. 231/01).
- Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies D. Lgs. 231/01);
- Reati tributari (art. 25-quinquesdecies D. Lgs. 231/01);
- Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies D. Lgs. 231/01).
- delitti contro il patrimonio culturale (articolo 25-septiesdecies);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (articolo 25-duodevicies).

1.3 I reati commessi all'estero

L'Ente risponde anche dei reati commessi all'estero.

In particolare, in base al disposto dell'articolo 4 del Decreto, l'Ente che ha sede in Italia può esser chiamato a rispondere, in relazione ai reati consumati all'estero, secondo i seguenti presupposti:

- a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente (art. 5 comma 1 del Decreto);
- b) l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;

- c) l'Ente può rispondere solo nei casi e nelle condizioni previste dagli artt. 7 (Reati commessi all'estero), 8 (Delitto politico commesso all'estero), 9 (Delitto comune del cittadino all'estero) e 10 (Delitto comune dello straniero all'estero) del Codice penale.

Gli Enti rispondono anche per i reati commessi all'estero, purché nei confronti dell'Ente non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. Nell'ipotesi in cui per la punizione del colpevole sia prevista la richiesta del Ministro della giustizia, si procede verso l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.

Inoltre, secondo quanto previsto all'art. 10 della legge 146 del 2006, è prevista la responsabilità dell'Ente per alcuni reati aventi carattere transnazionale (quali, ad esempio, il reato di associazione per delinquere anche di tipo mafioso, il reato associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti e il reato di traffico di migranti).

In detti casi è necessario che la condotta illecita, commessa da un gruppo criminale organizzato, sia alternativamente:

- commessa in più di uno Stato;
- commessa in uno Stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato;
- commessa in un solo Stato, sebbene una parte sostanziale della sua preparazione o pianificazione o direzione e controllo debbano avvenire in un altro Stato;
- commessa in uno Stato, ma in essa sia coinvolto un gruppo criminale organizzato protagonista di attività criminali in più di uno Stato.

1.4 Le sanzioni

Le sanzioni previste a carico degli enti a seguito della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- di natura pecuniaria applicata per quote (il valore di una quota è compreso tra € 258 e € 1.549) e la sanzione minima applicabile va da un minimo di € 25.800 fino ad un massimo di € 1.549.000 (ossia da un minimo di cento quote ad un massimo di mille quote). Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente, nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- di natura interdittiva (applicabili anche in via cautelare al ricorrere di determinate condizioni):
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
 - confisca del profitto o del prezzo del reato;
 - pubblicazione della sentenza di condanna.

Il Decreto 231 prevede la riduzione della sanzione pecuniaria da un terzo alla metà se, prima dell'apertura del dibattimento di primo grado:

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tale senso;

- è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art.12).

Le sanzioni interdittive sono applicate nelle ipotesi tassativamente indicate dal Decreto, solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso:
 - da soggetti in posizione apicale;
 - da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Come per quelle pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 25, comma 5³ del D. Lgs. 231/01, le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni; in deroga alla temporalità è possibile l'applicazione in via definitiva delle sanzioni interdittive, nelle situazioni più gravi descritte nell'art. 16 del D. Lgs. 231/01. L'art. 45 del Decreto 231 prevede l'applicazione delle sanzioni interdittive indicate nell'art. 9, comma 2, in via cautelare quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo, come sopra indicato, che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede. Deve essere evidenziato, infine, che il D. Lgs. 231/01 prevede all'art. 15 che in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, se sussistono particolari presupposti, il giudice possa nominare un commissario per la prosecuzione dell'attività dell'ente per un periodo pari alla durata della pena interdittiva.

1.5 La funzione esimente del Modello 231

L'articolo 6 del D. Lgs. 231/01 stabilisce che, in caso di un reato commesso da un soggetto apicale, l'Ente non risponde qualora sia in grado di dimostrare che:

- l'organo dirigente dell'Ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

³ La disposizione prevede che "Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3 si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b)".

- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto (di cui all'art. 6, comma primo, lett. b) del Decreto).

Di conseguenza, sussiste in capo all'Ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che i soggetti apicali esprimono e rappresentano la politica e quindi la volontà dell'ente stesso. La chiara inversione dell'onere probatorio prevista dall'art. 6 per gli organi di vertice impone all'ente di dimostrare la sussistenza delle quattro condizioni sopra riportate per beneficiare dell'esimente. In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al soggetto apicale, l'Ente non è responsabile ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Il D. Lgs. 231/01 attribuisce, per quanto concerne la responsabilità degli enti, un valore scriminante ai modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/01 e, al contempo, vengano adottati ed efficacemente attuati da parte dell'organo dirigente.

L'articolo 7 del D. Lgs. 231/01 stabilisce la responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione altrui, qualora la loro commissione sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte dei soggetti a ciò deputati. Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

2 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di ITA

2.1 Finalità del modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di ITA (di seguito anche "Modello 231") è un sistema strutturato ed organico di principi, norme interne, procedure operative e attività di controllo adottato allo scopo di ottenere un diligente e trasparente svolgimento delle attività della Società, nonché al fine di prevenire comportamenti idonei a configurare fattispecie di reato e illeciti previsti dal D. Lgs. 231/01 e sue successive modifiche e integrazioni.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'articolo 6 del D. Lgs. 231/01, il Modello 231 deve rispondere in modo idoneo alle seguenti esigenze:

- individuare le attività sensibili, ossia quelle attività nel cui ambito possono essere commessi reati, secondo un approccio di risk assessment;
- prevedere appositi protocolli, successivamente declinati in specifiche procedure di controllo implementate dalla Società, ai fini di prevenzione dei rischi-reato astrattamente ipotizzabili;
- fornire all'Organismo di Vigilanza gli strumenti per esercitare le necessarie attività di monitoraggio e di verifica mediante: (i) la definizione dei flussi informativi (periodicità, strumenti di reporting, minimi contenuti, etc.) che l'Organismo deve ricevere dai responsabili dei controlli; (ii) la descrizione delle attività di controllo e delle loro modalità di svolgimento, consentendone la puntuale verifica in accordo al proprio piano delle attività;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il Modello 231 di ITA si propone come finalità quelle di:

- rafforzare il sistema di Corporate Governance;

- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla eliminazione o riduzione del rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, anche nella forma del tentativo, connessi all'attività aziendale, con particolare riguardo alla eliminazione o riduzione di eventuali comportamenti illegali;
- rendere edotti tutti coloro che operano in nome e per conto di ITA nelle "aree di attività a rischio" della possibilità di determinare, in caso di violazione delle disposizioni del Modello 231, una responsabilità non solo di natura individuale nei confronti dell'autore della condotta illecita, ma anche una responsabilità da reato della società, con sanzioni penali e amministrative, nonché riflessi negativi dal punto di vista reputazionale;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di ITA che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni;
- ribadire che ITA non tollera comportamenti illeciti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio della Società, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi e, dunque, in contrasto con l'interesse della stessa;
- censurare le violazioni del Modello 231 con la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

In considerazione di quanto sopra esposto, le Parti Speciali del Modello hanno l'obiettivo di presidiare le attività sensibili poste in essere dai Destinatari (definiti al paragrafo che segue) al fine di prevenire il verificarsi dei reati presupposto richiamati dal D. Lgs. 231/01.

2.2 Destinatari del modello

Sono Destinatari (in seguito "Destinatari") del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 di Italia Trasporto Aereo S.p.A. e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- gli amministratori, gli organi sociali e i dirigenti della Società (cosiddetti soggetti apicali);
- i dipendenti della Società (cosiddetti soggetti interni sottoposti ad altrui direzione);
- i collaboratori, i consulenti e, in generale, i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo nella misura in cui operino nell'ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell'interesse della Società;
- i fornitori e i partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di *joint - venture*) che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Società e, più in generale, tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura con la Società.

2.3 La costruzione del Modello di ITA

In coerenza con l'impegno nella creazione e nel mantenimento di un sistema di governance aderente ad elevati standard etici e, al contempo, garante di un'efficiente gestione dell'attività aziendale nonché della conformità dell'attività dell'impresa alla normativa vigente, ITA ha adottato un Modello di organizzazione e gestione in ottemperanza al disposto del Decreto.

In particolare, in data 28 luglio 2021, a seguito di un lavoro di ricognizione ed analisi, il Consiglio di Amministrazione di ITA ha approvato il Modello della Società.

In data 12 agosto 2021, inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha nominato l'Organismo di Vigilanza ai sensi di quanto previsto dal Decreto.

Nell'ottica di un costante miglioramento del Modello, nonché alla luce dell'evoluzione della struttura organizzativa e del consolidamento delle attività operative, la Società ha proceduto ad un aggiornamento dello stesso, con l'elaborazione della presente versione.

In particolare, il processo che ha condotto all'aggiornamento del presente documento, è stato suddiviso in differenti fasi, che vengono qui di seguito descritte.

Attraverso l'esecuzione di uno specifico risk assessment, condotto da un consulente terzo specializzato in materia, sono state identificate / aggiornate le "categorie di reato" presupposto ritenute rilevanti ai sensi del Decreto e, in relazione ad esse, è stato definito / aggiornato l'elenco delle possibili aree "a rischio reato", intese come ambiti organizzativi o processi nei quali potrebbe astrattamente concretizzarsi la commissione dei reati presupposto.

Nell'ambito di ciascuna delle suddette aree, sono poi state rilevate / aggiornate le c.d. attività "sensibili", ovvero quelle attività al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché le funzioni aziendali coinvolte.

L'esito di tali attività è riflesso nel documento denominato "Mappa delle aree a rischio", allegato 2 del presente documento. Prendendo a riferimento la "Mappa delle aree a rischio", si è provveduto, in un'ottica di tipo risk-based, alla rilevazione e all'analisi dei controlli esistenti rilevanti al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati, tramite l'esecuzione di interviste individuali e workshop tenuti con i responsabili della Società (c.d. process owner).

Sulla base di tali attività, si è provveduto all'individuazione di eventuali ambiti di miglioramento dei controlli (c.d. "gap analysis") e alla conseguente definizione del Piano di Azione per il rafforzamento del Sistema di Controllo Interno rilevante ai fini del Decreto. In particolare, il Piano di Azione contiene tempistiche e ownership definite e condivise per l'implementazione e attuazione delle azioni suggerite ad esito delle attività di risk assessment.

Coerentemente con l'esito dell'analisi effettuata si è quindi provveduto alla revisione complessiva ed organica del Modello, sia della Parte Generale che delle Parti Speciali, nonché all'attuazione del Piano di Azione.

2.4 La struttura del Modello

Il Modello 231 di ITA si compone:

- della **Parte Generale**, nella quale sono descritte la struttura e le componenti essenziali del Modello 231, le modalità del suo aggiornamento e adeguamento, nonché disciplinate le modalità di formazione e adeguata diffusione del Modello 231 ai vari Destinatari;
- di più **Parti Speciali** nelle quali sono illustrati, con riferimento a ciascuna categoria di reato rilevante ai sensi del Decreto 231, criteri e/o principi generali di comportamento cui si conforma l'organizzazione aziendale, nonché i principi di controllo specifici adottati da ITA. Le Parti Speciali richiamano, peraltro, sempre con riferimento a ciascuna categoria di reato, i presidi e i protocolli adottati per attuare ed integrare i criteri e/o i principi di comportamento al fine di ridurre ad un "livello accettabile" il rischio di commissione dei reati stessi;
- dei seguenti allegati:
 1. l'**elenco dei Reati presupposto**, ivi compresa l'analisi giuridica delle singole fattispecie con l'esemplificazione di alcune modalità commissive;
 2. la **Mappa delle Aree "a rischio reato"**, contenente l'inventariazione degli ambiti aziendali di attività potenzialmente interessate al rischio, ossia delle aree/settori aziendali nei quali sia astrattamente possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
 3. i **Flussi informativi verso l'OdV** (periodici o ad evento) che le strutture aziendali deputate devono inviare all'Organismo di Vigilanza per consentirgli di adempiere ai propri doveri.

Le Parti Speciali di seguito indicate rappresentano le categorie di reato del Decreto che, all'esito delle attività di aggiornamento dell'ultimo risk assessment, sono state ritenute **maggiormente rilevanti** in ragione del settore di operatività, dell'organizzazione e dei processi che caratterizzano la Società:

- la **Parte Speciale A**, denominata "Reati contro la Pubblica Amministrazione ai sensi degli artt. 24 e 25 e Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria ai sensi dell'art. 25-decies del D. Lgs. 231/01";
- la **Parte Speciale B**, denominata "Delitti informatici e trattamento illecito di dati ai sensi dell'art. 24 bis del D. Lgs. 231/01";
- la **Parte Speciale C**, denominata "Delitti di criminalità organizzata, delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico e reati transnazionali, ai sensi degli artt. 24-ter, 25-quater del D. Lgs. 231/01 e art. 10 ex L. 146/06";
- la **Parte Speciale D**, denominata "Reati societari ai sensi dell'art. 25-ter del D. Lgs. 231/01";
- la **Parte Speciale E**, denominata "Corruzione tra privati ed istigazione alla corruzione tra privati ai sensi dell'art. 25-ter lett. s-bis del D. Lgs. 231/01";
- la **Parte Speciale F**, denominata "Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro ai sensi dell'Art. 25-septies del D. Lgs. 231/01";
- la **Parte Speciale G**, denominata "Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio ai sensi dell'art. 25 -octies e Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti ai sensi dell'art.25 octies.1 del D. Lgs. 231/01";
- la **Parte Speciale H**, denominata "Reati ambientali ai sensi dell'art. 25-undecies del D. Lgs. 231/01";
- la **Parte Speciale I**, denominata "Reati tributari ai sensi dell'art. 25-quinquiesdecies del D. Lgs. 231/01";

- la **Parte Speciale K** denominata “Reati di Contrabbando ai sensi dell’art. 25-sexiesdecies del D. Lgs. 231/01”.

In relazione alle singole categorie di reato sopra annoverate, trovano applicazione i principi generali di controllo descritti nella Parte Generale, quelli contenuti nel Codice Etico, oltre ai principi generali di condotta e ai principi di controllo specifici descritti in ciascuna Parte Speciale.

L’esito delle attività di risk assessment, in considerazione della specificità del business e dei processi aziendali oggetto di analisi, ha portato a ritenere le seguenti categorie di reato presupposto, seppur rilevanti, a **minore significatività**:

- art. 25 bis (Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento);
- art.25 bis 1 (Delitti contro l’industria ed il commercio);
- art. 25 quinquies (Delitti contro la personalità individuale);
- art. 25 duodecies (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare);
- art. 25 terdecies (Razzismo e Xenofobia).

In relazione a tali categorie di reato trovano applicazione i principi generali di controllo descritti nella Parte Generale, quelli contenuti nel Codice Etico, i principi generali di condotta e i principi di controllo descritti nella **Parte Speciale L**.

L’esame complessivo delle attività aziendali ha, infine, condotto a ritenere **ragionevolmente remota** la possibilità di commissione dei reati di mutilazione degli organi genitali femminili (di cui all’art. 25 quater 1 del D. Lgs. 231/01), di abuso di mercato (di cui all’art. 25 sexies del D. Lgs. 231/01) e di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (di cui all’art. 25 quaterdecies del D. Lgs. 231/01); di delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies del D. Lgs. 231/01) e di delitti di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies del D. Lgs. 231/01), in questi ultimi due casi tenuto conto dell’attuale mappatura dei processi che qualificano l’attività della Società.

2.5 Il Codice Etico

Oltre alla Parte Generale in oggetto e alle Parti Speciali sopra illustrate, il **Codice Etico** rappresenta la parte integrante del Sistema di controllo interno implementato da ITA. È stato aggiornato nella sua attuale versione approvata dal Consiglio di Amministrazione di ITA in data 08/10/2021 e successivamente in data __/__/2023.

Il Codice Etico ha lo scopo di promuovere e diffondere la visione e la missione della Società, facendo proprio un sistema di valori etici e di regole comportamentali che mira a favorire l’impegno a mantenere una condotta moralmente corretta e il rispetto della normativa in vigore da parte dei soggetti in posizione apicale, dei dipendenti e dei terzi coinvolti nell’ambito dell’operatività aziendale. In particolare, nel Codice Etico sono riportati:

- visione, missione, valori etici e principi alla base della cultura aziendale e della filosofia manageriale;
- regole comportamentali da adottare nello svolgimento delle proprie funzioni, nonché con gli interlocutori interni ed esterni alla Società;
- doveri, a carico di ogni soggetto in posizione apicale e non, anche in riferimento al sistema di segnalazione “Whistleblowing” per cui si rimanda al paragrafo “4.2- *Canali di segnalazione*”;

- riferimento al sistema sanzionatorio applicabile nel caso di violazione delle regole contemplate dal Codice Etico.

I valori e i principi etici contenuti nel Codice mirano inoltre a contribuire alle attuali sfide sociali, come al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, ispirandosi ai Principi Guida su Imprese e Diritti Umani definiti dalle Nazioni Unite. A tal fine, ITA promuove una costante attenzione alle politiche e tematiche ambientali, sociali e di governance, con l'intento di garantire lo sviluppo eco-sostenibile della Società.

2.6 Aggiornamento e adeguamento del Modello 231 di ITA

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/01, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di promuovere, attraverso tempestiva segnalazione all'Organo di amministrazione della Società, l'aggiornamento del Modello 231. Gli interventi di aggiornamento / adeguamento potranno essere realizzati in occasione di:

- evoluzioni normative;
- eventuali ipotesi di violazione del Modello 231 e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo, ovvero in funzione di evoluzioni delle linee guida di categoria e delle best practice o degli orientamenti della giurisprudenza;
- cambiamenti della struttura organizzativa, derivanti anche da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti della strategia che aprano nuovi campi di attività della Società;
- verifica dell'effettività del Modello 231 ovvero della coerenza fra il Modello stesso e i comportamenti concreti dei Destinatari.

A tale scopo e in conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dall'art. 6, comma 1, lettera b) del Decreto 231, l'Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi del supporto delle funzioni aziendali della Società, è tenuto a segnalare al Consiglio di Amministrazione l'esigenza di procedere all'aggiornamento / adeguamento del Modello 231, comunicando ogni informazione della quale sia venuto a conoscenza che possa determinare l'opportunità di procedere ad interventi di aggiornamento / adeguamento del Modello 231 e fornendo, altresì, eventuali indicazioni sugli interventi che ritiene opportuno apportare al Modello stesso.

Il compito di aggiornare il Modello 231 è in capo al Consiglio di Amministrazione, essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto 231. Le successive modificazioni e integrazioni (anche dovute a modifiche della normativa rilevante e/o ad esigenze derivanti da modifiche organizzative o strutturali della Società) saranno pertanto formalmente adottate dal Consiglio di Amministrazione.

Le modifiche o integrazioni del Modello di natura non sostanziale possono essere effettuate dalla Funzione Legal & Compliance, che ne dà notizia al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza.

2.7 Il Piano di comunicazione e formazione

La comunicazione del Modello 231 (e del Codice Etico) avviene tramite le modalità di seguito indicate:

- personale interno (dipendenti, neoassunti, etc.): il Modello 231 (Parte Generale e Parti Speciali) e il Codice Etico sono pubblicati sulla intranet aziendale. Tutto il personale è, pertanto, adeguatamente informato riguardo all'avvenuta pubblicazione (e/o aggiornamento) dei predetti documenti con un'apposita comunicazione trasmessa sulla casella di posta elettronica aziendale;
- soggetti esterni (fornitori, collaboratori, consulenti, etc.): la Parte Generale del Modello 231 e il Codice Etico sono pubblicati sul sito internet aziendale o messi a disposizione di tali soggetti mediante ulteriori mezzi ritenuti idonei. Peraltro, i contratti stipulati dalla Società con le terze parti, contengono apposite

clausole che prevedono l'impegno all'osservanza del Codice Etico e del Modello 231 di ITA, pena la risoluzione del contratto (clausola risolutiva espressa ex Art.1456 c.c.).

Per quanto attiene alle attività di informazione e formazione dei Destinatari del Modello, le stesse, sono supervisionate dall'Organismo di Vigilanza, che riceve specifici flussi informativi al riguardo dalle funzioni aziendali dalla Società. In particolare, la Società garantisce la programmazione e l'erogazione di sessioni formative, assicurandone e monitorandone la frequenza, con grado di approfondimento diversificato secondo posizione e ruolo, articolate come segue:

- personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente: si procederà ad una formazione iniziale generale in aula e, successivamente, alla formazione specifica, anche a favore dei neoassunti, nonché ad un aggiornamento periodico nei casi di significativa modifica del Modello 231, ovvero nel caso di introduzione da parte del Legislatore di ulteriori reati-presupposto. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare:
 - la qualità dei corsi;
 - la frequenza degli aggiornamenti;
 - l'effettiva partecipazione agli stessi da parte del personale.

I corsi di formazione dovranno prevedere:

- una introduzione alla normativa e alle Linee Guida di Confindustria, cui il Modello 231 di ITA si ispira;
 - un approfondimento dedicato ai principi contenuti nel Codice Etico e nella Parte Generale del Modello 231;
 - un approfondimento sulla struttura e sui contenuti della Parte Speciale del Modello 231;
 - una descrizione del ruolo rappresentato dall'Organismo di Vigilanza;
 - una descrizione del sistema sanzionatorio.
- personale non direttivo coinvolto nelle attività sensibili: verrà organizzato un corso di formazione i cui contenuti sono simili, per natura ed estensione, a quelli descritti in precedenza. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza del corso di formazione e il suo effettivo svolgimento, anche da parte dei neoassunti o all'atto di una modifica della posizione organizzativa che sia tale da richiedere la partecipazione al corso stesso;
 - personale non direttivo non coinvolto nelle attività sensibili: verrà distribuita una nota informativa interna a tutti i dipendenti attualmente in forza ed a coloro che saranno successivamente assunti. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa;
 - soggetti esterni: una attività di informazione rispetto al Modello 231 deve essere rivolta anche a soggetti esterni all'organizzazione aziendale che, a vario titolo, vengono in contatto con la Società. A tale scopo, la Società porterà a conoscenza di tutti i propri partner, con i mezzi più idonei (es.: note informative, clausole ad hoc nei contratti), il Codice Etico, nonché quei principi e quelle regole contenute nel Modello 231 e nelle Procedure Aziendali applicabili la cui conoscenza da parte dei Partner sarà ritenuta necessaria.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandato alla Funzione HR e Legal & Compliance. Sarà cura di quest'ultima informare l'Organismo di Vigilanza riguardo all'esito delle già menzionate attività.

3 L'Organismo di Vigilanza

3.1 Contesto normativo

L'articolo 6, primo comma, lettera b) dispone, con riferimento ai soggetti apicali, che “il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento” deve essere affidato “ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”.

Sebbene non esista un riferimento normativo espresso in relazione all'azione dei soggetti sottoposti all'altrui direzione ai fini dell'efficace attuazione del Modello, l'articolo 7, quarto comma, lettera a) richiede la verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività. Tale attività costituisce una tipica competenza dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è l'organo deputato alla vigilanza del Modello 231, in termini di controllo sulle procedure etiche, organizzative e gestionali.

3.2 Nomina e revoca

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione mediante apposita delibera.

La nomina deve esplicitare i criteri adottati in sede di individuazione, struttura e composizione dell'organo o della funzione investita del ruolo di Organismo di Vigilanza, nonché delle ragioni che hanno indotto a compiere quella scelta.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza deve rivestire personalmente i requisiti di onorabilità e moralità. Sono cause di ineleggibilità:

- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o una influenza notevole sulla Società;
- essere stretto familiare di amministratori esecutivi della Società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti;
- essere interdetto, inabilitato o fallito;
- essere sottoposto a procedimento penale per uno dei reati indicati nel D. Lgs. 231/01;
- aver richiesto ed acconsentito all'applicazione della pena su accordo delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. per uno dei reati indicati nel D. Lgs. 231/01;
- essere stato condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.:
 - per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico;
 - per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
 - per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - ed, in ogni caso, per avere commesso uno dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/01;
- in ogni caso, a tutela dei requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza, dal momento in cui ad un componente sia notificata l'inizio di azione penale ai sensi degli artt. 405 e 415 bis c.p.p. e fino a che non sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p., o nel caso si proceda, fino a che non sia emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 C.P.P.; questa causa di ineleggibilità si applica esclusivamente ai procedimenti penali per fatti di cui al punto precedente.

La nomina deve prevedere la durata dell'incarico. Esso è, infatti, a tempo determinato con possibilità di rinnovo. La durata è, come per prassi, triennale. L'Organismo di Vigilanza, alla scadenza del mandato, resta in carica in regime di prorogatio sino alla nuova nomina o rinnovo.

La nomina deve altresì prevedere un compenso per l'incarico, fatto salvo il caso di investitura di membri di altri organi o funzioni per le quali la vigilanza sull'adeguatezza e sul concreto funzionamento del sistema di controllo interno è parte preponderante dei propri compiti, essendo il Modello 231 adottato - secondo la più autorevole dottrina - parte integrante del sistema di controllo interno.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza cessa il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza può essere revocato solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- il caso in cui il componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un reato che possa incidere sui requisiti di onorabilità;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa, da parte dell'O.d.V.
- in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività del componente dell'Organismo stesso;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello 231 da parte dei Destinatari e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza o di ineleggibilità, il componente dell'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, previo parere, non vincolante, del Collegio Sindacale.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del componente dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione prenderà senza indugio le decisioni del caso.

3.3 Requisiti essenziali

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del D. Lgs. 231/01 e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria, la scelta dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo avviene (ed è avvenuta) in modo da garantire in capo all'Organismo di Vigilanza i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione che il D. Lgs. 231/01 stesso richiede per tale funzione.

In particolare, in considerazione anche delle citate Linee Guida di Confindustria, i predetti requisiti possono così essere qualificati:

a) Autonomia

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale.

L'Organismo è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre, l'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività attuate dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

L'Organismo è inoltre autonomo in senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali – da far confluire in apposito regolamento di funzionamento interno approvato dallo stesso O.d.V. nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Modello stesso.

b) Indipendenza

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società, e si sostanzia nei seguenti principi:

- le attività di controllo non sono sottoposte ad alcuna forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di soggetti interni della Società;
- l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente ai vertici operativi aziendali, ossia al Consiglio di Amministrazione, con la possibilità di riferire direttamente ai Soci ed ai Sindaci;
- all'Organismo di Vigilanza non sono stati attribuiti compiti operativi, né partecipa a decisioni ed attività operative al fine di tutelare e garantire l'obiettività del suo giudizio;
- l'Organismo di Vigilanza è, inoltre, dotato di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività;
- le regole di funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza sono definite ed adottate dallo stesso Organismo.

c) Professionalità

L'Organismo di Vigilanza è professionalmente capace ed affidabile.

Devono essere pertanto garantite le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte, in particolare, competenze di natura giuridica, contabile, aziendale, organizzativa e sulla sicurezza e salute sul lavoro.

In particolare, devono essere garantite conoscenze giuridiche, capacità specifiche in attività ispettive e consulenziali, come per esempio, tecniche di analisi e valutazione dei rischi, tecniche di intervista e di conduzione di verifiche, metodologie per l'individuazione di frodi.

Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, sono volte a garantire l'obiettività di giudizio.

d) Continuità d'azione

Il Consiglio di Amministrazione valuta la permanenza dei suddetti requisiti e condizioni di operatività dell'Organismo di Vigilanza, nonché che i membri dell'Organismo di Vigilanza possiedano i requisiti soggettivi di onorabilità e di competenza e non siano in situazioni di conflitto di interessi al fine di garantire ulteriormente l'autonomia ed indipendenza dell'Organismo di Vigilanza.

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello 231, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno continuo, e idoneo ad assolvere con efficacia e efficienza i propri compiti istituzionali.

3.4 Collocazione organizzativa

L'articolo 6 del D. Lgs. 231/01 richiede che l'Organismo sia collocato all'interno della struttura organizzativa della Società in modo tale da consentirgli di essere costantemente informato sulle vicende della Società e realizzare il necessario coordinamento con gli altri organi societari.

L'Organismo di Vigilanza è una funzione a supporto del Consiglio di Amministrazione, ed è da questo nominato.

Sono inoltre garantiti flussi informativi costanti tra l'Organismo di Vigilanza e il Consiglio di Amministrazione.

3.5 Composizione

Applicando tutti i principi citati alla realtà aziendale della Società e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, la Società nomina l'Organismo di vigilanza, preferibilmente in composizione collegiale, in considerazione della complessità organizzativa e della effettiva portata della mappatura dei rischi considerata nel Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di avvalersi di una sua specifica segreteria autorizzata a svolgere attività di supporto operativo, nell'ambito della piena autonomia decisionale dello stesso.

I compiti delegabili all'esterno sono quelli relativi allo svolgimento di tutte le attività di carattere tecnico, fermo restando l'obbligo da parte della funzione o di altro soggetto esterno eventualmente utilizzato a supporto di riferire all'Organismo di Vigilanza. È evidente, infatti, che l'affidamento di questo tipo di delega non fa venir meno la responsabilità dell'Organismo di Vigilanza dell'ente in ordine alla funzione di vigilanza ad esso conferita dalla legge.

3.6 Compiti e responsabilità

L'Organismo di Vigilanza svolge i compiti previsti dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/01 e in particolare svolge:

- a) attività di vigilanza e controllo;
- b) attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico;
- c) attività di adeguamento e aggiornamento del Modello 231;
- d) reporting nei confronti degli organi societari.

a) Attività di vigilanza e controllo

La funzione primaria dell'Organismo di Vigilanza è relativa alla vigilanza continuativa sulla funzionalità del Modello 231. L'Organismo di Vigilanza deve vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello 231 da parte dei Destinatari in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal D. Lgs. 231/01;
- sulla reale efficacia del Modello 231 in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/01.

Al fine di svolgere adeguatamente tale funzione, l'Organismo di Vigilanza effettua un controllo periodico delle singole aree valutate come sensibili, verificando l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli, la predisposizione e la regolare archiviazione della documentazione prevista nei protocolli stessi, nonché nel complesso l'efficienza e la funzionalità delle misure e delle cautele adottate nel Modello 231 rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- verificare l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli di controllo previsti dal Modello 231. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate innanzitutto alla responsabilità del personale aziendale deputato ad effettuare i controlli di primo livello, e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale;
- effettuare, eventualmente anche ricorrendo al supporto operativo di specifiche funzioni aziendali e/o di professionisti esterni, periodiche verifiche di monitoraggio, nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati vengano riassunti in una apposita relazione, esposta nell'ambito delle comunicazioni agli organi societari, come descritto nel seguito;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello 231;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231;
- vigilare sull'idoneità del sistema disciplinare alla luce del Decreto 231 nonché la sua applicazione;
- vigilare circa il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello, rilevando gli eventuali scostamenti comportamentali anche in base all'analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni ricevute;
- ricevere e gestire le segnalazioni da parte di esponenti aziendali, dipendenti della Società o di terzi in relazione ad eventuali criticità del Modello 231, violazioni dello stesso e/o a qualsiasi situazione che possa esporre ITA a rischio di reato e ciò in conformità allo stesso Modello 231 ivi comprese le procedure in materia di whistleblowing adottate dalla Società.

b) Attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico

L'Organismo di Vigilanza monitora l'applicazione ed il rispetto del Codice Etico, nonché vigila sulla diffusione, comprensione e attuazione dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di Amministrazione le eventuali necessità di aggiornamento del Codice Etico.

c) Attività di verifica a fini di aggiornamento del Modello 231

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di valutare l'opportunità di proporre al Consiglio di Amministrazione variazioni al Modello 231, qualora dovessero rendersi necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello 231 adottato;
- significative modificazioni dell'assetto interno della Società, ovvero delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;
- modifiche o evoluzioni normative.

d) Reporting nei confronti degli organi societari

È necessario che l'Organismo di Vigilanza si relazioni costantemente con il Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione:

- all'occorrenza, in merito alla formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello 231 adottato;
- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello 231 adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, affinché vengano presi opportuni provvedimenti. Nei casi in cui sia necessario adottare opportuni provvedimenti nei confronti degli

amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione e agli altri organi sociali;

- periodicamente, mediante una relazione informativa, almeno due volte all'anno in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse, nonché in relazione ad eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o eventi che possono avere un effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del Modello 231 stesso.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o potrà a propria volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello 231 o a situazioni specifiche.

Il Consiglio di Amministrazione, anche per il tramite di un supporto operativo, informa l'Organismo di Vigilanza in merito ad eventuali delibere relativa a modifiche organizzative, societarie ed operazioni di particolare rilevanza tali da richiedere l'aggiornamento del Modello 231.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza si rapporta periodicamente con il Collegio Sindacale per gli ambiti di controllo di comune interesse. Nel rispetto della reciproca autonomia, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale, a richiesta dello stesso, in merito all'osservanza e all'aggiornamento del Modello 231.

3.7 Gestione dei flussi informativi

Al fine di consentire le attività di controllo e di vigilanza, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

È pertanto necessario che l'Organismo di Vigilanza sia costantemente informato di quanto accade nella Società e di ogni aspetto di rilievo per lo svolgimento della propria attività.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza garantiscono un ordinato svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficacia del Modello 231 e riguardano, su base periodica e ad evento come più avanti indicato, le informazioni, i dati e le notizie specificati nell'Allegato 3 ("Flussi informativi"), ovvero ulteriormente identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste alle singole funzioni della Società.

I Flussi Informativi verso l'O.d.V. sono definiti dall'Organismo di Vigilanza in un apposito documento (c.d. "Schema dei flussi informativi verso l'O.d.V."), aggiornato periodicamente (a titolo esemplificativo, in caso di modifiche organizzative o di aggiornamento del Modello 231) e trasmesso ai Destinatari del Modello 231 a cura della Società, e sono attinenti a specifiche tematiche, aventi una correlazione con le previsioni del D. Lgs. n. 231/01 (e, segnatamente, con gli illeciti-231 nel medesimo previsti) e con quanto inserito nel Modello 231, relativamente alle attività c.d. "sensibili" inerenti i processi di pertinenza delle funzioni aziendali inclusi nella mappatura dei rischi del Modello 231 stesso.

I Flussi informativi verso l'O.d.V. si suddividono in Flussi informativi "periodici", il cui invio all'O.d.V. deve avvenire a consuntivo nel rispetto della tempistica indicata nel suddetto Schema; e Flussi informativi "ad evento", il cui invio deve invece essere effettuato tempestivamente nel caso di specifici accadimenti.

In particolare:

- i **Flussi periodici**, aventi periodicità trimestrale, semestrale e/o annuale, devono essere tempestivamente inviati dall'*owner* direttamente all'O.d.V. alla scadenza del periodo di riferimento;

- i **Flussi ad evento** devono essere trasmessi all'O.d.V. senza indugio nel momento in cui si verifica l'evento oggetto del Flusso medesimo e, al contrario, qualora tale evento non si verifichi, l'*owner* del relativo Flusso dovrà inviare, [su base periodica non superiore al trimestre], una dichiarazione negativa, prevista per confermare all'Organismo l'assenza di eventi della specie di quelli ritenuti rilevanti.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza altresì riguardano, su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, attinente all'attuazione del Modello 231 nelle aree di attività sensibili, nonché il rispetto delle previsioni del D. Lgs. 231, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e in particolare, in maniera obbligatoria:

- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello 231, con evidenza delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti sanzionatori, con relative motivazioni;
- l'insorgere di nuovi rischi nelle aree dirette dai vari responsabili;
- i rapporti o le relazioni eventualmente predisposte dai vari responsabili nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possono emergere fatti, atti od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231 o delle prescrizioni del Modello 231;
- le anomalie, le atipicità riscontrate o le risultanze da parte delle funzioni aziendali delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello 231;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto 231, avviate anche nei confronti di ignoti;
- le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato;
- le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società da soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01;
- le segnalazioni da parte di soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione di presunti casi di violazioni e inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposti dal D. Lgs. 231/01;
- le segnalazioni da parte dei collaboratori, degli agenti e dei rappresentanti, dei consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, da parte dei fornitori e dei partner commerciali (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture), e più in generale, da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Società.

La violazione degli obblighi di informazione verso Organismo di Vigilanza, costituisce "comportamento omissivo", valutabile alla stregua della violazione formale del Modello 231 e, come tale, costituisce presupposto per l'applicazione del Sistema disciplinare, che costituisce parte integrante del Modello 231 stesso.

L'Organismo di Vigilanza non ha obbligo di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati; non ha pertanto l'obbligo di agire ogniqualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo stesso la valutazione degli specifici casi nei quali sia opportuno attivare verifiche ed interventi di maggiore dettaglio.

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni da parte di soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione, si sottolinea che l'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari

al Modello 231 adottato rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Di conseguenza, il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. Per contro, ogni informativa impropria, sia in termini di contenuti che di forma, determinata da una volontà calunniosa sarà oggetto di opportune sanzioni disciplinari.

In particolare, valgono le seguenti prescrizioni:

- le informazioni e segnalazioni da chiunque pervengano, comprese quelle attinenti ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello 231, dei suoi principi generali e dei principi sanciti nel Codice Etico, devono essere effettuate per iscritto (in forma anche anonima). L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- le informazioni e segnalazioni devono essere inviate ad opera dell'interessato direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute; tutti i soggetti Destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l'Organismo stesso, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una corretta e completa valutazione della segnalazione.

I flussi informativi e le segnalazioni sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in una apposita banca dati di natura informatica e/o cartacea. I dati e le informazioni conservati nella banca dati sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso, salvo che l'accesso sia obbligatorio ai termini di legge. Questo ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso alla banca dati, nonché di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni, nel rispetto della normativa vigente.

Per una disamina più dettagliata dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza si rimanda all'Allegato n. 3) della Parte Speciale del Modello.

3.8 Poteri

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza sono di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, di vigilanza e controllo.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, l'Organismo di Vigilanza ha competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di verbalizzazione delle proprie attività e delle proprie decisioni;
- alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, oltre all'acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali;
- alle modalità di coordinamento con il Consiglio di Amministrazione e di partecipazione alle riunioni di detti organi, per iniziativa dell'Organismo stesso;
- alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. 231/01;
- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio budget iniziale e di periodo, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- può, se ritenuto necessario, avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
- allo stesso modo può, in piena autonomia decisionale, qualora siano necessarie competenze specifiche ed in ogni caso per adempiere professionalmente ai propri compiti, avvalersi del supporto operativo di alcune unità operative della Società o anche della collaborazione di particolari professionalità reperite all'esterno della Società utilizzando allo scopo il proprio budget di periodo. In questi casi, i soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza operano quale mero supporto tecnico-specialistico di rilievo consulenziale;
- può, fatte le opportune indagini ed accertamenti e sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema sanzionatorio adottato ai sensi del D. Lgs. 231/01, fermo restando che l'iter di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è espletato a cura del datore di lavoro.

3.9 Compenso dell'Organismo di Vigilanza e risorse finanziarie

Il compenso spettante ai componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilito all'atto della nomina da parte del Consiglio di Amministrazione o con delibera successiva.

L'Organismo di Vigilanza è provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la sua operatività. Il Consiglio di Amministrazione della Società, al fine di dotare l'Organismo di effettiva autonomia e capacità, provvede a dotarlo di un fondo adeguato, che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle sue funzioni. Dell'utilizzo di tale fondo o della necessità di integrazione per l'anno successivo, l'Organismo di Vigilanza dovrà presentare rendiconto dettagliato in occasione del report periodico al Consiglio di Amministrazione.

4 Whistleblowing

4.1 Disciplina normativa

Il Legislatore ha approvato la Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (c.d. "Legge su Whistleblowing").

In ossequio all'introduzione della suddetta legge, il D. Lgs. 231/2001 ha introdotto disposizioni volte alla tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti nel settore privato. In particolare, l'articolo 6, comma 2bis⁴ stabilisce che il Modello di Organizzazione e di Gestione deve prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b) del Decreto, di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite fondate su elementi di fatto precisi, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'Ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; questi canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

⁴ Articolo modificato dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179 in materia di Whistleblowing, G.U. n.291 del 14 dicembre 2017, in vigore dal 29 dicembre 2017.

- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

In ambito pubblicistico la Legge 179/2017 ha introdotto l'art. 54 bis del D. Lgs. 165/2001 *“Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”*, il quale prevede che:

“Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.”

La Legge 179/2017 in materia di Whistleblowing, a maggior tutela dell'autore di segnalazioni di reati o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza in ambito di rapporto di lavoro pubblico o privato, stabilisce all'art. 3, rubricato *“Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio aziendale, professionale, scientifico e industriale”*, che:

- nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (relativo, tuttavia, alla tutela del dipendente pubblico che segnali illeciti), e all'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, come modificati dalla presente legge, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile;
- la disposizione di cui al comma 1 non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'Ente, l'impresa o la persona fisica interessata;
- quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

L'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti sospetti rientra già nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro e, conseguentemente, il corretto adempimento dell'obbligo di informazione non può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, ad eccezione dei casi in cui l'informazione sia connotata da intenti calunniosi o sorretta da cattiva fede, dolo o colpa grave. Al fine di garantire l'efficacia del sistema di Whistleblowing, è quindi necessaria una puntuale informazione da parte

dell'Ente a tutto il personale e ai soggetti che con lo stesso collaborano non soltanto in relazione alle procedure e ai regolamenti adottati dall'azienda e alle attività a rischio, ma anche con riferimento alla conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata.

Con l'obiettivo di dare attuazione alle disposizioni in materia di obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro e della legge sul Whistleblowing, si rende dunque necessaria l'introduzione nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di un sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti che consenta di tutelare l'identità del segnalante e il connesso diritto alla riservatezza di quest'ultimo, nonché l'introduzione di specifiche previsioni all'interno del sistema disciplinare volte a sanzionare eventuali atti di ritorsione e atteggiamenti discriminatori in danno del segnalante.

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 di "attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 63 del 15 marzo 2023), introducendo una disciplina strutturata per garantire la protezione degli informatori/segnalanti o "whistleblowers", ossia delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione Pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Ai sensi del citato Decreto, oltre alle condotte che potrebbero integrare la commissione di uno o più reati rilevanti ex D. Lgs. 231/2001 o costituire una violazione del Modello, sono meritevoli di tutela anche i soggetti che segnalano condotte che costituiscono una violazione della normativa nazionale o europea.

In particolare, l'art. 3 del D. Lgs. 24/2023 prevede che le misure di protezione si estendano anche:

- ai lavoratori autonomi, nonché ai titolari di un rapporto di collaborazione, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o privato;
- ai lavoratori o collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- ai liberi professionisti e ai consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o privato;
- ai volontari e ai tirocinanti, retribuiti e non, che prestano la propria attività presso il settore pubblico o privato;
- agli azionisti e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o privato;
- ai facilitatori, ossia coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante o di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

- agli enti di proprietà del whistleblower o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

In conformità a quanto sopra indicato la Società si è dotata di apposita Policy Whistleblowing, intesa a disciplinare gli aspetti organizzativi e procedurali delle segnalazioni di illeciti e a indicare le tutele a favore del dipendente di ITA che, venutone a conoscenza, in ragione del suo rapporto di lavoro, segnali alla Società stessa, all'ANAC o all'Autorità giudiziaria fatti e condotte illecite o irregolari ai danni dell'interesse pubblico. In conformità a quanto previsto dalla citata Policy, il segnalante è tenuto esente da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare e tutelato in caso di adozione di atti pregiudizievoli che incidano sulle sue condizioni di lavoro.

Nei confronti del segnalante, quindi, non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla sua segnalazione.

La tutela trova applicazione quando il comportamento del dipendente che effettui la segnalazione non integri l'ipotesi di reato di calunnia o diffamazione, essendo comunque in buona fede.

Non trova, invece, applicazione quando la segnalazione contenga informazioni false e nel caso in cui sia stata resa con dolo o colpa grave.

In tali ultime ipotesi le condizioni di tutela cessano solo in presenza di una sentenza, anche di primo grado, sfavorevole al segnalante, per i casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile.

4.2 Canali di segnalazione

Fermo quanto sopra, coerentemente con quanto previsto dalle leading practice in materia e dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante «*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*» (c.d. "Legge su Whistleblowing"), ITA si è dotata di una specifica policy in materia che disciplina:

- il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni;
- la modalità di gestione della relativa istruttoria, nel rispetto della normativa in materia di privacy o altra normativa vigente nel Paese dove si è verificato il fatto segnalato, applicabile al soggetto e all'oggetto della segnalazione.

La Procedura, inoltre, identifica ruoli, responsabilità e ambiti di applicazione. Il soggetto deputato a gestire il processo di valutazione delle segnalazioni in ambito 231 è l'Organismo di Vigilanza, il quale esercita le proprie funzioni sulla Società.

ITA, al fine di facilitare la trasmissione delle segnalazioni, si è dotato dei seguenti canali ufficiali tra loro alternativi:

- posta elettronica, all'indirizzo mail: organismodivigilanza@ita-airways.com;
- piattaforma informatica, accessibile da parte di tutti i Segnalanti (Dipendenti, Terzi, ecc.) al seguente link: <https://itaairways.integrityline.com>.

La piattaforma digitale non sostituisce gli altri canali di segnalazione ma amplia le possibilità di inviare una segnalazione. Tale piattaforma consente a chiunque (dipendenti e collaboratori, fornitori e qualsiasi altro soggetto che abbia avuto o intenda avere rapporti d'affari con la Società) di segnalare ipotesi di condotte illecite o irregolarità, violazioni di norme, violazioni del Modello 231, violazioni del Codice Etico, violazioni di procedure e disposizioni aziendali in genere.

In particolare, il Segnalante, pur dovendosi registrare alla piattaforma, ha la facoltà di effettuare segnalazioni non nominative in quanto, le relative credenziali di accesso, ove presenti, sono custodite, protette ed accessibili esclusivamente dal soggetto terzo che gestisce la piattaforma e non sono associate alla segnalazione trasmessa a ITA.

Qualora le segnalazioni trasmesse tramite la piattaforma fossero ritenute rilevanti ai fini 231, sarà onere della Funzione Compliance veicolare tempestivamente le stesse segnalazioni (ed annessa documentazione di supporto) all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ad esso spettanti.

L'Organismo di Vigilanza qualora ritenga che la segnalazione 231 sia fondata e che potrebbe costituire una effettiva violazione del Modello 231 dovrà darne comunicazione al Datore di Lavoro ai fini dell'instaurazione del procedimento disciplinare nei confronti del prestatore di lavoro ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e nel pieno rispetto del principio del contraddittorio tra le Parti, tenendo conto delle specificità dello status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede (soggetto apicale, sottoposto ad altrui direzione o collaboratore dell'Ente).

In considerazione dell'imprescindibile coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari, all'esito della fase istruttoria è tenuto a formulare pareri non vincolanti in relazione alla tipologia e all'entità della sanzione da irrogare nel caso concreto.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza raccoglie e conserva tutte le segnalazioni in un'apposita banca dati in formato telematico e/o cartaceo. I dati e le informazioni conservati nella banca dati possono essere messi a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dello stesso, salvo che l'accesso debba essere consentito obbligatoriamente ai sensi di legge.

Al fine di garantire riservatezza sull'identità del segnalante, l'Organismo di Vigilanza e i soggetti designati a suo supporto si impegnano a mantenere il più stretto riserbo sulle segnalazioni e a non divulgare alcuna informazione che abbiano appreso in occasione dell'esercizio delle proprie funzioni. In particolare, l'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, più in generale, contro qualsiasi conseguenza negativa derivante dalle stesse, assicurando la massima riservatezza circa l'identità del segnalante. In ogni caso, sono fatti salvi gli obblighi imposti dalla legge e la tutela dei diritti dell'Ente o dei soggetti accusati erroneamente e/o in mala fede e/o calunniosamente.

4.3 La nullità delle misure ritorsive e discriminatorie adottate nei confronti del segnalante

L'autore della segnalazione di illecito ha la possibilità di denunciare l'adozione di misure discriminatorie nei propri confronti all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, oltre alla facoltà riconosciuta al segnalante medesimo di rivolgersi direttamente alla propria organizzazione sindacale di riferimento, ex art. 2, comma 2ter della Legge 179/2017.

È, in ogni caso, stabilita dall'art. 2, comma 2-quater della Legge 179/2017, la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio, del mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 cod. civ. ("Prestazione del lavoro"), nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del soggetto segnalante.

La norma grava inoltre il datore di lavoro dell'onere di dimostrare - in occasione di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti,

sulla condizione di lavoro - che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (cd. “inversione dell’onere della prova a favore del segnalante”).

4.4 Perdita delle tutele garantite dalla Legge in caso di malafede del segnalante

Le tutele accordate ai soggetti in posizione apicale, ai sottoposti ad altrui direzione, nonché a coloro che collaborano con l’Ente vengono meno qualora sia accertata, anche soltanto con sentenza di primo grado, la responsabilità penale dell’autore della segnalazione per i reati di calunnia, diffamazione o per altri reati in concreto riconducibili alla falsità della denuncia. Parimenti, le tutele a favore del segnalante non sono garantite nel caso in cui quest’ultimo sia ritenuto responsabile in sede civile per aver sporto segnalazioni in malafede, sorrette da dolo o colpa grave.

5 Il Sistema sanzionatorio

5.1 Premessa

La efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato Sistema disciplinare/sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nell’architettura del D. Lgs. 231/01: costituisce infatti il presidio di tutela alle procedure interne (ai sensi dell’art. 6, comma 2, lett. e) e dell’art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/01).

Invero, affinché il modello di organizzazione, gestione e controllo possa avere efficacia esimente per la Società deve prevedere, come indicato nell’art. 6, comma 2, sopra citato, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Il sistema disciplinare adottato dalla Società è improntato ai seguenti principi fondamentali:

- **legalità:** l’art. 6, comma 2, lett. e), del Decreto 231 impone che il Modello 231 adottato debba introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso; per tale ragione, la Società ha provveduto a: i) predisporre preventivamente un insieme di regole di condotta e procedure inserite nella parte speciale del Modello 231; ii) specificare sufficientemente le fattispecie disciplinari e le relative sanzioni;
- **complementarità:** il Sistema disciplinare previsto dal Modello 231 è complementare, e non alternativo, al sistema disciplinare stabilito dal CCNL vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti in servizio presso la Società;
- **pubblicità:** la Società darà massima e adeguata conoscenza del Sistema disciplinare, attraverso innanzitutto la pubblicazione in un luogo accessibile a tutti i lavoratori (come richiesto dall’art. 7, comma 1, Legge 300/1970, c.d. Statuto dei Lavoratori), oltre che con la consegna ai singoli lavoratori;
- **contraddittorio:** la garanzia del contraddittorio è soddisfatta, oltre che con la previa pubblicità del Modello 231, con la previa contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli eventuali addebiti (cfr. art. 7, comma 2, St. Lav.);
- **efficacia e sanzionabilità** del tentativo di violazione: al fine di rendere il Sistema disciplinare idoneo e quindi efficace, sarà valutata la sanzionabilità anche della mera condotta che ponga a rischio le regole, i divieti e le procedure previste dal Modello 231 o anche solo degli atti preliminari finalizzati alla loro violazione (art. 6, comma 2, lett. e), Decreto 231).

I requisiti cui il Sistema sanzionatorio deve rispondere, nel silenzio del Decreto, sono desumibili dalla dottrina e giurisprudenza esistenti, che li individuano in:

- **Specificità ed autonomia:** la specificità si estrinseca nella predisposizione di un sistema sanzionatorio interno alla Società inteso a sanzionare ogni violazione del Modello, indipendentemente dal fatto che da essa consegua o meno la commissione di un reato; il requisito dell’autonomia, invece, si estrinseca

nell'autosufficienza del funzionamento del sistema disciplinare interno rispetto ai sistemi esterni (es. giudizio penale), ovvero, la Società è chiamata a sanzionare la violazione indipendentemente dall'andamento del giudizio penale instauratosi e ciò in considerazione del tipo di violazione afferente ai protocolli e/o alle procedure previste nel Modello;

- **Compatibilità:** il procedimento di accertamento e di comminazione della sanzione nonché la sanzione stessa non possono essere in contrasto con le norme di legge e con quelle contrattuali che regolano il rapporto di lavoro in essere con la Società;
- **Idoneità:** il sistema deve essere efficiente ed efficace ai fini della prevenzione della commissione dei reati;
- **Proporzionalità:** la sanzione applicabile od applicata deve essere proporzionata alla violazione rilevata;
- **Redazione per iscritto e idonea divulgazione:** il sistema sanzionatorio deve essere redatto per iscritto ed oggetto di informazione e formazione puntuale per i Destinatari (non sarà perciò sufficiente la mera pubblicazione mediante affissione in luogo accessibile a tutti).

Ciò detto, appare evidente che la commissione di infrazioni comprometterebbe il legame di fiducia intercorrente fra le Parti, legittimando l'applicazione da parte della Società di sanzioni disciplinari.

Presupposto sostanziale del potere disciplinare della Società è l'attribuzione della violazione al lavoratore (sia egli subordinato o in posizione apicale o collaboratore), e ciò a prescindere dalla circostanza che detto comportamento integri una violazione da cui scaturisca un procedimento penale.

Come accennato in precedenza, requisito fondamentale afferente alle sanzioni, è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a due criteri:

- la gravità della violazione;
- 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.

5.2 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

La Società, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema sanzionatorio sono conformi a quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro applicabili al settore, nella fattispecie, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Trasporto Aereo, assicura altresì che sul piano procedurale si applichi l'art. 7 della L. n. 300 del 30 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori) per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione.

5.3 Destinatari e loro doveri

I Destinatari del presente Sistema disciplinare corrispondono ai Destinatari del Modello 231 stesso.

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi e misure di organizzazione, gestione e controllo delle attività aziendali definite nel Modello 231.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure, 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 c.c. e dell'art. 2106 c.c.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo Statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.;

- nel caso di soggetti esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima la risoluzione del contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di seguito elencate 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 d'irrogazione delle sanzioni disciplinari.

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 ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

5.4 Principi generali relativi alle sanzioni

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

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione d'infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita 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 rivestita dal soggetto agente 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 quali si annovera, a titolo esemplificativo, la comminazione di sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto 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.

L'iter di contestazione dell'infrazione e la comminazione della sanzione sono diversificate sulla base della categoria di appartenenza del soggetto agente.

5.5 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello 231 sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Trasporto Aereo applicato in Azienda, 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 in materia e dalle norme pattizie previste dal CCNL Trasporto Aereo. In particolare, il Sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

La Società ritiene che le sanzioni previste nel CCNL trovino applicazione, conformemente alle modalità di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle infrazioni definite in precedenza.

In particolare, per il personale dipendente, in applicazione del CCNL Trasporto Aereo sono previste le seguenti sanzioni:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa non superiore a quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di dieci giorni;
- e) licenziamento con preavviso o senza preavviso.

(a) Richiamo verbale per le mancanze lievi, o (b) Richiamo scritto, avente più specifico carattere ammonitorio.

Il richiamo verbale o scritto, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- prima infrazione di limitata gravità;
- lieve violazione degli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante previsti dalla Legge 179/2017 a tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti, nonché compimento di deboli atti di ritorsione o discriminazione nei confronti dell'autore della segnalazione;
- negligente violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello 231;
- in generale, lieve inosservanza dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal Modello 231 o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o alle istruzioni impartite dai superiori, ovvero lieve violazione delle prescrizioni in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti ai sensi della Legge 179/2017.

(c) Multa non superiore a quattro ore di retribuzione.

La multa (in misura non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione), in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- inefficacia dell'ammonizione verbale o scritta, ovvero nei casi in cui la natura dell'infrazione sia tale da far ritenere l'inadeguatezza del rimprovero;
- prima infrazione di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicitate;
- inefficacia dell'ammonizione verbale o scritta, ovvero prima infrazione di maggiore gravità degli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante previsti dalla Legge 179/2017 a tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti, nonché compimento di modesti atti di ritorsione o discriminazione nei confronti dell'autore della segnalazione;
- in generale, inosservanza (ripetuta o di una certa gravità) dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal Modello 231 o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o delle istruzioni impartite dai superiori, ovvero delle prescrizioni in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti ai sensi della Legge 179/2017.

(d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di dieci giorni.

La sospensione dalla retribuzione e dal servizio (per un periodo non superiore a dieci giorni) in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- casi di recidiva;
- prima infrazione di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate;
- in generale, inosservanza (ripetuta o di una certa gravità) dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal Modello 231 o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o delle istruzioni impartite dai superiori, ovvero inosservanza delle prescrizioni in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti ai sensi della Legge 179/2017;
- violazione dolosa o colposa delle prescrizioni in materia di Whistleblowing ai sensi della Legge 179/2017 da parte del dipendente, venendo meno agli obblighi di riservatezza sull'identità dell'autore della segnalazione, ovvero compiendo atti di ritorsione o di discriminazione nei confronti del segnalante.

(e) Licenziamento con preavviso o senza preavviso.

Il lavoratore che, nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati sanzionati dal D. Lgs. 231/01, è sottoposto per ciò stesso alla sanzione disciplinare del licenziamento nel rispetto del CCNL.

In particolare, la sanzione si applica:

- nel caso in cui un dipendente abbia, dolosamente e colposamente (in quest'ultimo caso, solo per i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro), compiuto un'infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, ipotesi di reato ai sensi del D. Lgs. 231/01;
- nei più gravi casi di violazione dolosa o colposa delle prescrizioni in materia di Whistleblowing ai sensi della Legge 179/2017 da parte del dipendente, venendo gravemente meno agli obblighi di riservatezza sull'identità dell'autore della segnalazione ovvero compiendo gravi atti di ritorsione o di discriminazione nei confronti del segnalante.

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

È previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello 231, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello 231 senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Tale comunicazione diviene superflua allorquando 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 ai 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 circolare interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

5.6 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale è il rapporto che si caratterizza per la sua natura 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 231 e l'obbligo di farlo rispettare è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi dipendono gerarchicamente.

Eventuali infrazioni poste in essere dai dirigenti della Società (da intendersi non soltanto come dirette violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ma anche del D. Lgs. 231/2001 e delle leggi ad esso collegate, tra cui la Legge 179/2017 in materia di Whistleblowing), 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 al paragrafo "Principi generali relativi alle sanzioni", compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali, 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 di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello 231 e/o in violazione dello stesso, comportamenti che possano essere qualificati come infrazioni, ovvero comportamenti che costituiscono violazioni della Legge a tutela del dipendente o collaboratore che segnala condotte illecite rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello 231 di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Qualora le infrazioni del Modello 231, ovvero del D. Lgs. 231/2001 e delle leggi ad esso collegate, tra cui la Legge 179/2017 in materia di Whistleblowing, da parte dei dirigenti costituiscano una fattispecie penalmente rilevante, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare 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.

A seguito dell'esito del giudizio penale che confermasse la violazione del Modello 231 da parte del dirigente e quindi lo condannasse per uno dei reati previsti nello stesso, quest'ultimo sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di infrazione di maggiore gravità.

Mentre la sanzione del licenziamento per giustificato motivo si applica nel caso di infrazioni che possono determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni in via cautelare previste dal D. Lgs. 231/01 e tali da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro stesso, che trova nell'intuitu personae il suo presupposto fondamentale.

È previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello 231, nel senso che non potrà essere irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello 231 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.

5.7 Misure nei confronti degli amministratori (art. 5, comma primo, lett. a) del D. Lgs. 231/01)

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello 231 poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne prospettano l'immagine verso i dipendenti, l'azionista, i clienti, i creditori, le Autorità di Vigilanza e il pubblico in generale. 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 231 adottato dalla Società, così come ogni inosservanza della Legge 179/2017 in materia di Whistleblowing consistente in una violazione degli obblighi di riservatezza sull'identità dell'autore della segnalazione o in atti di ritorsione o discriminazione a danno del segnalante, ad opera dei componenti del Consiglio di Amministrazione della stessa Società devono tempestivamente essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'intero Consiglio di Amministrazione.

La responsabilità degli amministratori nei confronti della Società è, a tutti gli effetti, regolata dall'art. 2392 c.c.⁵

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli amministratori che hanno commesso le infrazioni. 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 infrazioni.

Le sanzioni applicabili nei confronti degli amministratori sono la revoca delle deleghe o dell'incarico e, nel caso in cui l'amministratore sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, il licenziamento.

Il Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2406 c.c., è competente, 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 (si precisa che l'azione di responsabilità nei confronti degli amministratori ha natura risarcitoria e che, pertanto, non può essere considerata una sanzione).

5.8 Misure nei confronti dei sindaci

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento di cui al presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, così come ogni inosservanza della Legge 179/2017 in materia di whistleblowing consistente in una violazione degli obblighi di riservatezza sull'identità dell'autore della

⁵ Art. 2392 c.c. Responsabilità verso la società.

1. Gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze. Essi sono solidalmente responsabili verso la società dei danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di funzioni in concreto attribuite ad uno o più amministratori. 2. In ogni caso, gli amministratori, fermo quanto disposto dal comma terzo dell'art. 2381, sono solidalmente responsabili se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose. 3. La responsabilità per gli atti o le omissioni degli amministratori non si estende a quello tra essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto annotare senza ritardo il suo dissenso nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del consiglio dandone immediata notizia per iscritto al presidente del collegio sindacale.

segnalazione o in atti di ritorsione o discriminazione a danno del segnalante, da parte di uno o più sindaci⁶, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, mediante relazione scritta.

Qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, il Consiglio di Amministrazione propone l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

5.9 Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

Le violazioni del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, così come ogni inosservanza della Legge 179/2017 in materia di whistleblowing consistente in una violazione degli obblighi di riservatezza sull'identità dell'autore della segnalazione o in atti di ritorsione o discriminazione a danno del segnalante, da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere tempestivamente comunicate, da parte di uno qualsiasi dei sindaci o degli amministratori, all'intero Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione. Tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, adotteranno gli opportuni provvedimenti quali, a titolo esemplificativo, la revoca dell'incarico.

5.10 Misure nei confronti dei Soggetti Esterni

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti esterni (i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché i fornitori e i partner, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello 231 e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal D. Lgs. 231/01, così come ogni inosservanza della Legge 179/2017 in materia di Whistleblowing consistente in una violazione degli obblighi di riservatezza sull'identità dell'autore della segnalazione o in atti di ritorsione o discriminazione a danno del segnalante, 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 l'Amministratore Delegato 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 231 e nel Codice Etico e verifica che questi ultimi vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

⁶ Sebbene i sindaci non possano essere considerati - in linea di principio - soggetti in posizione apicale, tuttavia è astrattamente ipotizzabile il coinvolgimento, anche indiretto, degli stessi nella commissione dei reati di cui al Decreto (eventualmente a titolo di concorso con soggetti in posizione apicale).