



D-Flight S.p.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2019
(Aggiornamento della versione approvata dall'Amministratore Unico
in data 27 febbraio 2019)

we look up
to the sky

INDICE

DEFINIZIONI.....	5
PREMESSA	8
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	9
1.1. La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni.....	9
1.2. L’adozione del Modello Organizzativo quale possibile esimente della responsabilità amministrativa.....	12
1.3. Le Linee Guida di Confindustria	13
1.4. Codice Etico e Modello Organizzativo.....	15
1.5. Codice di comportamento per il contrasto alla corruzione	16
2. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L’ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETÀ.....	17
2.1. La Società	17
2.2. Il sistema di governance di D-Flight	20
2.3. Il Consiglio di Amministrazione di D-Flight.....	20
2.4. Il Collegio Sindacale di D-Flight	20
2.5. Top Management di D-Flight	21
2.6. Revisione legale dei conti di D-Flight.....	21
2.7. Contratti Intercompany	21
2.8. Commercializzazione dei servizi UTM	23
2.9. Il Sistema di controllo interno e Gestione dei rischi (“SCIGR”) di D-Flight.....	23
3. ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DA PARTE DI D-Flight.....	24
3.1. Gli obiettivi perseguiti con l’adozione e l’aggiornamento del Modello Organizzativo.....	24
3.2. Cronologia degli aggiornamenti del Modello.....	24
3.3. La funzione del Modello Organizzativo.....	24
3.4. Principi ispiratori del Modello Organizzativo	25
3.5. Struttura del Modello Organizzativo: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato	26
4. ATTIVITÀ SVOLTA PER LA COSTRUZIONE, L’AGGIORNAMENTO E LA GESTIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	28
4.1. Premessa	28
4.2. Aree di attività a rischio in D-Flight	28
5. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	30
5.1. Identificazione dell’Organismo di Vigilanza e suo posizionamento gerarchico-funzionale	30

5.2.	Requisiti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, cause di incompatibilità e responsabilità.....	30
5.3.	Nomina e durata	31
5.4.	Sostituzione, decadenza e revoca.....	31
5.5.	Risorse a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.....	32
5.6.	Operazioni dell'Organismo di Vigilanza	32
5.7.	Funzioni e competenze dell'Organismo di Vigilanza	32
5.8.	Poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	33
5.9.	Reporting nei confronti degli organi societari	34
6.	FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	35
6.1.	Segnalazione da parte di Esponenti Aziendali o da parte di terzi.....	35
6.2.	Modalità e Gestione delle segnalazioni e misure di tutela del segnalante	36
6.3.	Sistema delle deleghe	37
6.4.	Raccolta e conservazione delle informazioni.....	37
6.5.	Fase istruttoria e procedimento sanzionatorio	37
7.	FORMAZIONE, INFORMAZIONE E VIGILANZA	38
7.1.	Informazione e Formazione.....	38
7.2.	Selezione dei Collaboratori Esterni e Partner	39
7.3.	Informativa per i Collaboratori Esterni e Partner.....	39
7.4.	Informativa ai Fornitori.....	39
7.5.	Obblighi di vigilanza	39
8.	SISTEMA DISCIPLINARE.....	40
8.1.	Principi generali.....	40
8.2.	Criteri generali di irrogazione delle sanzioni.....	42
8.3.	Irrogazione di sanzioni nei confronti di chi effettua segnalazioni (whistleblowing) con dolo o colpa e di chi viola la tutela del segnalante	42
8.4.	Sanzioni per personale non dirigente: quadri e impiegati.....	43
8.5.	Sanzioni per personale dirigente	46
8.6.	Tipologie di comportamenti sanzionabili dei dirigenti	46
8.7.	Sanzioni nei confronti di terze parti (lavoratori autonomi, intermediari, consulenti e collaboratori di varia natura.....	47
8.8.	Monitoraggio.....	47
9.	ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	48
9.1.	Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci	48
9.2.	Misure nei confronti dei Collaboratori Esterni	48

9.3.	Sanzioni nei confronti dei membri dell'O.d.V.	48
10.	VERIFICHE PERIODICHE.....	49
11.	PROGRAMMA DI APPLICAZIONE E CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	49
11.1.	Aggiornamento e adeguamento del Modello Organizzativo.....	49

DEFINIZIONI

Le seguenti definizioni si riferiscono a tutte le parti del Modello Organizzativo, fatte salve ulteriori eventuali definizioni contenute nelle singole parti speciali.

Aree a Rischio: le aree di attività della Società nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati.

C.C.N.L.: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società.

Codice Etico: Il Codice Etico del Gruppo societario.

Codice di comportamento per il contrasto alla corruzione: codice anticorruzione, ispirato alla ISO 37.001, la cui attuazione è stata resa obbligatoria per tutte le società controllate del Gruppo ENAV.

Collaboratori Esterni: tutti i collaboratori esterni complessivamente considerati, vale a dire i Consulenti, e i Fornitori.

Consulenti: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.

Contratto di Prestazione: contratto tra D-Flight ed il Partner Industriale per lo sviluppo, la realizzazione e la fornitura di una piattaforma tecnologica destinata a costituire la base del sistema di Unmanned Traffic Management e la prestazione dei servizi di conduzione e manutenzione della stessa.

Contratto di Servizio: contratto di servizio intercompany per l'erogazione e gestione di servizi di supporto erogabili da ENAV a D-Flight.

Destinatari: le figure aziendali, ivi compresi i membri dell'Organo amministrativo, i componenti del Collegio Sindacale, i Dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, ivi compresi i Dirigenti), i Revisori, i Consulenti, i *Partner* commerciali e finanziari, i Collaboratori Esterni a vario titolo della Società, nonché, in generale, tutti coloro che intrattengono con la stessa rapporti a qualsiasi titolo (ad es. fornitori e clienti), e, in particolare, quanti svolgono attività identificate a rischio di reato.

Direzione e Coordinamento: D-Flight è soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte della Capogruppo ENAV.

Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili Societari: l'Esponente Aziendale della Capogruppo quotata, di cui all'art. 154 *bis* del TUF (introdotto dall'art. 14 della Legge 28 dicembre 2005, n. 262), se istituito, o, in mancanza, l'Organo amministrativo della Società o il diverso soggetto eventualmente individuato dal predetto Organo.

Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti. I dipendenti della D-Flight possono anche essere soggetti distaccati da ENAV e dalle società aggiudicatarie.

DCPM: Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri della Repubblica Italiana.

D.Lgs. n. 231/2001 o il Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

Enti: persone giuridiche, società, consorzi, associazioni anche prive di personalità giuridica, ecc.

Esponenti Aziendali: amministratori, sindaci, liquidatori, dirigenti e dipendenti della società

Fornitori: i fornitori di beni e servizi non professionali del Gruppo che non rientrano nella definizione di *Partner commerciale* e di Operatori del Settore di gestione del controllo del traffico aereo degli *unmanned aerial vehicles (UAV)*.

Incaricati di un pubblico servizio: ai sensi dell'art. 358 cod. pen. «*sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale*».

Linee Guida: le Linee Guida adottate da Confindustria per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 231/2001.

Modello Organizzativo: modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001. Al Modello Organizzativo si riconducono tutte le misure in essere utili a contenere i rischi di reato, quali norme e procedure, controlli sul personale e sui processi, attività formative mirate alla prevenzione, ambiente di controllo.

Organismo di Vigilanza: organismo istituito ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001, conformemente alle previsioni delle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo" emanate da Confindustria e recepite da D-Flight.

Partner Industriale di ENAV: è la società veicolo composta dai Soci selezionati da ENAV (Leonardo S.p.a., Telespazio S.p.a. e IDS Ingegneria dei Sistemi S.p.a.) per la partecipazione di minoranza al capitale sociale di D-Flight per lo sviluppo e l'erogazione dei servizi UTM.

Procedura: procedura di gara a doppio oggetto finalizzata all'individuazione dell'operatore economico cui attribuire la qualità di Socio di minoranza della D-Flight, mediante sottoscrizione del 40% del capitale sociale della stessa e all'affidamento dei servizi convenzionali UTM in favore di D-Flight e inoltre finalizzata allo svolgimento da parte del partner industriale di ENAV delle attività afferenti alla realizzazione e sviluppo del sistema e della piattaforma preposti alla erogazione dei servizi di Traffic Management degli UAV ed alla conduzione e manutenzione del sistema e della piattaforma.

Pubblica Amministrazione o P.A.: la Pubblica Amministrazione intesa in senso lato, e dunque: lo Stato (ivi inclusi enti governativi, territoriali, locali, settoriali, quali gli organi governativi, autorità regolatrici, Regioni, Province, Comuni, circoscrizioni) e/o tutti gli enti e soggetti pubblici (e nei casi determinati per legge i soggetti privati che comunque svolgono funzione pubblica quali, ad es., concessionari, organi di diritto pubblico, amministrazioni aggiudicatrici, società miste), che esercitano attività volte a provvedere al perseguimento di interessi pubblici. Si ricorda che tale definizione comprende anche la Pubblica Amministrazione di Stati Esteri e della Unione Europea. In particolare, con riferimento ai Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, ci si riferisce ai pubblici ufficiali e agli incaricati di un pubblico servizio

Pubblici Ufficiali: ai sensi dell'art. 357 cod. pen. «sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione o manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi».

Reati: le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti.

Soci: il partner industriale selezionato da ENAV (Leonardo S.p.a., Telespazio S.p.a. e IDS Ingegneria dei Sistemi S.p.a.) per la partecipazione di minoranza al capitale sociale di D-Flight per lo sviluppo e l'erogazione dei servizi UTM.

Società: D-Flight S.p.A.

SCIGR: Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi.

TUF: Testo Unico della Finanza il D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e s.m.i.

UAV: Unmanned Aerial Vehicles o “droni”.

UTM: Unmanned aerial vehicles Traffic Management.

Whistleblower: soggetto che segnala un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da soggetti appartenenti o collegati al Gruppo ENAV (dipendenti, ma anche fornitori, intermediari e più in generale coloro che intrattengono rapporti di collaborazione con le società del Gruppo ENAV)

Whistleblowing: strumento attraverso il quale i Soggetti Segnalanti possono comunicare a all'Organismo di Vigilanza un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da soggetti appartenenti o collegati al Gruppo ENAV (dipendenti, ma anche fornitori, intermediari e più in generale coloro che intrattengono rapporti di collaborazione con le società del Gruppo ENAV).

PREMESSA

L'introduzione nell'ordinamento giuridico di una forma di responsabilizzazione amministrativo-penale degli enti ha risposto all'esigenza, da tempo avvertita, di contrastare la criminalità di impresa che si manifesta anche a causa delle complessità organizzative e funzionali delle strutture imprenditoriali, sempre più caratterizzate dalla necessità di delegare azioni e decisioni anche a nodi della struttura lontani dal vertice.

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un particolare regime di responsabilità a carico della società.

L'art. 6, comma 1, lettera a) di tale Decreto, peraltro, stabilisce che la società non è sanzionabile sotto il profilo amministrativo se prova che l'Organo Dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

D-Flight S.p.A. (di seguito anche solo "D-Flight" o "la Società"), in linea con quanto previsto dal Decreto e dalla propria politica/etica aziendale, adotta il Codice Etico del Gruppo ENAV per disciplinare il corretto svolgimento delle proprie attività; inoltre si è dotata, di un proprio Modello di organizzazione e di gestione ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche solo "Modello" o "Modello Organizzativo"), funzionale alla prevenzione del rischio di commissione di reati rilevanti ai fini del medesimo Decreto (cfr. Allegato A "Elenco dei reati 231"). Entrambi con delibera dell'Organo Amministrativo.

In ottemperanza a quanto definito dalla Capogruppo ENAV, D-Flight ha, altresì adottato, il Codice di comportamento per il contrasto alla corruzione, approvato dal Consiglio di Amministrazione di ENAV in data 2 agosto 2018.

Il Modello Organizzativo adottato da D-Flight è coerente nei contenuti con quanto disposto dalle linee guida di Confindustria, e rappresenta un ulteriore passo verso il rigore, la trasparenza e il senso di responsabilità nei rapporti interni e con il mondo esterno, offrendo al contempo agli stakeholder le migliori garanzie di una gestione efficiente e corretta.

Il Modello Organizzativo della Società si innesta in un più ampio sistema di Corporate Governance di Gruppo, intendendo con questo, l'insieme delle regole, dei processi e dei meccanismi attinenti al governo dell'impresa, alla supervisione dei processi di controllo e alla cura dei rapporti con i portatori di interessi interni ed esterni.

Elemento portante e imprescindibile della governance aziendale è il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi (SCIGR) costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi orientato a perseguire, nel rispetto delle strategie aziendali, il conseguimento delle seguenti finalità:

- efficacia ed efficienza dei processi aziendali;
- salvaguardia del patrimonio aziendale;
- affidabilità e integrità delle informazioni;
- conformità delle operazioni alle disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali, nonché alle politiche, piani, regolamenti e procedure interne.

Il Modello Organizzativo adottato da D-Flight S.p.A. ai sensi del D. Lgs. 231/01 costituisce parte integrante del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi della Società.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni

Con il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300*" (di seguito "D.Lgs. n. 231/2001" o "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, si è inteso adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle Convenzioni internazionali sottoscritte già precedentemente dall'Italia¹.

Con tale Decreto è stato introdotto nel nostro ordinamento, a carico delle persone giuridiche, un regime di responsabilità amministrativa che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica, che ha materialmente commesso determinati fatti illeciti, e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli Enti nel cui interesse o vantaggio i reati in questione sono stati compiuti.

In particolare, sotto un profilo di estensione soggettiva del Decreto, si deve precisare che i destinatari delle prescrizioni dello stesso sono «*gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica*».

Il quadro descrittivo è completato dall'indicazione, a carattere negativo, dei soggetti non destinatari delle prescrizioni di cui al Decreto, vale a dire «*lo Stato, gli Enti pubblici territoriali, gli altri Enti pubblici non economici, nonché gli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale*».

Il novero dei destinatari è, dunque, molto ampio e non sempre è di immediata individuazione la linea di demarcazione, specialmente con riferimento agli Enti operativi nel settore pubblico.

Il Decreto ha introdotto, quindi, un regime di responsabilità amministrativa - riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale - a carico degli enti per i soli reati o illeciti amministrativi ivi previsti, commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (c.d. soggetti "apicali") (art. 5, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 231/2001);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. soggetti subordinati) (art. 5, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 231/2001).

Qualora l'autore dell'illecito rientri tra i soggetti apicali è stabilita una presunzione di responsabilità in considerazione del fatto che tale persona fisica esprime, rappresenta e realizza la politica gestionale dell'ente².

¹Cfr., in particolare, la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

²La Relazione Illustrativa del D.Lgs. n. 231/2001 sottolinea a tal proposito: «*si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. "colpa organizzativa" dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti*».

In tal caso, la società non risponde, ai sensi dell'art. 6, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001, se prova che:

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

Non vi è, invece, alcuna presunzione di responsabilità a carico dell'ente nel caso in cui l'autore dell'illecito rientri tra i soggetti sopra indicati (c.d. soggetti subordinati), poiché, in tal caso, il fatto illecito del soggetto sottoposto comporta la responsabilità dell'ente solo se risulta che la sua commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e/o vigilanza.

In ogni caso, è esclusa qualsivoglia responsabilità a carico della società, se la stessa, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

La responsabilità dell'ente è aggiuntiva e non sostitutiva rispetto a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, la quale, pertanto, resta regolata dal diritto penale comune.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella repressione di alcuni illeciti penali il patrimonio degli enti (e, in definitiva, gli interessi economici dei Soci) che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse il reato sia stato commesso. Fino all'entrata in vigore del Decreto, infatti, il principio della "personalità della responsabilità penale" di cui all'art. 27, comma 1, Cost., lasciava gli enti indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall'eventuale risarcimento del danno, se e in quanto esistente.

Il Decreto ha inteso costruire un modello di responsabilità dell'ente conforme a principi garantistici (ma con funzione preventiva) attraverso la previsione, direttamente in capo alla società, di una responsabilità da fatto illecito, si vuole sollecitare quest'ultima a organizzare le proprie strutture e attività in modo da assicurare adeguate condizioni di salvaguardia degli interessi penalmente protetti.

Il Decreto si applica in relazione sia a reati commessi in Italia sia a quelli commessi all'estero, purché l'ente abbia, nel territorio dello Stato italiano, la sede principale e nei confronti dello stesso non proceda direttamente lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Come si è accennato, la responsabilità degli enti di cui al D.Lgs. n. 231/2001 sorge soltanto nelle ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio dell'ente: dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, bensì anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto illecito trovi ragione nell'interesse dell'ente.

Non è, invece, configurabile una responsabilità a carico dell'ente, nel caso in cui l'autore del reato o dell'illecito amministrativo abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

Le sanzioni comminabili all'ente sono sia di tipo pecuniario sia di tipo interdittivo, tra le quali le più gravi sono: la sospensione di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti o contributi pubblici, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Le sanzioni pecuniarie si applicano ogni qual volta venga accertata la responsabilità dell'ente in relazione alla commissione, nel suo interesse o vantaggio, di uno degli illeciti previsti dal Decreto.

Le sanzioni interdittive, invece, possono essere applicate solo in relazione agli illeciti per i quali sono espressamente previste dal Decreto, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente abbia tratto dall'illecito un profitto di rilevante entità e l'illecito sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, quando la commissione dell'illecito sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le misure interdittive - qualora sussistano gravi indizi di responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi che rendano concreto il pericolo di un'eventuale commissione di illeciti della stessa indole - possono essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare, già nella fase delle indagini.

A tali sanzioni si aggiungono, poi, la confisca del prezzo o del profitto del reato, disposta con la sentenza di condanna, nonché, in determinati casi, la pubblicazione della sentenza di condanna stessa.

Inoltre, al verificarsi di specifiche condizioni, il Giudice - in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determinerebbe l'interruzione dell'attività dell'ente - ha la facoltà di nominare un commissario con il compito di vigilare sulla prosecuzione dell'attività stessa, per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

Il D.Lgs. n. 231/2001, inoltre, delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione, prevedendo che gli stessi devono rispondere - in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati - alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati;
- predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della

giustizia il quale, di concerto con i Ministri competenti, potrà formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati (art. 6, comma 3, D.Lgs. n. 231/2001).

È opportuno in ogni caso precisare che l'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene (oltre all'apertura di un processo *ad hoc*, nel quale l'ente viene parificato alla persona fisica imputata) mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto della responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

1.2. L'adozione del Modello Organizzativo quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

Come sopra accennato, l'art. 6, comma 1, del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede una forma specifica di esonero da detta responsabilità, qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'Ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire 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 ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Al riguardo, appare doveroso evidenziare che, secondo la comune opinione, espressa dalla dottrina e dalla giurisprudenza nonché dallo stesso legislatore delegato nella Relazione ministeriale³, in tale ipotesi si registra un'inversione dell'*onus probandi* (a carico dell'ente), che, tuttavia, di recente, ha subito un importante arresto o, se vogliamo, rivisitazione da parte della Suprema Corte di Cassazione⁴.

Infatti, secondo la Corte di Cassazione, «...in forza del citato rapporto di immedesimazione organica con il suo dirigente apicale, l'ente risponde per il fatto proprio, senza coinvolgere il principio costituzionale del divieto di responsabilità per fatto altrui (art. 27 Cost.). Né il decreto legislativo n. 231 delinea un'ipotesi di responsabilità oggettiva, prevedendo, al contrario, la necessità che sussista la c.d. "colpa di organizzazione" dell'ente, il non avere cioè predisposto

³ Cfr. Relazione Illustrativa: «si parte della presunzione (empiricamente fondata), nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti».

⁴ Si ricorda che già autorevoli Autori avevano evidenziato il contrasto di tale presunzione di responsabilità con i principi costituzionali di cui agli artt. 3, 24 e, soprattutto, 27 della nostra Carta Fondamentale. In proposito, il recente intervento del Supremo Collegio ha ritenuto la legittimità costituzionale dell'art. 6 del D.lgs. n. 231 del 2001, affermando che «la disciplina dettata dal D.lgs. n. 231/01 in tema di responsabilità da reato degli enti non entra in rotta di collisione con i principi che la Carta fondamentale enuncia negli artt. 3, 24 e 27 e si rileva, pertanto, manifestamente infondata la prospettata questione di costituzionalità» (cfr. Cass., Sez. VI pen., sentenza 16 luglio 2010, n. 27735).

una serie di accorgimenti preventivi idonei ad evitare la commissione di reati del tipo di quello realizzato; il riscontro di tale deficit organizzativo consente una piana e agevole imputazione all'ente dell'illecito realizzato nel suo ambito operativo...vanno individuati [ndr da parte dell'Accusa] precisi canali che colleghino teleologicamente l'azione dell'uno [ndr. persona fisica] all'interesse dell'altro [ndr. l'ente] e, quindi gli elementi indicativi della colpa di organizzazione dell'ente, che rendono autonoma la responsabilità del medesimo (...)» (cfr. Cass., Sez. VI pen., sentenza 16 luglio 2010, n. 27735).

La Corte, pertanto, ha concluso nei seguenti termini: «nessuna inversione dell'onere della prova è, pertanto, ravvisabile nella disciplina che regola la responsabilità da reato dell'ente, gravando comunque sull'Accusa l'onere di dimostrare la commissione del reato da parte di persona che rivesta una delle qualità di cui all'art. 5 D.lgs. n. 231 e la carente regolamentazione interna dell'ente. Quest'ultimo ha ampia facoltà di fornire prova liberatoria» (cfr. Cass. n. 27735/2010 cit.).

Il citato art. 6, comma 2, del Decreto prevede, inoltre, che - in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati - i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi 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 ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'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, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sulla idoneità dei Modelli a prevenire i Reati (art. 6, comma 3, cit.).

È, infine, previsto che negli Enti di piccole dimensioni il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente (art. 6, comma 5, cit.).

1.3. Le Linee Guida di Confindustria

In attuazione di quanto previsto all'art. 6, comma 3, del citato Decreto, Confindustria, prima tra le associazioni di categoria, ha definito le proprie “*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001*” (diffuse in data 7 marzo 2002, integrate il 3 ottobre 2002, con appendice relativa ai c.d. reati societari, e successivamente aggiornate il 24 maggio 2004, il 31 marzo 2008 e, da ultimo, nel mese di marzo 2014), nelle quali vengono fornite alle imprese associate indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare i modelli organizzativi.

In particolare, le Linee Guida suggeriscono alle società di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- l'identificazione dei rischi;
- la predisposizione e/o l'implementazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire il rischio di cui sopra attraverso l'adozione di specifici protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:
 - Codice Etico;
 - sistema organizzativo;
 - procedure manuali e/o informatiche;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo e gestione;
 - comunicazione al personale e sua formazione.

Tali componenti devono essere uniformate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
 - applicazione del principio di separazione delle funzioni;
 - documentazione dei controlli;
 - previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;
 - autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza.
- l'individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza e la previsione di specifici flussi informativi da e per l'Organismo di Vigilanza.

Con una nota del 21 luglio 2014 il Ministero della Giustizia, in linea con quanto previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 (art. 6, co. 3), ha comunicato l'approvazione definitiva e l'idoneità delle nuove Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli organizzativi aggiornate al marzo 2014.

La nuova versione adegua il precedente testo del 2008 alle novità legislative, giurisprudenziali e alle prassi nel frattempo intervenute, mantenendo la distinzione tra le Parte generale e Parte speciale.

In particolare, le principali modifiche e integrazioni della Parte generale riguardano: il nuovo capitolo sui lineamenti della responsabilità da reato e la tabella di sintesi dei reati presupposto; il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori; l'Organismo di Vigilanza, con particolare riferimento alla sua composizione; il fenomeno dei gruppi di imprese.

La Parte speciale, dedicata all'approfondimento dei reati presupposto attraverso appositi *case study*, è stata oggetto di una profonda rivisitazione, volta non soltanto a trattare le nuove fattispecie di reato presupposto, ma anche a introdurre un metodo di analisi schematico e di più facile fruibilità.

1.4. Codice Etico e Modello Organizzativo

D-Flight adotta il Codice Etico del Gruppo ENAV, con specifica delibera del Consiglio di Amministrazione, allo scopo di esprimere principi di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte degli organi sociali, del Management; di tutti i Dipendenti, del Partner Industriale, dei Collaboratori esterni, dei fornitori e tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società; in quanto tale Codice Etico di Gruppo deve essere considerato parte integrante del Modello 231/01.

Il Modello Organizzativo, invece, risponde all’esigenza di prevenire la commissione di particolari tipologie di reato (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa sulla base di quanto previsto dal D.Lgs. n. 231/2001) e predispone regole comportamentali specifiche, conformi alle prescrizioni contenute in detta fonte normativa. L’efficace e costante attuazione del Modello prescelto e adottato, costituisce, come si è visto, l’esimente della società ai fini della responsabilità di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

Ciò premesso, in ordine alla diversa funzione del Modello Organizzativo rispetto al Codice Etico, si precisa che quest’ultimo documento è stato redatto in stretto collegamento con i principi, le regole e le procedure descritte nel presente documento al fine di creare un corpus normativo interno coerente ed efficace.

In particolare, il Codice Etico del Gruppo ENAV articola i seguenti elementi essenziali:

- i principi di deontologia aziendale della Società;
- le norme etiche per le relazioni con tutti i portatori di interesse della Società;
- i principi di comportamento da adottare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- i principi di comportamento che devono ispirare i rapporti con imprese appaltatrici e subappaltatrici
- gli standard etici di comportamento;
- le sanzioni interne in caso di violazione delle norme indicate;
- gli impatti sul sistema organizzativo aziendale e le modalità per la sua implementazione.

Ciascun amministratore, sindaco, dipendente, Collaboratore Esterno e, più in generale, tutti i Destinatari del presente Modello, sono tenuti al rispetto delle norme contenute nel Codice Etico, nell’esercizio delle proprie funzioni, svolte anche in rappresentanza della Società presso terzi.

Ciascun terzo, che abbia interesse a interloquire e interagire con la Società, sarà portato a conoscenza del Codice e dovrà ispirare il suo operato e il suo atteggiamento, per quanto di sua competenza e spettanza, per il puntuale rispetto delle previsioni del codice stesso.

La Società si impegna alla diffusione del Codice Etico del Gruppo ENAV, al suo periodico aggiornamento, alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che ne favorisca la piena applicazione, allo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme del Codice, alla valutazione dei fatti e alla conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie per i dipendenti, per gli amministratori e per i diversi interlocutori ove applicabile.

1.5. Codice di comportamento per il contrasto alla corruzione

In data 2 agosto 2018 il Consiglio di Amministrazione di ENAV ha approvato il Codice di comportamento per il contrasto alla corruzione (c.d. Codice Anticorruzione) ispirandosi alla ISO 37001. A seguito dell'approvazione, la Capogruppo ha reso la sua attuazione obbligatoria per tutte le società controllate.

Il Codice anticorruzione si innesta in un articolato corpus normativo interno costituito da policy, procedure, linee guida e regolamenti che disciplinano più nel dettaglio i singoli ambiti di riferimento e ai quali il personale interno deve attenersi.

Il Gruppo ENAV ispira la propria azione alla più ampia *compliance* con le norme dettate in materia di contrasto ai fenomeni di corruzione sia da fonti nazionali che da fonti sovranazionali (“Leggi Anticorruzione”) e per l'effetto contrasta e non tollera in alcun modo atti di corruzione, comportamenti fraudolenti e/o più in generale condotte illecite o irregolari, che vengano commessi in qualsiasi forma, sia attiva che passiva, tanto da parte dei proprio dipendenti che da parte di terze parti quali ad esempio appaltatori, consulenti, fornitori, partner commerciali, agenti e altre persone fisiche, giuridiche ed enti di fatto che intrattengono rapporti con ENAV o con le Società Controllate.

Il management di ENAV e delle Società Controllate è impegnato in prima persona nel rispetto delle Leggi Anti-Corruzione, nell'attività di sensibilizzazione e diffusione di tali regole e principi presso le proprie strutture al fine di prevenire atti corruttivi, in osservanza del principio di “*zero tolerance*” verso la corruzione.

Il Codice Anticorruzione costituisce una linea guida riguardo agli aspetti etici e di comportamento e dovrà essere applicato congiuntamente a tale corpus normativo interno.

Il Codice indica le attività maggiormente esposte ad atti di corruzione individuate da ENAV sulla base di una valutazione del rischio connesso all'attività svolta dalla Società e dalle controllate.

Individua inoltre i doveri dei dipendenti e le sanzioni per chi viola le leggi anticorruzione.

Si precisa che i dipendenti sono tenuti a segnalare al responsabile dell'Internal Audit, per il tramite del sistema di Whistleblowing, e all'Organismo di Vigilanza di D-Flight, attività illecite, anche sospette, di cui sono venuti a conoscenza.

2. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETÀ

2.1. La Società

D-Flight è la società che ha per oggetto l'esercizio di attività di sviluppo e di erogazione di servizi di gestione del traffico aereo a bassa quota di aeromobili a pilotaggio remoto e di tutte le altre tipologie di aeromobili che rientrano nella categoria degli *unmanned aerial vehicles* ("UAV") e qualsiasi attività comunque connessa o complementare.

In particolare, la Società:

- è orientata a diventare il "*first mover*" del mercato italiano per offrire il servizio sopra citato, per armonizzare la normativa nazionale ed internazionale e diventare il partner privilegiato di ENAC
- sviluppa, realizza, installa e gestisce piattaforme tecnologiche e/o dispositivi per la fornitura dei servizi di gestione del traffico aereo degli UAV ("*Unmanned Aerial Vehicle Traffic Management*" o "UTM") in grado di supportare le operazioni in volo in condizioni di sicurezza e controllo
- implementa e gestisce sistemi di registrazione e identificazione degli UAV sviluppando anche servizi con capacità avanzate (gestione BVLOS e Autonomous Flight), agisce come "*enabler*" per servizi innovativi e promuovere nuovi modelli di business per i propri clienti
- coordina le attività finalizzate alla registrazione, identificazione e gestione del traffico aereo degli UAV gestendo l'integrazione degli UTM con l'ATM al fine di aumentare gradualmente il livello complessivo di presidio del rischio
- eroga servizi di monitoraggio e controllo della circolazione aerea degli UAV, di informazione agli operatori, consultivi e di allarme
- supporta l'attività di pianificazione e il processo di validazione e autorizzazione della circolazione aerea degli UAV, in funzione dei vincoli regolamentari e ambientali
- Cura la registrazione di tutti i dati di volo degli UAV soggetti ai predetti servizi, realizza e gestisce sistemi di archiviazione di tali dati e ne garantisce l'accesso a ENAV e agli enti preposti all'offerta o promozione di servizi e/o beni strumentali e/o accessori agli operatori di UAV, quali, a mero titolo esemplificativo, servizi a valore aggiunto per la gestione delle flotte e per la gestione di grandi quantità di dati (*big data management*).

D-Flight ha la sede sociale presso la sede legale di ENAV S.p.A., in Roma, via Salaria 716 e la sede operativa presso gli uffici di Techno Sky, in Roma, Via del Casale Cavallari 200. La società potrà compiere tutte le operazioni ritenute necessarie od utili per il conseguimento dell'oggetto sociale e a tal fine potrà, quindi, a titolo esemplificativo: compiere operazioni immobiliari, mobiliari, commerciali, industriali, editoriali, finanziarie e di vendita di servizi comunque collegati e/o complementari all'oggetto sociale, rilasciare garanzie anche nell'interesse di terzi, ad eccezione della raccolta di risparmio tra il pubblico e dei servizi di investimento così come definiti dalla normativa *pro tempore* vigente in materia bancaria e creditizia. Sono comunque escluse dall'oggetto sociale l'esercizio del credito e le attività riservate ai soggetti operanti nel settore finanziario.

L'attività di sviluppo della piattaforma abilitata ad erogare il servizio UTM che intende realizzare D-Flight è finalizzata a ridurre i costi per operazioni che risultano molto costose (come ad esempio l'attività di monitoraggio tramite elicotteri) nonché, a migliorare le performance degli UAV (es. raggio d'azione, durata, etc.) e ad acquisire abilità nell'effettuare missioni in ambienti

complessi o in aree rischiose (es. aree urbane, aree confinate, etc.).

La mission di D-Flight è consentire il volo di UAV in completa sicurezza nello spazio aereo critico con lo sviluppo di un *Unmanned Air Traffic Management* (UTM) dedicato. La piattaforma che eroga il servizio UTM infatti, fornisce il monitoraggio e il controllo del traffico aereo entro 150 metri dal suolo, permettendo il volo simultaneo di più UAV all'interno dello stesso spazio aereo e identificando eventuali ostacoli, possibili collisioni o aree proibite. In tale contesto ogni UAV è libero di condurre le missioni pianificate in sicurezza per le persone e le infrastrutture.

L'architettura del sistema UTM fornisce servizi avanzati a tutti gli operatori di UAV: dalla pianificazione delle missioni alla gestione del volo e all'analisi dei dati storici; l'utente registrato può infatti pianificare una missione, richiederne l'autorizzazione e verificarne la fattibilità in anticipo nonché, effettuare un monitoraggio continuo del volo al fine di rivedere il piano della missione e revisionarlo al termine della stessa. Il sistema UTM tra l'altro, permette di acquisire in maniera automatizzata (consentendo la riduzione delle risorse necessarie alla sua gestione) i dati proprietari che provengono dalla strumentazione inserita a bordo dell'UAV (UTM box).

Il nuovo sistema UTM garantisce la sicurezza dello spazio aereo grazie ad un completo monitoraggio assicurato dalla registrazione obbligatoria per tutti gli UAV al di sopra dei 300 grammi di peso, mentre in precedenza tale obbligo era valido solo per i droni professionali.

La maggior parte degli UAV presenti sul mercato (esclusi i droni giocattolo per uso ricreativo che sono solitamente piccoli aeromodelli ben al di sotto dei 300 grammi) ha un peso compreso tra 1 e 5 kg e quindi, la grande maggioranza degli utenti appassionati deve registrarsi per usufruire del servizio UTM.

Il sistema di Unmanned Air Traffic Management consente di attuare un processo di autorizzazione delle missioni più snello e meno costoso, garantendo un risparmio notevole rispetto al passato. Il costo accettabile infatti, consente un maggiore livello di controllo e un aumento dell'uso degli UAV.

La piattaforma creata dalla D-Flight, garantisce un processo di autorizzazione automatizzato ed efficiente: il tempo necessario per ottenere l'autorizzazione è di circa 1-2 giorni ed il processo è gestito interamente tramite un sistema dedicato che garantisce la trasparenza sullo stato di gestione della richiesta.

In data 3 agosto 2016 ENAV S.p.A. ed ENAC hanno stipulato una convenzione concernente l'identificazione dei fattori abilitanti per le operazioni a bassa quota effettuate con *Unmanned Aerial Vehicles* "UAV" inclusi gli aeromobili a pilotaggio remoto ("APR") e per la fornitura dei relativi servizi di *traffic management*, nonché per la realizzazione di un'infrastruttura destinata alla fornitura dei suddetti servizi di *traffic management* idonea a soddisfare i requisiti regolamentari di ENAC relativi alla registrazione ed identificazione digitale degli stessi.

Ai sensi dell'art. 4 della convenzione, ENAV S.p.A. può avvalersi di una società controllata e istituita allo scopo per l'espletamento di alcuni servizi convenzionali, relativi ad ogni attività ritenuta necessaria o idonea a definire le modalità di erogazione dei servizi di *Unmanned Aerial Vehicles Traffic Management* ed allo sviluppo ed implementazione di un'innovativa piattaforma tecnologica che consenta l'integrazione di molteplici ed articolate tecnologie di settore, idonea al raggiungimento degli obiettivi prefissati dalla convenzione.

Con bando pubblicato sulla GUUE del 10/08/2016 n. 153-276911 ed avviso di richiesta di manifestazione d'interesse del 9 agosto 2016, ENAV S.p.A. ha dunque avviato proceduradi selezione⁵ di un partner industriale per la partecipazione di minoranza al capitale sociale di D-Flight S.p.A. per lo sviluppo e l'erogazione dei servizi di *Unmanned Aerial Vehicles Traffic Management* ("UTM").

All'esito delle attività di valutazione delle manifestazioni di interesse, si è dato impulso all'operazione di partenariato pubblico privato invitando gli operatori qualificatisi a presentare offerte nell'ambito della procedura di gara a doppio oggetto finalizzata:

⁵ Procedura di selezione: si tratta della procedura di affidamento indetta da Enav mediante bando di gara

- alla individuazione dell'operatore economico cui attribuire la qualità di Socio di minoranza della D-Flight, mediante sottoscrizione del 40% del capitale sociale della stessa e all'affidamento dei servizi convenzionali UTM in favore di D-Flight
- allo svolgimento da parte dei Soci delle attività afferenti alla realizzazione e sviluppo del sistema e della piattaforma preposti alla erogazione dei servizi di Traffic Management degli UAV ed alla conduzione e manutenzione del sistema e della piattaforma.

Con provvedimento del 25 maggio 2018, a seguito di delibera del Consiglio di Amministrazione di ENAV S.p.A. del 14 maggio 2018, ENAV S.p.A. ha aggiudicato la procedura agli offerenti in forma congiunta Leonardo S.p.A., Telespazio S.p.A., e IDS Ingegneria dei Sistemi S.p.A.

Le parti (ENAV S.p.A., la D-Flight inizialmente controllata al 100% da ENAV, la società veicolo partner industriale costituita dagli aggiudicatari che di seguito verrà indicata con la parola Socio/Soci e, ciascuna delle imprese offerenti in forma congiunta risultate aggiudicatarie come ulteriore garanzia delle obbligazioni dalle stesse assunte in proprio e dalla società veicolo Partner Industriale) hanno stipulato un contratto quadro finalizzato a delineare l'assetto dei rispettivi contributi e dei conseguenti rispettivi diritti ed obblighi necessari a realizzare l'Operazione dando avvio all'operatività della Società. Il contratto in questione tra l'altro, ha definito gli impegni delle parti per l'implementazione della *governance* societaria e per la sottoscrizione dei contratti (Contratto di Servizio e Contratto tra D-Flight e i Soci per lo sviluppo della piattaforma UTM) abilitanti la prestazione da parte di D-Flight dei servizi affidati in Convenzione ad ENAV.

Il **contratto quadro** prevede in particolare una serie di adempimenti a carico delle parti tra cui:

- Sottoscrizione dei patti parasociali
- Celebrazione dell'assemblea straordinaria di D-Flight 100% ENAV per deliberare l'aumento di capitale della Società dell'importo complessivo pari a euro 6.610.000 riservato ai Soci e l'adozione dello statuto definitivo della D-Flight
- Sottoscrizione dell'aumento di capitale per l'integrale liberazione delle azioni da parte dei Soci
- Adozione delle iniziative per i definitivi assetti di governance di D-Flight, nominando, previa le dimissioni dei membri interinali degli organi sociali della società inizialmente controllata al 100% ENAV, l'Amministratore Delegato i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di D-Flight
- In assemblea ordinaria sono nominati dalle parti: i componenti dell'organo amministrativo (3 consiglieri designati da ENAV S.p.A. tra cui l'amministratore delegato, e 2 dai Soci tra cui il presidente), il presidente del il Consiglio di Amministrazione e la nomina dei componenti del Collegio Sindacale (2 sindaci effettivi, tra cui il presidente, e un sindaco supplente designati da ENAV S.p.A.; un sindaco effettivo e un supplente designati dai Soci)
- Nomina dell'Amministratore Delegato (designato da ENAV S.p.A.)
- Nomina del Chief Operating Officer (designato dai Soci, su gradimento di ENAV S.p.A.)
- Nomina il Chief Financial Officer (designato da ENAV S.p.A.)
- Approvazione del contratto tra ENAV e D-Flight per l'affidamento dei servizi oggetto della Convenzione alla D-Flight stessa (Il **Contratto di Servizio**)
- Approvazione del contratto tra D-Flight e i Soci (Il **Contratto di Prestazione**) per lo sviluppo, la realizzazione e la fornitura di una piattaforma tecnologica destinata a costituire la base del sistema di Unmanned Traffic Management e la prestazione dei servizi di conduzione e manutenzione della stessa
- Approvazione del Business Plan di D-Flight.

2.2. Il sistema di governance di D-Flight

Con l'espressione *corporate governance* si fa riferimento al sistema di amministrazione e controllo della Società, inteso come insieme di regole e procedure volte ad assicurare la gestione efficace ed efficiente dell'impresa, con l'obiettivo di creare valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo, tenendo conto degli interessi degli altri stakeholders.

Assetti di governance di D-Flight

Nel contesto della gara a doppio oggetto si è provveduto a prevedere assetti di governance e di tutela dell'investimento idonei a presidiare in maniera sostanziale la partecipazione di ENAV, socio di maggioranza della D-Flight, ed a garantire al contempo l'effettività e l'operatività della Società.

Ciò, oltre che tramite la riserva ad ENAV della designazione della maggioranza dell'Organo amministrativo (inclusiva dell'amministratore delegato) e della maggioranza del collegio sindacale (inclusiva del presidente), attraverso la previsione di maggioranze rafforzate in sede consiliare e assembleare, su determinate materie, di procedure per gestire le ipotesi di stallo decisionale e di meccanismi di stabilizzazione degli assetti proprietari.

In considerazione del fatto che il partner industriale di ENAV è legittimato a possedere la partecipazione di D-Flight in qualità di società veicolo appositamente costituita ed interamente partecipata in esclusiva dai Soci, è previsto che i suddetti Soci non possono trasferire la propria partecipazione, in tutto o in parte, per l'intera durata del patto parasociale; in ogni caso in cui i Soci intendano trasferire la propria partecipazione in D-Flight, in tutto o in parte, è previsto in favore di ENAV un diritto di prelazione sulle azioni oggetto del trasferimento; inoltre nel caso in cui ENAV non intenda acquisire la partecipazione, il trasferimento della partecipazione ai nuovi Soci sarà soggetto al previo gradimento del Consiglio di Amministrazione di D-Flight che ne valuterà, con deliberazione assunta con le maggioranze di legge, i requisiti soggettivi e tecnico-professionali in base alle leggi pro tempore vigenti.

ENAV si riserva altresì la facoltà di riacquistare la partecipazione dei Soci al verificarsi di una serie di ipotesi, tra cui: lo scioglimento dei vincoli contrattuali tra D-Flight e i Soci e tra D-Flight ed ENAV; la scadenza della partnership; la modifica degli assetti proprietari della società veicolo partner industriale di ENAV o dei Soci; lo stallo decisionale in Consiglio di Amministrazione o in Assemblea.

2.3. Il Consiglio di Amministrazione di D-Flight

Il Consiglio di Amministrazione della D-Flight è composto da 5 membri, nominati con il meccanismo del voto di lista nel rispetto della disciplina in materia di equilibrio tra i generi ed in modo tale che i 3 componenti (tra cui l'Amministratore Delegato) siano nominati da ENAV e 2 membri (tra cui il Presidente) vengano designati dai Soci

I ruoli di Amministratore Delegato e Presidente risultano nettamente separati e ad entrambi compete la rappresentanza della Società.

2.4. Il Collegio Sindacale di D-Flight

Ai sensi dello Statuto, il collegio sindacale è costituito da 3 sindaci effettivi e 2 sindaci supplenti, nominati con il sistema del voto di lista e nel rispetto della normativa in materia di equilibrio tra i generi, in modo tale che 2 sindaci effettivi (tra cui il presidente) ed un supplente siano designati da ENAV ed un sindaco effettivo ed un supplente dai Soci. Il collegio sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

2.5. Top Management di D-Flight

Per quanto riguarda le principali figure manageriali di D-Flight, la designazione del *Chief Operating Officer* è di competenza dei Soci e viene effettuata in accordo con ENAV, spetta invece ad ENAV la designazione del *Chief Financial Officer*.

È previsto che nella fase di start up di D-Flight, il personale dirigente provenga da ENAV e dai Soci.

2.6. Revisione legale dei conti di D-Flight

La revisione legale dei conti di D-Flight è affidata attraverso le procedure competitive, in ossequio alle regole derivanti dal Codice dei Contratti Pubblici alla stessa applicabili. D-Flight si occupa di selezionare la società di revisione, che può essere incaricata per un triennio, al fine di stabilire correttamente lo *scope of work* della revisione nel periodo iniziale di attività della società. Ove possibile la società esterna, incaricata della revisione legale ai sensi del D. Lgs. 39/2010, coincide con quella della Capogruppo ENAV

2.7. Contratti Intercompany

Il disciplinare di gara prevede che ENAV eroghi i servizi *corporate* in favore di D-Flight attraverso contratti *intercompany* negoziati a condizioni di mercato. Pertanto le attività *no-core* e *di service* sono svolte dalle strutture ENAV competenti per materia. I contratti *intercompany* sono il Contratto di Servizio tra ENAV e D-Flight ed il Contratto di Prestazione tra D-Flight e i Soci, i quali formano un allegato del Contratto Quadro e sono stati riversati entrambi nella *lex specialis* della Procedura.

Contratto di Servizio

Il contratto di servizio intercompany disciplina l'erogazione e gestione di servizi di supporto, nonché perimetra, per quanto attiene ai servizi astrattamente erogabili da ENAV a D-Flight, diritti e obblighi delle Parti.

Tale contratto di durata triennale e con decorrenza 1° dicembre 2018, disciplina lo svolgimento da parte di D-Flight dei "Servizi Convenzionali UTM" di cui alla Convenzione, dettagliati nella Specifica Tecnica oggetto della Procedura di selezione del Partner industriale di ENAV.

Ai sensi di tale Contratto, la D-Flight si impegna ad eseguire i servizi a regola d'arte, nel rispetto delle norme nazionali ed europee *pro tempore* vigenti e ad assicurare la rigorosa osservanza delle condizioni pattuite. Il Contratto di Servizio contiene numerose cautele, quali:

- L'obbligo di D-Flight di consentire ad ENAV di procedere, in qualsiasi momento e anche senza preavviso, alle verifiche sulla piena e corretta esecuzione del Contratto ed a prestare la propria collaborazione per consentire lo svolgimento di tali verifiche in contraddittorio
- La facoltà di ENAV di dichiarare risolto di diritto il Contratto, in caso di inadempimento da parte di D-Flight agli obblighi contrattuali, fermo il diritto al risarcimento del danno e con l'ulteriore facoltà di riacquisto della partecipazione ai sensi dell'art. 5 del Patto Parasociale
- L'allocazione in capo alla D-Flight dei rischi derivanti dall'espletamento dei Servizi Convenzionali UTM, per effetto di espressa clausola di manleva.

disciplina, inter alia:

- Responsabilità
- Strutture dei corrispettivi e loro eventuale review, con possibilità di revisione annuale;
- Modalità di esecuzione dei servizi;
- Durata, valorizzando l'esigenza di stabilità nel tempo;
- Risoluzione per inadempimento e/o per il concretarsi di alcuni eventi societari che potrebbero riferirsi a D-Flight (fusione, incorporazione, etc.) o recesso;
- Documentazione – reportistica trimestrale

- Modalità e tempistiche di pagamento;
- Riservatezza.

A garanzia della continuità nella prestazione dei servizi UTM, è altresì previsto l'obbligo per la D-Flight di proseguire nell'erogazione degli stessi, nonostante l'eventuale cessazione degli effetti del Contratto, per qualunque ragione intervenuta e per il periodo necessario agli opportuni avvicindamenti nel partenariato.

La remunerazione della D-Flight per lo svolgimento dei Servizi Convenzionali UTM avviene attraverso la corresponsione, da parte degli utenti destinatari dei servizi stessi, delle tariffe previste all'interno di un regolamento tariffario concordato tra ENAC ed ENAV, soggetto ad eventuale revisione periodica.

Il Contratto di Servizio infine, prevede clausole contrattuali standard in materia di sicurezza, tutela e diritti dei lavoratori, codice etico, privacy e tracciabilità dei flussi finanziari, nel rispetto delle applicabili disposizioni di legge.

Contratto di Prestazione

Il **Contratto di Prestazione** invece è sottoscritto tra D-Flight, la società veicolo costituita dagli aggiudicatari e ciascuna delle imprese risultate aggiudicatarie, posta la responsabilità delle stesse, in solido tra loro, nei confronti di ENAV e di D-Flight per l'adempimento di tutte le obbligazioni assunte dalla società veicolo partner industriale di ENAV.

Il Contratto di Prestazione è volto a disciplinare gli specifici obblighi che i Soci assumono nei confronti di D-Flight, ed in particolare definisce e regola, suddividendole in specifiche sezioni, le attività di sviluppo del sistema/piattaforma, nonché i servizi di conduzione e manutenzione forniti dai Soci.

Il Contratto di Prestazione ha la durata di 12 anni e prevede l'obbligo per i Soci di realizzare le seguenti attività:

- La realizzazione del sistema tecnologico necessario per i primi 5 anni di attività della D-Flight
- La realizzazione degli sviluppi tecnologici successivi al primo periodo quinquennale (e dunque dal sesto al dodicesimo anno di partnership) e con carattere opzionale per la D-Flight
- La conduzione e la manutenzione del sistema tecnologico per i primi 5 anni
- La conduzione e la manutenzione del sistema tecnologico per gli anni successivi ai primi cinque.

L'esecuzione delle prestazioni contrattuali è effettuata sulla base di quanto stabilito nella documentazione tecnica di gara e di offerta, ivi inclusi il cronoprogramma per lo sviluppo della piattaforma ed i livelli di servizio previsti ("Service Level Agreement" o "SLA") per le attività di conduzione e manutenzione. In caso di ritardi nell'esecuzione del cronoprogramma e/o di mancato rispetto delle prescrizioni tecniche contenute negli SLA, è previsto che vengano applicate ai Soci le penali previste, con riserva del diritto per D-Flight di richiedere il risarcimento dell'ulteriore danno eventualmente eccedente l'importo massimo delle penali.

Per quanto concerne la disciplina dei diritti di proprietà intellettuale e/o industriale inerenti le varie componenti del sistema/piattaforma si evidenzia, in particolare, che tutti gli sviluppi tecnologici (ad esempio sviluppo software, soluzioni tecnologiche UTM Box, etc.) realizzati nell'ambito dello sviluppo del sistema/piattaforma tecnologica ("Prodotti Foreground") saranno ceduti e trasferiti, in proprietà esclusiva, a D-Flight al momento dell'entrata in vigore del Contratto di Prestazione.

2.8. Commercializzazione dei servizi UTM

Si prevede che per la commercializzazione all'estero dei servizi convenzionali UTM, i Soci siano tenuti preventivamente a proporre a D-Flight di effettuare offerta congiunta, e che solo in caso di rifiuto da parte di D-Flight siano liberi di commercializzare tali servizi. Con riferimento alla commercializzazione in Italia e all'estero di servizi e/o prodotti UTM non compresi nei servizi convenzionali UTM, è poi previsto l'impegno da parte dei Soci a fornire preferenzialmente tramite D-Flight i servizi e/o prodotti dell'offerta tecnica presentata nel contesto tecnico della procedura.

2.9. Il Sistema di controllo interno e Gestione dei rischi ("SCIGR") di D-Flight

Il SCIGR è integrato nei più generali assetti organizzativi e di governo societario adottati dalla Società e tiene conto dei modelli di riferimento, Il SCIGR è costituito dall'insieme di regole, procedure e strutture organizzative volte a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi aziendali nell'ambito del Gruppo ENAV.

Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi della D-Flight segue le linee di indirizzo di quello di ENAV ispirandosi al modello della Capogruppo.

D-Flight opera nel rispetto delle *policy* e delle procedure di ENAV applicabili, nello specifico:

- il Codice Etico di Gruppo;
- il Codice di comportamento per il contrasto alla corruzione;
- la *Risk policy* per le attività commerciali;
- la *Risk policy* per i contratti di intermediazione;
- la *Risk policy* per la gestione dei rischi finanziari;
- le Linee Guida procedurali per la Gestione di Operazioni Significative;
- la Procedura per la disciplina delle operazioni con parti correlate;
- la Procedura di *Internal Dealing*, la procedura per la gestione delle informazioni privilegiate e registro *insider*.

In particolare, il SCIGR concorre ad assicurare la salvaguardia del patrimonio sociale, l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali, l'affidabilità dell'informazione finanziaria, il rispetto di leggi e regolamenti nonché dello statuto sociale e delle procedure interne.

Il SCIGR riveste, dunque, un ruolo centrale nell'organizzazione aziendale, contribuendo all'adozione di decisioni consapevoli e coerenti con la propensione al rischio, nonché alla diffusione di una corretta conoscenza dei rischi, della legalità e dei valori aziendali. Il SCIGR del Gruppo ENAV, cui D-Flight si ispira, si articola su tre distinti livelli di controllo interno:

- controlli di "primo livello" o "controlli di linea" (risk ownership), costituiti dall'insieme delle attività di controllo che le singole Strutture aziendali, svolgono sui propri processi al fine di assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- controlli di "secondo livello", affidati a strutture allo scopo preposte, autonome e distinte dalle Strutture aziendali summenzionate, con compiti specifici e responsabilità di controllo su diverse aree/tipologie di rischio. Esse monitorano i rischi aziendali, propongono linee guida sui relativi sistemi di controllo e verificano l'adeguatezza degli stessi al fine di assicurare efficienza ed efficacia nelle operazioni di controllo e di gestione dei rischi;
- controlli di "terzo livello", svolti dalla struttura aziendale di Internal Audit della Capogruppo ENAV, che fornisce assurance indipendente ed obiettiva sull'adeguatezza ed operatività effettiva dei controlli di primo e secondo livello e, più in generale, sul SCIGR. Ha, quindi, il compito di verificare la struttura e la funzionalità del SCIGR nel suo complesso, anche mediante un'azione di monitoraggio dei controlli di linea nonché delle attività di controllo di secondo livello di D-Flight.

3. ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DA PARTE DI D-Flight

3.1. Gli obiettivi perseguiti con l'adozione e l'aggiornamento del Modello Organizzativo

La Società ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali nonché al proprio mandato istituzionale procedere all'attuazione del Modello di organizzazione e di gestione previsto dal D.Lgs. n. 231/2001.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale documento possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di D-Flight, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari tali da prevenire il rischio dei reati contemplati dal decreto.

A tal fine, la Società ha adottato un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 sulla base delle Linee Guida emanate da Confindustria, al fine di mantenerne nel tempo i requisiti di solidità, funzionalità e di efficacia.

Essendo il presente documento, e il modello organizzativo e di gestione che ne discende, un atto di emanazione del Consiglio di Amministrazione - in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 231/2001 - le successive modifiche e integrazioni sono di competenza dello stesso, se non per modifiche che conseguano direttamente a provvedimenti di riorganizzazione aziendale e che non comportino comunque radicali cambiamenti nella struttura del Modello.

Principi qualificanti del Modello Organizzativo di D-Flight sono:

- l'identificazione dei processi aziendali e mappatura delle attività a rischio della Società;
- l'istituzione di un Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") dotato di autonomia finanziaria e poteri di iniziativa e controllo per garantire il funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello Organizzativo;
- la verifica dei comportamenti aziendali e della documentazione per ogni operazione rilevante;
- l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni e delle procedure previste nel Modello Organizzativo;
- la diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure.

3.2. Cronologia degli aggiornamenti del Modello

Il Modello Organizzativo, la cui prima stesura è stata approvata dall'Amministratore Unico in data 27 febbraio 2019, ha avuto un successivo aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione in data 13 maggio 2019.

In pari data, il 27 febbraio 2019, l'Amministratore Unico ha anche adottato il Codice Etico di Gruppo ed il Codice di comportamento per il contrasto alla corruzione.

3.3. La funzione del Modello Organizzativo

Il Modello Organizzativo configura un sistema strutturato e organico di regole e attività di controllo, *ex ante* ed *ex post*, volto a prevenire e a ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i..

In particolare, l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro proceduralizzazione in un efficace sistema di controlli si propone di:

- sensibilizzare i soggetti che collaborano, a vario titolo, con D-Flight (dipendenti, Soci, consulenti, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nell'ambito delle attività svolte nell'interesse della Società, di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui la stessa si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto;
- contribuire ad una migliore gestione del sistema di controllo interno favorendo, altresì, il consolidarsi di una cultura aziendale che valorizzi i principi di trasparenza, eticità, correttezza e rispetto delle regole, anche a beneficio dell'immagine di D-Flight;
- rendere pienamente consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto di D-Flight dei rischi di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da D-Flight in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, ai principi etico-sociali cui D-Flight intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Tra le finalità del Modello Organizzativo vi è, quindi, quella di radicare nei dipendenti, organi sociali, consulenti e partner e, in generale, in tutti coloro che operino, per conto o nell'interesse della Società, nell'ambito delle aree di attività a rischio, il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei protocolli e, in altre parole, del Modello Organizzativo adottato e la consapevolezza del valore sociale di tale Modello al fine di prevenire i reati.

3.4. Principi ispiratori del Modello Organizzativo

D-Flight ha individuato:

- I principi di corporate governance adottati dalla Capogruppo,
- L'attribuzione di poteri e deleghe all'interno dell'organizzazione;
- Procedure e Policy di Gruppo;
- Le Linee di indirizzo e le policy di Gruppo volte a regolamentare i processi di supporto alle attività core;
- Il Codice Etico di Gruppo che ha lo scopo, tra l'altro, di favorire e promuovere un elevato standard di professionalità e di evitare pratiche comportamentali difformi rispetto agli interessi dell'Azienda o devianti rispetto alla legge, nonché contrastanti rispetto ai valori che la Società intende mantenere e promuovere.
- Il Codice di comportamento di contrasto alla corruzione di Gruppo.
- Il sistema disciplinare di cui al CCNL applicato;
- In generale, la normativa italiana e straniera applicabile.

I Principi cardine cui il Modello Organizzativo si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

- Le Linee Guida di Confindustria⁶, in base alle quali è stata predisposta la mappatura delle aree di attività a rischio;
- I requisiti indicati dal D.Lgs. n. 231/2001 e in particolare:
 - l’attribuzione a un Organismo di Vigilanza del compito di promuovere l’attuazione efficace e corretta del Modello Organizzativo, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali e il diritto a una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001;
 - l’attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
 - l’attività di sensibilizzazione e diffusione delle regole comportamentali;
- I principi generali di un adeguato Sistema di Controllo Interno e di Gestione del Rischio e in particolare:
 - **Esistenza di procedure formalizzate:** esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
 - **Tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni** tramite adeguati supporti documentali/informatici e oggettivizzazione delle scelte: per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere all’effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell’operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l’operazione stessa.
 - **Segregazione dei compiti:** il sistema deve garantire l’applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l’autorizzazione all’effettuazione di un’operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi esegue o controlla l’operazione.
 - **Esistenza di un sistema di poteri coerente con le responsabilità organizzative assegnate:** i poteri autorizzativi e di firma assegnati devono essere: i) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate; ii) chiaramente definiti e conosciuti all’interno della Società.

L’attuazione dei principi del presente Modello Organizzativo, oltre che del Codice Etico del Gruppo ENAV e del Codice di comportamento per il contrasto alla corruzione, richiede – con riferimento alle singole Attività Sensibili individuate all’interno di D-Flight – l’adozione di specifiche procedure aziendali che definiscano gli *standard* cui l’Azienda, con il suo personale e le sue strutture organizzative, devono conformarsi nello svolgimento delle proprie attività, in particolar modo quelle c.d. “sensibili”; oppure richiede, laddove non è necessaria o utile una proceduralizzazione formalizzata in senso stretto (ad es., in caso di processi già altamente normati da regolamenti o leggi, o nel caso di processi ad alto livello manageriale/direzionale, o in caso di processi sufficientemente normati mediante documenti organizzativi di minor dettaglio rispetto alle procedure formali), la definizione di criteri minimi di controllo o di principi di riferimento da rispettare nelle prassi di attuazione dei processi aziendali.

3.5. Struttura del Modello Organizzativo: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato

Il presente Modello Organizzativo è composto, nella sua versione attuale, da una “Parte Generale” e dalle seguenti singole “Parti Speciali”, predisposte per le diverse tipologie di Reato contemplate nel Decreto, che si considerano, con riferimento alla particolare attività svolta da D-

⁶ Aggiornate a marzo 2014

Flight, a rischio di verificaione.

La Parte Speciale A - trova applicazione in relazione ai Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione previsti agli artt. 24 e 25 del Decreto ed il Reato contro l'amministrazione della giustizia di Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria di cui all'art. 25-*decies* del Decreto.

La Parte Speciale B - riguarda i reati indicati all'art. 25-*ter* del Decreto, ossia i Reati societari

I reati di cui all'art. 25-*sexies* del D. Lgs. 231/01 "Abusi di mercato" non sono configurabili nella realtà di D-Flight. Infatti la Società non emette strumenti finanziari quotati.

D-Flight è ferma nell'impegno di procedere ad un'integrazione delle aree di rischio connesse ai reati in esame (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato), ove divenissero astrattamente applicabili in relazione a nuove scelte aziendali.

La Parte Speciale C - trova applicazione per i Reati informatici e trattamento illecito dei dati di cui all'art. 24-*bis* del Decreto.

La Parte Speciale D - concerne i Reati di criminalità organizzata previsti all'art. 24-*ter*⁷ del Decreto, i Reati commessi con finalità di terrorismo e disciplina altresì le ipotesi di Reato transnazionale previsti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146.

La Parte Speciale E riguarda i Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-*bis*.1) del Decreto e Reati in materia di violazione del diritto d'autore previsti dall'art. 25 *novies* del Decreto.

La Parte Speciale F - si applica alle tipologie di illeciti previsti dall'art. 25-*septies*, ossia i Reati colposi commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, concernenti le ipotesi di omicidio e lesioni, gravi o gravissime colposi.

La Parte Speciale G - attiene ai Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio *ex art.* 25 *octies* del Decreto.

La Parte Speciale H - si riferisce ad alcune ipotesi ritenute astrattamente verificabili con riferimento ai Reati ambientali previsti all'art. 25 *undecies* del Decreto.

La Parte Speciale I, infine, attiene alla fattispecie di Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare *ex art.* 25-*duodecies* del Decreto e Reati contro la personalità individuale⁸ di cui all'art. 25-*quinquies* del Decreto.

Il rischio di commissione delle altre fattispecie di reato contemplate nel D. Lgs. n. 231/2001, per quanto non si possa escluderlo *tout court*, è stato ritenuto remoto e, comunque, ragionevolmente coperto dai principi enunciati nel Codice Etico del Gruppo ENAV, adottato dalla Società, che vincola tutti i Destinatari alla più rigorosa osservanza delle leggi e delle normative ad essa applicabili.

⁷ Il 7 gennaio 2017 è entrata in vigore la L. 236/2016 "Modifiche al codice penale e alla legge 1° aprile 1999, n. 91, in materia di traffico di organi destinati al trapianto e alla legge 26 giugno 1967, n. 458, in materia di trapianto del rene tra persone viventi". La legge (art. 1) ha introdotto nel codice penale l'art. 601-bis "Traffico di organi prelevati da persona vivente". L'art. 2 della legge ha inoltre integrato tale reato al co. 6 dell'art. 416 c.p. "Associazione per delinquere", fattispecie quest'ultima prevista dall'art. 24-*ter* del D.Lgs. 231/2001.

⁸ Integrato nell'ottobre 2016 con le previsioni dell'art. 603 bis c.p. "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro"

4. ATTIVITÀ SVOLTA PER LA COSTRUZIONE, L'AGGIORNAMENTO E LA GESTIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

4.1. Premessa

La predisposizione del presente documento è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi, dirette tutte all'aggiornamento del sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea con le disposizioni del D. Lgs. n. 231/2001 e ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle nuove “*Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001*”, da ultimo aggiornate nel marzo 2014 e approvate dal Ministero di Giustizia nel luglio 2014.

Si riportano, di seguito, le principali fasi logiche seguite per la costruzione del Modello Organizzativo:

- analisi delle aree di attività a rischio in D-Flight (risk assessment): individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 ed identificazione delle modalità esemplificative attraverso cui, in modo teorico, i reati presupposto sono potenzialmente applicabili alla realtà aziendale;
- interviste e gap analysis; condivisione del profilo di rischio, rilevazione dei presidi di controllo in essere ed identificazione di eventuali carenze/gap;
- elaborazione del Modello.

4.2. Aree di attività a rischio in D-Flight

D-Flight ha condotto un'attenta analisi degli strumenti di organizzazione, gestione e controllo, su cui basare il proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del Decreto 231/01.

Infatti, l'art. 6, comma 2, lett. a del Decreto prevede espressamente che il Modello dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo Decreto.

La Società ha proceduto all'analisi delle attività aziendali a rischio reato. In particolare l'individuazione delle attività a rischio nell'ambito dei processi aziendali si è basata sulla preliminare analisi:

- del Piano Industriale (Business Plan);
- dei Patti parasociali;
- dello Statuto;
- del Contratto di Servizio e del contratto di prestazione
- delle deliberazioni e delle relazioni degli Organi amministrativi e di controllo;
- del corpus normativo aziendale (i.e. procedure organizzative ed amministrative, disposizioni organizzative) e del sistema dei controlli in generale di Gruppo;
- del sistema dei poteri e delle deleghe;

delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria aggiornate a marzo 2014;

In considerazione delle attività caratteristiche della Società le aree a rischio rilevate hanno riguardato, in particolar modo, i reati previsti dagli artt. 24 e 25, 24 bis, 24 ter, 25 bis, 25 bis 1, 25 ter, 25 quinquies, 25 septies, 25 octies, 25 novies, 25 decies, 25 undecies, 25 duodecies.

Come sopra menzionato, l'identificazione delle aree di attività a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto (cd. mappatura) è stata realizzata anche attraverso le interviste ai soggetti aziendali di ciascuna Area/Ufficio competente, provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività di ciascun singolo settore dell'attività aziendale.

I risultati dell'attività di mappatura dei processi sensibili sono stati riportati in apposite schede descrittive, che illustrano nel dettaglio i concreti profili di rischio di commissione dei reati, nell'ambito delle attività della Società, in uno specifico documento denominato Risk Assessment. Di seguito sono indicati i processi a rischio reato:

- Gestione degli acquisti di beni e servizi
- Gestione degli acquisti di consulenze e di incarichi di rappresentanza in giudizio
- Gestione degli investimenti
- Gestione dei rapporti istituzionali
- Gestione dei rapporti con esponenti della Pubblica Amministrazione in caso di visite ispettive
- Gestione delle attività di selezione ed assunzione del personale
- Gestione dei compensi e/o di eventuali sistemi premianti
- Gestione amministrativa del personale e dei relativi adempimenti previdenziali e gestione dei rapporti con Pubblici Ufficiali competenti (INPS, INAIL, ASL, Direzione Provinciale del Lavoro, ecc.)
- Gestione delle assicurazioni
- Gestione dei rimborsi spese e delle spese di rappresentanza
- Gestione dei rapporti con le Organizzazioni Sindacali
- Gestione delle dotazioni al personale
- Gestione dei rimborsi spese e delle spese di rappresentanza
- Gestione del contenzioso giuslavoristico
- Gestione delle operazioni con parti correlate
- Predisposizione di bilanci e documentazione di natura contabile
- Gestione dei rapporti infragruppo
- Gestione dei Rapporti con la Società di Revisione, nell'ambito della certificazione del bilancio, e gestione dei rapporti con organi di controllo
- Gestione della fiscalità e dei relativi adempimenti e gestione dei rapporti con l'Amministrazione finanziaria e delle relative ispezioni
- Gestione dei flussi monetari e finanziari (incassi e pagamenti)
- Gestione degli adempimenti necessari alla richiesta di finanziamenti pubblici e/o agevolazioni e predisposizione della relativa documentazione
- Gestione del contenzioso giudiziale e stragiudiziale
- Gestione degli affari in materia societaria
- Gestione delle partnership e costituzione di forme associative (es. raggruppamenti d'impresa; consorzi, joint venture, etc.,) all'estero
- Selezione e gestione degli agenti / intermediari commerciali

- Gestione dell'individuazione delle opportunità di business e attività di vendita di prodotti e servizi
- Gestione dei brevetti e dei diritti di proprietà intellettuale ed industriale
- Gestione di eventi, fiere, sponsorizzazioni e donazioni
- Gestione degli omaggi
- Gestione delle campagne di carattere promozionale, marketing
- Gestione del sistema di salute e sicurezza sul lavoro
- Gestione dei sistemi informativi
- Gestione degli adempimenti in materia ambientale.

L'Allegato A del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo riporta l'elenco dei reati aggiornati.

La Società non inizierà alcun rapporto d'affari con soggetti terzi che non intendano aderire ai principi del Codice Etico del Gruppo ENAV, del Codice di comportamento per il contrasto alla corruzione e del Modello 231/01.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza e suo posizionamento gerarchico-funzionale

L'Organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere interno alla Società e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (art. 6, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 231/2001).

Nella Relazione illustrativa al Decreto viene specificato che: «L'Ente (...) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sull'osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a precostituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (...) di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato Organismo di Vigilanza interno, funzionale a garantire la stessa capacità operativa (...)».

5.2. Requisiti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, cause di incompatibilità e responsabilità

L'Organismo di Vigilanza è caratterizzato dai seguenti requisiti:

- autonomia;
- indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

I requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza richiederebbero: a) l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza come unità di *staff* in una posizione gerarchica la più elevata possibile, ad esempio

prevedendo forme di riporto al massimo vertice aziendale; b) l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni e attività per l'appunto operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio.

Il requisito della professionalità deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le proprie funzioni, ossia le tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale. Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate:

- in via preventiva, per adottare - all'atto di adozione del Modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati in questione (approccio di tipo consulenziale);
- correntemente, per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati;
- a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato della specie in esame e chi lo abbia commesso (approccio ispettivo).

Relativamente al requisito della continuità d'azione l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale della Società.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza di D-Flight, oltre ai suddetti requisiti, devono possedere il requisito di onorabilità e garantire comunque l'assenza di causa di ineleggibilità o decadenza.

5.3. Nomina e durata

La Società, a seguito di delibera del Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2019 ha optato per un Organismo di Vigilanza monocratico. In pari data ha nominato quale Organismo di Vigilanza Monocratico il Responsabile Internal Audit della Capogruppo, ing. Devan De Paolis in quanto garantisce i requisiti di autonomia, professionalità, onorabilità e continuità d'azione richiesti. La durata in carica di detto organismo è fissata in 3 anni, ossia sino all'approvazione del bilancio 2021 e comunque fino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza ha facoltà di dotarsi autonomamente di un proprio Regolamento in cui meglio esprimere e disciplinare i suddetti aspetti e, comunque, tutti gli aspetti di sua competenza.

L'Organo amministrativo ha assicurato all'Organismo tutte quelle condizioni di autonomia e continuità di azione previsti dal legislatore e ne ha stabilito il compenso.

5.4. Sostituzione, decadenza e revoca

Costituiscono cause di decadenza dall'incarico di OdV:

- la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
- la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre - sentito il parere del Collegio Sindacale - la sospensione dei poteri dell'Organismo di

Vigilanza e la nomina di un interim.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza, sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, l'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Collegio Sindacale.

5.5. Risorse a disposizione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza viene dotato di adeguato potere di spesa. Le risorse potranno essere impiegate per acquisizione di consulenze professionali, strumenti e/o quant'altro si rendesse necessario od opportuno per lo svolgimento delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere nel rispetto dei poteri di firma aziendali e, in caso di spese eccedenti il budget, queste dovranno essere autorizzate dall'Amministratore Delegato e comunicato al Consiglio di Amministrazione.

5.6. Operazioni dell'Organismo di Vigilanza

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'Organismo potrà avvalersi del supporto della struttura aziendale della Società Capogruppo, competente in materia di *internal auditing* per:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello Organizzativo;
- valutare la reale efficacia ed effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati;
- proporre eventuali aggiornamenti del Modello Organizzativo;
- vigilare sull'effettività del Modello Organizzativo;
- curare la reportistica nei confronti dell'Organo amministrativo;
- monitoraggio e gestione dei flussi informativi;
- coordinamento ed erogazione dell'attività di formazione

5.7. Funzioni e competenze dell'Organismo di Vigilanza

In particolare, all'Organismo di Vigilanza di D-Flight sono affidati i compiti di:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello Organizzativo da parte dei Destinatari individuati nelle singole Parti Speciali;
- valutare la reale efficacia ed effettiva capacità del Modello Organizzativo, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto 231/01;
- proporre eventuali aggiornamenti del Modello Organizzativo, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali oppure apportare direttamente gli aggiornamenti non di competenza dell'Organo amministrativo;
- vigilare sull'effettività del Modello Organizzativo, ossia verificare la coerenza tra comportamenti concreti e modello generale, astrattamente definito.

Da un punto di vista operativo, sono affidati all'Organismo di Vigilanza di D-Flight, che emanerà specifiche indicazioni in merito, i compiti di:

- assicurare l'elaborazione di un programma di verifiche sull'effettiva applicazione delle procedure di controllo nelle aree di attività a rischio, tenendo presente che una

responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management competente nelle diverse attività interessate e forma parte integrante dei processi aziendali di produzione e di supporto;

- assicurare l'attuazione del programma di vigilanza e degli interventi attinenti al medesimo programma, svolgendo anche eventuali interventi non programmati ove necessari;
- elaborare le risultanze degli interventi effettuati nell'espletamento delle proprie mansioni;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché gestire le informazioni provenienti dai flussi informativi da parte degli owner di processo;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree di rischio. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree di rischio e ha libero accesso, senza necessità di alcun consenso preventivo, a tutta la documentazione aziendale rilevante. All'Organismo di Vigilanza devono, inoltre, essere segnalate da parte del management eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'Azienda a rischio di reato;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle Parti Speciali del Modello Organizzativo per le diverse tipologie di Reati. In particolare, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate le attività più significative o le operazioni contemplate nelle Parti Speciali ed inoltre devono essere messi a sua disposizione i dati di aggiornamento della documentazione al fine di consentire l'effettuazione dell'attività di monitoraggio;
- condurre ricognizioni interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello Organizzativo;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio, come definite nelle Parti Speciali del Modello Organizzativo;
- promuovere, in coordinamento con le funzioni aziendali competenti in materia di formazione e di comunicazione, idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello Organizzativo e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello Organizzativo per le diverse tipologie di Reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto 231, provvedendo, in caso contrario, a un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con gli altri Organi di controllo.

5.8. Poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, per svolgere le attività di verifica, analisi e controllo:

- ha accesso senza limitazioni, per i processi definiti sensibili dal Modello Organizzativo, a tutte le informazioni aziendali e a tutta la documentazione giudicata rilevante ai fini delle predette verifiche;
- può presentare richieste di natura generale o specifica alle diverse strutture aziendali, anche di vertice, al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti;

- può richiedere, a chiunque operi per conto della Società nell'ambito delle aree a rischio, ogni informazione ritenuta utile al fine della vigilanza.

5.9. Reporting nei confronti degli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello Organizzativo e all'emersione di eventuali criticità.

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente con il Consiglio di Amministrazione della Società.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce agli Organi Sociali lo stato di fatto sull'attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza tramite reporting diretto, riunioni (anche in video conferenza,) svolto con le seguenti modalità:

- almeno annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione attraverso una relazione scritta, nella quale siano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità rilevate e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per assicurare l'effettività del Modello;
- tempestivamente nei confronti del Consiglio di Amministrazione in relazione a specifiche comunicazioni in caso si renda necessario segnalare situazioni gravi e straordinarie, quali ipotesi di violazione dei principi di attuazione del Modello Organizzativo, di innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti che attengano al perimetro di attuazione del Modello, nonché in caso di carenze del Modello stesso.

In generale, e comunque per ogni eventuale situazione non rientrante in quanto detto sopra, l'Organismo di Vigilanza si rapporta in modo continuativo con l'Organo Amministrativo della Società. Sono auspicabili anche incontri, almeno con cadenza annuale, con il Collegio Sindacale. L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e, a sua volta, ha facoltà di richiedere la convocazione del predetto organo sociale e/o del Collegio Sindacale per questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche o per motivi urgenti.

L'attività di reporting sopra indicata sarà documentata attraverso verbali e conservata agli atti dell'Organismo, nel rispetto del principio di riservatezza dei dati ed informazioni ivi contenuti, nonché delle disposizioni normative in tema di trattamento di dati personali.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

L'Organismo di Vigilanza si avvale, ove necessario, del supporto operativo della struttura Internal Audit della Capogruppo ENAV.

Alle riunioni dell'Organo amministrativo e del Collegio Sindacale, convocate per l'esame delle relazioni periodiche o straordinarie dell'Organismo di Vigilanza e, in genere, per le attività che riguardano il Modello Organizzativo, potrà essere convocato anche l'Organismo di Vigilanza.

6. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'obbligo di informazione all'OdV è concepito quale ulteriore strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi del reato.

Le strutture centralizzate della Capogruppo hanno l'onere di segnalare eventuali anomalie o scostamenti dalle normative vigenti.

Analogamente i flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali owner dei processi sensibili hanno l'obiettivo di consentire un'attività di monitoraggio sistematico sulla funzionalità del Modello 231/01 e l'individuazione di eventuali interventi di adeguamento del Sistema di Controllo Interno e di Gestione del Rischio.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti difforni dalle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo, discendono dal più ampio dovere di diligenza e di fedeltà del lavoratore di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.: pertanto chiunque è tenuto a segnalare tempestivamente all'OdV violazioni, anche potenziali, del Codice Etico, del Codice di comportamento per il contrasto alla corruzione e del Modello Organizzativo.

La mancata trasmissione dei flussi previsti nella presente procedura rappresenta - a tutti gli effetti - una violazione del Modello Organizzativo di D-Flight ed è, pertanto, passibile di provvedimento disciplinare.

Le informazioni fornite all'OdV mirano inoltre a consentire di migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli.

6.1. Segnalazione da parte di Esponenti Aziendali o da parte di terzi

In ambito aziendale dovranno essere portate a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello Organizzativo e nella procedura "Gestione dei flussi informativi e delle segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza di D-Flight S.p.A." secondo le procedure ivi contemplate, ogni informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente alla mancata attuazione del Modello nelle Aree a Rischio.

Valgono, al riguardo, le seguenti prescrizioni di carattere generale.

Gli esponenti aziendali hanno il dovere di segnalare all'OdV eventuali notizie relative alla commissione o alla ragionevole convinzione di commissione dei Reati.

In particolare, devono obbligatoriamente e tempestivamente essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i Reati, anche nei confronti di ignoti, qualora tali indagini coinvolgano D-Flight o suoi Esponenti Aziendali o gli organi sociali;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli Esponenti Aziendali in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali di D-Flight nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Modello Organizzativo;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso gli esponenti aziendali) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a

commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello Organizzativo;

- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- modifiche statutarie o modifiche dell'organigramma aziendale;
- ogni violazione o presunta violazione delle regole di cui al Modello Organizzativo o comunque comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dal Gruppo ENAV.

Anche i Collaboratori Esterni avranno l'obbligo di segnalare le notizie di cui al presente paragrafo, salvo quelle di provenienza interna di D-Flight.

6.2. Modalità e Gestione delle segnalazioni e misure di tutela del segnalante

- Se un Esponente aziendale desidera effettuare una segnalazione tra quelle sopra indicate, deve riferire direttamente all'OdV.;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al capitolo dedicato al Sistema Disciplinare;
- l'Organismo non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime non sufficientemente circostanziate.
- le segnalazioni, dovranno essere in forma scritta e fondate su elementi di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- è vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione (diretta o indiretta) o penalizzazione, nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. Eventuali misure discriminatorie nei confronti del segnalante possono essere denunciate all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, anche attraverso l'organizzazione sindacale indicata dal segnalante;
- i terzi e/o i collaboratori esterni potranno fare le segnalazioni di cui al paragrafo 6.1 direttamente all'OdV, eventualmente servendosi del canale dedicato.

In questa prospettiva è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi per consentire alla Società di effettuare le dovute verifiche.

In attuazione di quanto sopra, le segnalazioni dirette all'OdV possono essere effettuate tramite più canali, tali da garantire la riservatezza del segnalante, quali l'*e-mail* all'indirizzo di posta elettronica odv@d-flight.it tramite l'accesso al portale Whistleblowing dal sito istituzionale della Capogruppo oppure mediante posta ordinaria all'indirizzo Organismo di Vigilanza Modello 231 di D-Flight c/o ENAV S.p.A. Via Salaria n. 716, 00138 - Roma. Attraverso tutti i canali è garantita la riservatezza dell'identità del segnalante. In particolare, in conformità con quanto definito nel Regolamento Whistleblowing di cui l'azienda si è dotata, il portale Whistleblowing garantisce tale riservatezza appieno con modalità informatica.

Le violazioni dei suddetti doveri di informazione di cui al precedente paragrafo nei confronti dell'OdV potranno comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo quanto più dettagliatamente indicato al successivo Capitolo 8.

6.3. Sistema delle deleghe

L'OdV deve essere, inoltre, informato sul sistema delle deleghe adottato da D-Flight e di eventuali variazioni.

6.4. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsto nel presente Modello è conservato dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo).

L'accesso all'archivio è consentito soltanto all'Organismo di Vigilanza e alle risorse di supporto previste.

6.5. Fase istruttoria e procedimento sanzionatorio

Fase preliminare

L'istruttoria preliminare ha lo scopo di verificare la fondatezza della segnalazione ricevuta. Ovviamente sarà tenuto in debito conto il fatto che la "fonte" della segnalazione sia anonima o conosciuta. La segnalazione anonima rende maggiormente difficoltosa l'attività di audit in quanto potrebbero risultare oscuri alcuni elementi fondamentali atti a verificarne la fondatezza.

L'OdV predispose il report di segnalazione che ne riporterà gli estremi e illustrerà le caratteristiche fondamentali della segnalazione stessa e le principali informazioni sintetiche atte a valutarne la fondatezza.

Tutte le segnalazioni ricevute sono oggetto di verifica preliminare, svolta esclusivamente sulla base di quanto riportato nella denuncia e di eventuali primi elementi informativi già a disposizione. Nel dubbio il responsabile procederà, comunque, almeno ad approfondimenti supplementari.

Conclusa la verifica preliminare, l'OdV decide se procedere o meno con ulteriori verifiche.

Qualora dovessero emergere elementi da cui si evince l'infondatezza o la non rilevanza della segnalazione pervenuta, non si procederà alle attività di audit e la segnalazione una volta aggiornata è archiviata in un apposito registro informatico e cartaceo, le cui modalità di gestione e conservazione sono illustrate nel paragrafo Raccolta e conservazione delle informazioni.

Nel caso di segnalazioni palesemente diffamatorie fatte salve le tutele individuali in sede giudiziale di cui il segnalato vorrà avvalersi, la società può richiedere l'avvio di un procedimento interno o giudiziale nei confronti del segnalante.

Nel caso in cui ci siano i presupposti per ulteriori verifiche, l'OdV coinvolgerà la struttura *Internal Audit* di ENAV.

Istruttoria

L'OdV, avvalendosi del supporto della struttura *Internal Audit* della Capogruppo, attiva un'attività di verifica volta a verificare puntualmente i termini della segnalazione e possibili variazioni o comportamenti non corretti nel normale svolgimento delle attività aziendali. Al fine di attivare le verifiche necessarie, l'OdV potrà richiedere il supporto di altre strutture organizzative senza rivelare termini e contenuti della segnalazione ricevuta su cui si sta indagando.

Eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti ed applicati in conformità a quanto previsto in ordine al sistema disciplinare.

7. FORMAZIONE, INFORMAZIONE E VIGILANZA

7.1. Informazione e Formazione

Ai fini dell'efficacia del Modello Organizzativo 231, è obiettivo di D-Flight garantire al personale presente in azienda una corretta conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle aree di attività a rischio.

L'**attività di informazione** comporta che:

- le procedure, i sistemi di controllo e le regole comportamentali adottati in attuazione dei principi di riferimento, contemplati nel presente documento unitamente al Codice Etico, siano comunicati a tutto il personale in relazione all'attività svolta in concreto e alle mansioni attribuite. La comunicazione potrà avvenire sia tramite strumenti informatici (ad es. Intranet), sia mediante consegna di un manuale operativo o di altra documentazione idonea allo scopo o tramite la messa a disposizione di tale documentazione presso la segreteria del Responsabile della Funzione di riferimento;
- ai dipendenti, all'atto dell'accettazione della proposta di assunzione verrà richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Codice Etico e di impegno all'osservanza delle procedure adottate in attuazione del Modello Organizzativo
- i membri dell'organo amministrativo e di controllo, all'atto dell'accettazione della loro nomina, dovranno dichiarare e/o sottoscrivere analoga dichiarazione di impegno all'osservanza e di collaborazione all'applicazione del Codice Etico e del Modello di cui al presente documento
- il presente documento e i principi di riferimento in esso contenuti devono essere comunicati a ciascun Dirigente, il quale, in relazione al particolare rapporto fiduciario e al margine di autonomia gestionale riconosciuta al ruolo, è chiamato a collaborare fattivamente per la corretta e concreta attuazione dello stesso. I Dirigenti dovranno sottoscrivere un'impegnativa analoga a quella sottoscritta dai membri degli Organi Sociali
- i dipendenti provenienti dalla società veicolo Partner Industriale (Leonardo S.p.a., Telespazio S.p.a. e IDS Ingegneria dei Sistemi S.p.a.), devono ispirarsi anche al Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 di D-Flight SpA.

Attività di formazione

La Società curerà, inoltre, l'organizzazione di iniziative di formazione, al fine di divulgare e favorire la comprensione delle procedure e delle regole comportamentali adottate in attuazione dei principi di riferimento di cui al presente Modello Organizzativo e dei principi contenuti nel Codice Etico. La formazione verrà, altresì, differenziata nei contenuti, in funzione della qualifica dei destinatari, dell'esistenza del rischio nell'area in cui operano, della titolarità o meno di funzioni di rappresentanza della Società.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello Organizzativo è gestita dalla D-Flight in stretta cooperazione con l'OdV e con altri organi di controllo e sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati:

- OdV: incontri di aggiornamento su eventuali significative novità normative, giurisprudenziali e dottrinali relative al D.Lgs. 231/01 e alla sua applicazione
- Personale Direttivo e/o con funzioni di rappresentanza della Società e Responsabili Interni:

seminari di informazione e formazione, di periodicità commisurata alla posizione; informativa nella lettera di assunzione per i neo assunti

- altro personale: nota informativa interna; informativa nella lettera di assunzione per i neo assunti; accesso a intranet; formazione nell'ambito del corso d'ingresso in azienda; eventuali altre iniziative di formazione e/o informazione in relazione a specifiche esigenze.

In aggiunta a tali attività, D-Flight, in accordo con l'OdV, propone un piano di formazione.

Tale piano di formazione dovrà prevedere interventi diversamente dettagliati a seconda della collocazione degli esponenti aziendali e delle specifiche aree a rischio nelle quali essi operano.

I corsi di formazione predisposti per i Dipendenti devono avere frequenza obbligatoria: è compito dei responsabili delle funzioni competenti in materia di risorse umane e di formazione informare l'OdV sui risultati - in termini di adesione, gradimento ed efficacia - di tali corsi.

7.2. Selezione dei Collaboratori Esterni e Partner

Su proposta dell'OdV potranno essere istituiti nell'ambito della Società, con decisione dell'Organo amministrativo, appositi sistemi di valutazione per la selezione dei Collaboratori Esterni e dei *Partner*.

7.3. Informativa per i Collaboratori Esterni e Partner

Potranno essere altresì fornite ai Collaboratori Esterni e ai *Partner* apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da D-Flight sulla base del presente Modello Organizzativo nonché il testo delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

7.4. Informativa ai Fornitori

È previsto che D-Flight comunichi l'adozione del Modello Organizzativo e del Codice Etico del gruppo ENAV ai propri Fornitori mediante apposizione sul contratto di specifica clausola.

Si ritiene, altresì, necessario che i Fornitori di D-Flight dichiarino di non essere stati condannati e/o di non avere processi pendenti in relazione ai Reati oggetto del D.Lgs. n. 231/2001.

7.5. Obblighi di vigilanza

Tutti gli esponenti aziendali i quali abbiano funzioni di vigilanza nei confronti di altri esponenti/soggetti aziendali hanno l'obbligo di esercitarla con la massima diligenza, segnalando all'OdV, secondo le modalità previste nel precedente paragrafo, eventuali irregolarità, violazioni e inadempimenti.

In caso di mancato rispetto dei suddetti obblighi, gli esponenti aziendali con funzioni di vigilanza saranno sanzionati in conformità alla loro posizione all'interno della Società secondo quanto previsto al successivo capitolo.

8. SISTEMA DISCIPLINARE

8.1. Principi generali

Un ulteriore passo determinante nella costruzione del Modello Organizzativo, correlato all'adozione del Codice Etico e del Codice di comportamento per il contrasto alla corruzione, consiste nell'adozione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme nonché delle procedure previste dal D.Lgs. n. 231/2001 e poste alla base del modello "esimente", in concreto adottato.

Nell'ambito del complesso e articolato sistema di impostazione dei modelli esimenti e stante le specifiche finalità degli stessi, è chiaro come simili violazioni ledano il rapporto di fiducia instaurato con l'ente e debbano, di conseguenza, comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale, nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 stabiliscono (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti all'altrui direzione) la necessaria predisposizione di «*un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello*».

La definizione di sanzioni, commisurate alla violazione e dotate di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle misure contenute nel Modello Organizzativo, ha lo scopo di contribuire: (i) all'efficacia del Modello stesso e (ii) all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

È importante sottolineare, inoltre, come l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinda dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Quanto alla tipologia delle sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art.7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, di legge o di contratto, dove applicabili, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, dal principio di tipicità delle sanzioni.

8.1.1 Elementi descrittivi del sistema disciplinare

La parte del Modello Organizzativo che contempla il Codice comportamentale e sanzionatorio, nel rispetto del dettato normativo di cui all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, dovrà essere portato a conoscenza di tutti i dipendenti mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

8.1.2 Presupposti del Codice sanzionatorio

Il Codice comportamentale e sanzionatorio contenuto nel presente Modello è stato configurato nel puntuale rispetto di tutte le disposizioni di legge in tema di lavoro.

In considerazione del sistema delle relazioni sindacali in essere e dell'articolato normativo esistente a riguardo dei contratti collettivi di lavoro specificatamente applicabili al personale della D-Flight, non sono state previste modalità e sanzioni diverse da quelle già codificate e riportate nei contratti collettivi e negli accordi sindacali.

Si è unicamente provveduto a raccordare le statuizioni organizzative e regolamentari previste nel Modello adottato, ex D.Lgs. n. 231/2001, alle eventuali inosservanze dei soggetti agenti nell'ambito del Modello stesso e a commisurare le ipotesi sanzionatorie alla gravità e al rischio,

anche potenziale, che l'operato in deroga dei soggetti stessi possa rappresentare ai fini della commissione dei reati di cui al Decreto richiamato.

8.1.3 Violazioni del Modello Organizzativo

Ai fini dell'ottemperanza del D.Lgs. n. 231/2001, si può affermare, in generale, che costituisce violazione del Modello Organizzativo:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello stesso, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito "aree sensibili");
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello Organizzativo, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello stesso nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili, che specificamente:
 - espongono la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001;
 - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001;
 - siano tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico e nel presente Codice comportamentale e sanzionatorio, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dagli stessi, nell'espletamento delle attività sensibili.

8.1.4 Tipologie di comportamenti sanzionabili dei destinatari

Le sanzioni previste di seguito si applicano per illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle misure dirette a garantire lo svolgimento dell'attività e/o a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ex D. Lgs. 231/01;
- inosservanza delle modalità e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie di reati presupposto;
- mancata, incompleta o non veritiera rappresentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti (tra cui Collegio Sindacale, Organismo di Vigilanza, Internal Audit, Revisore legale);
- inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico e nel Codice di comportamento per il contrasto alla corruzione;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe, in relazione ai rischi connessi, con riguardo ad atti e documenti verso la Pubblica Amministrazione;
- inosservanza dell'obbligo di dichiarazioni periodiche (o falsità in dichiarazione) relative a: rispetto del Codice Etico e del Modello, assenza di conflitti di interessi, con riguardo a rapporti con la Pubblica Amministrazione;

- comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza, impedimento ingiustificato dell'accesso a informazioni e alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli (Collegio Sindacale, Organismo di Vigilanza, Internal Audit, Revisore legale);
- omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ambiente e di altre norme applicabili con riferimento alle attività sensibili, che possono costituire fonte di reati presupposto;
- violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del Modello;
- omessa segnalazione dell'inosservanza e irregolarità commesse anche da soggetti apicali;
- omessa informativa all'Organismo di Vigilanza e al superiore gerarchico di ogni situazione a rischio reato presupposto di cui sia venuto a conoscenza durante lo svolgimento della propria attività;
- omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificarne le azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato.

8.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima da intendersi quale negligenza, imprudenza o imperizia);
- rilevanza degli obblighi violati;
- gravità potenziale del danno alla Società, anche derivante dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001;
- livello di responsabilità gerarchica o funzionale;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- recidiva.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

Principi di tempestività e immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare prescindendo dall'esito dell'eventuale giudizio penale.

8.3. Irrogazione di sanzioni nei confronti di chi effettua segnalazioni (whistleblowing) con dolo o colpa e di chi viola la tutela del segnalante

Il segnalante che con dolo o colpa effettua una segnalazione infondata è soggetto all'applicazione del sistema sanzionatorio secondo quanto riportato nei successivi paragrafi.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Analogamente sono nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del c.c. nonché qualsiasi misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. Il sistema disciplinare stabilisce sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

In caso di controversie collegate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro del segnalante, successivi alla presentazione della segnalazione, è onere del datore di lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione.

8.4. Sanzioni per personale non dirigente: quadri e impiegati

Ambito di applicazione

Il comportamento del lavoratore dipendente che viola le regole previste dal Modello Organizzativo ex D.Lgs. n. 231/2001 è definito "illecito disciplinare".

Le sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti rientrano tra quelle indicate dal codice disciplinare aziendale, di cui al vigente CCNL per i dipendenti D-Flight S.p.A., nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) ed eventuali normative speciali, di legge o di contratto applicabili.

In relazione a quanto detto sopra, il Modello Organizzativo fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili, previste anche dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al vigente CCNL per il personale dipendente D-Flight. Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a ragione della loro gravità.

Per ogni rapporto di lavoro subordinato, oltre allo Statuto dei lavoratori (legge 300/1970) e alla normativa dei contratti collettivi di lavoro, si fa riferimento anche alle norme del codice civile, tra cui gli artt. 2104, 2105 e 2106 che qui si riportano.

- *Art. 2104 Diligenza del prestatore di lavoro.* Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.
- *Art. 2105 Obbligo di fedeltà.* Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad esso pregiudizio.
- *Art. 2106 Sanzioni disciplinari.* L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione (e in conformità delle norme corporative).

Sanzioni

Il lavoratore responsabile di azioni od omissioni in contrasto con le regole previste dal presente Modello Organizzativo è soggetto, in relazione alla gravità e alla reiterazione delle inosservanze e al danno provocato alla Società o a terzi, alle seguenti sanzioni disciplinari:

- richiamo scritto;
- multa;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- licenziamento.

Richiamo scritto

Incorre nel provvedimento di richiamo scritto il dipendente che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle specifiche disposizioni, portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio o altro mezzo idoneo.

Multa

Incorre nel provvedimento della multa il dipendente che, essendo già incorso nel provvedimento del richiamo scritto, persista nella violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della non osservanza delle specifiche disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio o altro mezzo idoneo.

Sospensione dal servizio e dalla retribuzione

Incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione il dipendente che:

- nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nell'area a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché, compiendo violazioni delle prescrizioni di cui al presente Modello, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda che, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda;
- essendo già incorso nel provvedimento della multa, persista nella violazione delle procedure interne previste dal presente Modello Organizzativo o continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

Licenziamento con preavviso

Tale sanzione verrà applicata nei casi di reiterata grave violazione delle procedure aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività che implicano rapporti giudiziari, negoziali ed amministrativi con la P.A., nonché violazione delle regole procedurali o di comportamento previste nel Modello 231 o nel Codice Etico che recano un danno all'azienda o comportamento diretto in modo univoco al compimento di un reato.

Licenziamento senza preavviso

Incorre nel provvedimento del licenziamento il Dipendente che:

- adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello Organizzativo e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, ferme restando le sue eventuali autonome responsabilità di carattere penale, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti che, determinando un grave pregiudizio per l'azienda,

fanno venire meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti;

- compia una violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal D. Lgs. n.231/2001 tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- compia una violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti ai controlli (Collegio Sindacale, Organismo di Vigilanza, Internal Audit, Revisore legale);
- presenti incompleta o non veritiera o non presenti affatto documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti delle procedure, dolosamente diretta a impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- compia gravi inadempimenti degli obblighi di legge sulla sicurezza sul lavoro che potrebbero causare direttamente o indirettamente lesioni personali colpose gravi o gravissime o omicidio colposo, di cui all'art. 25 septies del D. lgs. n.231/2001;
- essendo già incorso nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, persista nella violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aeree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni diritto della Società in ordine a eventuali azioni risarcitorie per i danni a essa cagionati dal dipendente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure sia delle norme comportamentali previste ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

NORME PROCEDURALI

Le sanzioni più gravi del rimprovero verbale debbono essere comminate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 300/1970.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore precisando che egli, entro il termine di 5 giorni lavorativi dal ricevimento della contestazione scritta, potrà presentare le proprie giustificazioni per iscritto ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa con l'azienda, potendo farsi assistere dalla Struttura Risorse Umane (nell'ambito dei contratti di servizio) oppure dalle Organizzazioni Sindacali cui aderisce o conferisce mandato.

Fatta salva l'adozione della sospensione cautelare, se il provvedimento non verrà emanato entro i 10 giorni lavorativi successivi al predetto quinto giorno dal ricevimento della contestazione o dal giorno immediatamente successivo all'eventuale discussione della contestazione con l'azienda, tali giustificazioni si riterranno accolte. Qualora i tempi del procedimento o le esigenze connesse all'accertamento della entità della mancanza siano incompatibili con la presenza del lavoratore nell'azienda, l'azienda può disporre la sospensione cautelare del lavoratore per il periodo strettamente necessario e comunque non superiore a 30 giorni. Durante tale periodo al lavoratore viene corrisposta la retribuzione salvo che non risulti accertata un'infrazione passibile di licenziamento con o senza preavviso.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere la procedura di conciliazione prevista dall'art. 7 commi 6 e 7 della Legge n. 300/1970. Il licenziamento potrà essere impugnato secondo le procedure di legge vigenti.

Il presente articolo e l'eventuale codice disciplinare aziendale devono essere affissi

permanentemente in luoghi dell'azienda accessibili a tutti i dipendenti.

8.5. Sanzioni per personale dirigente

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello Organizzativo o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dal vigente C.C.N.L. del personale dirigente D-Flight S.p.A.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni diritto della Società in ordine a eventuali azioni risarcitorie per i danni a essa cagionati dal dirigente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure che delle norme comportamentali previste ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

In particolare:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel richiamo scritto all'osservanza del Modello, la quale è condizione necessaria per il mantenimento del rapporto di fiducia con la Società o nella sanzione pecuniaria da 0,5 a tre volte il corrispettivo mensile;
- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello, tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nella sanzione della revoca, totale o parziale, di deleghe o procure oppure nel licenziamento con preavviso;
- in caso di violazione che sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendone neanche una prosecuzione transitoria, oppure, tale da determinare la commissione di uno dei reati presupposto o l'avvio di un procedimento per responsabilità della Società ex D.Lgs. 231/01 o la concreta applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal Decreto o tale integrare un fatto penalmente rilevante, il dirigente incorre nella sanzione del licenziamento senza preavviso.

8.6. Tipologie di comportamenti sanzionabili dei dirigenti

Qui di seguito, in modo esemplificativo e non esaustivo, sono elencate alcune tipologie di comportamenti sanzionabili ai dirigenti, oltre a quelle previste per i destinatari:

- inosservanza nello svolgimento delle proprie funzioni dei protocolli e dei procedimenti di programmazione della formazione delle decisioni che spettano al Consiglio di Amministrazione, al Presidente o all'Amministratore Delegato, nonché ai Dirigenti apicali o superiori gerarchici;
- inosservanza delle procedure e dei processi di attuazione delle decisioni di Consiglio di Amministrazione, Presidente o Amministratore Delegato, Dirigente apicale o superiore gerarchico;
- inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi decisionali previsto nei processi a rischio di reato individuati nel Modello;
- omissione di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed estere, che dispongono regole di prevenzione dei reati presupposto previsti dal D. Lgs. n.231/2001 e s.m.i.;
- comportamenti di ostacolo o elusione dei controlli dell'Organismo di Vigilanza, impedimento ingiustificato dell'accesso a informazioni e alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli (Collegio Sindacale, Organismo di Vigilanza, Internal

Audit, Revisore legale);

- omessa segnalazione di inosservanze e irregolarità commesse e di cui si sia venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni;
- omessa valutazione e tempestiva presa di provvedimenti in merito alle segnalazioni e richiami per interventi evidenziati dall'Organismo di Vigilanza nelle attività di competenza.

8.7. Sanzioni nei confronti di terze parti (lavoratori autonomi, intermediari, consulenti e collaboratori di varia natura.

L'inosservanza delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico da parte di ciascun lavoratore autonomo può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

In particolare, si renderà necessaria l'utilizzazione di un'apposita clausola contrattuale, del tipo che segue, e che formerà oggetto di espressa accettazione da parte del terzo contraente e, quindi, parte integrante degli accordi contrattuali.

Con questa clausola, tali collaboratori dichiareranno di essere a conoscenza, di accettare e di impegnarsi a rispettare il Codice Etico, il Codice di comportamento per il contrasto alla corruzione, il Modello Organizzativo adottati dalla Società, di aver eventualmente adottato anch'essi un analogo codice etico e Modello Organizzativo e Gestionale e di non essere mai stati

implicati in procedimenti giudiziari relativi ai reati contemplati nel Modello Organizzativo e di cui al D. Lgs. n.231/2001.

Nel caso in cui tali soggetti siano stati implicati nei procedimenti di cui sopra, dovranno dichiararlo ai fini di una maggiore attenzione da parte della società, qualora si addivenga all'instaurazione del rapporto.

Tali soggetti si impegneranno inoltre a non porre in essere alcun comportamento idoneo a configurare le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e a operare nel rispetto delle norme e dei principi del Decreto stesso. La violazione di detto impegno comporterà un inadempimento grave degli obblighi del contratto e legittimerà la Società a risolvere lo stesso con effetto immediato, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1456 Cod. Civ., fermo restando il risarcimento dei danni eventualmente causati tra cui, a mero titolo esemplificativo e non tassativo, quelli derivanti dall'applicazione alla stessa delle sanzioni previste dal Decreto.

8.8. Monitoraggio

Il sistema disciplinare verrà costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza

9. ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

9.1. Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

Nel caso di inosservanza delle prescrizioni del Modello da parte di uno o più amministratori o sindaci, l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare il Consiglio di Amministrazione e/o, il Collegio Sindacale, secondo competenza, i quali, dovranno valutare la gravità della violazione e assumere le iniziative più opportune conformemente ai poteri previsti dalla legge (art. 2407 c.c. - azione di responsabilità) e dallo Statuto.

In particolare:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il soggetto apicale incorre nel richiamo scritto all'osservanza del Modello, la quale è condizione necessaria per il mantenimento del rapporto di fiducia con la Società o nella sanzione pecuniaria fino a un terzo dell'emolumento complessivo;
- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da esporre la Società ad un rilevante rischio il soggetto apicale incorre nella sanzione della revoca, totale o parziale, di deleghe;
- in caso di violazione che sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendone neanche una prosecuzione transitoria oppure compori la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto e/o la commissione di uno dei reati presupposto, il soggetto apicale incorre nella sanzione della revoca dell'incarico.

9.2. Misure nei confronti dei Collaboratori Esterni

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni e partner, in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello Organizzativo e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di Partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

9.3. Sanzioni nei confronti dei membri dell'O.d.V.

In caso di illeciti commessi da membri dell'O.d.V., l'Organo Amministrativo dovrà essere prontamente informato e lo stesso, sentito il Collegio Sindacale, potrà richiamare per iscritto il componente responsabile della violazione o revocarlo a seconda della gravità dell'illecito commesso. Le sanzioni previste per dipendenti, dirigenti e collaboratori esterni si applicheranno altresì ai membri dell'O.d.V. che ricadono in tali categorie.

10. VERIFICHE PERIODICHE

Il presente Modello Organizzativo sarà soggetto a due tipi di verifiche:

- **verifiche sugli atti:** annualmente si procederà a una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società nelle aree a rischio;
- **verifiche delle procedure:** periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello Organizzativo con le modalità stabilite dall'OdV. Inoltre, sarà intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con interviste a campione o attraverso un questionario di autovalutazione da inviare ai responsabili delle varie aree/funzioni con cadenza semestrale.

Come esito della verifica, verrà stipulato un rapporto da sottoporre all'attenzione dell'Organo amministrativo di D-Flight (in concomitanza con il rapporto annuale predisposto dall'OdV), che evidenzierà le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.

11. PROGRAMMA DI APPLICAZIONE E CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

11.1. Aggiornamento e adeguamento del Modello Organizzativo

Il Modello Organizzativo deve essere oggetto di aggiornamento o adeguamento ogni qual volta se ne ravvisi la necessità o l'opportunità e comunque in conseguenza di circostanze che attengano a fatti quali:

- modifiche legislative (ad es., qualora siano introdotte nuove tipologie di reato rilevanti ai sensi del Decreto) e delle Linee Guida di Confindustria ispiratrici del Modello Organizzativo;
- avveramento di eventuali ipotesi di violazione del Modello Organizzativo e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno concernere anche esperienze di pubblico dominio riguardanti altre società);
- significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa.
- valutazioni di inadeguatezza all'esito dei controlli eseguiti.

L'approvazione dell'aggiornamento del Modello viene immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.

Si tratta di un'attività di importanza particolarmente rilevante, in quanto mira al mantenimento nel tempo dell'efficace attuazione del Modello Organizzativo, anche a fronte di modificazioni dello scenario normativo ovvero della realtà aziendale di riferimento, nonché nelle ipotesi di accertamento di carenze del Modello stesso, anche e soprattutto in occasione di eventuali violazioni del medesimo.

In conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dal D.Lgs. n. 231/2001, sarà compito dell'Organismo di Vigilanza apportare i necessari aggiornamenti e adeguamenti di carattere ordinario e formulare proposte di aggiornamento e di adeguamento di carattere sostanziale, da sottoporre all'organo amministrativo per l'approvazione finale.

Il Modello Organizzativo sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica, al fine di garantire la continuità del proprio mantenimento in relazione all'evoluzione delle esigenze della Società.

L'Organismo di Vigilanza dovrà comunicare al Consiglio di Amministrazione (e, in particolare, al Presidente dello stesso) le informazioni delle quali sia venuto a conoscenza, che possano determinare l'opportunità di procedere a interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello Organizzativo, per quanto riguarda le modifiche di competenza dello stesso.