

# **Azzurra Aeroporti**

Modello di Organizzazione,  
Gestione e Controllo

ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231  
(Aggiornamento di febbraio 2022)

**PARTE GENERALE**

## Sommario

PARTE GENERALE .....	4
1. La Società .....	6
1.1 Oggetto sociale .....	6
1.2 Assetto organizzativo .....	6
1.3 Esternalizzazioni .....	7
2. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 .....	8
2.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche .....	8
2.2 I reati commessi all'estero .....	9
2.3 Le sanzioni .....	9
2.4 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa .....	11
3. Adozione del Modello .....	13
3.1 Finalità e destinatari del Modello .....	13
3.2 Struttura del Modello .....	14
3.3 Predisposizione del Modello .....	14
<i>Fase 1: Mappatura delle attività a rischio</i> .....	14
<i>Fase 2: Analisi dei presidi di controllo</i> .....	14
<i>Fase 3: Gap Analysis</i> .....	17
3.4. Aggiornamento del Modello .....	17
4. Organismo di Vigilanza .....	18
4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza .....	18
4.2 Nomina .....	18
4.3 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza .....	18
4.4 Durata e revoca .....	19
4.5 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	19
4.6 Reporting verso gli Organi Sociali .....	21
4.7 Regolamento di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza .....	22
5. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza .....	23
5.1 Flussi informativi trasmessi dalle strutture aziendali .....	23
5.2 Segnalazioni relative a presunte violazioni del Modello .....	23
6. Formazione e comunicazione .....	25
6.1 Comunicazione del Modello .....	25
6.2 Formazione e Informativa .....	25
7. Sistema disciplinare .....	26
7.1 Condotte rilevanti .....	26
7.2 Sanzioni nei confronti dei Componenti del Consiglio di Amministrazione e dei componenti del Collegio Sindacale .....	27
7.3 Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza .....	27
7.4 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti (Dirigenti, Quadri, Impiegati) .....	27
7.5 Sanzioni applicabili nei confronti dei "Terzi Destinatari" .....	28
7.6 Procedimento di istruttoria .....	29

## Definizioni

**Azzurra Aeroporti o Società:** Azzurra Aeroporti S.p.A.

**Gruppo Atlantia:** Società controllate da Atlantia ai sensi dell'art. 2359, 1° e 2° comma, Codice Civile

**P. A.:** Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e i soggetti incaricati di pubblico servizio

**Decreto o D.Lgs. 231/2001:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

**Linee Guida di Confindustria:** Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 emanate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successive integrazioni

**Modello:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001 e adottato dalla Società al fine di prevenire la commissione dei reati di cui al predetto decreto

**Codice Etico:** Codice Etico del Gruppo Atlantia che identifica l'insieme dei valori e delle regole di condotta cui la Società intende fare costante riferimento nell'esercizio delle attività imprenditoriali

**Reati:** Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001

**Aree a rischio:** Aree di attività considerate potenzialmente a rischio in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001

**Organismo di Vigilanza:** Organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento, sull'efficacia, sull'osservanza del Modello ed al relativo aggiornamento, di cui all'art. 6, 1° comma, lettera b) del D.Lgs. 231/2001

**Organi Sociali:** Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale di Azzurra Aeroporti

**Soggetti Apicali:** Ai sensi dell'art. 5, comma 1 lett. a) del Decreto, persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso

**Soggetti subordinati:** Ai sensi dell'art. 5, comma 1 lett. b) del Decreto persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)

**Organo di Controllo:** Collegio Sindacale di Azzurra Aeroporti

**Terzi destinatari:** Coloro che intrattengono rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura con la Società

**CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da società e consorzi concessionari di autostrade e trafori

**CCNL Dirigenti:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Aziende produttrici di beni e servizi

**Protocolli:** Si intende il complesso delle norme e disposizioni aziendali, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le procedure, le norme operative, i manuali, la modulistica e i comunicati al personale

**Direzione Internal Audit:** Direzione Internal Audit di Atlantia

**Direzione Affari Legali:** Direzione General Counsel di Atlantia

## PARTE GENERALE

## **Premessa**

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, in attuazione all'art. 11 della Legge 300/2000, ha introdotto nell'ordinamento giuridico la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (“D.Lgs. 231/01”).

La Società – sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a tutela della posizione del mercato assunta e della propria immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti – ha adottato e attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “Modello”) con il quale definire un sistema strutturato di regole e di controlli, ai quali attenersi per perseguire lo scopo sociale in piena conformità alle vigenti disposizioni di legge e per prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

Il presente documento rappresenta, pertanto, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Azzurra Aeroporti.

# 1. La Società

## 1.1 Oggetto sociale

Azzurra Aeroporti, già Mizard S.r.l, ad esito del processo di privatizzazione di Aeroports de la Cote d'Azur indetta dal Governo Francese, è stata individuata nell'ambito del Gruppo Atlantia come veicolo idoneo per l'acquisizione delle partecipazioni in Aeroports de la Cote d'Azur<sup>1</sup> detenute dallo Stato Francese nella misura del 60% e dal Dipartimento Alpi Marittime nella misura del 4%.

Successivamente, la Società ha apportato alcune modifiche al proprio Statuto, tra cui la modifica della denominazione sociale a "Azzurra Aeroporti S.r.l." e al proprio oggetto sociale, al fine di prevedere lo svolgimento delle attività, quali l'assunzione di partecipazioni in altre imprese. In data 9 novembre 2016, Azzurra Aeroporti ha perfezionato l'acquisto della suddetta partecipazione, assumendo così il ruolo di Holding Finanziaria.

Nel corso del 2018 la Società è stata trasformata in Società per azioni.

La società svolge le attività di seguito descritte, come da oggetto sociale vigente:

a) la joint venture realizzata per la gestione della partecipazione della società Aeroports de la Cote d'Azur, di Cannes-Mandelieu e di Saint Tropez – La Mole nell'ottica della prestazione di servizi per l'aviazione sia civile sia generale, ai sensi dell'Accordo di Concessione, del Cahier de Charges e dei regolamenti applicabili a tali aeroporti e alla joint venture, nonché per la gestione di partecipazioni in società o enti che esercitano attività direttamente connessa con la joint venture e/o con il settore dell'aviazione generale della società Aeroports de la Cote d'Azur SA;

b) l'assunzione di partecipazioni ed interessenze in altre società ed enti, solo in quanto strumentale e/o funzionale al perseguimento di quanto previsto alla precedente lettera (a);

c) qualsiasi operazione di investimento mobiliare, immobiliare, finanziario, industriale in Italia ed all'estero, solo in quanto strumentale e/o funzionale al perseguimento di quanto previsto alla precedente lettera (a).

(d) ogni altra operazione o attività in via strumentale – e non prevalente – a quelle che precedono, ivi incluse la concessione di finanziamenti, il rilascio di garanzie bancarie, fidejussioni e avalli in favore delle Partecipate, essendo in ogni caso espressamente escluso l'esercizio di tali attività professionali riservate, la sollecitazione del pubblico risparmio e l'erogazione del credito al consumo, anche con riguardo ai propri Soci, e in ogni caso con tassativa esclusione delle attività riservate di cui alle leggi 12/1979, 1966/1939, 1815/1939 e ai decreti Legislativi 385/1993 (articolo 106) e 58/1998.

Azzurra Aeroporti è una società soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Atlantia S.p.A.

## 1.2 Assetto organizzativo

Azzurra Aeroporti adotta un modello di amministrazione e controllo di tipo tradizionale, ove:

- Il Consiglio di Amministrazione esercita la funzione di supervisione strategica;
- Il Presidente e Amministratore Delegato esercita la funzione di gestione;

---

<sup>1</sup> Aeroports de la Cote d'Azur, al cui capitale sociale Azzurra Aeroporti partecipa nella misura 64%, gestisce in esclusiva gli aeroporti di Nizza e Cannes-Mandelieu in virtù della concessione affidata con il decreto del 14 giugno 2008 con scadenza al 31 dicembre 2044. Aeroports de la Cote d'Azur ha, inoltre, la proprietà e gestisce l'aeroporto di Saint Tropez.

- Il Collegio Sindacale esercita la funzione di controllo come da statuto, mentre il controllo contabile è affidato ad una società di revisione.

La Società non ha personale in organico né strutture organizzative.

### 1.3 Esternalizzazioni

Al fine di conseguire l'oggetto sociale, tenendo conto dell'assetto organizzativo, Azzurra Aeroporti ha esternalizzato ad Atlantia le attività di supporto alla gestione della Società.

Le attività esternalizzate sono regolamentate in contratti di service infragruppo che prevedono l'applicazione di appositi Service Level Agreement (SLA) e la verifica del rispetto degli obblighi concordati, della quantità e della qualità delle prestazioni rese da parte di responsabili tecnici identificati da Azzurra Aeroporti e da Atlantia<sup>2</sup>.

Con riferimento a tali rapporti contrattuali, per ciascun accordo di esternalizzazione viene nominato il responsabile tecnico del contratto, cui sono attribuiti i compiti di assicurare che il processo di esternalizzazione venga gestito nel rispetto del Modello e delle clausole contrattualmente stabilite.

In tale prospettiva, Atlantia e gli altri fornitori si impegnano a svolgere le funzioni e le attività esternalizzate nel rispetto della normativa vigente e ad ottemperare alla normativa ex D.Lgs. n. 231 del 2001, informando tempestivamente Azzurra di qualsiasi situazione che possa incidere in maniera rilevante sulla propria capacità di svolgere le funzioni/attività esternalizzate in maniera efficiente ed efficace ed in accordo alla normativa vigente.

L'Organismo di Vigilanza di Azzurra può interloquire con i responsabili tecnici dei contratti individuati da Azzurra e da Atlantia e dagli altri fornitori, al fine di ottenere ogni informazione e documento che esso ritenga rilevante per lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza. I responsabili tecnici sono tenuti a collaborare fattivamente con l'OdV, ponendo a disposizione quanto richiesto.

Si dà atto che a decorrere dal 1 aprile 2021 alcune attività comprese nell'area a rischio "gestione contabilità e predisposizione di bilancio" e "gestione adempimenti fiscali" sono svolte anche da un fornitore terzo che ha sottoscritto con Azzurra un incarico professionale previa accettazione dei seguenti documenti adottati dalla Società a tutela dei valori di etica e di legalità cui impronta il proprio business i) Codice Etico di Gruppo e ii) Policy Anticorruzione di Gruppo.

Si evidenzia inoltre che, relativamente agli aspetti connessi alla sicurezza e salute dei lavoratori negli ambienti di lavoro, Atlantia, in qualità di *outsourcer*, ha adottato un sistema di gestione della salute e sicurezza certificato, da ente terzo accreditato, in conformità con la norma ISO 45001:2018.

Gli esiti dei controlli effettuati dai Responsabili Tecnici dei contratti di *service* in merito alle attività svolte per conto di Azzurra devono essere portati a conoscenza dell'OdV nell'ambito dei flussi informativi.

I flussi informativi con l'OdV sono garantiti, inoltre, da incontri organizzati con i responsabili delle strutture degli *outsourcer*.

---

<sup>2</sup> Atlantia nomina un responsabile tecnico per ogni linea di servizio che coincide con il responsabile della struttura che eroga l'attività; Azzurra, in quanto priva di una propria organizzazione interna, ha nominato un unico responsabile tecnico nell'ambito della struttura Investment Europe che si occupa, per quanto di competenza, degli aspetti connessi alla gestione del contratto e alla esecuzione dello stesso.

## 2. Il Decreto Legislativo n. 231/2001

### 2.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, entrato in vigore il 4 luglio 2001, il Legislatore ha recepito nell'ordinamento italiano quanto stabilito nelle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche. Il Decreto, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti derivante dalla commissione di reati tassativamente individuati dal Decreto da parte di soggetti legati all'ente da un rapporto qualificato. In particolare, la responsabilità è attribuita all'ente qualora i reati siano commessi nel suo interesse e vantaggio da:

- a) persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (c.d. "soggetti in posizione apicale");
- b) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. "soggetti subordinati").

La responsabilità amministrativa della persona giuridica si aggiunge a quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato, entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale. Peraltro, la responsabilità dell'Ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia stata identificata o non risulti punibile.

La responsabilità dell'Ente ad oggi sussiste esclusivamente nel caso di commissione delle seguenti tipologie di condotte illecite (c.d. reati presupposto) richiamate espressamente nel Decreto<sup>3</sup>:

- i. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.Lgs. n. 231/2001);
- ii. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001);
- iii. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001);
- iv. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001);
- v. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001);
- vi. Reati societari (art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) e corruzione tra privati (Art. 25-ter lett. s-bis);
- vii. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001);
- viii. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.) (art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001);
- ix. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001);
- x. Reati e illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato (art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001);
- xi. Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001);
- xii. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001);
- xiii. Reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001);
- xiv. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001);
- xv. Reati transnazionali in materia di associazioni criminose, riciclaggio, traffico di migranti, intralcio alla giustizia, (Legge 16 marzo 2006, n. 146 artt. 3 e 10);
- xvi. Reati ambientali (art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- xvii. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- xviii. reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto);

---

<sup>3</sup> Per la descrizione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dal D.Lgs. 231/2001 si rinvia all'allegato del presente Modello.



- xix. Frode in competizioni sportive, esercizio ebusivo o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 – quaterdecies)
- xx. Reati tributari (art. 25 – quinquiesdecies);
- xxi. Contrabbando (art. 25 – sexiesdecies)
- xxii. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 – octies 1).

All'esito dell'analisi delle attività svolte da Azzurra Aeroporti si ritiene che possano potenzialmente riguardare la Società gli illeciti riportati sub i), iii), vi), x), xii), xiv), xv), xx) e xxii).

Le fattispecie di reato che non rientrano nel novero di quelle astrattamente applicabili per la Società sono state escluse in ragione della natura dell'attività svolta dalla Società stessa, non essendo state rilevate al momento ipotesi concrete di possibili rischi, tenuto conto altresì delle attività esternalizzate.

Si ritiene, inoltre, che il complesso dei presidi – organizzativi e procedurali – adottati dalla Società ai fini della prevenzione degli illeciti suddetti o, più in generale, per assicurare il corretto svolgimento delle attività aziendali, sia idoneo a prevenire il rischio di commissione di tutte le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01.

## 2.2 I reati commessi all'estero

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

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

- a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente (art. 5 comma 1 del Decreto);
- b) l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato Italiano;
- c) l'Ente può rispondere solo nei casi e nelle condizioni previste dagli artt. 7 (Reati commessi all'estero), 8 (Delitto politico commesso all'estero), 9 (Delitto comune del cittadino all'estero) e 10 (Delitto comune dello straniero all'estero) del codice penale.

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

Inoltre, secondo quanto previsto all'art. 10 della legge 146 del 2006, è prevista la responsabilità dell'Ente per alcuni reati aventi carattere transnazionale (quali, ad esempio, il reato di associazione per delinquere anche di tipo mafioso, il reato associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti e il reato di traffico di migranti). In detti casi è necessario che la condotta illecita, commessa da un gruppo criminale organizzato, sia alternativamente:

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

## 2.3 Le sanzioni

In caso di commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati l'ente può incorrere nelle seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria, la cui commisurazione è determinata in quote e tiene conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;

- la sanzione interdittiva (non prevista per i reati di abusi di mercato) che può consistere in:
  - interdizione dell'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- la confisca del prezzo o del profitto del reato;
- la pubblicazione della sentenza su un quotidiano a tiratura nazionale.

Il Decreto stabilisce, altresì, per i casi di applicazione di una sanzione interdittiva, che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, che il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Si ricorda, infine, che il pubblico ministero può richiedere l'applicazione, quale misura cautelare, di una delle sanzioni interdittive previste dal Decreto nei casi in cui sussistano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria. Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del D.Lgs. n. 231/2001).

Il Decreto prevede espressamente che la responsabilità amministrativa sia esclusa qualora l'ente abbia adottato, ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati previsti dal Decreto.

In particolare, in ipotesi di reato commesso da soggetti in posizione apicale, affinché benefici della condizione esimente stabilita nel Decreto, è necessario che la Società provi che:

- sia stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione e Gestione e Controllo idoneo a prevenire simili reati;
- sia stato affidato ad un organismo di vigilanza dell'ente il compito di vigilare sul funzionamento, sull'aggiornamento e sull'osservanza del Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo stesso;
- l'autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente il Modello.

In ipotesi di reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, sarà, di contro, la pubblica accusa a fornire prova che:

- non sia stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire simili reati;
- il verificarsi del reato sia dipeso dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza dei soggetti apicali.

In tale ultimo caso, dunque, la pubblica accusa dovrà provare che vi è stata la cosiddetta colpa di organizzazione. Un Modello è ritenuto efficace se soddisfa le seguenti esigenze:

- individua le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta “mappatura” delle attività a rischio);
- prevede specifici protocolli diretti a descrivere le procedure operative, programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire;
- definisce le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevede obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello;
- introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Un Modello è efficacemente attuato se prevede:

- una verifica periodica dell’adeguatezza dei presidi e l’eventuale modifica a consuntivo dello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell’organizzazione o nell’attività;
- irrogazioni di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni del Modello.

#### 2.4 L’adozione del “Modello di Organizzazione e di Gestione” quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell’Ente per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio sia da soggetti Apicali sia da soggetti sottoposti.

In particolare, l’art. 6 del Decreto, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale – in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell’Ente – prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità amministrativa qualora l’Ente dimostri che:

- a) l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso i reati hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di cui alla precedente lett. b).

Nel caso invece di reati commessi dai soggetti subordinati – soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza – l’art. 7 del Decreto prevede che l’Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l’Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede inoltre che il Modello di organizzazione gestione e controllo deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- 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 a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto prevede che i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

### 3. Adozione del Modello

#### 3.1 Finalità e destinatari del Modello

Il Modello ha l'obiettivo di rappresentare il sistema di regole operative e di comportamento che disciplina l'attività della Società nonché gli ulteriori elementi di controllo di cui essa si è dotata, al fine di prevenire, da parte di soggetti in posizione apicale o sottoposti alla loro direzione o alla loro vigilanza, la commissione dei reati da cui può derivare la responsabilità amministrativa della stessa ai sensi del D.Lgs. 231/2001. In particolare, mediante l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito è teoricamente ipotizzabile la commissione degli illeciti previsti dal Decreto (di seguito anche processi e attività "sensibili" o a potenziale "rischio 231") e la previsione di specifici principi di controllo e di comportamento per lo svolgimento dei processi e delle attività medesimi, con l'adozione del presente Modello, Azzurra intende:

- rafforzare il proprio sistema di Corporate Governance;
- predisporre un sistema strutturato e organico di prevenzione e controllo finalizzato alla eliminazione o riduzione del rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, anche nella forma del tentativo, connessi all'attività aziendale;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Azzurra Aeroporti, in particolare nelle "aree a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni del Modello, in un illecito punito, con sanzioni penali e amministrative, non solo nei confronti del suo autore ma anche nei confronti dell'azienda;
- ribadire che Azzurra Aeroporti non tollera comportamenti illeciti e contrasta ogni pratica corruttiva, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio della Società, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi e, dunque, in contrasto con l'interesse della stessa;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di stretto controllo e monitoraggio sui processi sulle attività "sensibili" ed all'implementazione di strumenti *ad hoc*, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione degli illeciti.

Si considerano Destinatari del presente Modello e, come tali, tenuti alla sua conoscenza e osservanza nell'ambito delle specifiche competenze:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione, cui spetta il compito di fissare gli obiettivi, decidere le attività, realizzare i progetti, proporre gli investimenti e adottare ogni decisione o azione relativa all'andamento della Società;
- i componenti del Collegio Sindacale, nell'espletamento della funzione di controllo e verifica della correttezza formale e sostanziale dell'attività della Società e del funzionamento del sistema di controllo interno;
- i dirigenti, i dipendenti, laddove presenti, e tutti i collaboratori della Società con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto occasionali;
- I collaboratori, i fornitori e gli altri eventuali partner, ivi compresi i Responsabili Tecnici dei contratti di *service* (ad esempio alcune tipologie di consulenti, tra cui quelli che operano in nome e per conto della Società nella gestione dei rapporti con funzionari pubblici, autorità giudiziarie, etc.), genericamente qualificabili come "Soggetti Terzi", in quanto estranei alla struttura organizzativa della Società, sono tenuti al rispetto delle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 231/2001, dei principi enunciati dal presente Modello e dei principi etici adottati da Atlantia, attraverso la documentata presa visione del Modello, del Codice Etico e della Policy Anticorruzione del Gruppo Atlantia. A tal riguardo, la Società richiede ai "Soggetti Terzi" la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali che prevedano, tra l'altro, che eventuali inadempimenti a detti obblighi costituiscono una grave violazione del rapporto contrattuale, legittimando la Società ad applicare penalità o a risolvere il contratto.

Stante l'attuale assetto organizzativo della Società, sono considerati "Soggetti Apicali" gli Amministratori.

### 3.2 Struttura del Modello

Il Modello di Organizzazione, di Gestione e di Controllo adottato da Azzurra Aeroporti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 è costituito dalla presente Parte Generale, dalle Parti Speciali predisposte per i diversi processi, relativamente ai quali si è ravvisata la sussistenza di rischi per la Società e dal Codice Etico.

In particolare, le Parti Speciali del Modello sono state suddivise per “processi” che, alla data di approvazione del presente Modello, sono i seguenti:

- la Parte Speciale “1” relativa agli affari Legali e Societari;
- la Parte Speciale “2” relativa alle attività di Amministrazione, Finanza e Controllo;
- la Parte Speciale “3” relativa alla gestione degli Investimenti/disinvestimenti;
- la Parte Speciale “4” relativa alla gestione dei Rapporti con il mercato;
- la Parte Speciale “5” relativa alla gestione dei Rapporti con le Istituzioni Pubbliche;
- La Parte Speciale “6” relativa alla gestione degli Acquisti.

Per tutti gli altri processi per i quali non è stata predisposta una specifica Parte Speciale, opera in ogni caso il complesso dei presidi di controllo, organizzativi e procedurali adottati e illustrati nel presente Modello e nel Codice Etico.

Il compito di vigilare sull’osservanza del Codice Etico è stato demandato all’OdV di Azzurra Aeroporti con il supporto della Direzione Internal Audit di Atlantia.

### 3.3 Predisposizione del Modello

Il Modello è approvato dal Consiglio di Amministrazione di Azzurra Aeroporti.

Il processo di predisposizione del Modello, in accordo con quanto disciplinato dall’art. 6 del D.lgs. 231/01 e con quanto raccomandato dalle Linee Guida Confindustria, si è svolto attraverso le fasi di seguito descritte.

#### *Fase 1: Mappatura delle attività a rischio*

Obiettivo di questa fase è stata l’analisi del contesto aziendale, al fine di mappare le aree di attività della Società in cui potessero in astratto essere commessi i reati previsti dal Decreto.

L’identificazione delle attività aziendali e delle aree a rischio è stata attuata attraverso il preventivo esame della documentazione aziendale (statuto, codice etico, sistema di deleghe e procure, policy e procedure, contratti di service) e l’effettuazione di una serie di interviste con i soggetti di “adeguato” livello organizzativo cui è demandata la responsabilità della gestione delle aree a rischio identificate e del relativo ambiente di controllo (“Key Officer”), le cui risultanze sono state formalmente validate dal Vertice Aziendale.

Il risultato di tale attività è stato rappresentato in un documento contenente la mappa di tutte le attività aziendali associate alle aree di rischio.

#### *Fase 2: Analisi dei presidi di controllo*

Individuati i rischi potenziali, l’obiettivo di questa fase è stata l’analisi del sistema dei controlli esistenti nei processi/attività a rischio, al fine di valutarne l’adeguatezza nella prevenzione dei rischi di reato.

Si è provveduto quindi alla rilevazione degli attuali presidi di controllo interno esistenti utilizzando come riferimento i “principi di controllo generali” ispirati alle “Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001” di Confindustria del 2021 (protocolli formali e/o prassi adottate, tracciabilità e verificabilità delle operazioni e dei controlli, separazione o segregazione delle funzioni, sistema di deleghe coerente con le responsabilità) e i “principi di controllo specifici” elaborati alla luce delle peculiarità degli ambiti aziendali oggetto di analisi.

Nell'ambito delle attività di *Risk Assessment*, sono state analizzate le seguenti componenti del sistema di controllo preventivo:

- assetto organizzativo e sistema delle deleghe e delle procure;
- sistema di controllo di gestione e dei flussi finanziari;
- protocolli;
- sistema di controllo integrato.

Le verifiche sul sistema di controllo hanno riguardato anche le attività svolte dalle società del Gruppo Atlantia o esterne (*outsourcing*). Tali verifiche sono state condotte sulla base dei seguenti criteri:

- la formalizzazione delle prestazioni fornite in specifici contratti di servizi;
- la previsione di idonei presidi di controllo sull'attività in concreto espletata dalle società di servizi sulla base delle prestazioni contrattualmente definite;
- l'esistenza di procedure formalizzate/linee guida aziendali relative alla definizione dei contratti di servizi e all'attuazione dei presidi di controllo, anche con riferimento ai criteri di determinazione dei corrispettivi e alle modalità di autorizzazione dei pagamenti.

#### Assetto organizzativo e sistema delle deleghe e delle procure

Così come richiesto dalla buona pratica aziendale e come specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria, il Consiglio di Amministrazione di Azzurra Aeroporti conferisce, determinandone il contenuto, e revoca le deleghe al Presidente, all'Amministratore Delegato ed eventualmente ad Amministratori.

Il Consiglio di Amministrazione attribuisce formalmente al proprio Presidente, all'Amministratore Delegato e altri Consiglieri, poteri fino a una determinata soglia di spesa. Oltre tale soglia, è prevista la preventiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e il conferimento del conseguente mandato.

Il Presidente e Amministratore Delegato, nell'ambito dei poteri conferiti dal Consiglio di Amministrazione e in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, possono conferire procure speciali o deleghe operative nell'ambito dei poteri conferiti.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società risultano sempre individuati e fissati in stretta coerenza con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura.

Nell'ambito del processo di predisposizione del Modello, L'analisi del sistema delle deleghe e procure attiene all'esistenza di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e/o concretamente svolte. L'accertamento è condotto sulla base delle procure rilasciate e delle deleghe gestionali interne.

#### Sistema di Controllo di Gestione e dei flussi finanziari

##### *Sistema di Controllo di Gestione*

Il sistema di controllo di gestione operativa di Azzurra Aeroporti è basato sui seguenti principi di controllo:

- definizione, su base annuale, delle risorse (monetarie e non) a disposizione delle singole strutture aziendali e del perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e definizione del budget;
- rilevazione/analisi degli scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di budget, analizzando le cause e riportando i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione;
- monitoraggio della conformità del processo autorizzativo rispetto al sistema di deleghe e procure interno.

La gestione delle risorse finanziarie è definita sulla base di principi improntati alla segregazione delle funzioni ed alla tracciabilità, tali da garantire che tutti gli esborsi siano richiesti, effettuati e controllati da soggetti distinti e che siano documentati e conservati.

L'attività di controllo di gestione è esternalizzata sulla base di apposito contratto di *service*.

### Gestione dei flussi finanziari

Il sistema di controllo interno per la gestione finanziaria e dei rischi finanziari prevede:

- la determinazione degli obiettivi generali, le strategie e le politiche a cui si ispirano la gestione finanziaria e la gestione dei rischi finanziari, nel rispetto dei vincoli definiti dall'attività in concessione in essere in talune imprese del Gruppo;
- l'identificazione dei ruoli, responsabilità e attività funzionali al processo di gestione finanziaria e di gestione dei rischi nell'ambito del Gruppo;
- la definizione delle modalità di determinazione dell'esposizione ai rischi finanziari, gli obiettivi di gestione degli stessi, nonché le linee guida per la definizione di strategie e per l'uso degli strumenti finanziari derivati;
- la definizione delle modalità di gestione degli adempimenti richiesti per soddisfare le esigenze informative e di controllo;
- la definizione dei meccanismi di controllo e le linee guida per l'emanazione di procedure finanziarie e amministrativo/contabili con riferimento alle operazioni finanziarie.

La gestione delle risorse finanziarie è definita sulla base di principi improntati alla segregazione delle funzioni, tale da garantire che tutti gli esborsi siano richiesti, effettuati e controllati da soggetti distinti. La gestione della liquidità è ispirata a criteri di conservazione del patrimonio, con connesso divieto di effettuare operazioni finanziarie a rischio.

L'attività di gestione dei flussi finanziari è esternalizzata sulla base di apposito contratto di *service*.

### Protocolli

La Società, con riferimento ai processi interni, laddove applicabili, adotta le procedure del Gruppo Atlantia volte a regolamentare le modalità di svolgimento delle attività, individuando i contenuti e le responsabilità nonché le attività di controllo e monitoraggio da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali che abbiano particolare rilevanza e definiscono le corrette modalità di gestione da seguire. La valutazione dell'adeguatezza dei protocolli, nel processo di predisposizione del Modello, tiene conto non soltanto delle fasi negoziali ma anche di quelle di istruzione e formazione delle decisioni aziendali.

Con riferimento ai processi esternalizzati sono previsti appositi contratti di *service*.

### Sistema di controllo integrato

Il sistema di controllo di Azzurra Aeroporti è articolato, come suggerito dalle *best practice* in materia e in coerenza con il sistema di controllo integrato della Capogruppo, in 3 livelli:

- 1° Livello (anche detto "controllo di linea");
- 2° Livello ovvero quello proprio delle strutture di Atlantia preposte al monitoraggio e alla gestione dei rischi tipici;
- 3° Livello ovvero quello svolto in *outsourcing* dalla Direzione Internal Audit di Atlantia in virtù del contratto di *service*.

Nell'ambito di tale sistema integrato, sono previsti specifici meccanismi di verifica della gestione delle risorse finanziarie idonei a garantire la verificabilità e la tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali.

La rilevazione di eventuali scostamenti dei dati correnti rispetto al piano e la valutazione degli stessi da parte degli appropriati livelli gerarchici assicurano il controllo della spesa effettiva rispetto a quanto programmato a inizio esercizio.

L'analisi del sistema di controllo integrato, nel processo di predisposizione del Modello, riguarda l'esistenza di un idoneo sistema di monitoraggio dei processi interni ed esternalizzati per la verifica dei risultati e di eventuali non conformità nonché l'esistenza di un idoneo sistema di gestione della documentazione, tale da consentire la tracciabilità delle operazioni.



### Fase 3: Gap Analysis

Sulla base dei risultati ottenuti nelle fasi precedenti e del confronto con un modello teorico di riferimento (coerente con il Decreto, con le Linee Guida di Confindustria e con le *best practice* nazionali ed internazionali), la Società ha individuato/individua una serie di aree di integrazione e/o miglioramento nel sistema dei controlli interni, a fronte delle quali sono state definite dal Vertice aziendale - tenendo conto del livello di rischio accettabile - le opportune azioni da intraprendere.

#### 3.4. Aggiornamento del Modello

Come responsabilità precipua del Consiglio di Amministrazione della Società, l'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione che come modifica, è volta a garantire, nel tempo, la perdurante attualità, l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Rientrano nelle competenze del Consiglio di Amministrazione le modifiche e integrazioni del Modello che si rendano opportune o necessarie, in relazione a:

- novità normative o giurisprudenziali, che abbiano rilevanza in materia di responsabilità amministrativa degli Enti;
- modifiche che siano intervenute nel perimetro e/o articolazione delle attività d'impresa, nella struttura organizzativa, nel sistema dei poteri e delle deleghe, nonché nelle modalità operative di svolgimento dei processi e attività a rischio e dei controlli a presidio delle stesse;
- violazioni o elusioni delle prescrizioni contenute nel Modello adottato, che ne abbiano dimostrato la non efficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- verifiche sull'adeguatezza o efficacia del Modello nonché evoluzione delle *best practice* di settore;
- aggiornamenti del sistema disciplinare e sanzionatorio;
- aggiornamenti di requisiti, funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.

Le suddette modifiche potranno essere apportate anche a seguito delle valutazioni e delle conseguenti segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza; infatti, nello svolgimento del proprio ruolo di natura propulsiva e propositiva, l'Organismo di Vigilanza valuta e segnala - ove necessario ed opportuno - al Consiglio di Amministrazione gli eventuali aggiornamenti da introdurre.

Per quanto concerne le modifiche e/o le integrazioni meramente formali al Modello, queste possono essere apportate dalla Direzione General Counsel di Atlantia, previa acquisizione del parere dell'Organismo di Vigilanza, dandone comunicazione, per informativa, al Consiglio di Amministrazione della Società.

Si intendono quali modifiche e integrazioni meramente formali le revisioni e/o integrazioni che:

- non rientrino nelle casistiche sopra elencate (di competenza del Consiglio di Amministrazione), e che comunque
- non abbiano alcun impatto sostanziale sulle previsioni dei documenti che compongono il Modello e, in particolare, qualora le stesse si riferiscano a processi e attività "sensibili" nonché ai relativi principi di

comportamento e di controllo, non abbiano come effetto la riduzione o ampliamento, neppure parziale, dei loro contenuti e ambiti di applicazione.

## 4. Organismo di Vigilanza

### 4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione del Decreto e nel rispetto delle previsioni delle Linee Guida di Confindustria, il Consiglio di Amministrazione di Azzurra Aeroporti ha istituito un Organismo (Organismo di Vigilanza) monocratico cui ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento.

In considerazione della specificità dei compiti che a esso fanno capo, l'Organismo di Vigilanza è caratterizzato dall'indipendenza e autonomia rispetto agli Organi Sociali e agli altri Organismi di controllo interno. Esso è composto da un membro esterno.

### 4.2 Nomina

Il componente dell'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione e, a sua volta, dovrà accettare formalmente l'incarico.

La composizione, i compiti, le prerogative e le responsabilità dell'Organismo di Vigilanza nonché le finalità della sua costituzione sono comunicati a tutti i livelli aziendali.

### 4.3 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Sulla base di quanto disposto dagli artt. 6 e 7 del Decreto e tenendo nel debito conto le Linee Guida di Confindustria, dovranno essere adeguatamente garantite l'autonomia e l'indipendenza, la professionalità e la continuità di azione dell'Organismo di Vigilanza.

L'autonomia e l'indipendenza, delle quali l'Organismo di Vigilanza deve necessariamente disporre, sono assicurate anche dalla presenza di componenti esterni, privi di mansioni operative e di interessi che possano condizionarne l'autonomia di giudizio e di valutazione. Inoltre, l'Organismo di Vigilanza opera in assenza di vincoli gerarchici nel contesto della *corporate governance* societaria, informando annualmente sull'attività svolta il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

Nella individuazione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione tiene conto delle specifiche competenze ed esperienze professionali, sia nel campo giuridico, in particolare nel settore della prevenzione dei reati ex D.Lgs. n. 231/2001 e nel diritto penale, che nella gestione e organizzazione aziendale, al fine di assicurarne la professionalità.

Inoltre, tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni e dei contenuti professionali specifici richiesti nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza di Azzurra Aeroporti si avvale del supporto delle strutture della Società e/o di eventuali consulenti esterni che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessari. La nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa e al possesso dei requisiti di onorabilità. In particolare, costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza da componente dell'Organismo di Vigilanza:

- essere Amministratore o membro del Collegio Sindacale di Azzurra Aeroporti;
- avere rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con amministratori o con i membri del Collegio Sindacale di Azzurra Aeroporti e delle sue controllate;
- intrattenere, direttamente o indirettamente, con esclusione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato in essere da parte del/dei Componente/i interno/i, relazioni economiche e/o rapporti

contrattuali, a titolo oneroso o gratuito, con Azzurra Aeroporti e/o con i rispettivi amministratori, di rilevanza tale da poter condizionare l'autonomia di giudizio;

- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie in Azzurra Aeroporti tali da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla Società, ovvero comunque da comprometterne l'indipendenza;
- essere titolari di deleghe, procure o, più in generale, poteri o compiti che possano minarne l'indipendenza del giudizio.

In relazione ai requisiti di onorabilità che i componenti dell'Organismo di Vigilanza devono possedere, costituisce causa di ineleggibilità e di incompatibilità alla permanenza nella carica l'essere imputato di delitto doloso ovvero essere raggiunto da un provvedimento cautelare personale.

#### 4.4 Durata e revoca

La determinazione della durata dell'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza spetta al Consiglio di Amministrazione. In ogni caso, il componente dell'Organismo di Vigilanza rimane in carica fino alla nomina del suo successore o alla costituzione del nuovo Organismo.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione può revocare per giusta causa, in qualsiasi momento, i componenti dell'Organismo di Vigilanza. Per giusta causa di revoca deve intendersi: a) l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza; b) l'attribuzione al componente dell'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza; c) un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza, così come definiti nel Modello; d) il venir meno all'obbligo di riservatezza; e) il venir meno dei requisiti di onorabilità.

In ipotesi di revoca del mandato, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, provvederà a istituire un nuovo Organismo.

#### 4.5 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le funzioni istituzionali dell'OdV sono state indicate all'art. 6, co. 1, lett. b) del Decreto, e sono ricomprese nelle seguenti espressioni:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- curare il suo aggiornamento.

In particolare, l'OdV di Azzurra è chiamato a:

- verificare l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dal Decreto;
- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, verificando la coerenza tra i comportamenti concreti e il Modello definito, proponendo l'adozione degli interventi correttivi e l'avvio dei procedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti interessati;
- promuovere l'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze connesse all'ampliamento del novero dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del Decreto e alle sopravvenute variazioni organizzative, ovvero a seguito dell'attività di vigilanza in esito alla quale siano scoperte significative violazioni, in relazione alle quali l'OdV effettua proposte di adeguamento.

A fronte degli obblighi di vigilanza sopra riportati, l'OdV è chiamato, in un'ottica operativa, a svolgere i seguenti specifici compiti:

- con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello:
  - condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della valutazione sull'aggiornamento della mappatura dei processi a potenziale "rischio 231";
  - verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate da ciascuna struttura per l'attuazione del Modello.
- con riferimento alla verifica dell'osservanza del Modello:
  - stimolare la promozione di idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello;
  - raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare periodicamente la lista delle informazioni che devono essergli trasmesse o messe a sua disposizione;
  - effettuare periodicamente verifiche, anche con l'ausilio dell'Internal Audit di Atlantia o di altre strutture di Atlantia in virtù dei contratti di service, sull'operatività posta in essere nell'ambito dei processi e attività "sensibili";
  - condurre le verifiche/accertamenti interni, anche ricorrendo al supporto di professionisti esterni, per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- con riferimento all'effettuazione di segnalazioni per l'aggiornamento del Modello e di monitoraggio della loro realizzazione:
  - sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente, nell'ambito della relazione annuale di cui al successivo par. 4.6, una valutazione sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del Decreto, ai principi di riferimento, alle novità normative e agli interventi giurisprudenziali di rilievo, nonché sull'operatività degli stessi;
  - in relazione a tali valutazioni, presentare periodicamente al Consiglio di Amministrazione:
    - le segnalazioni sulle necessità di adeguamento del Modello;
    - le azioni necessarie per la concreta implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
  - verificare periodicamente l'attuazione ed efficacia delle soluzioni/azioni correttive o migliorative proposte.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da nessun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

Tenuto conto delle peculiarità e delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza, controllo e supporto all'adeguamento del Modello, l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi anche dell'ausilio delle strutture degli *outsourcer* di volta in volta individuate nonché dell'eventuale supporto dei professionisti esterni di volta in volta individuati.

In tale quadro, in virtù del rapporto di *service*, è previsto un incontro annuale tra l'OdV e la Direzione Internal Audit. Tali incontri rappresentano un momento di condivisione e un'occasione per recepire eventuali necessità e richieste di Audit specifici per la Società.

Inoltre, nell'ottica di continuo miglioramento del Modello, è facoltà dell'OdV richiedere la possibilità di incontrare periodicamente l'OdV della capogruppo Atlantia.

Nello svolgimento della propria attività di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza, senza necessità di alcuna autorizzazione preventiva, avrà libero accesso a tutte le strutture e agli uffici della Società e dell'outsourcer e potrà interloquire con chiunque operi in tali strutture e uffici, al fine di ottenere qualsiasi informazione o documento ritenuto rilevante. Le strutture aziendali e degli *outsourcer* sono tenute a collaborare fattivamente con l'OdV, ponendo a disposizione quanto richiesto.

L'Organismo di Vigilanza assicura la massima riservatezza in ordine a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, a pena di revoca del mandato, fatte salve le esigenze inerenti allo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di professionisti esterni all'OdV.

#### 4.6 Reporting verso gli Organi Sociali

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV, tenuto conto dell'operatività della Società, riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità, con cadenza annuale (o per fatti gravi immediatamente al manifestarsi della criticità), al Consiglio di Amministrazione attraverso una relazione scritta, che può essere trasmessa anche al Collegio Sindacale.

- l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo, con particolare riferimento al monitoraggio dell'adeguatezza e dell'effettiva attuazione del Modello;
- le criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, che possano comportare violazioni delle prescrizioni del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi del Modello proposti e il loro stato di attuazione;
- eventuali segnalazioni ricevute nel corso dell'anno e delle azioni intraprese dall'Organismo di Vigilanza stesso e dagli altri soggetti interessati;
- ogni altra informazione ritenuta utile.

L'Organismo di Vigilanza dovrà inoltre riferire tempestivamente al Presidente e Amministratore Delegato in merito a:

- qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza autonomamente o su segnalazione dei dipendenti;
- rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- modifiche normative particolarmente rilevanti ai fini dell'attuazione ed efficacia del Modello;
- mancata collaborazione da parte delle strutture aziendali;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti.

L'OdV potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione della Società ogni qualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo; del pari, all'OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti e informazioni al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Nel rispetto della reciproca autonomia e indipendenza, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale, a richiesta dello stesso, in merito all'osservanza e all'aggiornamento del Modello.

L'OdV potrà essere convocato dagli organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento e al rispetto del Modello.

#### 4.7 Regolamento di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

Con apposito regolamento l'Organismo di Vigilanza disciplina e approva il proprio funzionamento interno (Regolamento dell'Organismo di Vigilanza).

## 5. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

### 5.1 Flussi informativi trasmessi dalle strutture aziendali

Deve essere portata a conoscenza dell'OdV ogni informazione utile allo stesso per valutare la rischiosità insita nei processi e attività aziendali nonché per svolgere le proprie attività di verifica e vigilanza in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello.

Per tale finalità, i flussi informativi con l'OdV sono garantiti da incontri tra i referenti delle strutture degli *outsourcer* e l'Organismo di Vigilanza.

A titolo esemplificativo, le strutture degli *outsourcer* sono tenute a riferire qualsiasi notizia relativa a:

- le notizie relative ai cambiamenti organizzativi e delle procedure di Gruppo vigenti;
- gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle procure;
- le visite, le ispezioni, gli accertamenti avviati da parte di organismi pubblici (e.g. Magistratura, Guardia di Finanza, altre Autorità, etc.) e, alla loro conclusione, i relativi esiti;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere Azzurra Aeroporti;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai soggetti aziendali in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- le operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare il ragionevole pericolo di commissione di reati;
- i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni comminate per violazioni del Modello nonché i provvedimenti assunti ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari a carico dei soggetti aziendali.

### 5.2 Segnalazioni relative a condotte illecite o violazioni del Modello

L'Organismo di Vigilanza deve, in primo luogo, essere informato, da parte di tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello, di ogni circostanza rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello stesso<sup>4</sup>.

In secondo luogo, all'OdV devono essere trasmesse da parte dei Destinatari, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di condotte illecite o di violazioni del Modello, garantendo che le stesse risultino circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

In particolare, ciascun Destinatario del Modello è tenuto a comunicare tempestivamente all'OdV:

- ogni violazione o fondato sospetto di violazione di norme di comportamento, divieti e principi di controllo riportati dal Modello, nonché la commissione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- ogni violazione o fondato sospetto di violazione di norme comportamentali comunque significative in relazione al Decreto richiamate dal Codice Etico e/o dalla Policy Anticorruzione del Gruppo Atlantia;
- tutti i rapporti predisposti dai Responsabili delle Direzioni / Unità / Strutture aziendali nell'ambito delle attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di significatività rispetto alle norme del Decreto;

---

<sup>4</sup> Tale previsione è altresì applicabile al Collegio Sindacale, il quale informa l'OdV di eventuali carenze e violazioni rilevate che presentino rilevanza sotto il profilo del Modello organizzativo, nonché di ogni fatto o anomalia riscontrati che rientrino nell'ambito dei processi e attività "sensibili".

- eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possano indicare una carenza dei controlli interni.

Le segnalazioni circostanziate relative a condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, nonché le segnalazioni di presunte violazioni del Modello devono essere indirizzate all'Organismo di Vigilanza di Azzurra Aeroporti.

L'OdV assicura, per quanto di competenza, il rispetto (e vigila sul rispetto da parte della Società) delle disposizioni di cui alla Legge n. 179/2017 in materia di tutela dei dipendenti o collaboratori che segnalano illeciti nel settore privato.

L'Organismo di Vigilanza garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione ed agisce in modo da garantire i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalla propagazione della segnalazione medesima, fatta salva la tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente o in mala fede e dei diritti dei lavoratori, delle società e dei terzi.

L'Organismo di Vigilanza valuta e verifica le segnalazioni ricevute e, a tal fine, effettua, se necessario, attività istruttoria, ponendo in essere ogni altra ulteriore attività consentita gli in ragione delle proprie prerogative.

L'Organismo di Vigilanza, se lo ritiene necessario ed opportuno, può disporre l'audizione dell'autore della segnalazione e/o del soggetto autore della presunta violazione e conserva in un apposito registro le segnalazioni ricevute e le motivazioni che hanno giustificato la decisione di non procedere mediante ulteriori indagini.

In caso di riscontrata violazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza attiva il soggetto o l'organo aziendale competente per il procedimento disciplinare (si veda successivo par. 7).

Le segnalazioni possono essere inviate a:

- casella di posta elettronica ([ODVAzzurraaeroporti@atlantia.com](mailto:ODVAzzurraaeroporti@atlantia.com));
- Organismo di Vigilanza, Azzurra Aeroporti S.r.l., Piazza San Silvestro, 8 - 00187 Roma;

L'Organismo di Vigilanza conserva le segnalazioni ricevute in un apposito archivio informatico e cartaceo; l'accesso a detto archivio è consentito esclusivamente ai componenti dell'OdV e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati.

Inoltre, coerentemente con le previsioni del sistema disciplinare (si rimanda, a tale proposito, al seguente par. 7), costituiscono condotte sanzionabili sia la violazione da parte di un Destinatario delle misure di tutela del segnalante definite dalla Società sia l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazione che si rilevino infondate.

Per quanto concerne ruoli, responsabilità e modalità operative di trasmissione delle segnalazioni, nonché di gestione delle stesse da parte dell'Organismo di Vigilanza, si rimanda alla *Whistleblowing Policy* di Gruppo.



## 6. Formazione e comunicazione

### 6.1 Comunicazione del Modello

Azzurra Aeroporti promuove la conoscenza del Modello, del sistema normativo interno tra tutti i Destinatari (cfr. precedente par. 3.1) con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo. I Destinatari sono quindi tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e contribuirne all'attuazione.

Il Modello è comunicato formalmente ad Amministratori e Sindaci al momento della nomina mediante consegna di copia integrale, anche su supporto informatico, da parte della Segreteria del Consiglio di Amministrazione.

Il Modello è reso disponibile sulla rete intranet del Gruppo, e diffuso nella sede legale. In caso di assunzione è prevista la consegna dell'*Informativa sulle disposizioni aziendali*, in cui viene fatta menzione, tra l'altro, del Modello e delle disposizioni normative d'interesse per la Società, la cui conoscenza è necessaria per il corretto svolgimento delle attività lavorative.

La Parte Generale del presente Modello e il Codice Etico sono consegnati o altrimenti messi a disposizione dei soggetti terzi e di qualunque altro interlocutore della Società che sia tenuto al rispetto delle relative previsioni.

### 6.2 Formazione e Informativa

La formazione è un importante requisito dell'attuazione del Modello 231. Azzurra Aeroporti si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello 231 da parte dei destinatari e il loro contributo costruttivo all'approfondimento dei suoi principi e contenuti.

I principi e i contenuti del d.lgs. n. 231 del 2001 e del Modello 231 sono divulgati mediante corsi di formazione la cui partecipazione è obbligatoria.

Eventuali sessioni formative di aggiornamento saranno effettuate in caso di rilevanti modifiche apportate al Modello, al Codice Etico o relative a sopravvenute normative rilevanti per l'attività della Società.

Azzurra Aeroporti promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico e della presente parte generale del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti e i fornitori della Società.

Al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Codice Etico e della presente parte Generale del Modello, da parte di terzi che abbiano rapporti contrattuali con la Società, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di una apposita clausola risolutiva espressa. Tale clausola prevede che eventuali inadempimenti e/o violazione delle regole o principi stabiliti nei citati documenti costituiscono grave adempimento e legittimano la Società all'applicazioni di penali o, nei casi più gravi, a risolvere il contratto.

## 7. Sistema disciplinare

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, ai fini dell'efficace attuazione del Modello deve essere, tra l'altro, previsto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate, incluse le violazioni delle misure di tutela del segnalante o l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

Azzurra Aeroporti, quindi, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e delle norme della contrattazione collettiva nazionale, ha adottato un sistema disciplinare volto a sanzionare le violazioni dei principi e delle misure previsti nel Modello e nei protocolli aziendali, da parte dei Destinatari del Modello.

Sulla base di quanto indicato dall'art. 5 del Decreto, sono passibili di sanzione le violazioni del Modello e dei protocolli aziendali commesse sia dai soggetti posti in posizione "apicale" sia dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto della Società. Inoltre, sono soggetti destinatari del presente Sistema disciplinare gli eventuali collaboratori e *partner* della Società.

L'instaurazione del procedimento disciplinare e l'eventuale applicazione delle relative sanzioni prescindono dalla pendenza o meno di un procedimento penale per lo stesso fatto e non tengono conto del suo esito. Ciò in quanto la finalità del sistema sanzionatorio è quella di indurre i soggetti che agiscono in nome e per conto di Atlantia ad operare nel rispetto del Modello e di prevenire la commissione di illeciti penali.

L'accertamento della effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello e la irrogazione della relativa sanzione, inoltre, avranno luogo nel rispetto delle disposizioni vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, delle procedure interne, delle disposizioni in materia di privacy e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

### 7.1 Condotte rilevanti

Ai fini del presente Sistema disciplinare e nel rispetto delle previsioni di Legge e della contrattazione collettiva, costituiscono condotta rilevante, ai fini dell'applicazione di eventuale sanzione, le azioni o i comportamenti, anche omissivi, posti in essere in violazione del Modello o del Codice Etico.

Nell'individuazione della sanzione comminata si tiene conto dei profili oggettivi e soggettivi della condotta rilevante.

In particolare, gli elementi oggettivi della condotta rilevante, graduati in un ordine crescente di gravità, sono:

- 1) violazioni del Modello che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio;
- 2) violazioni del Modello che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio;
- 3) violazioni del Modello che hanno integrato un fatto penalmente rilevante.

Le condotte rilevanti assumono, inoltre, maggiore o minore gravità a seconda della diversa valenza degli elementi soggettivi di seguito indicati e, in generale, delle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

In particolare, in ottemperanza al principio di **gradualità** e **proporzionalità** nella determinazione della sanzione da comminare, si tiene conto di:

- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- eventuale recidività del suo o dei suoi autore/i.
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto cui è riferibile la condotta contestata;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

## 7.2 Sanzioni nei confronti dei Componenti del Consiglio di Amministrazione<sup>5</sup> e dei componenti del Collegio Sindacale

Qualora sia accertata la violazione di cui al punto 7.1<sup>6</sup> da parte di un Consigliere o di un componente del Collegio Sindacale, potranno essere applicate nei suoi confronti, le seguenti sanzioni:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria, pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca dall'incarico.

In particolare:

- per la violazione di cui al numero 1 della sezione 7.1, sarà comminato il richiamo scritto;
- per le violazioni di cui al numero 2 della sezione 7.1, sarà comminata la sanzione pecuniaria;
- per le violazioni di cui al numero 3 della sezione 7.1, sarà comminata la revoca dall'incarico.

## 7.3 Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazioni del presente Modello da parte del componente dell'OdV, uno qualsiasi tra i sindaci o tra gli amministratori, informeranno immediatamente il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione di Azzurra Aeroporti: tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico.

## 7.4 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti (Dirigenti<sup>7</sup>, Quadri, Impiegati)

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole imposte dal Modello, da parte di dipendenti, laddove presenti, della Società, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.

L'adozione da parte di un dipendente della Società di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al punto precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza i compiti loro affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL, nonché dalle previsioni del Codice Disciplinare (affisso nelle bacheche aziendali).

Le sanzioni vengono applicate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e proporzionate a seconda della loro gravità, secondo quanto previsto al precedente paragrafo 7.1.

---

<sup>5</sup> Limitatamente ai Consiglieri che non hanno un rapporto di lavoro subordinato.

<sup>6</sup> In via esemplificativa e non esaustiva di quanto indicato nel precedente paragrafo 7.1, possono costituire presupposto per l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate, le seguenti fattispecie di condotta:

- mancato rispetto dei principi e dei protocolli contenuti nel Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli aziendali ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione;
- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione;
- violazione dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o all'eventuale Soggetto sovraordinato circa comportamenti diretti alla commissione di un reato o di un illecito amministrativo ricompreso fra quelli previsti dal Decreto.

<sup>7</sup> I criteri sanzionatori e il procedimento disciplinare tengono conto del tipo di rapporto di lavoro che lega tali soggetti alla Società. A norma dell'art. 1, co. 2, del CCNL *“Rientrano sotto tale definizione, ad esempio, i direttori, i condirettori, coloro che sono posti con ampi poteri direttivi a capo di importanti servizi o uffici, gli institori e i procuratori ai quali la procura conferisca in modo continuativo poteri di rappresentanza e di decisione per tutta o per una notevole parte dell'azienda”*.

Qualora sia accertata una violazione del Modello ascrivibile al Dipendente<sup>8</sup>, tenuto conto delle disposizioni di cui all'art. 7, Legge 300/1970 e del CCNL, potranno essere applicati i seguenti provvedimenti disciplinari:

- 1) provvedimenti disciplinari conservativi:
  - a) rimprovero verbale;
  - b) rimprovero scritto;
  - c) multa non superiore a quattro ore della retribuzione globale giornaliera di cui al punto 1 dell'art. 22;
  - d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni (per il personale a tempo parziale fino a 50 ore);
- 2) provvedimenti disciplinari risolutivi:
  - 3) licenziamento con preavviso;
  - 4) licenziamento senza preavviso.

Stante il disposto del paragrafo 7.1 e ferme restando le previsioni di cui al CCNL e al Codice Disciplinare:

- 1) per le violazioni di cui ai numeri 1 e 2 della sezione 7.1, potranno essere comminati i provvedimenti disciplinari conservativi, previsti all'art. 36 del CCNL applicato;
- 2) per le violazioni di cui al numero 3 della sezione 7.1, potranno essere comminati i provvedimenti disciplinari risolutivi, previsti all'art. 37 del citato CCNL.

Ai sensi dell'art. 38 del CCNL, inoltre, la Società, qualora la natura della mancanza incida sul rapporto fiduciario, può procedere alla sospensione cautelativa del dipendente in attesa che vengano effettuati gli opportuni accertamenti.

Per quanto riguarda il personale dirigente, stante la natura eminentemente fiduciaria e considerato che i dirigenti esplicano le proprie funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa, le violazioni del Modello saranno valutate in relazione alla contrattazione collettiva, coerentemente con le peculiarità del rapporto stesso.

#### 7.5 Sanzioni applicabili nei confronti dei "Terzi Destinatari"

Il presente Sistema Disciplinare ha la funzione di sanzionare le violazioni del Codice Etico e del Modello commesse da soggetti collettivamente denominati "Terzi Destinatari".

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- coloro che intrattengono con Azzurra Aeroporti un rapporto contrattuale (ad es. i consulenti, i professionisti, *outsourcers*, ecc.);
- gli incaricati della revisione e del controllo contabile;
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori e coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i fornitori e i partner.

Ogni violazione attuata dai soggetti sopra indicati potrà determinare, l'applicazione di penali o la risoluzione del rapporto contrattuale, in ragione della violazione contestata e della maggiore o minore gravità del rischio cui la Società è esposta.

---

<sup>8</sup> A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo di quanto indicato nel precedente par. 7.1 e salvo quanto previsto dal CCNL ai fini dell'applicazione di eventuali misure disciplinari, si indicano alcune condotte rilevanti:

- violazione delle procedure interne o adozione, nell'espletamento di attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale (ad esempio il Lavoratore che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.);
- adozione, nell'espletamento delle attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o violazione dei principi dello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una inosservanza degli ordini impartiti dalla Società (ad esempio il Lavoratore che si rifiuti di sottoporsi agli accertamenti sanitari di cui all'art. 5 della Legge 20 maggio 1970 n. 300; falsifici e/o alteri documenti interni o esterni; non applichi volontariamente le disposizioni impartite dall'Azienda, al fine di trarre vantaggio per se o per l'Azienda stessa; sia recidivo, in qualsiasi delle mancanze che abbiano dato luogo alla applicazione delle misure disciplinari conservative).

## 7.6 Procedimento di istruttoria

La procedura di irrogazione delle sanzioni prevede:

- la fase istruttoria;
- la fase della formale contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

La fase istruttoria ha avvio sulla base delle attività di verifica e ispezione condotte dall'Organismo di Vigilanza, che, sulla scorta delle indagini svolte ovvero dell'analisi delle segnalazioni ricevute, informa tempestivamente relazione per iscritto il Titolare del potere disciplinare, come di seguito individuato, circa l'eventuale violazione rilevata e il soggetto (o i soggetti) cui è riferibile.

### *Procedimento di istruttoria nei confronti dei Componenti del Consiglio di Amministrazione*

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di uno o più soggetti che rivestano la carica di Consigliere, non legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato<sup>9</sup>, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale per il tramite dei rispettivi Presidenti una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- il soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

A seguito dell'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione convoca il Consigliere a cui è contestata la violazione.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data della convocazione, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che orali.

La convocazione deve essere effettuata in base alle stabilite modalità di convocazione del CdA.

In occasione della convocazione del Consiglio di Amministrazione, cui è invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da questi formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del consigliere interessato, valuta la fondatezza degli elementi acquisiti e, a norma degli artt. 2392 ss. c.c., convoca l'Assemblea per le determinazioni del caso.

La decisione del Consiglio di Amministrazione, nel caso di infondatezza, o quella della Assemblea convocata, viene comunicata per iscritto, a cura del Consiglio di Amministrazione, all'interessato nonché all'Organismo di Vigilanza.

Qualora l'Organismo di Vigilanza riscontri la violazione del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione o della maggioranza dei Consiglieri, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale affinché questo convochi senza indugio l'Assemblea per gli opportuni provvedimenti.

### *Procedimento di istruttoria nei confronti del Collegio Sindacale*

---

<sup>9</sup> Nel caso in cui la violazione del Modello sia ascrivibile a un Consigliere legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, il Titolare del potere disciplinare è il Consiglio di Amministrazione e il procedimento di istruttoria e di eventuale contestazione è sottoposto alle cautele di cui all'art. 7, Legge 300/1970 e al CCNL applicabile.

In caso di violazione del presente Modello da parte di un Sindaco, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione per il tramite dei rispettivi Presidenti mediante una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano o si presumono siano state violate;
- il soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

A seguito dell'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Collegio Sindacale, in riunione congiunta con il Consiglio di Amministrazione, convoca il Sindaco interessato a cui è contestata la violazione.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data della convocazione, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali.

La convocazione deve essere effettuata in base alle stabilite modalità di convocazione del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione valuta la rilevanza della segnalazione, provvede ad attivare l'Assemblea per le determinazioni del caso.

Qualora l'Organismo di Vigilanza riscontri la violazione del Modello da parte di più Sindaci o dell'intero Collegio Sindacale, informa il Consiglio di Amministrazione affinché questo convochi senza indugio l'Assemblea per gli opportuni provvedimenti.

#### *Procedimento di istruttoria nei confronti dei Dipendenti (Dirigenti, Quadri, Impiegati)*

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Dipendente<sup>10</sup>, laddove presente, la procedura di accertamento della violazione è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché del contratto collettivo applicabile.

L'Organismo di Vigilanza predispone una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano o si presumono siano state violate;
- l'indicazione del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

La relazione è trasmessa alle funzioni/organi competenti per la formalizzazione della contestazione scritta.

Nel caso in cui il soggetto interessato intenda rispondere oralmente alla contestazione, a tale incontro è invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza. In tale sede sono acquisiti gli elementi rappresentati dal soggetto interessato.

A conclusione delle attività sopra indicate, il Presidente e Amministratore Delegato si pronuncia in ordine alla eventuale determinazione della sanzione, nonché circa la concreta comminazione della stessa.

Il provvedimento di comminazione dell'eventuale sanzione è comunicato per iscritto all'interessato, nel rispetto degli eventuali termini previsti dalla contrattazione collettiva applicabile nel caso concreto.

---

<sup>10</sup> Nel caso in cui la violazione del Modello sia ascrivibile a un Direttore in prima dipendenza dell'Amministratore Delegato, il Titolare del potere disciplinare è il Consiglio di Amministrazione e il procedimento di istruttoria e di eventuale contestazione è sottoposto alle cautele di cui all'art. 7, Legge 300/1970 e al CCNL applicabile.

Le competenti strutture curano, nel caso, l'effettiva irrogazione della sanzione, nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva e ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

All'Organismo di Vigilanza è inviato, per conoscenza, il provvedimento di irrogazione della sanzione.

#### *Procedimento di istruttoria nei confronti dei "Terzi Destinatari"*

Al fine di consentire l'assunzione delle iniziative previste dalle sopra citate clausole contrattuali, volte a garantire il rispetto dei principi del Codice Etico e della presente parte generale del Modello da parte di terzi che abbiano rapporti contrattuali con la Società, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Responsabile tecnico che gestisce il rapporto contrattuale una relazione contenente:

- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Codice Etico e della presente Parte Generale del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

Tale relazione, qualora il contratto sia stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione, dovrà essere trasmessa anche all'attenzione del medesimo e del Collegio Sindacale.

Il Responsabile tecnico che gestisce il rapporto contrattuale, d'intesa con il Presidente e Amministratore Delegato, invia all'interessato una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta constatata, le previsioni oggetto di violazione nonché l'indicazione delle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, nei contratti o negli accordi di partnership che si intendono applicare.