



**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**

PARTE GENERALE

Approvato dall'Amministratore Unico di Volare Loyalty S.p.a. il 31/07/2024

Sommario

DEFINIZIONI	5
PREMESSA: VOLARE LOYALTY S.P.A. E LA SUA MISSION	8
ITA E VOLARE	8
PARTE GENERALE	9
CAPITOLO 1 – LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI ED IL D. LGS. N. 231/2001	9
1.1 – LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....	9
1.2 – I REATI PRESUPPOSTO, GLI AUTORI DEL REATO E LE SANZIONI PREVISTE DAL D. LGS. N. 231/2001	9
1.3 – I REATI COMMESSI ALL’ESTERO	13
1.4 – L’ADOZIONE E L’EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO COME CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	14
CAPITOLO 2 – IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. N. 231/2001 DI VOLARE	16
2.1 – GOVERNANCE E STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI VOLARE	16
2.2 – DESTINATARI DEL MODELLO	16
2.3 – STRUTTURA, COMPONENTI DEL MODELLO E ALLEGATI	17
2.3.1. <i>Parte Generale</i>	17
2.3.2. <i>Parte Speciale</i>	17
2.3.3. <i>Codice Etico</i>	19
2.4 – METODOLOGIA PER LA REDAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	20
2.5 – DIFFUSIONE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO.....	21
2.6 – FORMAZIONE PERIODICA DEL PERSONALE	22
CAPITOLO 3 – L’ORGANISMO DI VIGILANZA	24
3.1 – NOMINA, COMPOSIZIONE E DURATA	24
3.2 – FUNZIONI E POTERI	26
3.3 – CAUSE DI DECADENZA E REVOCA	28
3.4 – REGOLAMENTO DELL’O.D.V.....	28
3.5 – GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI E <i>WHISTLEBLOWING</i>	29
3.6 – RAPPORTI CON IL COLLEGIO SINDACALE E LE ALTRE FUNZIONI DI CONTROLLO.....	31
CAPITOLO 4 – I FLUSSI INFORMATIVI	31
4.1 – FLUSSI VERSO L’O.D.V.	31
4.2 – FLUSSI INFORMATIVI/REPORTING DELL’O.D.V. VERSO GLI ORGANI DI ITA	33
CAPITOLO 5 – IL SISTEMA SANZIONATORIO	34
5.1 – PRINCIPI GENERALI E FUNZIONE	34
5.2 – LE VIOLAZIONI.....	37
5.3 – LE SANZIONI.....	37
5.3.1. <i>Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti</i>	37
5.3.2. <i>Sanzioni nei confronti dei dirigenti</i>	40
5.3.3. <i>Misure nei confronti degli amministratori (art. 5, comma primo, lett. a) del D. Lgs. 231/01)</i>	41
5.3.4. <i>Misure nei confronti dei sindaci</i>	42
5.3.5. <i>Misure nei confronti dei componenti dell’Organismo di Vigilanza</i>	42

5.3.6. <i>Misure nei confronti dei Soggetti Esterni</i>	42
5.3.8. <i>Sanzioni in materia di Whistleblowing</i>	43

Allegati:

- Codice Etico;
- Elenco Reati-presupposto 231 applicabili e non applicabili;
- Testo del D. Lgs. n. 231/2001 e elenco reati-presupposto;
- Schema riepilogativo delle sanzioni 231;
- Elenco policy/ linee guida/procedure;
- Schema dei flussi informativi verso l'O.d.V.

Definizioni

- **Area di Rischio:** settore della Società in cui può verificarsi un reato presupposto;
- **Attività sensibile:** i processi di Volare nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- **Attività Strumentale:** le attività/processi della Società che risultano potenzialmente strumentali alla commissione dei reati di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001;
- **Autorità di Vigilanza:** istituzione indipendente che ha il compito di controllare il rispetto della regolamentazione relativa a un determinato ambito di attività e.g. ENAC, CONSOB, Banca d'Italia, IVASS, Garante per la Protezione dei Dati Personali (Garante Privacy), Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (Antitrust), Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);
- **Autore del Reato:** il soggetto cui è imputabile la condotta incriminatrice di cui alle fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001;
- **Best Practice:** modelli comportamentali che, per il carattere di ripetitività, nella prassi assurgono al rango di linee guida operative; nel presente documento riferito anche alle migliori prassi quanto alla impostazione e metodologia di redazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D. Lgs. n. 231/2001, adottato da Volare;
- **Codice Etico:** il documento, allegato al presente Modello 231, contenente i principi di comportamento e di controllo da osservare al fine di ridurre il rischio di commissione di uno o più reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- **Collaboratori:** soggetti che intrattengono con Volare rapporti di collaborazione a vario titolo;
- **Consulenti:** soggetti che agiscono in nome e/o per conto di Volare in forza di un rapporto contrattuale di collaborazione o di un mandato;
- **Contratto di Affidamento Diretto (c.d. Single Sourcing):** accordo con cui la Società individua l'operatore economico senza dover indire una selezione competitiva al ricorrere di determinati casi previsti nel Regolamento del 27 dicembre 2021;
- **Contratto di service intercompany:** una o più unità del gruppo, a fronte di servizi centralizzati di carattere gestionale e/o di ricerca di chi beneficia in maniera continuativa o periodica, si obbliga a pagare ad un'altra società del gruppo prestatrice dei servizi un corrispettivo non necessariamente correlato al costo sostenuto dalla stessa;
- **Corporate Governance:** insieme dei principi, delle istituzioni, dei meccanismi attraverso i quali si sviluppano le più importanti decisioni dell'impresa e necessari per il suo funzionamento;
- **D. Lgs. n. 231/2001 o Decreto 231:** Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" e successive modifiche e integrazioni;

- **Destinatari:** tutti coloro cui il Modello 231 si rivolge e che sono tenuti alla osservanza e attuazione del medesimo (Organi di amministrazione e controllo, dirigenti, dipendenti, consulenti, collaboratori, fornitori e Branch);
- **Dipendenti:** soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con Volare, ivi compresi i Dirigenti;
- **Dirigenti:** soggetti che, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attuano le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa;
- **Documento Valutazione Rischi o DVR:** documento redatto dal datore di lavoro contenente una relazione sulla valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza durante il lavoro ed i criteri per la suddetta valutazione, l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione e dei dispositivi di protezione individuale conseguente a tale valutazione, il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, l'indicazione del nominativo del RSPP, del RLS e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio, nonché l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento;
- **Enti:** enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica;
- **Facilitatore:** il D. Lgs. 24 del 10 marzo 2023 definisce il facilitatore quale *“persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata”*;
- **Garante Privacy:** Il Garante per la protezione dei dati personali è un'autorità amministrativa indipendente istituita dalla cosiddetta legge sulla privacy (Legge 31 dicembre 1996, n. 675), poi disciplinata dal Codice in materia di protezione dei dati personali (D. Lgs. 30 giugno 2003 n. 196), come modificato dal Decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101. Quest'ultimo ha confermato che il Garante è l'autorità di controllo designata anche ai fini dell'attuazione del Regolamento generale sulla protezione dei dati personali (UE) 2016/679 (art. 51);
- **Linee Guida Anac:** Linee Guida – Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio ANAC in attuazione del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, adottate con delibera n. 301 del 12 luglio 2023;
- **Linee Guida CONFIDUSTRIA:** Linee guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs. 231/2001 emanate dal Gruppo di lavoro sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche di Confindustria, organizzazione che riunisce gli industriali italiani, approvate a giugno 2004 e da ultimo aggiornate nel giugno 2021;
- **Modello 231** o anche solo **Modello:** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D. Lgs. n. 231/2001, adottato da Volare;
- **Organismo di Vigilanza** o **O.d.V.:** Organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché alla verifica della necessità del relativo aggiornamento;

- **Organi di Volare:** ai sensi dello Statuto sono Organi di Volare (i) l'Assemblea; (ii) l'Amministratore Unico; (iii) il Collegio sindacale.
- **Pubblica Amministrazione:** lo Stato e tutte le sue articolazioni, gli enti pubblici territoriali e gli altri enti pubblici non economici, nonché i soggetti che rientrano nella definizione di “*pubblico ufficiale*” o di “*incaricato di pubblico servizio*” ai sensi, rispettivamente, degli artt. 357 e 358 c.p., ovvero coloro i quali - dipendenti di enti pubblici o privati - esercitano “*una pubblica funzione legislativa o giudiziaria*” od anche “*una funzione amministrativa*”, in quanto disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi, caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione, eventualmente per mezzo di poteri autoritativi e certificativi;
- **Reati-Presupposto:** gli illeciti (delitti e contravvenzioni) di cui agli artt. 24 ss. del D. Lgs. n. 231/2001;
- **Referenti:** soggetti a cui una determinata area a rischio fa riferimento.
- **Responsabilità Amministrativa:** quella derivante per l'Ente dalla accertata verifica di uno o più delle fattispecie di reato-presupposto previste dal D. Lgs. n. 231/2001, comportando la comminazione delle correlate sanzioni;
- **Risk Assessment:** metodologia di identificazione e analisi dei rischi;
- **Selezione Competitiva:** procedimento tramite il quale, la Società seleziona gli operatori economici dall'Albo Fornitori o dal mercato ai sensi del Regolamento approvato in data 27 dicembre 2021;
- **Terzi:** i soggetti non appartenenti a Volare con i quali la medesima si rapporta nello svolgimento della propria attività;
- **T.U. in Materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro:** Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, concernente l'attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- **T.U. in Materia di Ambiente:** Decreto Legislativo n. 152 del 3 aprile 2006, concernente un testo unico delle norme in materia di tutela ambientale e gestione dei rifiuti;
- **Volare o Società:** Volare Loyalty S.p.A., con sede legale in Milano, Piazza San Babila 4/a;
- **Whistleblower:** soggetto che riferisce alle autorità preposte di Volare condotte illecite o fraudolente di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione con la società;
- **Whistleblowing:** sistema per la segnalazione di condotte illecite ai sensi del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24.

PREMESSA: Volare Loyalty S.p.A. e la sua mission

Volare Loyalty S.p.A., (“Volare” o la “Società”) società costituita il 24 febbraio 2022 e integralmente controllata da Italia Trasporto Aereo S.p.a. (“ITA”). La società ha un capitale sociale di € 100.000 ed è guidata da un amministratore unico.

L’attività principale della Società consiste nella gestione e nello sviluppo del programma di fidelizzazione dei clienti denominato Programma Volare (“Programma”) in virtù del quale qualunque passeggero, previa adesione tramite apposita iscrizione al Programma ed acquisizione della qualità di Socio, per ogni volo effettuato con ITA oppure con partner del Programma, nonché per ogni acquisto di beni e servizi effettuato presso punti vendita di ITA o dei relativi partner commerciali, ottiene un determinato numero di punti (“Punti Volare”) che, al raggiungimento di una determinata soglia di accumulo, danno diritto alla riscossione dei premi consistenti in biglietti aerei, upgrading di classe sui voli ed altri servizi aggiuntivi.

ITA e Volare

Italia Trasporto Aereo S.p.A. (“ITA”) e Volare Loyalty S.p.A. hanno stipulato un contratto di service intercompany con il quale sono state stabilite le condizioni dell’affidamento, da parte della seconda verso la prima, dell’esecuzione di tutti i servizi di supporto ed assistenza necessari all’ordinaria attività della stessa, rientranti nell’ambito di competenza delle seguenti funzioni ITA: Internal Audit, Finance, HR, Corporate Communication, Procurement Property & Facility Management, Legal & Compliance, Information Technology (questa in particolare, per infrastrutture HW/SW, TLC, piattaforme evolutive, Web ed altri canali digitali, etc.), Marketing, Commercial, Customer Service e Security. Contestualmente, ITA ha ceduto a Volare il diritto non esclusivo e non trasferibile di utilizzare e sfruttare il marchio figurativo Volare, di cui è titolare ITA.

I suddetti servizi potranno essere finalizzati anche all’acquisizione e gestione di attività svolte e/o beni forniti da terzi ovvero di prestazioni di professionisti e/o prestatori d’opera fermo restando che, in tali casi, (i) ITA sarà competente a negoziare i relativi contratti che, ove conveniente o comunque opportuno, potranno essere formalizzati anche a nome della stessa ITA nell’interesse di Volare; e (ii) i corrispettivi pagati in relazione a tali contratti saranno riaddebitati a Volare.

Inoltre, Volare ha la possibilità di chiedere ad ITA, in funzione delle proprie esigenze operative, la prestazione di ulteriori servizi, i quali dovranno essere eseguiti secondo modalità e tempistiche pattuiti di volta in volta tra ITA e Volare. In tal caso, ITA si impegna ad esaminare la richiesta e, nel caso, compatibilmente con le capacità e le risorse a disposizione, le Parti procederanno a negoziare e concordare in buona fede le modalità, le tempistiche e i corrispettivi relativi a tali ulteriori servizi, predisponendo appositi Allegati.

PARTE GENERALE

Capitolo 1 – La Responsabilità amministrativa degli enti ed il D. Lgs. n. 231/2001

1.1 – La Responsabilità amministrativa degli enti

Con l'entrata in vigore del D. Lgs. n. 231/2001, in esecuzione della delega di cui alla Legge 29 settembre 2000 è stata introdotta nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche conseguente alla commissione di specifici reati-presupposto, che si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato, le quali sono entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale.

Secondo quanto previsto dal Decreto 231, gli enti – con o senza personalità giuridica – rispondono in via amministrativa della commissione dei reati, analiticamente indicati dal Legislatore nel Decreto 231 e sue successive integrazioni, qualora sussistano i seguenti determinati presupposti:

- sia stato commesso uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto;
- il reato sia stato commesso da un soggetto apicale o da persone sottoposte alla sua direzione o vigilanza;
- il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

È bene precisare che, sebbene l'“*interesse*” ed il “*vantaggio*” siano criteri alternativi, e la sussistenza di anche solo uno di questi legittimerebbe l'addebito a carico dell'ente, rimangono tuttavia parzialmente interdipendenti, nel senso che l'avere il soggetto agito nell'interesse esclusivamente proprio o di terzi esclude la responsabilità dell'ente anche se questo possa avere avuto un vantaggio – indiretto e fortuito – dall'attività.

In particolare, mentre l'interesse ha riguardo al fine in vista del quale il soggetto ha commesso il reato ed attiene ad una valutazione antecedente alla commissione dello stesso, il vantaggio implica l'effettiva acquisizione di un profitto da parte della Società e, dunque, si basa su una valutazione a posteriori.

1.2 – I reati presupposto, gli autori del reato e le sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001

Le fattispecie di reato-presupposto rilevanti ai fini del Decreto 231, dopo l'ultima modifica intercorsa dello stesso, sono riconducibili alle categorie di seguito riepilogate secondo il dato testuale normativo e che sono, limitatamente a quelle effettivamente ritenute applicabili, declinate nella Parte Speciale del presente Modello 231.

(Elenco delle fattispecie di reato presupposto recepite nel Decreto 231 al mese di febbraio 2024)

- 1) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24)¹.
- 2) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis).
- 3) Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter).
- 4) Concussione e corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità (Art. 25).
- 5) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis).
- 6) Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1).
- 7) Reati societari (Art. 25-ter)
- 8) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25-quater).
- 9) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1).
- 10) Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies).
- 11) Abusi di mercato (Art. 25-sexies).
- 12) Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies).
- 13) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies).
- 14) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies1)².
- 15) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies).
- 16) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies).
- 17) Reati ambientali (Art. 25-undecies)³.
- 18) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies).

¹ Fattispecie di reato integrata con il Decreto Legge 105/2023, convertito con legge 9 ottobre 2023 n. 137.

² Fattispecie di reato integrata con il Decreto Legge 105/2023, convertito con legge 9 ottobre 2023 n. 137.

³ Fattispecie di reato integrata con il Decreto Legge 105/2023, convertito con legge 9 ottobre 2023 n. 137.

- 19) Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies).
- 20) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies).
- 21) Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies).
- 22) Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies).
- 23) Reati contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies).
- 24) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevices).

La responsabilità di Volare può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell'art. 26 del D. Lgs. 231/2001), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

Affinché si determini la responsabilità della Società, i singoli reati-presupposto dovranno essere commessi da parte di:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società (c.d. "soggetti in posizione apicale" o "Soggetti Apicali");
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (c.d. "soggetti sottoposti all'altrui direzione" o "Soggetti Sottoposti").

Al riguardo, giova anche rilevare che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con la Società 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*"⁴.

La distinzione tra le due categorie di soggetti (Apicali e Sottoposti) riveste indubbia rilevanza, in quanto ne deriva una diversa graduazione di responsabilità dell'Ente coinvolto, nonché una differente previsione dell'onere della prova.

⁴ Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68.

L'Ente risponde anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile o nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

Infine, le sanzioni previste dal Decreto 231 a carico degli enti a seguito della commissione o tentata commissione dei reati comportanti la responsabilità amministrativa degli stessi sono riconducibili alle seguenti categorie:

- 1) **Le Sanzioni pecuniarie**, sempre applicabili, sono commisurate sulla base di due criteri:
 - a) determinazione di quote in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000;
 - b) attribuzione ad ogni singola quota di un valore compreso tra un minimo di € 258 ad un massimo di € 1.549.

Si rinvia all'*Allegato Elenco Reati-presupposto 231 applicabili e non applicabili* per l'indicazione, nello specifico, delle sanzioni previste per singola fattispecie di reato.

Nel fare ciò il Giudice terrà conto:

- a) della gravità del fatto;
 - b) del grado della responsabilità della Società;
 - c) delle attività svolte per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
 - d) delle condizioni economiche e patrimoniali della Società/Ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.
- 2) **Le Sanzioni interdittive**, con durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, applicabili quando il profitto conseguito dalla Società sia rilevante, ovvero in caso di reiterazione degli illeciti sono:
 - a) interdizione dall'esercizio dell'attività / gestione commissariale (Nel caso di Società/ente che eserciti un servizio pubblico derivante da concessione o altro atto amministrativo);
 - b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - e) divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, ex art. 17 le sanzioni interdittive non si applicano se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Le sanzioni hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito della Società, in via generale, e, sulla base dei medesimi criteri individuati per le pene pecuniarie, il Giudice ne determina il tipo e la durata.

- 3) **La confisca** del prezzo o del profitto del reato è sempre prevista nella sentenza di condanna salvo che per quanto possa essere restituito al danneggiato e salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.
- 4) **La pubblicazione della sentenza** viene disposta quando viene applicata una sanzione interdittiva.

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 231, la Società che ha sede in Italia può essere 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 alla Società (art. 5 comma 1 del Decreto);
- b) la Società deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) la Società 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

Tale disposizione del Decreto opera solamente se nei confronti della Società 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 dall'art. 10 della Legge 146 del 2006, è prevista la responsabilità della Società 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 tali casi, la disciplina prevista dall'art. 4, D. Lgs. 231/2001, viene derogata dalla L. 246/2006, in quanto normativa speciale che definisce la caratteristica di transnazionalità. Infatti, un reato può essere

considerato transnazionale se punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, e, in via alternativa, se la condotta è:

- 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 – L'adozione e l'efficace attuazione del Modello come condizione esimente della Responsabilità amministrativa

La Società non risponde del reato-presupposto commesso dai Soggetti Apicali se dimostra che, prima della commissione del reato:

- abbia adottato un Modello 231, adeguato ed efficacemente attuato;
- abbia costituito un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilarne l'osservanza e verificarne l'adeguatezza e l'efficacia;
- la persona fisica abbia commesso il reato eludendolo in modo fraudolento.

Diversamente, nel caso di Soggetti Sottoposti, sarà ritenuto responsabile dell'illecito amministrativo solamente in ipotesi di carenza colpevole negli obblighi di direzione e vigilanza.

Inoltre, al fine della prevenzione dei reati-presupposto (art. 6 del Decreto 231), il Modello 231 deve:

- *“individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati”*;
- *“prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire”*;
- *“individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati”*;
- *“prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli”*;
- *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

Il D. Lgs. 231/01 attribuisce un valore scriminante ai modelli di organizzazione, gestione e controllo ove siano 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. In particolare, ai fini di un'efficace attuazione del Modello 231, il Decreto 231 richiede:

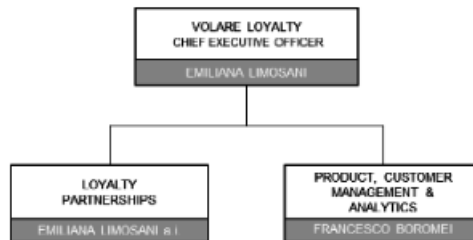
- verifiche periodiche sulla concreta attuazione e osservanza del Modello 231;
- l'eventuale modifica del Modello 231 quando emergono significative variazioni nella struttura organizzativa della Società o delle modalità di svolgimento delle attività operative, se risultano violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano modifiche normative.

Capitolo 2 – Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 di Volare

2.1 – Governance e struttura organizzativa di Volare

Volare Loyalty S.p.A., secondo quanto indicato nello Statuto, si è dotata del sistema di amministrazione e controllo c.d. tradizionale, con la presenza dell'Assemblea degli Azionisti, dell'Amministratore Unico e del Collegio Sindacale.

Struttura organizzativa



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 Volare Loyalty S.p.A. e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- a) l'amministratore unico, gli organi sociali e i dirigenti della Società (cosiddetti soggetti apicali);
- b) i dipendenti della Società (cosiddetti soggetti interni sottoposti ad altrui direzione);
- c) 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;
- d) 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.

I Destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello 231, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con Volare.

2.3 – Struttura, componenti del Modello e Allegati

In osservanza delle disposizioni del Decreto 231, Volare, in data 31 luglio 2024 ha adottato il proprio Modello 231. n. 231/2001.

Il Modello 231 descritto nel presente documento è, pertanto, composto da:

2.3.1. Parte Generale

La Parte Generale, oltre ad illustrare la ratio e i principi del Decreto 231, la struttura e la governance di Volare, delinea gli elementi costituenti le componenti del Modello 231, ivi compreso il ruolo dell'Organismo di Vigilanza di Volare deputato a sovrintendere al funzionamento e all'osservanza dello stesso nonché a curarne (rectius: promuoverne) l'aggiornamento presso le competenti funzioni ed uffici di ITA, secondo i termini dell'apposito contratto di servizi, nonché le conseguenze della sua eventuale violazione (in termini di valutazione del comportamento potenzialmente contrario ai principi del Modello 231, per le conseguenti valutazioni disciplinari di esclusiva pertinenza di Volare cui compete, sempre in via esclusiva, il relativo potere sanzionatorio).

2.3.2. Parte Speciale

La Parte Speciale è suddivisa in diverse sezioni per ciascuna categoria di reati-presupposto ricompresa all'interno del Decreto 231, considerata potenzialmente rilevante per Volare. I reati previsti come fonte della responsabilità dell'ente e ritenuti potenzialmente rilevanti per la Società sono stati individuati, secondo best practices, sulla base di specifiche attività di Risk Assessment, tenendo in considerazione il settore di operatività, l'organizzazione aziendale e delle attività sensibili che caratterizzano Volare nelle quali sono illustrati, con riferimento a ciascuna categoria di reato rilevante ai sensi del Decreto, criteri e/o principi generali di comportamento cui si conforma l'organizzazione aziendale, nonché i principi di controllo specifici adottati da Volare, allo scopo di mitigare, quanto più possibile, il rischio di commissione di un reato ritenuto rilevante ai fini del Modello.

A tal fine, ciascuna sezione della Parte Speciale contiene:

- l'analisi normativa dei singoli **reati-presupposto** richiamati dal Decreto 231;
- l'individuazione dell'**area di rischio** e dei **Destinatari** (i c.d. Soggetti attivi) coinvolti nei processi trattati;
- l'individuazione delle **attività sensibili** nell'ambito delle quali potrebbero essere commessi i reati-presupposto ritenuti astrattamente applicabili a tali attività, nonché alcuni esempi delle relative modalità di commissione degli stessi;
- i **principi generali di comportamento** ai quali i Destinatari del Modello 231 dovranno ispirarsi;

- le **misure specifiche di controllo** associate ai Destinatari coinvolti per ciascuna delle attività sensibili ed eventuali ulteriori presidi di controllo applicabili al fine di contribuire alla prevenzione nella commissione dei reati identificati.

Le sezioni della Parte Speciale di seguito indicate rappresentano le categorie di reato del Decreto che, all'esito delle attività di Risk Assessment, e tenuto conto delle attività "esternalizzate" per via del contratto di servizi con ITA Airways, sono state ritenute **maggiormente rilevanti** in ragione del settore di operatività, dell'organizzazione e dei processi che caratterizzano la Società:

- la **Sezione 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 **Sezione Speciale B**, 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 **Sezione Speciale C**, denominata "Reati societari ai sensi dell'art. 25-ter del D. Lgs. 231/01";
- la **Sezione Speciale D**, 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 **Sezione Speciale F**, denominata "Reati tributari ai sensi dell'art. 25-quinquiesdecies 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 comportamento e ai principi di controllo specifici descritti in ciascuna Sezione Speciale, in quanto collegati con le attività sensibili considerate.

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**:

- a) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento ai sensi dell'art. 25-bis del D. Lgs. 231/01;
- b) Delitti contro l'industria ed il commercio ai sensi dell'art. 25-bis.1 del D. Lgs. 231/01;
- c) Delitti contro la personalità individuale ai sensi dell'art. 25-quinquies del D. Lgs. 231/01;
- d) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore ai sensi dell'art. 25-novies del D. Lgs. 231/2001;
- e) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare ai sensi dell'art. 25-duodecies del D. Lgs. 231/01;
- f) Razzismo e Xenofobia ai sensi dell'art. 25-terdecies del D. Lgs. 231/01.

In relazione a tali categorie di reato trovano comunque 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 **Sezione Speciale L**.

L'esame complessivo delle attività aziendali ha, infine, condotto a ritenere **ragionevolmente remota**:

- 1) la possibilità di commissione dei reati di mutilazione degli organi genitali femminili di cui all'art. 25 quater 1 del D. Lgs. 231/01;
- 2) di abuso di mercato di cui all'art. 25-sexies del D. Lgs. 231/01;
- 3) 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;
- 4) di delitti contro il patrimonio culturale di cui all'art. 25-septiesdecies del D. Lgs. 231/01;
- 5) di delitti di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici di cui all'art. 25-duodevicies del D. Lgs. 231/01.

2.3.3. Codice Etico

Oltre alla Parte Generale, in oggetto, e alle Parti Speciali sopra illustrate, il **Codice Etico** rappresenta un fondamentale allegato del Modello 231 e parte integrante del Sistema di Controllo Interno implementato da Volare.

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 e 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, dei Destinatari del Modello 231. 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*"³;
- riferimenti al sistema sanzionatorio applicabile nel caso di violazione delle regole contemplate al suo interno.

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

2.4 – Metodologia per la redazione e aggiornamento del Modello

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, Volare ha adottato il proprio Modello 231 in ottemperanza al disposto del Decreto 231.

Nell'ottica di un costante miglioramento del Modello 231, nonché alla luce dell'evoluzione della struttura organizzativa e del consolidamento delle attività operative, la Società procede, tempo per tempo, all'aggiornamento dello stesso, secondo le indicazioni fornite dalle funzioni di controllo a ciò preposte.

Il compito di aggiornare il Modello 231 è in capo all'Amministratore Unico, 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 dall'Amministratore Unico.

Per tale attività, la Società, quale best practices di riferimento, tiene conto delle "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo", elaborate da Confindustria, nella versione aggiornata al mese di giugno del 2021, in particolare nella definizione dell'impianto della presente Parte Generale e nella valorizzazione della necessaria autonomia dell'Organismo di Vigilanza da ogni forma d'interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente di Volare (e in particolare dell'organo dirigente). Si consideri in ordine all'efficacia sostanziale dell'allineamento a dette Linee Guida che per pacifico approdo interpretativo esse costituiscono un affidabile criterio orientativo e possono fondare per gli enti destinatari un ragionevole affidamento sul fatto che le medesime rappresentino il consolidamento delle best practices di settore ove non siano superate da una disciplina normativa successiva o risultino diffusamente confutati da un orientamento giurisprudenziale contrario. Quindi, non sono vincolanti per il giudice ma certamente costituiscono una fonte autorevole di affidamento per i destinatari della disciplina che può essere disattesa solo in presenza di una evidente inadeguatezza della cautela rispetto al caso di specie o ad una sua confutazione da parte di fonti di grado superiore o da norme tecniche successive.

Pertanto, ai fini dell'elaborazione della presente versione del Modello 231, si è proceduto:

- 1) alla definizione (ed aggiornamento, tempo per tempo) del Modello 231, Parte Generale e Parte Speciale, articolato in tutte le sue componenti secondo le disposizioni del Decreto 231 e le principali indicazioni contenute nelle Linee Guida predisposte dalla Associazione di categoria in quanto applicabili e rilevanti per il settore in cui opera Volare e all'integrale rilevazione della mappatura dei rischi e delle attività sensibili in cui è astrattamente possibile che siano commessi i reati-presupposto indicati nel Decreto 231

con evidenza (e aggiornamento tempo per tempo) delle misure di controllo, a seguito della valutazione circa la loro adeguatezza/capacità del sistema di rispondere ai requisiti imposti dalla normativa di riferimento e/o eventuale necessità di integrazione con ulteriori punti di controllo, funzionali a mitigare il rischio di commissione di reati-presupposto;

- 2) alla Condivisione e validazione della documentazione da parte dei Referenti di Volare;
- 3) al rilascio, se del caso, di apposita Gap Analysis, contenente l'elenco delle misure di controllo da aggiornare, implementare, adottare ex novo, con indicazione degli owner di riferimento e della tempistica di esecuzione dei relativi lavori, preventivamente condivisi con i Referenti di Volare. Ciò al fine di rafforzare l'efficacia in termini di prevenzione dalla commissione dei reati nonché di evidenziare suggerimenti relativi alla redazione ed implementazione di eventuali procedure aziendali, necessarie ai fini della mitigazione del rischio di commissione di reati-presupposto.

2.5 – Diffusione e comunicazione del Modello

Al fine dell'efficace attuazione del Modello 231 (e relativi allegati) è necessario garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta in esso contenute nei confronti di tutti i Destinatari.

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

- personale interno (dipendenti, neoassunti, etc.): il Modello 231 (Parte Generale e Parte (e relative Sezioni) Speciale 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. In aggiunta, i contratti stipulati dalla Società con le terze parti, contengono apposite clausole – conformi al dettato del Decreto 231 - che prevedono l'impegno all'osservanza del Codice Etico, del Modello 231 di Volare, e/o di specifici protocolli di controllo a seconda dello specifico contratto/controparte di cui trattasi, 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 231, 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.

2.6 – Formazione periodica del personale

In particolare, la Società in conformità a quanto previsto nel Modello 231, prevede, sentito l'O.d.V., il periodico svolgimento di attività di formazione del personale, differenziata sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi e dedicati a specifiche categorie di Destinatari, mediante incontri periodici "in aula" ed eventualmente mediante sistemi di formazione a distanza ("e-learning") per tutti i dipendenti e coloro che hanno con Volare un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione nell'ambito delle funzioni richiamate nel Modello 231.

Le sessioni formative vengono erogate 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, eventualmente 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:
 - a) una introduzione alla normativa e alle Linee Guida di Confindustria, cui il Modello 231 di Volare si ispira;
 - b) un approfondimento dedicato ai principi contenuti nel Codice Etico e nella Parte Generale del Modello 231;
 - c) un approfondimento sulla struttura e sui contenuti della Parte Speciale del Modello 231;
 - d) una descrizione del ruolo rappresentato dall'Organismo di Vigilanza;
 - e) 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. È fatto obbligo di quest'ultima informare l'Organismo di Vigilanza riguardo all'esito delle già menzionate attività.

Capitolo 3 – L’Organismo di Vigilanza

3.1 – Nomina, composizione e durata

In ottemperanza a quanto stabilito dall’art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, Volare identifica l’Organismo di Vigilanza preferibilmente in un soggetto/organismo monocratico.

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 monocratica, 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.

L’Organismo di Vigilanza deve soddisfare i requisiti di seguito specificati:

- autonomia ed indipendenza, in quanto:
 - le attività svolte dall’O.d.V. sono esenti da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente di Volare e, in particolare, degli Organi Sociali della stessa;
 - all’O.d.V. è riconosciuto il “riporto” agli organi di Volare, ossia l’Amministratore Unico, nonché la dotazione di un budget annuale a supporto delle attività di verifica tecniche necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso affidati dal Legislatore e dal Modello;
 - non sono attribuiti compiti operativi all’O.d.V.;
 - onorabilità ed assenza di conflitti di interesse, in quanto in capo ai componenti dell’O.d.V., è stata riscontrata e viene monitorata nel tempo l’assenza di cause di ineleggibilità e/o incompatibilità;
- professionalità, in quanto è essenziale che la scelta dei componenti dell’Organismo di Vigilanza avvenga verificando il possesso di specifiche competenze professionali in attività ispettiva, consulenziale, ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l’efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati;
- continuità d’azione, in quanto tale Organismo deve esercitare in modo continuativo i poteri di controllo, anche riunendosi per lo svolgimento dell’incarico assegnatogli.

L'O.d.V. è formalmente nominato con delibera dell'Amministratore Unico della Società, il quale deve preliminarmente valutare la sussistenza dei suddetti requisiti, nonché di quelli soggettivi di eleggibilità del componente; nella delibera viene definito anche il relativo compenso. La nomina viene comunicata con apposita lettera di incarico firmata dall'Amministratore Unico, da restituirsi controfirmata per accettazione entro il termine di 30 giorni dalla ricezione.

L'articolo 6 del D. Lgs. 231/01 richiede che l'Organismo di Vigilanza 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 dell'Amministratore Unico, ed è da questo nominato.

Sono inoltre garantiti flussi informativi costanti tra l'Organismo di Vigilanza e l'Amministratore Unico.

La durata dell'incarico è, salvo diversa delibera dell'Amministratore Unico, di tre anni ed è rinnovabile. Scaduto l'incarico ed in pendenza della nuova nomina, l'O.d.V. prosegue il proprio mandato in prorogatio sino a nuova nomina.

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

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.

3.2 – Funzioni e poteri

Nello svolgimento dei propri compiti, l'O.d.V., nel rispetto delle specifiche procedure di volta in volta applicabili, agisce, come già indicato, in maniera autonoma ed indipendente rispetto agli Organi Sociali di Volare, e le attività dallo stesso realizzate non possono essere sindacate da alcun altro Organo o struttura della Società.

Inoltre, l'O.d.V. ha libero accesso presso tutte le strutture e uffici di Volare – senza necessità di alcun consenso preventivo – onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto 231. A tal fine, l'O.d.V. può, altresì, disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività di Volare o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello 231.

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

- a) disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio budget iniziale e di periodo, espressamente autorizzato - eventualmente rettificato in base alle necessità, dall'Amministratore Unico dietro richiesta dell'O.d.V. stesso, in funzione delle attività di vigilanza per come rappresentate - al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti, di cui tuttavia dovrà presentare rendiconto dettagliato in occasione del report periodico all'Amministratore Unico;
- b) se ritenuto necessario, avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
- c) 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;
- d) 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;

- e) 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;
- f) 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;
- g) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello 231;
- h) monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231;
- i) vigilare sull'idoneità del sistema disciplinare alla luce del Decreto 231 nonché la sua applicazione;
- j) 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;
- k) 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 Volare a rischio di reato e ciò in conformità allo stesso Modello 231 ivi comprese le procedure in materia di Whistleblowing adottate dalla Società;
- l) monitorare l'applicazione ed il rispetto del Codice Etico, nonché vigilare sulla diffusione, comprensione e attuazione dello stesso e proporre all'Amministratore Unico eventuali necessità di aggiornamento del Codice Etico;

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza deve:

- a) segnalare violazioni delle prescrizioni del Modello 231 adottato;
- b) individuare significative modificazioni dell'assetto interno della Società, ovvero delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;
- c) monitorare modifiche o evoluzioni normative;
- d) svolgere attività di supervisione sulla attività di informazione e formazione dei Destinatari;
- e) valutare l'opportunità di proporre all'Amministratore Unico variazioni al Modello 231, qualora dovessero rendersi necessarie.

Infine, l'Organismo di Vigilanza ha poteri di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, di vigilanza e controllo, evidenziate nel regolamento interno di funzionamento dell'Organismo stesso, di cui al successivo par. 3.4.

3.3 – Cause di decadenza e revoca

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, di regola, solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- a) 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;
- b) una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- c) 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.;
- d) in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività del componente dell'Organismo stesso;
- e) trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
- f) 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 l'Amministratore Unico.

La revoca è deliberata dall'Amministratore Unico, previo parere, non vincolante, del Collegio Sindacale.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del componente dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico prenderà senza indugio le decisioni del caso.

3.4 – Regolamento dell'O.d.V.

L'O.d.V. adotta un proprio Regolamento interno che disciplina gli aspetti e le modalità principali dell'esercizio della propria azione. In particolare, così, sono disciplinati, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, i principali profili non regolamentati direttamente dal presente Modello 231, quali: *(i)* il suo funzionamento e l'organizzazione interna; *(ii)* la pianificazione e lo svolgimento delle attività di vigilanza; *(iii)* le modalità di convocazione e svolgimento operativo delle riunioni.

Per quanto riguarda, in modo specifico, la calendarizzazione delle riunioni, il Regolamento deve prevedere che l'O.d.V. si riunisca, con periodicità almeno trimestrale e, comunque, ogni qualvolta sia ritenuto opportuno e/o lo richiedano le concrete esigenze connesse allo svolgimento delle proprie attività.

3.5 – Gestione delle segnalazioni e *Whistleblowing*

Tutti i Destinatari del Modello devono, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/01 come modificato dal D. Lgs. 24/2023, segnalare tempestivamente al Gestore delle Segnalazioni gli eventi di seguito riportati dei quali vengano direttamente o indirettamente a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo:

- la commissione, la presunta commissione o il ragionevole pericolo di commissione di reati o illeciti previsti dal D. Lgs. 231/01;
- le violazioni o le presunte violazioni delle prescrizioni del Modello o del Codice Etico;
- ogni altro fatto/comportamento/situazione con profili di criticità e che potrebbe esporre la Società alle sanzioni di cui al D. Lgs. 231/01. In conformità a quanto sopra indicato, la Società si è dotata di apposita “Procedura sul sistema di segnalazioni Whistleblowing”, intesa a disciplinare gli aspetti organizzativi e procedurali delle segnalazioni di illeciti e a indicare le tutele a favore del dipendente di Volare 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'integrità della Società o dell'interesse pubblico.

L'obbligo di segnalazione rientra nel più ampio dovere di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro. Il corretto adempimento di tale obbligo da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, salvo il caso in cui il segnalante effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate ovvero nel caso di accertata responsabilità penale per i reati di diffamazione o calunnia.

Quanto alle modalità di trasmissione, si precisa che i “Segnalanti” possono inviare la propria “Segnalazione” mediante i canali messi a disposizione dalla Società e pubblicati nella intranet ovvero direttamente al Gestore delle Segnalazioni. Infatti, canali di segnalazione interna sono:

- piattaforma informatica WB, accessibile da parte di tutti i Segnalanti (Dipendenti, Terzi, ecc.) al seguente link: <https://itaairways.integrityline.com>;
- posta raccomandata con la dicitura “riservata”: (20122) Milano (Mi) Piazza San Babila 4/A, all'attenzione del Gestore delle Segnalazioni.

Si precisa inoltre che, in tale contesto, chiunque venga a conoscenza dei medesimi fatti sopra indicati, avrà facoltà di segnalarli alla Società, nel rispetto delle previsioni della vigente normativa e con le medesime garanzie previste per il segnalante, per i soggetti/Enti ad esso collegati o che lo supportano nel processo di segnalazione (c.d. facilitatori) nonché nella persona coinvolta e delle altre persone comunque menzionate nella segnalazione, ai sensi di quanto previsto dal citato Decreto. Si precisa che è preferibile che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire alla Società di gestirla; in particolare, le segnalazioni dovranno chiarire:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Eventuali segnalazioni di sospette violazioni del Modello 231, del Codice Etico della Società o di ogni fatto/comportamento/situazione con profili di criticità e che potrebbe esporre la Società alle sanzioni di cui al D. Lgs. 231/2001, pervenute al di fuori dei canali appena illustrati devono essere tempestivamente (massimo 7 giorni dal momento della ricezione della segnalazione) inoltrate al Gestore delle Segnalazioni, tenuto a valutare le segnalazioni ricevute dando corso, ove, agli opportuni accertamenti in relazione ai fenomeni rappresentati e a vagliare la veridicità e rilevanza di quanto riportato nella segnalazione.

L'analisi del Gestore delle Segnalazioni viene svolta sulla base dei seguenti elementi:

- presenza di informazioni sufficientemente circostanziate e basate su elementi di fatto precisi e concordanti, fornite a corredo della segnalazione;
- valenza dei fatti segnalati rispetto al quadro normativo di riferimento;
- verifica della presenza di segnalazioni/analisi precedenti aventi lo stesso oggetto e già esaminate;
- verifica della presenza di fatti o situazioni, rispetto ai quali sono già in corso approfondimenti interni o indagini da parte di pubbliche autorità (autorità giudiziarie ordinarie o speciali, organi amministrativi ed authority indipendenti investiti di funzioni di vigilanza e controllo).

Al termine delle attività di verifica il Gestore delle Segnalazioni trasmette le risultanze emerse alle competenti strutture di Volare o enti/istituzioni esterne.

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, in conformità alla citata Procedura, 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. 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.

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, possono essere effettuate per iscritto (in forma anche anonima) o in forma orale (ad esempio attraverso linee telefoniche);
- le informazioni e segnalazioni devono essere inviate ad opera dell'interessato direttamente al Gestore delle Segnalazioni;
- quest'ultimo valuta le segnalazioni ricevute; tutti i soggetti Destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con il Gestore delle Segnalazioni, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una corretta e completa valutazione della segnalazione.

La Società, come previsto dal D. Lgs. 24/2023, si impegna inoltre a garantire la tutela del soggetto Segnalante dall'applicazione – per motivi collegati alla segnalazione – di misure discriminatorie o ritorsive (es. sanzioni, demansionamento, licenziamento, trasferimento o di altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro) mediante l'applicazione di sanzioni disciplinari idonee da parte delle competenti strutture interne.

3.6 – Rapporti con il Collegio Sindacale e le altre funzioni di controllo

Oltre a quanto si dirà con riferimento ai flussi obbligatori ed agli altri rapporti specificatamente normati, l'Organismo di Vigilanza, ove non coincida con il Collegio Sindacale, si rapporta periodicamente con detto organo 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, al fine di perseguire il valore primario in Volare del rispetto rigoroso delle norme applicabili, per la tutela dei dati personali trattati.

Capitolo 4 – I flussi informativi

4.1 – Flussi verso l'O.d.V.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto 231, il Modello 231 della Società prevede l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'O.d.V. da parte degli uffici/funzioni della stessa, diretti a consentire all'O.d.V. stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

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 - Schema flussi informativi verso l'O.d.V.*, 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 stesso nell'Allegato sopra richiamato, da aggiornarsi 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 previsto) 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.

In particolare:

- i **Flussi periodici**, aventi specifica periodicità, devono essere tempestivamente inviati, a consuntivo, 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, coerentemente con la periodicità delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza, o da quest'ultimo richiesta, 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 propri compiti e in particolare, in maniera obbligatoria, laddove non specificamente previste o incluse nello schema di dettaglio dei Flussi Informativi allegato al Modello 231:

- a) 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;
- b) l'insorgere di nuovi rischi nelle aree dirette dai vari responsabili;
- c) 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;
- d) le anomalie, le atipicità riscontrate o le risultanze da parte delle funzioni aziendali delle attività di controllo realizzate per dare attuazione al Modello 231;

- e) 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;
- f) le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato;
- g) 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;
- h) 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;
- i) 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.

Fermo quanto sopra, occorre necessariamente considerare che la violazione degli obblighi di informazione verso Organismo di Vigilanza, costituisce “comportamento omissivo”, valutabile (dall'Organismo di Vigilanza) alla stregua della violazione formale del Modello 231 e, come tale, costituisce presupposto per l'applicazione del Sistema disciplinare, a sua volta parte integrante del Modello 231 stesso.

Sia i Flussi Informativi che le segnalazioni sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in una apposita banca dati di natura informatica (i.e. corrispondente, in caso, alla stessa casella di posta elettronica espressamente dedicata all'Organismo) e/o cartacea. I dati e le informazioni conservati nella banca dati sono posti a disposizione di soggetti esterni che ne facessero espressa richiesta, 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 – riassumibile, in caso, nel proprio regolamento di funzionamento - criteri e condizioni di accesso alla banca dati, nonché di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni, nel rispetto della normativa vigente.

Per la disamina di dettaglio dei Flussi Informativi verso l'Organismo di Vigilanza si rimanda all'*Allegato Schema dei flussi informativi verso l'O.d.V.* del Modello.

4.2 – Flussi informativi/reporting dell'O.d.V. verso gli Organi di ITA

È necessario che l'Organismo di Vigilanza si relazioni costantemente con l'Amministratore Unico:

- 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, o, ove sia necessario adottare opportuni provvedimenti nei confronti degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a darne comunicazione all'Amministratore Unico 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 dall'Amministratore Unico o potrà a propria volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello 231 o a situazioni specifiche.

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

Infine, l'Organismo di Vigilanza, salvo che non vengano ravvisati specifici conflitti di interesse, al fine dell'efficace integrazione delle proprie attività di vigilanza nel complessivo sistema di controllo interno della Società, condivide periodicamente (al rilascio) le risultanze dei propri lavori, anche con l'Internal Audit e la Compliance, trasmettendo loro, ove non direttamente ingaggiati per tali attività, ed in via meramente esemplificativa: copia degli audit-report eventualmente commissionati; delle relazioni periodiche all'Amministratore Unico; oltre ad ogni eventuale utile evidenza che dovesse derivare dall'analisi dei flussi informativi, per quanto di interesse anche di dette funzioni interne.

Capitolo 5 – Il Sistema Sanzionatorio

5.1 – Principi generali e funzione

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 231 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:

- a) la gravità della violazione;
- b) 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.

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, ma è sempre 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.

5.2 – Le violazioni

I Destinatari sono tenuti all'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello, analiticamente evincibili per quanto riguarda le fattispecie incriminatrici nella parte speciale, ad integrazione delle regole generali di condotta ivi consacrate - e negli allegati del Modello 231 - nonché degli obblighi fondamentali di diligenza del prestatore di lavoro in ordine alle disposizioni particolari impartite dai superiori gerarchici.

Il mancato rispetto di tali regole e disposizioni integra in ogni caso un illecito disciplinare. La normativa interna rilevante di Volare citata all'interno del Modello 231 è comunicata a tutti i dipendenti mediante gli strumenti di diffusione e formazione previsti nel Modello 231 e sono vincolanti per tutti i dipendenti di Volare. Come sopra puntualmente descritto, ad ogni segnalazione di violazione del Modello 231, da parte dell'O.d.V. viene promossa un'istruttoria finalizzata all'accertamento della responsabilità della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento viene previamente contestato al dipendente – dai soggetti preposti secondo il sistema delle procure aziendali – l'addebito e gli viene, altresì, garantito un congruo termine per presentare le sue difese e giustificazioni alla contestazione (*ex art. 7 L. n. 300/1970, c.d. "Statuto dei Lavoratori"*). Una volta accertata tale responsabilità viene irrogata all'autore, su valutazione della struttura aziendale competente, una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

5.3 – Le Sanzioni

5.3.1. Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

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.

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 in precedenza, 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 dal Decreto Legislativo 24/2023 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 del Decreto Legislativo 24/2023.

(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;
- prima infrazione di maggiore gravità degli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante previsti dal Decreto Legislativo 24/2023 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 del Decreto Legislativo 24/2023.

(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 esplicitate;
- 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 un'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 del Decreto Legislativo 24/2023;
- violazione dolosa o colposa delle prescrizioni in materia di *Whistleblowing* ai sensi del Decreto Legislativo 24/2023 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 del Decreto Legislativo 24/2023 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.

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.

5.3.2. 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), in virtù del particolare rapporto 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 collegati 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'intuito 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.

5.3.3. 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, ad opera dell'Amministratore Unico della stessa Società devono tempestivamente essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'Amministratore Unico.

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

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.

L'Amministratore Unico 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, l'Amministratore Unico 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.

L'Amministratore Unico, 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).

5.3.4. 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, da parte di uno o più sindaci⁶, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare l'intero Collegio Sindacale e l'Amministratore Unico, mediante relazione scritta.

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

5.3.5. Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

Le violazioni del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 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 all'Amministratore Unico. 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.

5.3.6. 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

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).

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, 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 la funzione Compliance, 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.

5.3.8. Sanzioni in materia di *Whistleblowing*

Richiamando il par. 3.5, si precisa che, secondo la normativa introdotta con il D. Lgs. 24/2023 e le Linee guida ANAC, è previsto che qualsiasi violazione degli obblighi di riservatezza sull'identità dell'autore della segnalazione o in atti di ritorsione o discriminazione a danno del segnalante, per enti e persone giuridiche con più di 50 dipendenti, sarà l'Agenzia stessa a determinare e adottare la misura sanzionatoria.

*** ** ***