Allegato n. 2

Aeroporto Olbia Costa Smeralda GEASAR

SISTEMA SANZIONATORIO

1. Introduzione

Un punto qualificante nella costruzione di un Modello di organizzazione e gestione, ex art. 6 e 7 del D. Lgs 231/01, (di seguito Modello) è costituito dalla previsione di un adeguato sistema disciplinare per la violazione delle procedure, delle regole e dei protocolli previsti dal Modello stesso, nonché per la violazione dei principi contenuti nel Codice Etico, che vengono considerati disposizioni impartite dal datore di lavoro così come previsto dall'art. 2104 c.c..

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

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

Le menzionate violazioni saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale, dall'esito del relativo giudizio e nel pieno rispetto della Legge 20 maggio 1970 n. 300, dei Contratti di Lavoro Aziendale vigenti e delle procedure/protocolli aziendali. Il presente sistema sanzionatorio si applica nei termini che seguono, altresì, alle violazioni dei protocolli comportamentali in materia di sicurezza di cui alla parte speciale del Modello – sezione reati in materia di sicurezza, salute ed igiene del lavoro, conformemente a quanto previsto dall'art. 30 D. Lgs n. 81/08 e successive modifiche. Sono, altresì, oggetto di sanzione disciplinari le violazioni della disciplina di cui al D.lgs. n. 24/2023, in tema di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e/o che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Poiché ciascuna violazione si materializza secondo aspetti peculiari e spesso irripetibili, si è ritenuto opportuno individuare taluni parametri che possono oggettivamente guidare l'applicazione della sanzione disciplinare in caso di violazione che si realizzi nei termini suesposti. Talché, sono stati formulati parametri di natura oggettiva che non consentono valutazioni discrezionali e che tengono soprattutto conto delle specifiche modalità realizzative della violazione e di eventuali precedenti disciplinari dell'interessato. Quanto agli aspetti connessi alla intenzionalità della violazione ovvero al grado della colpa, anche in tali casi questi dovranno essere desunti da circostanze del caso concreto di cui inevitabilmente dovrà darsi atto nella motivazione del provvedimento con cui viene applicata la sanzione.

Le violazioni, pertanto, dovranno essere valutate nei termini che seguono:

- violazione lieve/mancanza lieve: ogni violazione che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compreso il pregiudizio all'immagine dell'ente e non abbia prodotto conseguenze nei rapporti con gli altri esponenti dell'ente stesso;
- violazione grave /mancanza grave: ogni violazione di una o più regole o principi previsti dal Modello ("Parte generale"), dal Codice etico, dalle procedure, dai Protocolli, nonché degli obblighi informativi all'OdV, tale da esporre la società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D. Lgs n. 231/01;
- violazione gravissima: ogni violazione di una o più regole o principi previsti dal Modello ("Parte generale"), dal Codice etico, dalle procedure, dai Protocolli, nonché degli obblighi informativi all'OdV, tale da esporre la società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D.lgs n. 231/01 e da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'ente, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

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

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo ed ogni altra modalità dell'azione (es. essersi attivati per neutralizzare gli sviluppi negativi della condotta);
- gravità del danno o del pericolo cagionato alla società;
- pluralità delle violazioni e ripetizione delle stesse da parte di chi è già stato sanzionato;
- mansioni del lavoratore;
- posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

2. Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti e dirigenti.

A tutti i dipendenti che violano il Modello sono irrogabili le sanzioni previste dal Contratto Collettivo di Lavoro Aziendale, nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità alla gravità dell'infrazione, come disciplinato nel precedente paragrafo. Costituisce illecito disciplinare, altresì, la violazione della procedura prevista dal Modello organizzativo in tema di whistleblowing, per quanto d'interesse dei lavoratori dipendenti e dirigenti.

Le suddette sanzioni saranno irrogate nel rispetto e secondo le modalità indicate nei Contratti di lavoro aziendali e devono essere comunicate, senza ritardo, all'Organismo di Vigilanza.

3. Sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

In caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello o del Codice, ivi compresa la procedura prevista dal Modello medesimo in tema di whistleblowing, tale da configurare un notevole inadempimento ovvero, in caso di violazioni tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia instaurato con la Società, il Consiglio di Amministrazione, per le violazioni realizzate dall'Amministratore Delegato, e l'Assemblea dei soci, per le violazioni realizzate dal Consiglio di Amministrazione,

adotteranno i provvedimenti che riterranno in concreto più opportuni, dandone tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

4. Sanzioni per fornitori, collaboratori esterni e consulenti

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