Allegato 2

SISTEMA DISCIPLINARE
ex art. 6, comma 2, lett. e) e comma 2 bis del D.Lgs. 231/01

STORICO DELLE MODIFICHE		
Rev.	Natura della modifica	
0	Prima adozione	
1	Aggiornamento	
APPROVAZIONE		
Rev.		Data
0	Approvato dall'Organo Amministrativo	…
1	Approvato dall'Organo Amministrativo	12/10/2026

Questo documento è proprietà di TTEP BESS Italia S.r.l. Non potrà essere copiato, riprodotto o diffuso a terzi senza la sua autorizzazione.
This document is the property of TTEP BESS Italia S.r.l. It must not be stored, reproduced or disclosed to others without written authorization of the Company.

PREMESSA

Il Sistema disciplinare previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01 è una condizione necessaria di validità del Modello Organizzativo finalizzato alla prevenzione dei rischi reato all'interno dell'azienda.
Il sistema disciplinare è conforme alla legge.
Il Modello impone comportamenti e osservanza di principi e protocolli e deve necessariamente prevedere sanzioni che puniscano i comportamenti difformi da quanto stabilito.

Le violazioni del Modello Organizzativo o delle prescrizioni del Codice Etico e di comportamento ledono il rapporto di fiducia instaurato con la Società e devono di conseguenza comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

Ai sensi di quanto prescritto dal D. Lgs. 24/2023 si prevede espressamente che costituiscono violazione del Modello e comportano pertanto sanzioni disciplinari, secondo il presente Sistema Disciplinare, anche i seguenti atti:

- la violazione dell'obbligo di riservatezza come previsto dalla norma;
- l'ostacolo, anche tentato, all'invio di una segnalazione;
- la commissione di atti di ritorsione nei confronti del segnalante;
- la mancata attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, le responsabilità penale della persona del segnalante per i reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, il segnalante tenuto al rispetto del Modello Organizzativo e Gestionale adottato è sanzionato ai sensi del presente Sistema Disciplinare.

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, ove applicabili, ed è caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

Si precisa, a titolo di premessa, che la Società attualmente non impiega alcun dipendente.

Il presente sistema disciplinare, nella parte in cui presuppone ovvero fa altrimenti riferimento a rapporti di lavoro subordinato, troverà applicazione nel caso in cui la Società provvederà ad assumere personale alle proprie dipendenze.

Presupposti del codice disciplinare-sanzionatorio

Il presente sistema disciplinare 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 Società, 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 dal Modello adottato, alle eventuali inosservanze dei soggetti agenti nell'ambito del Modello stesso ed a commisurare le ipotesi sanzionatorie alla gravità ed al rischio, anche potenziale, che l'operato in deroga dei soggetti possa costituire ai fini della commissione dei reati di cui al Decreto richiamato.

In virtù di ciò, i principi che determinano il sistema sanzionatorio si possono così specificare:

- **Legalità e tipicità**: le sanzioni adottabili sono quelle qui specificate, previste ai sensi dell'art. 6, comma2, lett. e) del D. Lgs. 231/01. L'addebito che le giustifica deve corrispondere all'addebito contestato;
- **Autonomia e complementarietà**: il sistema sanzionatorio del modello organizzativo è complementare ed autonomo rispetto al sistema disciplinare stabilito dal CCNL applicabile alle categorie di lavoratori presenti nella Società.
- **Pubblicità**: la Società deve dare massima ed adeguata conoscibilità del sistema sanzionatorio;
- **Contraddittorio**: gli addebiti dovranno essere contestati per iscritto, in modo specifico, immediato e immutabile;
- **Tempestività**: il procedimento disciplinare che ne consegue e l'eventuale applicazione della sanzione devono avvenire entro un tempo certo e ragionevole;
- **Gradualità**: le sanzioni sono state pensate per corrispondere alla differente gravità dell'infrazione commessa e dovranno essere applicate sulla base di una valutazione della gravità dell'infrazione che tenga presente tutti gli elementi soggettivi e oggettivi.

SEZIONE I - LE SANZIONI

Sanzioni per i lavoratori

Si ribadisce che la Società attualmente non impiega alcun dipendente, e che il paragrafo presente , pertanto, troverà applicazione nel caso di eventuali future assunzioni che la Società dovesse effettuare.

Il comportamento del lavoratore dipendente che viola le regole previste dal Modello 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 Elettrico applicabile ai dipendenti della Società, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) ed eventuali normative speciali, di legge o di contratto, applicabili.

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

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore a quattro ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 5 giorni, eccezionalmente estensibile fino a 10 giorni;

e) licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso;

f) licenziamento senza preavviso.

Il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso incorre nel provvedimento di richiamo verbale o nel richiamo scritto a seconda della gravità della violazione, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle specifiche disposizioni.

Il lavoratore, 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, incorre nel provvedimento della sanzione della multa, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della non osservanza delle specifiche disposizioni. La multa potrà essere d'importo pari ad un massimo di quattro ore di retribuzione base da devolvere ad un'organizzazione di solidarietà.

Il lavoratore 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 atti contrari all'interesse della Società arrechi danno alla Società stessa o la esponga ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda, incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda. Nello stesso provvedimento incorre il lavoratore che, essendo già incorso nel provvedimento della multa, persista nella violazione delle procedure interne dal presente Modello o continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello stesso. Il lavoratore potrà essere sospeso dal servizio e dall'intera retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni.

Il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello 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, incorre nel provvedimento del licenziamento (con e senza preavviso a seconda delle gravità della violazione), 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. Nello stesso provvedimento incorre il lavoratore che, 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 aree 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 dell'azienda in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal dipendente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure che delle norme comportamentali previste dal Decreto.

Sanzioni per personale dirigente

Anche con riferimento al personale dirigente, è necessario richiamare la premessa effettuata con riguardo al precedente paragrafo, relativo alle sanzioni per i lavoratori. Quanto qui esplicitato, quindi, troverà applicazione nel caso di future assunzioni di personale con qualifica dirigenziale.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello, 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. applicabile personale dirigente della Società.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni diritto dell'azienda in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal dirigente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure che delle norme comportamentali previste dal Decreto.

Misure nei confronti degli amministratori e sindaci

In caso di violazione da parte degli amministratori o da parte dei membri del collegio sindacale, ove nominato, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o i principi del Modello, l'OdV informerà tempestivamente l'Organo Amministrativo e/o il Collegio Sindacale, ove nominato, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

In ogni caso, la violazione dei protocolli del Modello Organizzativo, in base ai principi di gradualità e di fattualità già previste dal presente sistema sanzionatorio, comporterà l'applicazione delle seguenti sanzioni:

a) richiamo scritto;

b) diffida al puntuale rispetto del Modello Organizzativo;

c) decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo fino al 50%;

d) revoca dell'incarico.

Sanzioni nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

La revoca di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza compete esclusivamente all'Organo Amministrativo.
L'Organismo di Vigilanza, o uno dei suoi membri, non può essere revocato se non per giusta causa.
A tale proposito, per giusta causa di revoca deve intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'impossibilità a svolgere il proprio compito per un periodo superiore a sei mesi;

- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;

- un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo così come definiti nel Modello Organizzativo;

- una sentenza di condanna dell'ente ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del citato Decreto;

- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal citato Decreto;

- una sentenza di condanna passata in giudicato a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, l'Organo Amministrativo, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà altresì disporre la revoca dei poteri del componente dell'Organismo di Vigilanza.

A ciò si aggiunga che anche la violazione della tutela dell'identità del segnalante da parte dell'OdV, qualora coinvolto o interessato nella gestione delle segnalazioni Whistleblowing in conformità alla procedura adottata in materia, può essere considerata giusta causa di revoca.

Misure nei confronti di soggetti esterni

Nei contratti e negli accordi stipulati con società consulenti, collaboratori esterni, partners, etc., devono essere inserite specifiche clausole in base alle quali ogni comportamento degli stessi, ovvero da loro incaricati, posto in essere in contrasto con le linee guida del Modello e tale da comportare il rischio di commissione di reati previsti dal Decreto consentirà alla società di risolvere il contratto, salvo il risarcimento dei danni.

Determinazione della sanzione e punibilità del tentativo.

Ai fini dell'individuazione e dell'irrogazione delle sanzioni occorre tener conto dei principi di proporzionalità ed adeguatezza rispetto al fatto contestato. In particolare rilevano:

- la gravità della condotta e dell'evento causato;

- l'intenzionalità della condotta ed il grado di prevedibilità dell'evento dannoso;
- modalità e circostanze della condotta;
- mansioni e funzioni lavorative;
- tipologia della violazione compiuta.

In base ai principi stessi del D. Lgs. 231/01 è, altresì, punibile il tentativo.

Possono aggravare la sanzione le seguenti circostanze:

- reiterazione recidiva;
- condotta che comporti più violazioni dei protocolli del Modello Organizzativo, Codice Etico e di comportamento;
- intenzionale concorso di due o più soggetti nella commissione della violazione;
- la violazione delle norme che tutelano la sicurezza dei lavoratori.

SEZIONE II - IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni è caratterizzato da:

1) la fase della contestazione della violazione all'interessato;

2) la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

In ogni caso, il procedimento di irrogazione ha inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti, e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'OdV segnala l'accertamento dell'avvenuta violazione del Modello.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'OdV ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli, che ritenga opportuni, rientranti nell'ambito della propria attività.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello e, in tal caso, segnala la stessa agli organi aziendali competenti.

Il procedimento per l'accertamento delle violazioni è quello previsto dalla Società in conformità con quanto stabilito dallo Statuto dei Lavoratori.

MONITORAGGIO E ADEGUAMENTO

Il sistema disciplinare verrà costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza che, se necessario, lo adeguerà, nel rispetto della legge, a seconda delle mutate esigenze dell'ente.