



SISTEMA DISCIPLINARE

TNT SNC

1. La funzione ed i principi del sistema disciplinare

Ai fini dell'efficacia del Modello di Organizzazione e Gestione Aziendale (di seguito anche solo il "Modello") adottato ai sensi del D.Lgs 231/01 da TNT SNC (di seguito anche la "Società") e in aderenza al dato normativo, il sistema disciplinare ha la funzione di presidiare l'osservanza del Modello, delle procedure e dei principi di condotta. In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate nel Modello (compresa la Policy Whistleblowing adottata dalla Società ai sensi e per gli effetti del D.Lgs n. 24 del 10.03.2023) rappresenta un elemento qualificante dello stesso e condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari ed altresì perché il Modello stesso abbia efficacia pienamente esimente.

E' opportuno sottolineare che l'applicazione delle sanzioni previste prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui elencate è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello adottato da TNT SNC e dei suoi elementi dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, nonché – anche ai sensi del D.Lgs 24/2023 - di reprimere atti discriminatori/ritorsivi nei confronti del segnalante (e degli altri soggetti interessati a vario titolo dalla segnalazione prevista dalla Policy Whistleblowing adottata da TNT SNC), violazioni dell'obbligo di riservatezza nelle gestione di tale segnalazione, violazioni delle misure di tutela/protezione del segnalante e di segnalazioni infondate effettuate con dolo/colpa grave, promuovendo nel Personale e in tutti coloro che collaborano con la Società la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati e comunque dell'attività aziendale e sociale nel rispetto delle norme di legge.

La violazione degli obblighi contenuti nel Modello di TNT SNC - anche se finalizzata al perseguimento di un presunto interesse/vantaggio della Società ovvero di interessi soggettivi della persona segnalante, ovvero ancora con intento ritorsivo o discriminatorio nei confronti di una persona segnalante (ai sensi e per gli effetti, in particolare, dell'art. 6 comma 2 bis lett. c) e d) e degli artt. 17 e 19 del D.Lgs 24/2023) - configura un inadempimento contrattuale ed un illecito disciplinare.

In ogni caso, la Società non intende perseguire alcun vantaggio derivante da un fatto illecito né consentire o tollerare discriminazioni e/o ritorsioni nei confronti di coloro che effettuano segnalazioni di violazioni ai sensi del D.Lgs n. 24 del 10.03.2023 (e dei soggetti a vario titolo interessati e/o coinvolti nella segnalazione: vedasi per il dettaglio l'art. 3 del D.Lgs 24/2023 e la Policy Whistleblowing adottata da TNT SNC), né alcuna forma di abuso del whistleblowing: nell'eventualità in cui un reato sia stato commesso, peraltro, TNT SNC sin da ora manifesta la sua volontà di restituire detto vantaggio.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in base ai seguenti criteri:

- gravità della violazione;
- tipologia del rapporto instaurato con il prestatore di lavoro (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, ecc.) o con il collaboratore, tenuto conto della specifica e precipua disciplina normativa e contrattuale;
- eventuale recidiva;
- effetti della violazione rispetto a TNT SNC di natura patrimoniale e non patrimoniale.

La Società si riserva sin da ora ogni diritto al risarcimento di ogni danno arrecato a TNT SNC in dipendenza della violazione accertata.

1.1. La normativa e disposizioni interne di riferimento

Il presente Sistema Disciplinare integra i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito, CCNL) di categoria applicabili ai lavoratori dipendenti. Per quanto non espressamente previsto troveranno applicazione, oltre alle previsioni della contrattazione collettiva, anche le norme di legge applicabili al caso concreto. Di seguito, si richiamano la normativa e le disposizioni interne di riferimento che costituiscono la principale disciplina cui fa riferimento il presente Sistema Disciplinare e che rappresentano casistiche a titolo esemplificativo e non esaustivo.

Lo Statuto dei Lavoratori

In ambito aziendale si applicano le disposizioni dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 "Statuto dei Lavoratori" e successive modificazioni ed integrazioni in quanto compatibili: in particolare si richiama l'art. 7 "Sanzioni disciplinari".

Il Codice Civile

Il presente Sistema Disciplinare assume e fa proprie le disposizioni di diritto privato del Codice Civile di cui in materia di diligenza del prestatore di lavoro subordinato, obbligo di fedeltà, direzione dell'impresa e sanzioni disciplinari, ed in particolare i seguenti articoli:

- Art. 2104 "Diligenza del prestatore di lavoro";
- Art. 2105 "Obblighi di fedeltà";
- Art. 2106 "Sanzioni disciplinari";
- Artt. 2392 e seguenti "Responsabilità verso la società".

Il D. Lgs. 81/2008

Il presente Sistema Disciplinare assume e fa proprie le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008 ed in particolare quanto previsto dai seguenti articoli:

- Art 18 "Obblighi del datore di lavoro e del dirigente";
- Art. 19 "Obblighi del preposto";
- Art. 20 "Obblighi dei lavoratori".

Il D. Lgs. n. 231/2001

Il presente Sistema Disciplinare assume e fa proprie le disposizioni di cui al D. Lgs. n. 231/01 ed in particolare nel "Modello di organizzazione, gestione e controllo" approvato dalla Società - di cui questo documento è parte integrante e sostanziale - comprese tutte le procedure, le istituzioni aziendali, le comunicazioni, disposizioni e ordini di servizio per le parti in cui sono disciplinati i comportamenti corretti atti a prevenire o evitare il verificarsi dei reati contemplati nel decreto stesso, nonché le sanzioni relative agli illeciti previsti dall'art. 21 del D.Lgs n. 24/2023, alla violazioni delle misure di tutela del segnalante ed alle segnalazioni che si rivelano infondate effettuate con dolo o colpa grave.

Il D. Lgs. n. 24/2003 e l'Autorità Nazionale Anticorruzione

Il presente Sistema Disciplinare assume e fa proprie le disposizioni di cui al D. Lgs. n. 24/2023 e le disposizioni ed istruzioni dell'ANAC in materia.

I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di riferimento

Il presente Sistema Disciplinare assume e fa proprie le disposizioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro “Legno e Lapidei – Aziende Artigiane” applicabile all'attività svolta dalla TNT SNC.

Policy Whistleblowing e D.Lgs n. 24/2023

Il presente Sistema Disciplinare assume e fa proprie le disposizioni contenute nella Policy Whistleblowing di TNT SNC redatta e debitamente diffusa ai sensi del D.Lgs 24/2023 (art. 5) e qui integralmente richiamata.

Policy utilizzo risorse informatiche

Il presente Sistema Disciplinare assume e fa proprie le disposizioni contenute nella Politica e Regolamento aziendale sulla sicurezza informatica di TNT SNC, debitamente diffuso e qui integralmente richiamato.

2. Le violazioni

Le sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare si applicano solo con riferimento alle condotte, ivi incluse quelle omissive, che violano il presente Modello nonché il complesso di protocolli/procedure che ne costituiscono parte integrante e, pertanto, in primo luogo, il Codice Etico e la Policy Whistleblowing. Costituiscono violazioni del Modello anche le azioni/omissioni che violano le indicazioni e/o prescrizioni dell'ODV.

In virtù dei principi di legalità, tassatività e di proporzionalità della sanzione, TNT SNC ha così definito le possibili violazioni:

1. azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati nel Modello qualora non ricorra una delle condizioni previste nei successivi n. 2, 3 e 4;
2. azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati nel Modello nello svolgimento di attività sensibili o comunque connesse, in qualsiasi modo, alle Aree di rischio reato, qualora non ricorra una delle condizioni previste nei successivi n. 3 e 4;
3. azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati nel Modello mediante condotta idonea ad integrare le modalità di realizzazione (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/01 o a rappresentarne l'apparenza, qualora non ricorra la condizione prevista nel successivo n. 4;
4. azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati nel Modello, qualora si tratti di condotta finalizzata (elemento soggettivo) alla commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/01;

5. azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice Etico;
6. mancata collaborazione con l'OdV o con il suo staff operativo, mediante l'adozione di comportamenti o omissioni idonei ad impedire o anche solo ostacolare le sue funzioni di controllo, accertamento e verifica;
7. mancato rispetto delle previsioni del Modello 231 adottato da TNT SNC, del Codice Etico, nonché delle specifiche regole di comportamento previste dalle singole Parti Speciali del Modello 231 ed altresì delle procedure aziendali cui il Modello 231 fa riferimento, ivi segnatamente compresi la Policy Whistleblowing e la Policy Utilizzo Risorse Informatiche;
8. violazione degli obblighi di riservatezza nella gestione delle segnalazioni pervenute ai sensi del D.Lgs n. 24/2023 (art. 4 e 12) e della Policy Whistleblowing adottata dalla Società;
9. violazione del divieto di atti discriminatori e/o ritorsivi nei confronti della persona segnalante e dei soggetti a vario titolo interessati e/o coinvolti nella segnalazione ai sensi degli artt. 3 e 17 D.Lgs n. 24/2023 e della Policy Whistleblowing adottata da TNT SNC;
10. mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo delle Aree di rischio (come identificate in via minimale nelle Parti Speciali del Modello);
11. violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista dalle procedure vigenti o nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV al controllo e/o all'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione;
12. omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle disposizioni del Modello e del Codice Etico, nonché delle specifiche regole di comportamento previste dalle singole Parti Speciali del Modello ed altresì delle procedure aziendali cui il Modello fa riferimento, ivi segnatamente compresa la Policy Whistleblowing e la Policy Utilizzo Risorse Informatiche;
13. inosservanza dell'obbligo di informativa all'OdV e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello poste in essere da altri dipendenti o destinatari del Modello di cui si abbia prova diretta e certa;
14. inottemperanza ovvero sottrazione all'onere di segnalazione (secondo le previsioni della Policy Whistleblowing adottata da TNT SNC ed utilizzando i canali istituzionali ivi previsti) di informazioni sulle violazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/01, ovvero di violazioni del Modello, di cui si sia venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, compresi i fondati sospetti, riguardanti le violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse in TNT SNC, nonché degli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
15. mancata comunicazione, formazione ed aggiornamento del personale interno ed esterno operante rispetto alle Aree di rischio (come identificate in via minimale nelle Parti Speciali del Modello);
16. mancata osservanza delle disposizioni contrattuali e/o regolamentari interne ed altresì rispetto alle seguenti condotte/fattispecie che vengono ritenute in sé gravi da TNT SNC:
 - inosservanza dei doveri di collaborazione con le funzioni aziendali e/o l'OdV rispetto alle previsioni della Policy Whistleblowing adottata da TNT SNC;
 - abuso dell'istituto del whistleblowing (ed in particolare segnalazioni di violazioni ai sensi e per gli effetti del D.Lgs n. 24/2023, che si rivelino infondate, effettuate con dolo o colpa grave);

- atti e comportamenti ritorsivi/discriminatori - diretti od indiretti, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dall'art. 12 del D.Lgs n. 24/2023;
- violazioni delle misure di protezione previste dal Capo III del D.Lgs n. 24/2023;
- violazioni delle disposizioni in tema di trattamento dei dati personali previste dall'art. 13 del D.Lgs n. 24/2023 e dalle disposizioni di legge su tale tema;
- comportamenti illeciti previsti dal comma 1 dell'art. 21 del D.Lgs n. 24/2023;
- affermazione di responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero affermazione della responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave.

3. Le sanzioni

3.1. Sanzioni relative ad amministratori

La Società valuta con rigore le infrazioni al Modello – e, in particolare, la commissione delle violazioni definite “gravi” all’art. 2 che precede - poste in essere da coloro che rappresentano il vertice di TNT SNC, e ciò anche perché la formazione e il consolidamento di un’etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte societarie, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti i soggetti che, a qualsiasi livello, operano per la Società stessa.

Ai sensi dell’art. 5, comma I, lettera a), rientrano in questa categoria le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell’Ente.

Fermo restando quanto previsto dall’art. 2392 e ss. c.c., a seconda della gravità della violazione, potranno essere applicate misure di tutela nei confronti degli Amministratori nell'ambito di quelle previste dalla vigente normativa, fra le quali:

- a) la diffida/richiamo al rispetto delle previsioni del Modello e del Codice Etico;
- b) l’adempimento in forma specifica.

Nei casi più gravi – fra i quali rientrano le violazioni definite “gravi” all’art. 2 che precede - si potrà procedere anche alla revoca dall’incarico.

Ove l’amministratore sia munito di procura con potere di rappresentare all’esterno la Società, l’irrogazione della sanzione disciplinare comporta anche la revoca automatica della procura stessa.

Indipendentemente dall'applicazione della sanzione è fatta, comunque, salva la facoltà della Società di proporre le azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

Nel caso di violazioni poste in essere da un soggetto di cui al presente paragrafo, che sia anche lavoratore dipendente della Società, verranno applicate le sanzioni stabilite dalla Direzione, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di

lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge e/o di contratto, in quanto applicabili.

3.2. Sanzioni relative ai dipendenti

La commissione delle violazioni di cui all'art. 2 che precede comporta l'applicazione dei provvedimenti disciplinari individuati a carico dei dipendenti della Società (anche a livello Dirigenziale) che verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della L. n. 300/1970 e dai CCNL applicati in TNT SNC e parte integrante del presente Sistema Disciplinare e delle eventuali norme speciali applicabili.

La Società informa adeguatamente tutto il Personale in merito all'adozione del Sistema Disciplinare di cui al presente Modello.

La tipologia e l'entità delle sanzioni a seguito della commissione delle violazioni di cui all'art. 2 che precede saranno adottate in accordo ai principi di gradualità e proporzionalità, e commisurate in relazione ai seguenti criteri generali:

- intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- rilevanza degli obblighi violati;
- responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica e/o specialistica dell'autore della violazione;
- rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato alla Società, ai clienti o a terzi e del disservizio determinatosi;
- eventuale avvio di procedimento penale e/o applicazione di sanzioni a TNT SNC ai sensi del D.Lgs. n. 231/01;
- sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti della Società, degli altri dipendenti e dei clienti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- concorso nella violazione di più lavoratori o soggetti terzi in accordo tra di loro;
- gravità della violazione come tale definita all'art. 2 che precede.

Con riferimento alle sanzioni applicabili, si precisa che esse saranno adottate ed applicate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali ed aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

Si ricorrerà al licenziamento per giusta causa nell'ipotesi in cui i fatti addebitati al dipendente siano di gravità tale da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto e che provochino alla azienda grave nocumento morale o materiale ovvero siano relativi ad azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro; in via esemplificativa:

- insubordinazione ai superiori;
- danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- esecuzione senza permesso di lavori entro il luogo di lavoro per conto di terzi;
- litigio o rissa nel luogo di lavoro;
- abbandono del posto di lavoro; assenze ingiustificate prolungate oltre tre giorni consecutivi;
- condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore con sentenza passata in giudicato per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del lavoro;

- recidiva in qualunque delle mancanze; furto nel luogo di lavoro;
- danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale di lavorazione; fumare nell'ambito del luogo di lavoro.

Il caso di licenziamento ai sensi di una delle cause contemplate nel predetto elenco esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della lavoratrice e del lavoratore del trattamento di fine rapporto.

I lavoratori/lavoratrici coinvolti in procedimenti disciplinari per le violazioni rientranti nel campo di applicazione del presente sistema sanzionatorio, potranno essere sospesi cautelativamente dal servizio, nei termini e con le modalità stabiliti dal CCNL, in attesa che si completi la procedura di accertamento della violazione, contestazione e relativo provvedimento disciplinare;

Per il personale dipendente non dirigente, saranno applicate le sanzioni previste dal CCNL di riferimento (rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione e licenziamento) nei termini individuati di seguito.

3.2.1. Richiamo scritto

Potrà essere applicata la sanzione del biasimo inflitto per iscritto nei confronti di lavoratori responsabili di aver, con colpa lieve, commesso le seguenti violazioni, che abbiano esposto la Società al rischio di sanzioni o danni di non particolare gravità:

- inosservanza dell'obbligo di documentazione ove previsto dal Modello o dai Protocolli Applicativi/Policy Aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni (compresi la Policy Whistleblowing, la Policy per l'utilizzo delle risorse informatiche e il Regolamento per il trattamento dei dati personali);
- Omissioni di comportamenti prescritti dalle procedure del Modello, che esponano la Società a situazioni di rischio di commissione di reati Presupposto;
- Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'ODV, impedimento ingiustificato dell'accesso ai dati, alle informazioni e alla documentazione nei confronti dei soggetti deputati ai controlli;
- Omissioni o inosservanze nell'attuazione del controllo o violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza del lavoro (D.lgs. n. 81/08) che possano integrare gli estremi di alcuno dei reati Presupposto di natura colposa;
- Omessa segnalazione delle inosservanze e irregolarità commesse;
- Omessa informazione all'ODV e all'Amministratore Unico di situazioni di rischio;
- Infrazioni lievi dalle quali non conseguano danni per la Società

Non sono considerate commesse con "colpa lieve" le violazioni definite "gravi" all'articolo 2 che precede.

3.2.2. Multa non superiore all'importo di 3 ore della retribuzione globale

Potrà essere applicata la sanzione della multa nei confronti di lavoratori responsabili di aver, con colpa lieve, commesso le seguenti violazioni, che abbiano esposto la Società a rischio di sanzioni o danni di non particolare gravità:

- inosservanza dell'obbligo di documentazione ove previsto dal Modello o dai Protocolli Applicativi/Procedure Aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni (compresi la Policy

Whistleblowing, la Policy per l'utilizzo delle risorse informatiche e il Regolamento per il trattamento dei dati personali);

- Omissioni di comportamenti prescritti dalle procedure del Modello, che esponano la Società a situazioni di rischio di commissione di Reati Presupposto;
- Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'ODV, impedimento ingiustificato dell'accesso ai dati, alle informazioni e alla documentazione nei confronti dei soggetti deputati ai controlli;
- Omissioni o inosservanze nell'attuazione del controllo o violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza del lavoro (D.lgs. n. 81/08) che possano integrare gli estremi di alcuno dei Reati Presupposto di natura colposa;
- Omessa segnalazione delle inosservanze e irregolarità commesse;
- Omessa informazione all'ODV e all'Amministratore Unico di situazioni di rischio;
- Infrazioni lievi dalle quali conseguano danni lievi per la Società.

3.2.3. Sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni

Questa sanzione potrà essere applicabile nei confronti dei responsabili di seguenti comportamenti:

- Omissioni di comportamenti prescritti dalle procedure del Modello, che esponano la Società a situazioni di rischio di commissione di reati presupposto;
- Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'ODV, impedimento ingiustificato dell'accesso ai dati, alle informazioni e alla documentazione nei confronti dei soggetti deputati ai controlli;
- Omissioni o inosservanze nell'attuazione del controllo o violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza del lavoro (D.lgs. n. 81/08) che possano integrare gli estremi di alcuno dei Reati Presupposto di natura colposa;
- Violazioni plurime e ingiustificate dei Protocolli Applicativi del Modello.

La sospensione si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazioni di circostanze speciali, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata una sanzione inferiore: a titolo di esempio non presentarsi al lavoro o abbandonare il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo, ritardare l'inizio del lavoro ovvero sospenderlo senza giustificato motivo; eseguire con negligenza il lavoro affidato ecc.

3.2.4. Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso

Sanzione che può trovare spazio in caso di notevole violazione (posta in essere con dolo o colpa grave) delle norme di comportamento previste dal Modello (e particolarmente delle previsioni delle Parti Speciali dello stesso) dal Codice Etico, dalla Policy Whistleblowing e delle Policies Aziendali ovvero che provochi, anche in via potenziale, grave nocumento morale o materiale alla Società, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più reati o fatti illeciti che rappresentino presupposti dei reati richiamati dal D.Lgs n. 231/01 ovvero che integrino grave violazione nello svolgimento dell'attività lavorativa e/o inadempimento contrattuale.

A titolo di esempio:

- Omissioni di comportamenti prescritti dalle procedure del Modello, che esponano la Società a situazioni di rischio di commissione di reati presupposto (solo licenziamento con indennità sostitutiva);

- Omissioni o inosservanze nell'attuazione del controllo o violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza del lavoro (D.Lgs. n. 81/08) che possano integrare gli estremi di alcuno dei reati presupposto di natura colposa (solo licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso in caso di realizzazione del reato presupposto di cui agli artt. 589 e 590, commi 2 e 3 del c.p.);
- Violazioni plurime e ingiustificate delle Policies applicative del Modello (entrambe);
- Commissione di un reato presupposto nello svolgimento dell'attività;
- Violazioni plurime e gravi dello svolgimento dell'attività lavorativa e della prassi aziendale.

3.3. Soggetti apicali ai sensi dell'art. 5 comma 1 lettera a) del D.Lgs n. 231/01

Ai sensi dell'art. 5, comma 1, lettera a), del D.Lgs n. 231/01, nel novero dei soggetti apicali sono compresi, il direttore generale, i dirigenti tecnici e i funzionari dotati di autonomia finanziaria e funzionale, ove così nominati. Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato, sia da altri rapporti di natura privatistica.

Per i lavoratori con qualifica dirigenziale, tenuto conto della difficile applicabilità di sanzioni conservative nei loro confronti, qualsivoglia violazione di non scarsa importanza delle norme di comportamento previste dal Modello (ed in particolare delle singole Parti Speciali dello stesso), dal Codice Etico e dalle Policies Aziendali, dagli stessi commessa, tollerata o negligenzemente ignorata, potrà comportare in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo soggettivo);
- b) licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

Il dirigente che, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice Etico in grado di determinare una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs n. 231/01, potrà essere temporaneamente allontanato dal servizio, con mantenimento del trattamento economico, fino al termine della situazione oggettiva di rischio.

Ove il dirigente sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare comporta anche la revoca automatica della procura stessa.

3.4. Consulenti/collaboratori, fornitori e partner commerciali

Qualora la violazione delle disposizioni e delle procedure previste dal Modello o dal Codice Etico e ad essi applicabili o l'eventuale commissione, nell'ambito dei rapporti con la Società, dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/01 sia commessa da parte di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni della Società medesima, comunque denominati, o da altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, ciò sarà sanzionato secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti (ad esempio recesso per giusta causa).

Conseguentemente, al momento della stipula di contratti di fornitura, appalto di beni e/o servizi, incarichi di consulenza, di agenzia, distribuzione o rappresentanza commerciale, ecc., verranno predisposte apposite clausole, con cui il terzo – nei rapporti con la Società – si obblighi a rispettare i principi e le prassi operative definite nel Modello nonché ad adottare, per quanto di propria competenza, procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione

dei reati previsti nel D.Lgs. n. 231/01. Il terzo dovrà altresì dare atto di essere al corrente dell'esistenza e del funzionamento di procedure di Whistleblowing, nonché di impegnarsi al rispetto degli oneri di segnalazione e collaborazione all'accertamento dei fatti rilevanti ai sensi dell'art. 6, comma 2 bis, D.Lgs. n. 231/01.

L'inadempimento di tali obblighi, rappresentando una violazione grave ed essenziale, darà alla Società il diritto di sospendere l'esecuzione del contratto, nonché di recedere unilateralmente dallo stesso o di considerarlo comunque risolto, fermo restando il dovere dei Soggetti Terzi di risarcirle i danni.

3.5. Collaboratori, consulenti, lavoratori autonomi

Per quanto concerne le figure dei lavoratori autonomi e dei terzi collaboratori a qualsiasi titolo della Società, le violazioni o l'elusione del Modello - ed in particolare delle regole di condotta delle singole Parti Speciali dello stesso - nonché la commissione delle violazioni definite "gravi" all'art. 2 che precede - e/o del Codice Etico e/o delle Policies Aziendali rappresentano un grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti, con ogni effetto sul contratto ai sensi dell'articolo 1453 e seguenti del Codice Civile.

Conseguentemente, in tutti i rapporti nei confronti di tali soggetti devono prevedersi, laddove possibile, specifiche clausole risolutive all'interno dei contratti e/o di recesso immediato nonché clausole di risarcimento del danno e manleva.

3.6. Organismo di vigilanza

In caso di violazioni del Modello adottato da TNT SNC - ed in particolare in ipotesi di commissione delle violazioni definite "gravi" all'art. 2 che precede - da parte di uno o più membri dell'OdV, ovvero del membro dell'OdV in composizione monocratica, gli altri membri ovvero uno qualsiasi tra gli Amministratori, informeranno immediatamente le funzioni dirigenziali: tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

Nel caso di violazioni poste in essere da un soggetto di cui al presente paragrafo, che sia anche lavoratore dipendente della Società, verranno applicate le sanzioni sopra riportate, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con TNT SNC e nel rispetto delle procedure di legge e/o di contratto, in quanto applicabili.

4. Il risarcimento del danno

La Società ribadisce in questa sede che la violazione degli obblighi contenuti nel Modello, anche se finalizzata al perseguimento di un presunto interesse di essa Società, costituisce inadempimento contrattuale ed illecito disciplinare. Infatti, TNT SNC non intende perseguire alcun vantaggio derivante da un fatto illecito e pertanto nell'eventualità in cui un reato sia stato commesso, la Società sin da ora manifesta la sua volontà di restituire detto vantaggio.

Ove venga provata la commissione del reato da parte di uno dei Destinatari del Modello, siano essi dipendenti della Società, Soci, Amministratori, consulenti o partner, ed in aggiunta alle sanzioni

elencate nel Modello, TNT SNC si riserva sin da ora il diritto al risarcimento di ogni danno – diretto od indiretto – comunque derivante alla Società da tale reato.

5. Procedura di irrogazione delle sanzioni

Il procedimento ha inizio con la rilevazione ovvero con la segnalazione di una violazione effettiva o presunta delle procedure (segnatamente compresa la Policy Whistleblowing) e/o delle prescrizioni del Modello e/o delle regole o principi del Codice Etico.

Il procedimento prevede una fase pre-istruttoria diretta a verificare la sussistenza della violazione, condotta dall'OdV nel più breve tempo possibile dalla scoperta o dalla denuncia della infrazione. L'OdV può avvalersi delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto del giudizio. Può, inoltre, ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima.

Qualora la segnalazione ovvero la rilevazione dell'infrazione si dimostri infondata, l'OdV archivia il procedimento con motivazione che è riportata nei rapporti periodici.

Negli altri casi, l'OdV comunica alla Società, con relazione scritta, le risultanze della fase pre-istruttoria richiedendo alla stessa di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato.

Successivamente ha inizio la fase istruttoria diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze dell'attività dell'OdV. Tale fase è condotta nel più breve tempo possibile dal Datore di lavoro nominato per le violazioni dei dipendenti oppure dalla Direzione o da un suo delegato ad hoc per le violazioni commesse dagli Amministratori o dai Sindaci o dai componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora la violazione dovesse rivelarsi infondata, gli organi investiti dell'istruttoria, secondo le rispettive competenze, procederanno all'archiviazione con provvedimento motivato da conservare presso la sede della Società.

Negli altri casi, il Datore di lavoro, per le violazioni compiute dai dipendenti, ovvero l'Assemblea dei Soci per le violazioni dei componenti dell'Organismo di Vigilanza contestano la violazione, come da procedura prevista dallo Statuto dei Lavoratori (art. 7) e, dopo aver assunto le eventuali giustificazioni, irrogano la sanzione come prevista dal presente Sistema Sanzionatorio nel rispetto delle norme di legge vigenti.

In caso di comportamenti sanzionabili commessi da Soggetti Terzi, dopo la fase pre-istruttoria, il Datore di lavoro, nel più breve tempo possibile dalla ricezione della relazione da parte dell'OdV, si pronuncia in merito alla determinazione ed alla concreta applicazione della sanzione. La Società invia, quindi, all'interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile. Il Provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura della Società, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione prevista dal presente Sistema Sanzionatorio nel rispetto delle norme di legge vigenti.

6. Informazione e formazione.

Al fine di garantirne la massima efficacia, il presente Sistema Disciplinare è pubblicato, nella sua versione completa, e messo a disposizione del personale operante presso lo stabilimento, nei locali della mensa aziendale e, quindi, depositato presso la Direzione.

Esso, inoltre, deve essere portato a conoscenza dei Soggetti Terzi nei modi opportuni.

Eventuali modifiche o integrazioni del presente Sistema Disciplinare sono apportate a mezzo delibera delle funzioni direttive di TNT SNC, supportato dall'attività dell'OdV.

Il Sistema Disciplinare è, inoltre, oggetto di formazione per i dipendenti, i lavoratori atipici e parasubordinati, gli stagisti e i componenti degli organi sociali mediante sessioni mirate e specifiche.