

SISTEMA SANZIONATORIO

Tabella delle revisioni/aggiornamenti del presente documento

Rev.	Data documento	Descrizione modifiche ed aggiornamenti
00	27/03/2013	Prima emissione
01	24/04/2018	Aggiornamento implementazione modello
02	30/03/2022	Aggiornamento implementazione modello

Questo documento e tutti i suoi allegati è di proprietà di AEROPORTO FRIULI VENEZIA GIULIA S.p.A.: ogni divulgazione e riproduzione o cessione di contenuti a terzi deve essere autorizzata da AEROPORTO FRIULI VENEZIA GIULIA S.p.A. in forma scritta.

^(*) Modello sviluppato ai sensi del Decreto Legislativo n° 231 del 8 giugno 2001 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Organizzazioni e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300”



INDICE

1. Premessa	3
2. Definizioni	3
3. Obiettivo	3
4. Ambito di applicazione	4
5. Responsabilità di applicazione	5
6. Applicazione delle linee guida del Sistema sanzionatorio e disciplinare	6
7. Modalità Operative	6
7.1 Lavoratori dipendenti	6
7.2 Personale dirigente.....	10
7.3 Amministratori e sindaci.....	11
7.4 Componenti l'Organismo di Vigilanza.....	11
7.5 Responsabile della Prevenzione della Corruzione ex L. 190/2012.....	12
7.6 Fornitori o altri soggetti	12
7.7 Lavoratori autonomi e Collaboratori della Società	13
8. Garanzie inerenti il sistema di segnalazione (whistleblowing)	14
9. Distribuzione del presente Codice.....	14
10. Segnalazioni	15



1. Premessa

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto nel nostro ordinamento un sistema sanzionatorio che prefigura forme di responsabilità amministrativa degli enti per i Reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da Personale Apicale o da Personale sottoposto ad altrui direzione.

In tali casi, la responsabilità della Società è esclusa qualora si riesca a dar prova dell'adozione e dell'efficace attuazione, prima della commissione del Reato, di modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Tali modelli consistono in regole e misure operative o tecnologiche (ovvero in protocolli) che devono essere rispettate dal personale, in quanto finalizzate ad impedire la realizzazione dei Reati.

La violazione o l'aggiramento del Modello e/o dei protocolli espongono, o possono esporre, le persone fisiche a responsabilità di natura penale e la Società a gravi responsabilità di natura amministrativa che possono comprometterne la sussistenza.

Elemento necessario, ovvero richiesto dalla legge e dalla giurisprudenza, per garantire l'efficacia e l'effettività dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, di cui al D. Lgs. 231/2001, è la previsione di uno specifico Sistema sanzionatorie e disciplinare, che scatti allorché il Personale e/o i Destinatari violino un protocollo preventivo previsto dal Modello.

2. Definizioni

Nel presente documento e nei relativi allegati vengono utilizzati termini ricorrenti che, per chiarezza interpretativa anche del presente documento, sono stati riportati espressamente nel Codice Etico, a cui si fa espresso riferimento.

3. Obiettivo

Aeroporto Friuli Venezia Giulia S.p.A. a socio unico (di seguito denominata "Società") intende conformare la propria politica imprenditoriale al rispetto dei principi previsti dal proprio



Codice Etico, con ciò palesando la propria estraneità a politiche o comportamenti scorretti o illeciti sia commessi dal personale Apicale che commessi da qualunque soggetto, anche non apicale, che intrattenga rapporti con la Società.

Tale politica è declinata dal Modello che disciplina gli aspetti attinenti l'organizzazione e la gestione aziendale ed il controllo. Il Modello è stato istituito ed è continuamente monitorato e aggiornato da parte della Società e dei relativi organi a ciò preposti.

Il rispetto del Modello e dei relativi protocolli è pertanto di importanza fondamentale per lo sviluppo sano dell'impresa, ponendola anche al riparo da gravi rischi di natura legale.

Il presente documento formalizza e costituisce il Sistema sanzionatorio e disciplinare previsto dal Modello per garantire il rispetto del Modello stesso e dei relativi protocolli e l'estraneità della Società da pratiche illecite e scorrette, nonché un corretto e lecito comportamento nello svolgimento delle prestazioni lavorative o contrattuali. L'obiettivo del Sistema sanzionatorio e disciplinare è quello di scoraggiare pratiche scorrette e/o illecite da parte del Personale della Società e degli altri Destinatari, punendo comportamenti che rappresentano violazioni del Modello e dei protocolli. Il presente Sistema è indipendente dagli altri procedimenti per infrazioni disciplinari nonché distinto ed autonomo rispetto al sistema sanzionatorio penale conseguente alla commissione di reati da parte delle persone fisiche.

Il Sistema sanzionatorio e disciplinare si attiva anche nel caso di violazione di alcune procedure aziendali che, pur non prefigurando ipotesi di reato ai sensi del D. Lgs. 231/01, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi tecnico-organizzativi, legali, economici o reputazionali della Società. In particolare, rientrano nel perimetro di applicazione del Sistema sanzionatorio e disciplinare le procedure operative collegate a normative di riferimento per il settore di attività in cui opera la Società, nonché le procedure che regolamentano i processi "core", così come classificati dalla Società.

4. Ambito di applicazione

Il Sistema sanzionatorio e disciplinare si inquadra principalmente nell'ambito dei più generali obblighi - previsti dagli articoli 2104, 2105, 2106 e 2118 e 2119 del Codice Civile - di diligenza ed obbedienza del lavoratore nonché nei poteri - del datore di lavoro - di predisporre e

 Trieste Airport Friuli Venezia Giulia	231.PS- All.4	SISTEMA SANZIONATORIO
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	

attuare appositi strumenti di tipo disciplinare, così come integrati dai CCNL e dallo Statuto dei Lavoratori.

Il Sistema sanzionatorio e disciplinare prevede sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione commessa e è studiato per rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nei vigenti CCNL. I soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono principalmente il Personale Apicale e il Personale sottoposto ad altrui direzione.

Tra i suddetti soggetti devono ritenersi compresi quelli indicati dagli articoli 2094 e 2095 del Codice Civile - prestatori di lavoro subordinato - e, ove non ostino imperative norme di legge, tutti i "portatori di interesse" della Società.

Si ricorda che il presente Sistema sanzionatorio e disciplinare integra, per gli aspetti rilevanti ai fini del Decreto, e non sostituisce il più generale Sistema sanzionatorio e disciplinare inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente, così come disciplinato dalla normativa giuslavoristica pubblica e privata.

5. Responsabilità di applicazione

La Società - rappresentata dal Consiglio di Amministrazione - è responsabile della formalizzazione, revisione e applicazione del presente Sistema sanzionatorio e disciplinare.

Inoltre, nell'ambito del Modello, l'Organismo di Vigilanza (previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto) ha compiti di vigilanza sulla corretta applicazione del Modello con specifiche funzioni di supervisione per quanto concerne quelle infrazioni che possano incidere sulla funzionalità del Modello stesso.

A tal proposito, nel rispetto di quanto stabilito dallo Statuto dei Lavoratori, l'Organismo di Vigilanza, dovrà essere informato di eventuali applicazioni di sanzioni e potrà fornire sue valutazioni in merito all'accaduto senza vincolo alcuno - in relazione a termini o decisioni - per la funzione aziendale preposta alla decisione e all'irrogazione della sanzione.

 Trieste Airport Friuli Venezia Giulia	231.PS- All.4	SISTEMA SANZIONATORIO
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	

Inoltre, il Sistema sanzionatorio e disciplinare potrà attivarsi anche su segnalazione dell'Assemblea dei soci alle funzioni preposte all'istruttoria e all'irrogazione delle sanzioni.

6. Applicazione delle linee guida del Sistema sanzionatorio e disciplinare

Condizioni necessarie per garantire l'effettività del Modello e un'azione efficiente dell'Organismo di Vigilanza è la definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione delle procedure e/o di ulteriori regole del Modello, del Codice Etico e del Codice Comportamentale Anticorruzione, nonché delle procedure operative aziendali che regolano il funzionamento dei processi "core" della Società.

Il Sistema sanzionatorio e disciplinare prevede sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia e natura di rapporti con la Società. Il sistema, così come il Modello, si rivolge infatti al Personale Apicale, a tutto il personale Dipendente, ai collaboratori e ai terzi che operino per conto della Società, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in taluni casi e di carattere contrattuale/negoziale negli altri.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dall'esistenza e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Tale Sistema sanzionatorio e disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

7. Modalità Operative

Nel presente capitolo vengono descritte le modalità operative per l'applicazione del Sistema sanzionatorio e disciplinare in funzione delle diverse tipologie di Destinatari e delle differenti sanzioni disciplinari.

7.1 Lavoratori dipendenti



Con riguardo ai Dipendenti non dirigenti occorre rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'articolo 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dal CCNL di riferimento, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili (che in linea di principio risultano "tipizzate" in relazione al collegamento con specificati indebiti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

La Società ritiene che il Sistema sanzionatorio e disciplinare correntemente applicato al suo interno, in linea con le previsioni di cui al vigente CCNL, sia munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Modello, del Codice Etico e delle procedure, ad opera di Dipendenti non dirigenti della Società, costituiscono quindi inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni applicabili, si precisa che esse saranno adottate ed applicate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali ed aziendali applicabili al rapporto di lavoro. In particolare, per il personale dipendente, saranno applicate le sanzioni previste del CCNL (ammonizione verbale, ammonizione scritta, multa, sospensioni e licenziamento per giusta causa), nei seguenti termini.

A) Richiamo verbale

- Lieve inosservanza delle norme di comportamento dei Codici aziendali e dei protocolli previsti dal Modello;
- Lieve inosservanza delle Procedure Aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni effettuati dall'Organismo di Vigilanza (nel seguito, anche "Sistema dei controlli interni");
- Tolleranza di lievi inosservanze o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei protocolli, del Sistema dei Controlli Interni e delle Procedure Aziendali.
- Mancato adempimento per colpa lieve a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.



Si ha “**lieve inosservanza**” nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o colpa grave e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società.

B) Ammonizione scritta

- Inosservanza colposa delle norme di comportamento dei Codici aziendale e dei protocolli previsti dal Modello;
- Inosservanza colposa delle Procedure Aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni;
- Tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei protocolli, del Sistema dei Controlli Interni e delle Procedure Aziendali.
- Mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell’Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.

Si ha “**inosservanza colposa**” nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società.

C) Multa non superiore a quanto previsto dai disposti del CCNL di riferimento

- Ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero scritto.
- Inosservanza delle norme di comportamento previste dai Codici aziendali e del Modello per le Attività a rischio di reato.
- Omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale ai sensi del Modello;
- Mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell’Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.

L’importo delle multe sarà devoluto a una qualsiasi delle istituzioni sociali a favore dei lavoratori.

D) Sospensione dal lavoro non superiore a quanto previsto dai disposti del CCNL di riferimento

- Mancanze punibili con le precedenti sanzioni, quando per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano maggiore importanza.



- Inosservanza ripetuta o grave delle norme di comportamento dei Codici aziendali e dei Protocolli previsti dal Modello.
- Inosservanza ripetuta o grave delle Procedure Aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni.
- Omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei Protocolli, del Sistema dei Controlli Interni e delle Procedure Aziendali.
- Ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.

E) Sospensione cautelare non disciplinare

Nei confronti di lavoratori/lavoratrici sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un Reato, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari.

L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato e può essere mantenuto dalla Società per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuto irrevocabile la decisione del giudice penale.

Il lavoratore/lavoratrice allontanato dal servizio conserva per il periodo relativo il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

F) Licenziamento per giusta causa

Notevole violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal Modello, dai Codici aziendali, dai relativi protocolli e dalle Procedure aziendali, tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla Società e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più Reati o fatti illeciti che rappresentino presupposti dei Reati, ovvero a titolo di esempio:



- infrazione dolosa delle norme aziendali emanate ai sensi del D. Lgs. 231/2001 di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso;
- compimento doloso di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del Modello o delle relativi Protocolli Preventivi, che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna della Società a pene pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- infrazione dolosa di procedure aziendali di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, è da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

7.2 Personale dirigente

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, dei principi generali del Modello, dei Codici di comportamento e degli altri Protocolli, la Società provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra la Società e il lavoratore con qualifica di dirigente.

Nei casi in cui le violazioni siano caratterizzate da colpa grave, sussistente laddove siano disattesi Protocolli impeditivi dei Reati, o siano posti in essere comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del dirigente, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro, ovvero all'applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità del fatto.

Nel caso in cui le violazioni siano caratterizzate da dolo, per esempio in caso di raggirio dei Protocolli, la Società procederà alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro per giusta causa senza preavviso ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile e del CCNL. Ciò in quanto il

 Trieste Airport Friuli Venezia Giulia	231.PS- All.4	SISTEMA SANZIONATORIO
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	

fatto stesso deve considerarsi essere stato posto in essere contro la volontà della Società nell'interesse o a vantaggio del dirigente e/o di terzi.

7.3 Amministratori e sindaci

In caso di realizzazione di fatti di Reato o di violazione dei Codici di comportamento aziendali, del Modello e/o relativi protocolli da parte degli Amministratori o dei Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informerà il Collegio Sindacale, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative, se del caso congiuntamente all'organo amministrativo.

In casi di gravi violazioni degli Amministratori, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'Amministratore da parte dell'Assemblea dei soci. Si considera grave violazione la realizzazione di fatti di Reato da intendersi come la realizzazione di condotte di cui ai Reati.

Se del caso, la Società agirà per il risarcimento del danno nonché attuerà le azioni e le segnalazioni alle Autorità Nazionali e Regionali competenti affinché, se del caso, siano attivate le azioni nelle competenti sedi amministrative, penali e civili per il risarcimento dei danni, incluso il danno erariale.

L'omissione di dette segnalazioni e/o azioni, in caso di danno erariale, possono configurare a loro volta responsabilità dei Componenti degli organi sociali e delle funzioni di controllo verso la Società per danno erariale.

7.4 Componenti l'Organismo di Vigilanza

In caso di realizzazione di fatti di Reato o di violazione dei Codici di comportamento, del Modello e/o relativi protocolli da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo amministrativo (o l'Assemblea dei soci, nel caso in cui le funzioni di OdV siano assunte dall'Organo amministrativo), provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto.

In casi di gravi violazioni non giustificate e/o non ratificate dall'Organo amministrativo, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico, salva l'applicazione delle

 Trieste Airport Friuli Venezia Giulia	231.PS- All.4	SISTEMA SANZIONATORIO
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	

sanzioni disciplinari previste dai contratti in essere (lavoro, fornitura, ecc.). Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di fatti di Reato da intendersi come la realizzazione di condotte di cui ai Reati.

7.5 Responsabile della Prevenzione della Corruzione ex L. 190/2012

In caso di realizzazione di fatti di Reato o di violazione dei Codici di comportamento aziendali, del Modello e/o relativi Protocolli da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC), l'Organo Amministrativo, sentito il Collegio Sindacale, provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto, in funzione anche del ruolo di riferimento di condotta morale rivestito.

Inoltre, a fronte dei compiti che la L.190/2012 attribuisce al RPC, sono previste consistenti responsabilità in caso di inadempimento alle proprie mansioni:

- responsabilità dirigenziale per il caso mancata predisposizione del P.T.P.C. e di mancata adozione delle misure per la selezione e la formazione dei dipendenti (all'art. 1, comma 8, della L. n. 190);
- responsabilità dirigenziale, disciplinare, oltre che amministrativa (per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione di cui la Società è parte integrante), salvo che provi di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il P.T.P.C. e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano stesso (art. 1, comma 12, della L. n. 190);
- responsabilità dirigenziale nel caso di "ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano e responsabilità disciplinare "per omesso controllo" (art. 1, comma 14, della L.n.190).

7.6 Fornitori o altri soggetti

Laddove possibile, condizione necessaria per concludere validamente contratti di ogni tipologia con la Società, e in particolare contratti di fornitura e consulenza, è l'assunzione dell'impegno da parte del contraente terzo di rispettare i Codici di comportamento e/o i protocolli applicabili in relazione alle prestazioni oggetto del contratto.



Tali contratti prevedono, quando possibile, clausole risolutive, o diritti di recesso in favore della Società senza alcuna penale in capo a quest'ultima, in caso di realizzazione di Reati o commissione di condotte di cui ai Reati, ovvero in caso di violazione di regole dei Codici di comportamento, del Modello e/o dei relativi protocolli.

In ogni caso, la commissione di fatti illeciti o di comportamenti che violino i Codici di comportamento o i protocolli della Società sarà considerata giusta causa per la risoluzione del contratto ai sensi degli art. 1453 e seguenti del Codice Civile.

La Società si riserva comunque di agire in sede penale e di agire per la richiesta di risarcimento del danno qualora da tale comportamento derivino danni di qualsivoglia natura alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

7.7 Lavoratori autonomi e Collaboratori della Società

Per quanto concerne le figure dei lavoratori autonomi e dei collaboratori della Società, le violazioni o l'aggiramento del Modello, dei Codici di comportamento e/o dei protocolli rappresentano un grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti. Si richiamano pertanto le disposizioni dell'articolo 1453 e seguenti del codice civile in relazione alla risolvibilità del contratto per inadempimento.

La condizione necessaria per concludere validamente contratti di ogni tipologia con la Società, e in particolare contratti di lavoro autonomo o di collaborazione, è la formalizzazione per iscritto dei contratti e l'assunzione, mediante apposita clausola, dell'impegno da parte del contraente terzo di rispettare il Codice Etico, Codice Comportamentale nei confronti della Pubblica Amministrazione, Codice Comportamentale Anticorruzione e/o i Protocolli applicabili in relazione alle prestazioni oggetto del contratto.

Tali contratti dovranno prevedere clausole risolutive, o diritti di recesso in favore della Società senza alcuna penale in capo a quest'ultima, nonché clausole di risarcimento del danno e di manleva, in caso di realizzazione di Reati presupposto o corruttivi, ovvero in caso di violazione di regole del Codice Etico, del Codice Comportamentale nei confronti della



Pubblica Amministrazione, del Codice Comportamentale Anticorruzione, del Modello 231 e/o dei relativi Protocolli.

La Società si riserva comunque di agire in sede penale e di agire per la richiesta di risarcimento del danno qualora da tale comportamento derivino danni di qualsivoglia natura alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

8. Garanzie inerenti il sistema di segnalazione (whistleblowing)

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante è ritenuta alla stregua di una violazione del Modello 231 e sarà sanzionata ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al Modello 231 aziendale.

Salvo quanto segue, si ricorda che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

E' altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano non fondate. Tale comportamento sarà ritenuto alla stregua di una grave violazione del Modello 231 e del Codice etico.

9. Distribuzione del presente Codice

 Trieste Airport Friuli Venezia Giulia	231.PS- All.4	SISTEMA SANZIONATORIO
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	

Conformemente all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, il presente Sistema Disciplinare deve essere portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in locali del luogo di lavoro accessibili a tutto il Personale o attraverso la diffusione attraverso il sistema intranet aziendale verso tutti i Destinatari.

Oltre al rispetto di obblighi di affissione, unitamente al Codice Etico, il presente Sistema sanzionatorio e disciplinare deve essere divulgato nel corso di opportune sessioni informative dirette a tutti i Destinatari.

10. Segnalazioni

I Destinatari sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza o, in determinati casi previsti dal regolamento dell'OdV, all'Organo amministrativo o al Collegio Sindacale eventuali violazioni del presente Sistema sanzionatorio seguendo le modalità descritte nella procedura relativa ai flussi informativi.

*** **