

AIR CAMPANIA S.p.A.

SISTEMA DISCIPLINARE

AIR CAMPANIA S.P.A. Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento della Regione Campania

Via Fasano Z.I. loc. Pianodardine - 83100 Avellino

C. F. e P. I.: 02977850649

Capitale Sociale i. v.: € 30.530.385,00

Num. REA. CCIAA: AV-196712

Tel. AV: 0825/2041 - BN: 0824/778263 - CE: 0823/1558095

e-mail: air@aircampania.it | [P.E.C.: air@pec.aircampania.it](mailto:air@pec.aircampania.it)



INDICE

	PREMESSA	3
1	AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI	3
2	INFRAZIONI	3
3	SANZIONI	4
4	IL SISTEMA DISCIPLINARE APPLICATO ALL'AMMINISTRATORE UNICO	4
5	IL SISTEMA DISCIPLINARE APPLICATO AGLI ALTRI SOGGETTI APICALI	5
6	IL SISTEMA DISCIPLINARE APPLICATO AI DIPENDENTI	6
7	IL SISTEMA DISCIPLINARE APPLICATO AL COLLEGIO SINDACALE	7
8	IL SISTEMA DISCIPLINARE APPLICATO AI TERZI DESTINATARI	8
9	IL SISTEMA DISCIPLINARE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING	9
10	CONCLUSIONI	10

AIRCAMPANIA S.P.A. Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento della Regione Campania

Via Fasano Z.I. loc. Pianodardine - 83100 Avellino

C. F. e P. I.: 02977850649

Capitale Sociale i. v.: € 30.530.385,00

Num. REA. CCIAA: AV-196712

Tel. AV: 0825/2041 - BN: 0824/778263 - CE: 0823/1558095

e-mail: air@aircampania.it | P.E.C.: air@pec.aircampania.it



PREMESSA

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 – nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione e alla efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione delle fattispecie di reati previsti dalla normativa – prevede l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Emerge, quindi, la rilevanza del sistema disciplinare quale fattore essenziale del Modello Organizzativo ai fini dell'applicabilità all'ente dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito dell'eventuale procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

1 AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

Il sistema disciplinare individua le infrazioni ai principi, ai comportamenti e agli elementi specifici di controllo contenuti nel Modello Organizzativo e a queste sono riconducibili le sanzioni previste per il personale dipendente dalle vigenti norme di legge e/o di contrattazione collettiva.

Il Sistema disciplinare – parte integrante e sostanziale del Modello Organizzativo – dovrà essere formalmente dichiarato vincolante per tutti i dipendenti e, pertanto, dovrà essere esposto come previsto dall'art. 7, comma 1, Legge 300/1970 mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Sebbene non richiesto da alcuna norma, al fine di darne una capillare diffusione tra i lavoratori dipendenti è altresì opportuno che esso sia inviato alla mail aziendale di ciascun lavoratore dipendente nonché pubblicato sul sito Internet della Società.

Le inosservanze ed i comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole individuate dal Modello Organizzativo adottato dalla Società determinano l'irrogazione di sanzioni disciplinari che sono applicate secondo il criterio della proporzionalità previsto dall'art. 2106 cod. civ. , tenendo conto – con riferimento a ciascun caso di specie – della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione, il grado di colpa, l'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento nonché l'intenzionalità del comportamento stesso.

AIR CAMPANIA S.P.A. Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento della Regione Campania

Via Fasano Z.I. loc. Pianodardine - 83100 Avellino

C. F e P. I.: 02977850649

Capitale Sociale i. v.: € 30.530.385,00

Num. REA. CCIAA: AV-196712

Tel. AV: 0825/2041 - BN: 0824/778263 - CE: 0823/1558095

e-mail: air@aircampania.it | P.E.C.: air@pec.aircampania.it



ISO 9001:2015
LL-C (Certification)



ISO 14001:2015
LL-C (Certification)



EN 13816:2002
LL-C (Certification)

2 INFRAZIONI

- ✓ Inosservanza dei comportamenti prescritti nel Codice Etico
- ✓ Inosservanza degli elementi specifici di controllo previsti nel Modello Organizzativo anche se ciò non esponga la Società ad una oggettiva situazione di pericolo
- ✓ Inosservanza dei comportamenti previsti dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 in materia di *Whistleblowing*
- ✓ Omissione di comunicazione dovuta all'Organismo di Vigilanza
- ✓ Adozione di un comportamento a rischio che si è tradotto in concreto in un atto che espone la Società ad una oggettiva situazione di pericolo
- ✓ Comportamenti a rischio nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
- ✓ Comportamento diretto in modo univo ed intenzionale al compimento di un reato contemplato dal D. Lgs. 231/2001
- ✓ Ogni possibile comportamento capace di determinare, anche potenzialmente, l'imputazione a carico della Società di una delle misure sanzionatorie previste dal D. Lgs. 231/2001
- ✓ Comportamento che in concreto ha determinato a carico della Società una delle misure sanzionatorie previste dal D. Lgs. 231/2001

3 SANZIONI

In applicazione del principio di proporzionalità, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, sono previste le seguenti misure disciplinari:

- ✓ Richiamo verbale
- ✓ Multa fino all'importo corrispondente a tre ore di paga oraria
- ✓ Ammonizione scritta
- ✓ Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni
- ✓ Retrocessione
- ✓ Licenziamento per mancanze

I provvedimenti disciplinari irrogabili al personale dipendente che non rivesta la qualifica di Dirigente, sono quelli previsti dal C.C.N.L. di riferimento.

4 IL SISTEMA DISCIPLINARE APPLICATO ALL'AMMINISTRATORE UNICO

In caso di comportamenti dell'Organo Amministrativo in violazione del Modello Organizzativo, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e il Socio Unico per

AIR CAMPANIA S.P.A. Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento della Regione Campania

Via Fasano Z.I. loc. Pianodardine - 83100 Avellino

C. F e P. I.: 02977850649

Capitale Sociale i. v.: € 30.530.385,00

Num. REA. CCIAA: AV-196712

Tel. AV: 0825/2041 - BN: 0824/778263 - CE: 0823/1558095

e-mail: air@aircampania.it | P.E.C.: air@pec.aircampania.it



l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui la convocazione dell'Assemblea dei soci avente ad oggetto l'adozione delle misure più idonee consentite dalla legge.

In particolare, qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di amministratore, l'OdV trasmette al Collegio Sindacale e al Socio Unico una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate; gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Socio Unico convoca il membro indicato dall'OdV per un'adunanza dell'Organo assembleare, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

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

In occasione della seduta dell'Assemblea, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Socio Unico, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella revoca dall'incarico, il Socio Unico provvede alla relativa deliberazione.

La delibera dell'Assemblea viene comunicata per iscritto all'interessato nonché all'OdV, per le opportune verifiche.

5 IL SISTEMA DISCIPLINARE APPLICATO AGLI ALTRI SOGGETTI APICALI

Qualora venga riscontrata la violazione del Modello da parte di un dirigente, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'OdV trasmette all'Amministratore Unico, al Collegio Sindacale e alla Direzione risorse umane e relazioni industriali una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro cinque giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Amministratore Unico convoca il dirigente interessato ad un'adunanza dell'Organo Amministrativo, mediante invio di apposita contestazione scritta contenente:

- l'indicazione della condotta constatata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della data dell'adunanza, nonché della facoltà dell'interessato di formulare, anche in quella sede, eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali.

In occasione dell'adunanza dell'Organo Amministrativo, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, è disposta l'audizione del dirigente interessato e l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

A seguito dell'eventuale audizione dell'interessato, l'Amministratore Unico si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta comminazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato, a cura dell'Amministratore Unico, entro dieci giorni dall'invio della contestazione, o comunque entro il termine eventualmente inferiore che dovesse essere previsto dalla contrattazione collettiva applicabile nel caso concreto.

L'Amministratore Unico cura, altresì, l'effettiva irrogazione della sanzione unitamente alla Direzione risorse umane e relazioni industriali, nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

L'OdV, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il dirigente può promuovere, nei venti giorni successivi alla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In caso di nomina del Collegio, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia di tale organo.

AIR CAMPANIA S.P.A. Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento della Regione Campania

Via Fasano Z.I. loc. Pianodardine - 83100 Avellino

C. F. e P. I.: 02977850649

Capitale Sociale i. v.: € 30.530.385,00

Num. REA. CCIAA: AV-196712

Tel. AV: 0825/2041 - BN: 0824/778263 - CE: 0823/1558095

e-mail: air@aircampania.it | P.E.C.: air@pec.aircampania.it



6 IL SISTEMA DISCIPLINARE APPLICATO AI DIPENDENTI

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello da parte di un dipendente, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'OdV trasmette all'Amministratore Unico, al Collegio Sindacale e alla Direzione risorse umane e relazioni industriali una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro cinque giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, la Società, tramite l'Amministratore Unico, contesta al dipendente interessato la violazione constatata dall'OdV, a mezzo di comunicazione scritta contenente:

- la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il dipendente aderisce o conferisce mandato.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del dipendente interessato, l'Amministratore Unico si pronuncia in ordine alla determinazione ed all'applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari non possono essere applicati prima che siano decorsi undici giorni dalla ricezione della contestazione da parte del dipendente interessato, e devono essere notificati a quest'ultimo, a cura dell'Amministratore Unico, non oltre otto giorni dalla scadenza del termine assegnato per la formulazione delle deduzioni e/o delle giustificazioni scritte, fatto salvo un diverso e maggior termine connesso a casi di particolare complessità.

L'Amministratore Unico cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

L'OdV, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

AIR CAMPANIA S.P.A. Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento della Regione Campania

Via Fasano Z.I. loc. Pianodardine - 83100 Avellino

C. F e P. I.: 02977850649

Capitale Sociale i. v.: € 30.530.385,00

Num. REA. CCIAA: AV-196712

Tel. AV: 0825/2041 - BN: 0824/778263 - CE: 0823/1558095

e-mail: air@aircampania.it | P.E.C.: air@pec.aircampania.it



Contro le decisioni di competenza dell'Amministratore Unico, sentito il parere dell'OdV, il dipendente può far ricorso al Consiglio di Disciplina che provvede, previa acquisizione degli atti, ad effettuare una nuova istruttoria al fine di emettere una decisione definitiva sul ricorso dell'appellante.

Le decisioni del Consiglio di Disciplina sono definitive e divengono esecutive dopo che la Società le ha notificate al dipendente.

7 IL SISTEMA DISCIPLINARE APPLICATO AL COLLEGIO SINDACALE

In caso di comportamenti di uno o più membri del Collegio sindacale in violazione del Modello Organizzativo, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e l'Organo Amministrativo per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui la convocazione dell'Assemblea dei soci avente ad oggetto l'adozione delle misure più idonee consentite dalla legge.

In particolare, qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un membro del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza, trasmette all'Amministratore Unico una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Amministratore Unico convoca il membro indicato per un'adunanza dell'Organo Amministrativo, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

Qualora, invece il procedimento fosse a carico dell'Organismo di vigilanza, l'Amministratore Unico procederà in via diretta a suddetta convocazione, nei medesimi termini.

Quanto alle modalità, la convocazione deve:

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

In occasione dell'adunanza dell'Organo Amministrativo, vengono disposti: l'audizione dell'interessato; l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate;

l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

L'Amministratore Unico, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV, qualora vi sia procedimento a carico del Collegio Sindacale.

Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella revoca dall'incarico, l'Amministratore Unico provvede a convocare l'Assemblea per le relative deliberazioni o, nell'altro caso in esame, alla nomina del nuovo membro dell'OdV.

La delibera dell'Amministratore Unico e/o quella dell'Assemblea, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura dell'Organo Amministrativo, all'interessato nonché all'OdV, nel caso di applicazione di sanzioni disciplinari al membro del Collegio Sindacale, per le opportune verifiche.

8 IL SISTEMA DISCIPLINARE APPLICATO AI TERZI DESTINATARI

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, l'OdV trasmette all'Amministratore Unico, al Collegio Sindacale ed al Responsabile di Funzione, delegato alla gestione del rapporto contrattuale in questione, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Responsabile della funzione interessata si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il Responsabile della Funzione invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del Responsabile della Funzione interessata, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

L'OdV, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.

9 IL SISTEMA DISCIPLINARE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

A seguito dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n.24, in materia di whistleblowing e conformemente a quanto previsto dalle LG ANAC, al fine di individuare il soggetto destinatario delle sanzioni, si distingue, per le varie fattispecie, tra persona fisica e giuridica ritenuta responsabile e quindi destinataria della sanzione.

In particolare:

- i) nelle ipotesi di mancata istituzione del canale, di mancata adozione delle procedure o di adozione di procedure non conformi, il responsabile è individuato nell'organo di indirizzo;
- ii) nelle ipotesi in cui non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, nonché quando sia stato violato l'obbligo di riservatezza, il responsabile è il gestore delle segnalazioni.

Si precisa che la gestione delle segnalazioni rientra nelle prerogative riconducibili allo svolgimento dell'attività lavorativa del soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni; pertanto, eventuali inadempimenti prevedono l'applicazione delle sanzioni sancite da Contratto Collettivo Nazionale applicabile.

Con riferimento, invece, all'ipotesi della sanzione verso chi ha adottato un atto ritorsivo, è stato precisato che è sanzionata la persona fisica individuata come responsabile delle ritorsioni.

Nel dettaglio, le sanzioni amministrative pecuniarie sono le seguenti:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- c) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali¹⁴⁶;
- d) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- e) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;

f) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;

g) da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

10 CONCLUSIONI

Il presente Sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dal Responsabile del Personale.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono del Responsabile del Personale. È, tuttavia, previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni nel senso che non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare per violazione del Modello Organizzativo senza la preventiva informazione all'Organismo di Vigilanza e del suo necessario parere scritto.

Resta salva la facoltà per la Società di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di lavoratori dipendenti in violazione del Modello Organizzativo.

AIR CAMPANIA S.P.A. Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento della Regione Campania

Via Fasano Z.I. loc. Pianodardine - 83100 Avellino

C. F. e P. I.: 02977850649

Capitale Sociale i. v.: € 30.530.385,00

Num. REA. CCIAA: AV-196712

Tel. AV: 0825/2041 - BN: 0824/778263 - CE: 0823/1558095

e-mail: air@aircampania.it | P.E.C.: air@pec.aircampania.it



ISO 9001:2015
LL-C (Certification)



ISO 14001:2015
LL-C (Certification)



EN 13816:2002
LL-C (Certification)