
	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa da Reato Sistema disciplinare	SistemaDisciplinareAstAeroserviziS pA		
		Rev.	Data	Foglio
		00	06/06/2025	1 di 7


Rev.	Data	Motivo Revisione	Emissione: Rappresentante Legale
0	05/06/2025	Prima emissione	AST Aeroservizi SpA(di seguito "AST SpA")



	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa da Reato Sistema disciplinare	SistemaDisciplinareAstAeroserviziS pA		
		Rev.	Data	Foglio
		00	06/06/2025	2 di 7

Sommario

Premessa	3
Tipologia delle sanzioni e criteri applicativi.....	4
Sanzioni per i lavoratori dipendenti e misure nei confronti degli amministratori e dei collaboratori esterni.....	5
Sanzioni nei confronti degli amministratori	6
Sanzioni nei confronti dei membri del collegio sindacale.....	6

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa da Reato Sistema disciplinare	Sistema Disciplinare Ast Aeroservizi S.p.A.		
		Rev.	Data	Foglio
		00	06/06/2025	3 di 7

Premessa

Un punto qualificante nella costruzione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo della Responsabilità Amministrativa ex art. 6 e 7 D.Lgs. 231/01, (di seguito nominato Modello) è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste 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.

Al riguardo, infatti, l'art. 6 comma 2, lett. e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

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

Le violazioni del Modello, dei protocolli operativi stabiliti dallo stesso Modello e del Codice Etico saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale e dall'esito del relativo giudizio e nel pieno rispetto della Legge 20 maggio 1970 n. 300, dal CCNL applicabile e delle procedure aziendali.

Le regole ivi contenute "non sostituiscono, ma integrano i doveri fondamentali dei lavoratori e i provvedimenti disciplinari presenti nel CCNL per il personale di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali vigente redatto da Assaeroporti, applicato presso la società, e non esimono dalla osservanza della normativa civile, penale, amministrativa e contrattuale vigente in materia".

Pertanto, il presente sistema sanzionatorio è predisposto nel rispetto di quanto stabilito in materia disciplinare dal CCNL per il personale di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali vigente redatto da Assaeroporti già operativi presso la società.


Appare opportuno rimettere alla discrezionalità dei vertici dell'Azienda, nel rispetto dei limiti imposti dalla normativa vigente, la scelta della sanzione da applicare a categorie di condotte o a singole condotte.

Tale assetto, infatti, garantisce la possibilità di considerare, ai fini della individuazione della sanzione da applicare al caso concreto, anche la meritevolezza della condotta globalmente dimostrata dal singolo dipendente, durante l'intero arco della prestazione lavorativa.

Va ricordato, altresì, che l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

Il sistema disciplinare, così come previsto dall'art. 7 comma 1, Legge 300/1970 ("Statuto dei lavoratori"), sarà affisso sulla bacheca aziendale.

L'accertamento delle infrazioni può essere avviato anche su impulso dell'Organismo di Vigilanza e Controllo che abbia, nel corso della sua attività di controllo e vigilanza, rilevato una possibile infrazione del Modello.

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa da Reato Sistema disciplinare	Sistema Disciplinare Ast Aeroservizi S.p.A.		
		Rev.	Data	Foglio
		00	06/06/2025	4 di 7

L'irrogazione delle sanzioni nei confronti di quadri, impiegati, operai e dirigenti sono di competenza dell'AU, nella piena conformità alle deleghe loro conferite.

L'OdV può, inoltre, essere chiamato a svolgere una funzione consultiva nel corso dell'intero procedimento disciplinare al fine di acquisire eventuali elementi utili in vista del costante aggiornamento del Modello. L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello e l'attribuzione della conseguente sanzione devono essere comunque condotti nel rispetto della vigente normativa, della tutela della privacy, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza. Tanto premesso, può tuttavia risultare utile l'indicazione di alcuni criteri cui subordinare la predetta scelta sanzionatoria.


Tipologia delle sanzioni e criteri applicativi

Ai sensi CCNL Art. 21 comma 1, la violazione dei doveri derivanti dalla legge, dai regolamenti, dalla contrattazione e dalle disposizioni aziendali (tra cui si inserisce il PTPC, il Codice Etico, Procedure aziendali ed il Modello), possono essere punite, proporzionalmente alla loro gravità, attraverso i seguenti strumenti disciplinari:

- + rimprovero verbale;
- + rimprovero scritto;
- + multa non superiore a quattro ore di retribuzione individuale;
- + sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a cinque giorni;
- + sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo da sei fino a dieci giorni;
- + licenziamento con preavviso;
- + licenziamento senza preavviso.

Il tipo e l'entità delle sanzioni sopra richiamate comminate al personale dipendente dovranno tenere conto, in sede applicativa, del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., dovendosi tenere conto per ciascuna fattispecie:

- + dell'intenzionalità e del grado di reiterazione del comportamento, del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- + della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare;
- + del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- + delle mansioni del lavoratore;
- + della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- + delle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa da Reato Sistema disciplinare	SistemaDisciplinareAstAeroserviziS pA		
		Rev.	Data	Foglio
		00	06/06/2025	5 di 7

Sanzioni per i lavoratori dipendenti e misure nei confronti degli amministratori e dei collaboratori esterni

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

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dalla Legge 300/1970 e dalle relative disposizioni contenute nel CCNL per il personale di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali vigente redatto da Assaeroporti.


In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio sopra indicato. Tali categorie descrivono 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 a seconda della loro gravità.

In particolare, si prevede che:

- ✚ incorre nei provvedimenti di RICHIAMO VERBALE, RICHIAMO SCRITTO, MULTA (in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione) O SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE (per un massimo di giorni 10), secondo la gravità della violazione, il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello o adottati, nell'espletamento delle proprie attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e del Codice Etico, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una violazione del contratto che comporta un pregiudizio alla disciplina e morale dell'azienda;
- ✚ incorre nel provvedimento di LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA il lavoratore che adottati, nell'espletamento delle proprie attività, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "delitti a termini di legge" o "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della società nei suoi confronti", ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio morale e/o materiale per la Società.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- ✚ la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione;
- ✚ la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- ✚ l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- ✚ l'omessa redazione della documentazione richiesta dal presente Modello o dalle procedure stabilite per la sua attuazione;
- ✚ la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente alla procedura per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- ✚ l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV o dei soggetti dei quali lo stesso si avvale;

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa da Reato Sistema disciplinare	SistemaDisciplinareAstAeroserviziS		
		pA		
		Rev.	Data	Foglio
		00	06/06/2025	6 di 7

- ✚ l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- ✚ la violazione delle misure di tutela del segnalante, ovvero la commissione di atti di ritorsione nei confronti dei segnalanti;
- ✚ l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate, ovvero l'utilizzo abusivo dei canali di segnalazione;
- ✚ la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.


Sanzioni nei confronti degli amministratori

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano dunque l'immagine verso i dipendenti, gli azionisti, i creditori ed il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, innanzitutto, che tali valori siano acquisiti 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.

In caso di violazione da parte degli amministratori delle procedure interne e dei principi di comportamento previsti dal presente Modello e/o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o i principi del Modello, l'OdV informa tempestivamente tutti i membri del Consiglio di Amministrazione e tutti i componenti del Collegio sindacale, i quali, a seconda delle rispettive competenze, provvederanno ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (a.e. dichiarazioni nei verbali delle adunanze, convocazione dell'Assemblea dei soci per deliberare in merito ai provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione tra cui la revoca della nomina di amministratore e l'eventuale adozione delle azioni di responsabilità previste dalla legge, ecc...).

Sanzioni nei confronti dei membri del collegio sindacale

Con riguardo ai componenti del Collegio Sindacale, le violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello sono segnalate tempestivamente dall'OdV, a tutti i componenti del Collegio Sindacale e a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione. Il Collegio Sindacale assume, sentito il parere del Consiglio di Amministrazione, gli opportuni provvedimenti nei confronti dei Sindaci che hanno compiuto le violazioni contestate.

	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa da Reato Sistema disciplinare	Sistema Disciplinare Ast Aeroservizi S.p.A.		
		Rev.	Data	Foglio
		00	06/06/2025	7 di 7

Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni o dai partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale.

L'Area della società cura, con la collaborazione dell'OdV, l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento - nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership - di specifiche clausole contrattuali volte a prevedere la dichiarazione della controparte di astenersi dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato contemplata dal D. Lgs. 231/2001, nonché l'impegno a prendere visione delle misure definite dalla Società (es. Modello, Codice Etico) per la prevenzione del rischio di commissione di reati.

Misure in caso di violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV

In caso di violazioni degli obblighi di informazione o in caso di mancata risposta alle richieste di informazioni promosse dall'OdV, lo stesso prontamente informerà l'AU, che potrà prendere le sanzioni più opportune.

Sanzioni nei confronti dell'OdV in caso di illeciti disciplinari

In caso di illeciti disciplinari commessi da membri dell'OdV, l'AU dovrà essere prontamente informato e lo stesso potrà richiamare per iscritto tale membro dell'OdV o revocarlo, a seconda della gravità dell'illecito commesso. Le sanzioni previste per i dipendenti e dirigenti si applicheranno altresì ai membri dell'OdV che ricadono in tali categorie.