

BETRIEBSINTERNER DISZIPLINARKODEX

CODICE DISCIPLINARE AZIENDALE

Rev.	Datum Data	Beschreibung der Überarbeitung Descrizione della revisione	Erstellt Redatto	Geprüft Verificato	Freigegeben Approvato
00	09.06.2021	Erstausgabe Prima emissione	Industrial & Labour Relations	Corporate HR & Organisation HSE Internal Audit Compliance HR Business Partner Edyna	Unabhängiger Betreiber / Gestore Indipendente (gemäß Art. 9 Anlage A Beschluss AEEGSI 296/2015/R/COM / ex art. 9 allegato A delibera AEEGSI 296/2015/R/COM)

Inhalt – Sommario

1	Zweck und Anwendungsbereich - Obiettivo e campo di applicazione	3
2	Kriterien der Verhältnismäßigkeit zwischen den Verfehlungen der Arbeitnehmer und den Disziplinarmaßnahmen – Criteri di correlazione tra mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari conseguenti.....	3
3	Aktualisierung und Revision - Aggiornamento e revisione.....	9

1 Zweck und Anwendungsbereich - Obiettivo e campo di applicazione

Dieses Dokument soll die Disziplinarmaßnahmen, die bei Verfehlungen der Mitarbeiter der Gesellschaft Edyna GmbH anzuwenden sind, durch einen spezifischen betrieblichen Disziplinarcode festlegen.

Der Code legt zudem in einem besonderen Teil die Disziplinarmaßnahmen fest, die bei Verfehlungen der beruflichen Kategorie der Leitenden Angestellten zur Anwendung kommen.

Es werden außerdem Verhalten definiert und bestraft, die einen Verstoß gegen die Vorschriften des von den Gesellschaften der Alperia Gruppe angewandten Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells laut Gv.D. 231/2001 (nachstehend das Modell 231) darstellen, unabhängig davon, ob der Verstoß von Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Beratern oder anderen Vertragspartnern der Gesellschaften der Gruppe begangen wird.

Schließlich können spezifische Maßnahmen gegen die Mitglieder des Aufsichtsorgans laut Modell 231 im Falle von Fahrlässigkeit oder Unerfahrenheit bei der Überwachung seiner korrekten Anwendung ergriffen werden.

Es wird präzisiert, dass die im Code enthaltene Liste der Disziplinarmaßnahmen, die eine Entfernung des Arbeitnehmers (Kündigung mit oder ohne Entschädigungsleistung für die nicht eingehaltene Kündigungsfrist) zur Folge haben, nur zur Orientierung gilt und nicht als vollständig zu betrachten ist. Außer bei den im Code vorgesehenen Strafbeständen sind diese Disziplinarmaßnahmen immer dann anwendbar, wenn irgendein Grund eintritt, der die auch provisorische Fortführung des Arbeitsverhältnisses im Sinne des Art. 2119 des Zivilgesetzbuches unmöglich macht, oder bei wesentlichen Verletzungen der vertraglichen Pflichten gemäß Art. 3 des Gesetzes 604/1966.

2 Kriterien der Verhältnismäßigkeit zwischen den Verfehlungen der Arbeitnehmer und den Disziplinarmaßnahmen – Criteri di correlazione tra mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari conseguenti

ergänzt mit den Bestimmungen hinsichtlich Verletzungen des Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells gemäß Art. 6 Gv.D. 231/01 (nachfolgend „Modell 231“ genannt)

Der gegenständliche Disziplinarcode gilt für alle Mitarbeiter der Edyna GmbH.

Bezüglich spezifischer Verletzungen des Modells 231 gilt das gegenständliche Dokument auch für die Mitglieder der Gesellschaftsorgane und der Aufsichtsorgane sowie für Geschäftspartner und Berater der Edyna GmbH.

Der Arbeitnehmer muss die ihm im Zusammenhang mit der Ausübung seiner Arbeitsaufgaben anvertrauten Pflichten erfüllen und sich an die Vorschriften und Bestimmungen des Betriebs halten. Ferner darf er seine Situation weder während noch außerhalb der Arbeitszeit ausnutzen, um Tätigkeiten – insbesondere solche mit Gewinnabsicht - auszuüben, die in Konkurrenz zu denen des Betriebs stehen, und dafür Vergütungen oder Geschenke jeder Art annehmen.

Verfehlungen des Arbeitnehmers können je nach ihrem Schweregrad eine der folgenden Disziplinarmaßnahmen im Sinne des Art. 25 des Nationalen Arbeitskollektivvertrags des Stromsektors nach sich ziehen:

Il presente documento ha l'obiettivo di individuare le sanzioni disciplinari applicabili a fronte delle mancanze commesse dai dipendenti della Società Edyna Srl mediante la promulgazione di uno specifico Codice disciplinare aziendale.

Il presente Codice prevede anche, in una specifica sezione, le misure applicabili, a fronte delle mancanze commesse, dal personale appartenente alla categoria professionale dei dirigenti.

Sono previsti e sanzionati anche i comportamenti che costituiscono violazione delle previsioni del Modello Organizzativo Gestionale e di Controllo adottato da Società del Gruppo Alperia ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito il Modello 231), commessi sia da dipendenti che da partner commerciali, consulenti o da altri soggetti aventi rapporti contrattuali con le Società del Gruppo.

Specifiche misure sono adottabili infine nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza previsto dal Modello 231 in caso di negligenza o imperizia nella vigilanza sulla sua corretta applicazione.

Per quanto riguarda le sanzioni cosiddette "espulsive" relative al personale dipendente previste nel Codice (consistenti nel licenziamento con o senza preavviso), si precisa il loro carattere non esaustivo e meramente esemplificativo. A prescindere dalle fattispecie previste nel Codice tali provvedimenti saranno comunque irrogabili ogniqualvolta si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro ai sensi dell'art 2119 del codice civile od in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ai sensi dell'art. 3 L. 604/1966.

integrato con le disposizioni in materia di violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6 D.lgs. 231/01 (di seguito il "Modello 231")

Il presente Codice Disciplinare si applica a tutti i dipendenti di Edyna Srl.

In relazione alle specifiche violazioni del Modello 231 sono inoltre destinatari del presente documento i componenti gli organi sociali, i membri degli Organismi di Vigilanza nonché i partner commerciali ed i consulenti di Edyna Srl.

Il dipendente deve ottemperare ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e attenersi ai regolamenti e alle disposizioni aziendali; non deve inoltre valersi, anche al di fuori dell'orario di lavoro, della propria condizione per svolgere, eventualmente a fine di lucro, attività che siano comunque in concorrenza con quelle dell'azienda e ricevere, a tale effetto, compensi o regali sotto qualsiasi forma.

Le mancanze del lavoratore, ai sensi dell'art. 25, del CCNL Lavoratori addetti al Servizio Elettrico, possono dar luogo all'adozione di uno dei seguenti provvedimenti disciplinari:

BETRIEBSINTERNER DISZIPLINARKODEX / CODICE DISCIPLINARE AZIENDALE

- | | |
|---|---|
| a) mündlicher Verweis; | a) rimprovero verbale; |
| b) schriftlicher Verweis; | b) rimprovero scritto; |
| c) Geldstrafe bis zu einem maximalen Betrag von 4 Lohnstunden; | c) multa non superiore a 4 ore di retribuzione; |
| d) Suspendierung vom Dienst und von der Entlohnung für einen Zeitraum von bis zu 5 Tagen (diese Maßnahme kann in Ausnahmefällen bis zu einer Höchstdauer von 10 Tagen verhängt werden); | d) Sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni (tale provvedimento può, eccezionalmente, essere elevato fino ad un massimo di 10 giorni); |
| e) Strafversetzung; | e) trasferimento per punizione; |
| f) Kündigung mit Entschädigungsleistung für die nicht eingehaltene Kündigungsfrist; | f) licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso; |
| g) Fristlose Kündigung. | g) licenziamento senza preavviso. |

Der Disziplinkodex findet unter anderem bei folgenden Verstößen Anwendung:

Il sistema disciplinare deve essere inoltre applicato ai casi di violazioni di:

- gegen Regeln, Vorschriften und Prinzipien des Ethikkodex (abrufbar im betrieblichen Intranet auf MyAperia unter Gruppe / Corporate Governance / Ethikkodex);
- gegen Prinzipien, Regeln und Protokolle des Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells gem. Gv.D. 231/2001 (nachstehend „Modell 231“);
- gegen Bestimmungen in Bezug auf die Mitteilungspflichten an das Aufsichtsorgan, wie vom Ethikkodex und von den betrieblichen Verfahren in Bezug auf die potenzielle Begehung von Straftaten gem. Gv.D. 231/2001 vorgesehen.

- regole, norme e principi contenuti nel Codice Etico (consultabile nella intranet aziendale MyAlperia menù Gruppo / Corporate Governance / Codice Etico);
- principi, regole e protocolli stabiliti nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001 (di seguito “Modello 231”);
- disposizioni relative agli obblighi di comunicazione all’Organismo di Vigilanza, come descritti all’interno del Codice Etico e nelle procedure aziendali relativamente ai potenziali reati ex art. D.lgs. 231/2001.

Die Disziplinarmaßnahmen werden auch gegenüber denjenigen angewandt, die Bestimmungen verletzen, welche den Schutz des Meldenden gemäß dem Verfahren 407 bezwecken, sowie gegenüber denjenigen, die mit Vorsatz und grober Fahrlässigkeit Meldungen vornehmen, die sich im Nachhinein als unbegründet herausstellen.

Il sistema disciplinare deve essere altresì applicato nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante ai sensi della procedura aziendale n. 407 nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Die Kriterien der Verhältnismäßigkeit zwischen den Verfehlungen der Arbeitnehmer und den Disziplinarmaßnahmen werden nachstehend aufgelistet.

I criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti sono di seguito riportati.

a)-e)

Mündlicher oder schriftlicher Verweis, Geldstrafe, Suspendierung und Strafversetzung

Schriftliche Verweise, mündliche Verweise, Geldstrafen, Suspendierungen und Strafversetzungen (Buchstaben a. bis e.) können verhängt werden, wenn ein Arbeitnehmer Verfehlungen, wie die nachstehend aufgelisteten begeht. Diese Auflistung gilt nur zur Orientierung und ist nicht als vollständig zu betrachten:

1. er erscheint nicht zur Arbeit und/oder meldet sein Fernbleiben nicht umgehend, mit Ausnahme einer gerechtfertigten Verhinderung;
2. er beginnt seine Arbeit ohne berechtigten Grund später, unterbricht diese oder beendet diese vorzeitig;
3. er leistet den schriftlichen oder mündlichen Anordnungen des Betriebs nicht Folge;
4. er verrichtet seine Arbeit nachlässig bzw. verursacht durch Unachtsamkeit Funktionsstörungen oder Schäden an den Anlagen, Maschinen und Ausrüstungen des Betriebes;
5. er meldet Maschinenschäden oder Unregelmäßigkeiten im Dienstablauf nicht umgehend oder veranlasst die erforderlichen Maßnahmen nicht;
6. er verstößt gegen ausgeschilderte Verbote, in Räumlichkeiten, in denen eine Gefahr für Anlagen oder Personen besteht;
7. er führt in den Räumlichkeiten des Betriebs außerhalb der Arbeitszeit und ohne Entwendung von Firmenmaterial

a)-e)

Rimprovero verbale o scritto, multa, sospensione e trasferimento per punizione

Verrà comminata la sanzione rispettivamente del rimprovero verbale, del rimprovero scritto, della multa, della sospensione e del trasferimento per punizione (lettere da a. ad e.) a quei lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento e quindi a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

1. non si presenti al lavoro e/o non provveda a darne tempestivo avviso salvo il caso di impedimento giustificato;
2. ritardi senza giustificato motivo l’inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
3. non esegua gli ordini impartiti dall’Azienda sia in forma scritta che verbale;
4. esegua negligenemente il lavoro affidatogli ovvero per disattenzione crei disservizi o guasti agli impianti, macchinari ed attrezzature dell’Azienda;
5. non provveda tempestivamente alle dovute segnalazioni o incombenze in caso di guasti alle macchine e agli impianti o di irregolarità nell’andamento del servizio;
6. contravvenga ai divieti esposti in forma scritta in locali dove si mette in pericolo l’incolumità degli impianti o delle persone;
7. esegua nei locali dell’Azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi fuori dell’orario di lavoro e senza

BETRIEBSINTERNER DISZIPLINARKODEX / CODICE DISCIPLINARE AZIENDALE

- kleinere Arbeiten für sich selbst oder für Dritte unter Verwendung von Ausrüstungen des Betriebes aus;
8. er verstößt auf andere Weise gegen den Nationalen Arbeitskollektivvertrag des Stromsektors oder begeht Verfehlungen, welche die Disziplin und Sicherheit am Arbeitsplatz und die Umwelt beeinträchtigen;
 9. er schadet mit seinem Verhalten dem Image des Betriebs;
 10. er verstößt gegen das Modell 231 und/oder den Ethikkodex und/oder die internen Verfahren oder verletzt die Vorschriften des Modells 231 hinsichtlich Informationsflüsse an das Aufsichtsorgan oder Behinderung von dessen Kontrolltätigkeit, oder nimmt Verhaltensweisen bei der Ausführung von Tätigkeiten in einem „sensiblen Bereich“ an, die nicht mit den Vorschriften des Organisationsmodells gemäß Gv.D. 231/2001 vereinbar ist;
 11. er verstößt gegen Bestimmungen des Modells 231, durch Handlungen die den Interessen der Gesellschaft widersprechen wodurch er den Betrieb einer Gefahr für die Integrität der Gesellschaftsgüter aussetzt;
 12. er verstößt gegen Schutzmaßnahmen zu Gunsten des Meldenden oder er erstattet mit Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit Meldungen, die sich als unbegründet erweisen und verstößt dadurch u. a. gegen die Bestimmungen zum Whistleblowing und der damit verbundenen Verfahren an.

Ein mündlicher und schriftlicher Verweis wird für geringfügigere Verfehlungen angewandt. Eine Geldstrafe, Suspendierung oder Strafversetzung für schwere Verfehlungen.

f)

Kündigung mit Entschädigungsleistung für die nicht eingehaltene Kündigungsfrist

Die Kündigung mit Entschädigungsleistung für die nicht eingehaltene Kündigungsfrist wird verhängt, wenn der Arbeitnehmer gegen die Arbeitsdisziplin und Arbeitssorgfalt verstößt und sein Vergehen zwar schwerwiegender als die in den Buchstaben a) bis e) beschriebenen Verfehlungen ist, aber dennoch nicht so gravierend, dass es eine fristlose Kündigung rechtfertigt. Diese Vergehen umfassen zum Beispiel aber ohne Anrecht auf Vollständigkeit:

1. Widersetzen gegen Vorgesetzte;
2. Erhebliche fahrlässige Beschädigung von Anlagen und Ausrüstungen;
3. Verursachung von großem Schaden für den Betrieb durch die unterlassene Meldung von Maschinen- und Anlagendefekten oder von Unregelmäßigkeiten im Dienstablauf;
4. Unerlaubte Ausführung von Arbeiten im Betrieb für sich selbst oder für Dritte ohne Verwendung von Betriebsmaterialien und während der Arbeitszeit;
5. Unrechtmäßige Nutzung von Firmenfahrzeugen für private Zwecke oder nicht streng mit betrieblichen Bedürfnissen zusammenhängenden Zwecken;
6. Verlassen des Arbeitsplatzes durch Mitarbeiter, die ausdrücklich mit Überwachungs-, Aufsichts- und Kontrollaufgaben betraut wurden, ohne dass dadurch Gefahr für die Unversehrtheit von Personen und die Sicherheit der Anlagen entstanden ist;
7. Ungerechtfertigte Abwesenheit für mehr als 4 aufeinander

- sottrazione di materiale dell'Azienda, con uso di attrezzature dell'Azienda stessa;
8. trasgredisca in altro modo l'osservanza del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori addetti al settore elettrico (CCNL settore elettrico) o commetta mancanza che porti pregiudizio alla disciplina e alla sicurezza sul posto di lavoro e all'ambiente;
 9. rechi danno col suo comportamento all'immagine dell'Azienda;
 10. violi le disposizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico e/o delle procedure aziendali interne o violi le prescrizioni previste dal Modello 231 e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello 231, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231;
 11. adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231, compiendo atti contrari all'interesse della società, esponendo la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali;
 12. violi le regole poste a tutela del segnalante o effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate, contravvenendo alle disposizioni previste dalla normativa sul Whistleblowing e dalla relativa procedura aziendale.

Il rimprovero verbale e quello scritto sono applicati per le mancanze di minor rilievo; la multa, la sospensione ed il trasferimento per punizione per quelle di maggior rilievo

f)

Licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso

Verrà comminata la sanzione del licenziamento con preavviso a quei lavoratori che commettano infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate per le sanzioni previste dalle lettere da a) ad e), non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso. Tali infrazioni, a titolo indicativo e quindi a titolo esemplificativo e non esaustivo, sono:

1. insubordinazione ai superiori;
2. sensibile danneggiamento colposo agli impianti od alle attrezzature;
3. grave pregiudizio all'Azienda a seguito di mancate segnalazioni di guasti alle macchine e/o impianti o di irregolarità nel servizio;
4. esecuzione senza permesso di lavori nell'Azienda per conto proprio o di terzi, senza impiego di materiale dell'Azienda stessa e durante l'orario di lavoro;
5. utilizzo illegittimo di automezzi di proprietà dell'Azienda per uso privato o diverso da quello strettamente connesso con le esigenze e le finalità aziendali;
6. abbandono del posto di lavoro da parte di personale cui siano specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo senza pregiudizio della incolumità delle persone o della sicurezza degli impianti;
7. assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi;

folgende Tage;

- | | |
|--|---|
| <p>8. Ungerechtfertigte Abwesenheit für bis zu 4 aufeinanderfolgende Tage, die sich in einem Jahr mehrmals wiederholt;</p> <p>9. Verurteilung des Arbeitnehmers zu einer Haftstrafe durch rechtskräftiges Urteil für eine Tat, die nicht im Zusammenhang mit der Durchführung des Arbeitsverhältnisses begangen wurde;</p> <p>10. Handlungen, die das Vertrauen des Betriebes in den Arbeitnehmer zutiefst erschüttern;</p> <p>11. Wiederholung einer Verfehlung, die mit Disziplinarmaßnahmen im Sinne der Buchstaben a) bis e) des gegenständlichen Kodex bestraft werden, nachdem zwei Dienstsuspendierungen verhängt wurden;</p> <p>12. Deutlich beeinträchtigter geistig-körperlicher Zustand während der Arbeitszeit;</p> <p>13. Den Bestimmungen des Modells 231 widersprechendes Verhalten, das auch wiederholt auftritt und eindeutig darauf abzielt, eine Straftat gemäß Gv.D. 231/01 Buchst. h) zu begehen;</p> <p>14. Schwere oder wiederholte Verletzungen der Bestimmungen zum Whistleblowing und der damit verbundenen Verfahren.</p> | <p>8. assenze ingiustificate fino a 4 giorni consecutivi ripetute più volte in un anno;</p> <p>9. condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;</p> <p>10. atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'Azienda nei confronti del lavoratore;</p> <p>11. recidiva in qualunque delle mancanze sanzionate con i provvedimenti di cui alle lettere da a. ad e. del presente Codice quando siano stati applicati due provvedimenti di sospensione dal lavoro;</p> <p>12. stato di manifesta alterazione psico-fisica durante l'orario di lavoro;</p> <p>13. comportamento anche reiterato non conforme alle prescrizioni del Modello 231 e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.lgs. 231/2001.h);</p> <p>14. gravi o reiterate violazioni delle disposizioni previste dalla normativa sul Whistleblowing e dalla relativa procedura aziendale.</p> |
|--|---|

g)

Fristlose Kündigung

Die fristlose Kündigung wird verhängt, wenn der Arbeitnehmer dem Betrieb schweren immateriellen und/oder materiellen Schaden zufügt oder im Rahmen der Durchführung des Arbeitsverhältnisses Handlungen begeht, die laut Gesetz eine Straftat darstellen.

Diese Vergehen umfassen zum Beispiel aber ohne Anrecht auf Vollständigkeit:

1. Schwerwiegende Widersetzung gegen die Vorgesetzten;
2. Diebstahl im Betrieb;
3. Entwendung von Skizzen, Zeichnungen, Anlagenentwürfen, Maschinen und Ausrüstungen sowie Dokumenten;
4. Absichtliche Beschädigung von Betriebseigentum;
5. Verlassen des Arbeitsplatzes, aus der eine Gefahr für die Unversehrtheit der Personen oder die Sicherheit der Anlagen entstehen kann, oder andere Handlungen, die zu denselben Gefahren führen können;
6. Verhaltensweisen, die die Unversehrtheit der Personen und die Sicherheit der Anlagen schwer gefährden können;
7. Unerlaubte Ausführung von Arbeiten im Betrieb für sich selbst oder für Dritte unter Verwendung von Betriebsmaterialien;
8. Handgreiflichkeiten im Betrieb;
9. Den Bestimmungen des Modells 231 widersprechendes Verhalten, das auch wiederholt auftritt und zur konkreten Anwendung von Maßnahmen gemäß Gv.D. 231/01 zu Lasten der Gesellschaft führt;
10. Ausgesprochen schwere oder wiederholte Verletzungen der Bestimmungen zum Whistleblowing und der damit verbundenen Verfahren.

Die Anwendung der Disziplinarmaßnahmen gemäß der Buchstaben a), b), c), d) e) des gegenständlichen Disziplinar kodex unterliegt vollständig dem in Art. 7 des Gesetzes Nr. 300 vom

g)

Licenziamento senza preavviso

Verrà comminata la sanzione del licenziamento senza preavviso a quei lavoratori che provochino all'Azienda grave nocumento morale e/o materiale o che compiano, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

Tali infrazioni, a titolo indicativo e quindi a titolo esemplificativo e non esaustivo, sono:

1. grave insubordinazione ai superiori;
2. furto nell'Azienda;
3. trafugamento di schizzi, disegni, progetti di impianti, macchine ed attrezzature e documenti;
4. danneggiamento volontario di materiale di proprietà dell'Azienda;
5. abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
6. assunzione di comportamenti che possano provocare grave pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
7. esecuzione, senza permesso, di lavori nell'Azienda per conto proprio o di terzi con l'impiego di materiale dell'Azienda;
8. rissa all'interno dell'Azienda.
9. comportamento, anche reiterato in violazione alle prescrizioni del Modello 231 tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.lgs. 231/2001;
10. violazioni gravissime o reiterate delle disposizioni previste dalla normativa sul Whistleblowing e dalla relativa procedura aziendale.

L'applicazione dei provvedimenti disciplinari di cui alle lettere a), b), c), d) e) del presente Codice Disciplinare resta integralmente assoggettata alla procedura prevista dall'art. 7 della legge 20

20. Mai 1970, vorgesehenen Verfahren.

Für die Maßnahmen gemäß Buchstaben f) und g), die vom Anwendungsbereich des Art. 7 des besagten Gesetzes Nr. 300 vom 20. Mai 1970 ausgeschlossen sind, wird im Sinne des gültigen NAKV des Stromsektors dasselbe Verfahren angewandt. Es versteht sich, dass die in Komma 6 und 7 desselben Artikels vorgesehene Aussetzung der Disziplinarmaßnahme im Falle eines Hinzuziehens des Schlichtungs- und Schiedskollegiums durch den Arbeitnehmer und einer Klageerhebung durch den Arbeitgeber lediglich das Recht auf eine Unterhaltszulage in Höhe von 80% der monatlichen Entlohnung gem. Art. 38 („Lohnstruktur“) des NAKV des Stromsektors für die Dauer der Suspendierung vom Dienst bis zur Entscheidung des Schlichtungskollegiums oder bis zur Urteilverkündung in erster Instanz in dem vom Betrieb angestregten Gerichtsverfahren begründet. Sollten nach Ablauf eines Jahres ab Beginn der Unterhaltszahlung die oben genannten Entscheidungen nicht gefällt worden sein, verfällt der Anspruch auf Unterhaltszahlung in jedem Fall.

Wird die Disziplinarmaßnahme nicht bestätigt, ist der als Unterhaltszulage bezahlte Betrag gemäß dem vorherigen Absatz von den sonstigen, dem Arbeitnehmer zustehenden Beträgen abzurechnen.

Sollte der Umfang der Verfehlung nicht umgehend festgestellt werden können, kann der Betrieb als Schutzmaßnahme den Ausschluss des Arbeitnehmers vom Betrieb für einen Zeitraum von maximal 60 Tagen beschließen. Während dieses Zeitraums stehen dem Arbeitnehmer das Entgelt gemäß Art. 38 des NAKV des Stromsektors sowie die Zulagen zu, die im Sinne des o.g. NAKV des Stromsektors in allen Fällen der Aussetzung des Entgelts zustehen, außer, es wird eine Schuld des Arbeitnehmers festgestellt, die zur Anwendung einer der Disziplinarmaßnahmen gemäß der Buchstaben e) und f) des gegenständlichen Disziplinar kodex führt.

Es wird darauf hingewiesen, dass für leitende Angestellte, Mitglieder von Gesellschaftsorganen sowie externe Mitarbeiter und Dritte für spezifische Verletzungen des Modells 231 die folgenden disziplinarischen Tatbestände vorgesehen sind:

Maßnahmen gegenüber leitenden Angestellten

Im Falle von Verletzungen der Verhaltensregeln des Modells 231 sowie ggf. der Bestimmungen des Regelwerks zum Whistleblowing und der diesbezüglichen Verfahren durch einen leitenden Angestellten ergreift die Gesellschaft unter Berücksichtigung der Prinzipien des Schweregrads, der Wiederholung der persönlichen Nichtbeachtung und der mangelnden Aufsicht die als am angemessensten erachtete Maßnahme, unter Berücksichtigung des Vertragsverhältnisses und der anwendbaren Rechtsvorschriften. Die unzulässigen Verhaltensweisen sind beispielsweise aber ohne Anrecht auf Vollständigkeit folgende:

- Unterlassung der Beaufsichtigung des dem Leitenden Angestellten hierarchisch unterstellten Personals zur Gewährleistung der Einhaltung der Bestimmungen des Modells 231 bei der Ausführung der Tätigkeiten in sensiblen Bereichen und bei Tätigkeiten, die zur Unterstützung sensibler Prozesse notwendig sind;
- Unterlassung der Beaufsichtigung des dem Leitenden Angestellten hierarchisch unterstellten Personals zur Gewährleistung der Einhaltung der Umwelt- und Sicherheitsbestimmungen;

maggio 1970, n. 300.

Per quanto concerne i provvedimenti di cui alle lettere f) e g) – esclusi dalla sfera di applicazione dell’art. 7 della richiamata legge 20 maggio 1970, n. 300 – ai sensi del vigente CCNL settore elettrico si estende la stessa procedura, restando inteso che l’effetto sospensivo della sanzione – previsto dai commi 6 e 7 dell’articolo medesimo, rispettivamente, per il caso di ricorso da parte del lavoratore al Collegio di conciliazione e di arbitrato e per il caso di azione giudiziaria promossa dal datore di lavoro – determina solo il diritto ad un assegno alimentare di importo pari all’80% della retribuzione mensile, quale definita dall’art. 38 («Struttura retributiva») del CCNL settore elettrico, per il periodo di allontanamento dal servizio fino alla decisione del Collegio o alla pronuncia della sentenza di primo grado che definisce il giudizio promosso dall’Azienda. In ogni caso, decorso un anno dall’erogazione dell’assegno alimentare senza che siano intervenute le sopraccitate decisioni, il diritto all’assegno alimentare decade.

Qualora il provvedimento non venga confermato, quanto corrisposto a titolo di assegno alimentare, ai sensi del presente paragrafo del presente articolo, viene conguagliato con quanto dovuto ad altro titolo al lavoratore.

Nel caso in cui l’entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata, l’Azienda, a titolo di cautela, può disporre l’allontanamento del lavoratore per un periodo di tempo non superiore a 60 giorni. Durante tale periodo, al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione quale definita dall’art. 38 del CCNL settore elettrico nonché quelle indennità che, a norma del sopraccitato CCNL settore elettrico, sono conservate in tutti i casi di assenza retribuita, salvo che non risulti accertata una sua colpa passibile di uno dei provvedimenti disciplinari previsti sotto le lettere e) e f), di cui al presente Codice Disciplinare.

Si precisa che limitatamente a dirigenti, membri di organi sociali, nonché collaboratori esterni e terzi, in relazione alle specifiche violazioni del Modello 231, sono previste le seguenti specifiche fattispecie disciplinari:

Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione da parte di un dirigente delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello 231 nonché delle prescrizioni stabilite dalla normativa sul Whistleblowing e dalla relativa procedura aziendale, la Società sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, adotta nei suoi confronti la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla disciplina contrattuale e normativa applicabile. I comportamenti illeciti, a titolo indicativo e quindi a titolo esemplificativo e non esaustivo, sono:

- l’omissione di vigilare sul personale gerarchicamente dipendente dal dirigente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello 231 per lo svolgimento delle attività nelle aree sensibili e per le attività strumentali per la gestione dei processi sensibili;
- l’omissione di vigilare sul personale gerarchicamente dipendente del dirigente, affinché venga assicurato il rispetto delle prescrizioni in materia di ambiente e sicurezza;

BETRIEBSINTERNER DISZIPLINARKODEX / CODICE DISCIPLINARE AZIENDALE

- Unterlassung der Meldung von Nichteinhaltungen und/oder Abweichungen im Zusammenhang mit den im Modell 231 genannten Pflichten, die das Modell 231 unwirksam machen, mit daraus resultierender potentieller Gefahr der Verhängung der Sanktionen i.S. des Gv.D. 231/2001 für die Gesellschaft;
- Unterlassung der Meldung von kritischen Punkten im Zusammenhang mit der Ausführung der Tätigkeiten in sensiblen Bereichen, die bei der Überwachung durch die zuständigen Behörden festgestellt wurden;
- ein Verstoß oder schwerwiegende Verstöße gegen die Bestimmungen des Modells 231 durch den leitenden Angestellten selbst, die zum Begehen einer oder mehrerer im Modell 231 angeführten Straftaten führt bzw. führen und folglich die Gesellschaft der Verhängung von Sanktionen gemäß Gv.D. 231/2001 aussetzt;
- direkte oder indirekt durchgeführte Vergeltungsmaßnahmen oder diskriminierender Handlungen im Sinne des Verfahrens 407 gegen den Meldenden aus Gründen, die direkt oder indirekt mit der Meldung in Verbindung stehen;
- la mancanza di provvedere a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti l'adempimento degli obblighi di cui al Modello 231, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello 231 con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al D.lgs. n. 231/2001;
- la mancanza di provvedere a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree sensibili, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- l'incorrere da parte del dirigente stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello 231, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello 231, esponendo così la Società all'applicazione di sanzioni ex D.lgs. n. 231/2001;
- il compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante ai sensi della procedura 407 per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

die Erstattung von Meldungen, die sich als unbegründet erweisen, mit Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit.

Maßnahmen gegenüber Mitgliedern von Gesellschaftsorganen

Im Falle einer nachgewiesenen Verletzung der Vorschriften zum Whistleblowing und der diesbezüglichen Verfahren sowie bei Bekanntwerden von Verletzung der Bestimmungen und der Verhaltensregeln des Modells 231 durch Mitglieder von Gesellschaftsorganen, muss das Aufsichtsorgan fristgerecht alle anderen Mitglieder des betroffenen Gesellschaftsorgans (z. B. Verwaltungsrat, Vorstand, Aufsichtsrat) informieren. Im Falle eines Alleingeschäftsführers oder alleinigen Rechnungsprüfers ist es Pflicht des Aufsichtsorgans, fristgerecht den gesetzlichen Vertreter des Mehrheitsgesellschafters über den Vorfall zu informieren.

Die Empfänger der Informationen des Aufsichtsorgans können dann die geeigneten Maßnahmen ergreifen. Zur Gewährleistung der vollen Ausübung des Verteidigungsrechts muss eine Frist vorgesehen sein, innerhalb derer der Betroffene Rechtfertigungen und/oder Verteidigungsschriftsätze einreichen und angehört werden kann.

Maßnahmen gegenüber dem Aufsichtsorgan

Im Fall von Fahrlässigkeit und/oder Unvermögen des Aufsichtsorgans bei der Überwachung der korrekten Anwendung des Modells 231 und seiner Einhaltung sowie im Falle, dass Verstöße nicht festgestellt und beseitigt werden, ergreifen die betroffenen Gesellschaftsorgane (z. B. Vorstand, in Absprache mit dem Aufsichtsrat oder Verwaltungsrat in Absprache mit dem Aufsichtsrat oder Alleingeschäftsführer), die geeigneten Maßnahmen, die von der geltenden Gesetzgebung vorgesehen sind, einschließlich des Widerrufs des Mandats und unbeschadet einer Schadenersatzforderung. Zur Gewährleistung der vollen Ausübung des Verteidigungsrechts muss eine Frist vorgesehen sein, innerhalb derer der Betroffene Rechtfertigungen und/oder Verteidigungsschriftsätze einreichen und angehört werden kann. Im Falle von mutmaßlichen gesetzeswidrigen Verhaltensweisen von Mitgliedern des Aufsichtsorgans untersucht das Gesellschaftsorgan nach Erhalt der Meldung den Tatbestand und bestimmt sodann die entsprechend anzuwendende Sanktion.

l'effettuazione con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Misure nei confronti dei componenti gli organi sociali

Ad accertata violazione delle prescrizioni stabilite dalla normativa sul Whistleblowing e dalla relativa procedura aziendale nonché alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello 231 da parte di membri di organi sociali, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto tutti gli altri membri dell'organo sociale di riferimento (ad esempio Consiglio di Amministrazione, Consiglio di Gestione, Consiglio di Sorveglianza, Collegio Sindacale). In caso di Amministratore Unico o Sindaco Unico l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il legale rappresentante del socio di maggioranza.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere gli opportuni provvedimenti. Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello 231 e sul loro rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso procedendo alla loro eliminazione, i relativi organi sociali (esempio Consiglio di Gestione di concerto con il Consiglio di Sorveglianza, ossia Consiglio di Amministrazione di concerto con il Collegio Sindacale oppure Amministratore Unico) assumeranno gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria. Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato. In caso di presunti comportamenti illeciti da parte di membri dell'Organismo di Vigilanza, l'organo sociale, una volta ricevuta la segnalazione, indaga circa l'effettivo illecito occorso e quindi determina la relativa sanzione da applicare.

Maßnahmen gegenüber Geschäftspartnern, Beratern oder anderen Personen, die in Vertragsbeziehungen zur Gesellschaft stehen

Die Verletzung der anwendbaren Bestimmungen und Verhaltensregeln des Modells 231 durch Geschäftspartner, Berater oder andere Personen, die Vertragsbeziehungen mit der Gesellschaft für die Durchführung von als sensibel eingestuften Tätigkeiten haben, oder die Begehung eventueller vom Gv.D. 231/2001 vorgesehenen Straftaten, wird gemäß den Bestimmungen geahndet, die von den spezifischen Vertragsklauseln in den jeweiligen Verträgen vorgesehen werden. Diese Klauseln können unter explizitem Verweis auf die Einhaltung der Bestimmungen und Verhaltensregeln des Modells, die beispielsweise die Verpflichtung dieser Drittpersonen vorsehen, keine Handlungen zu ergreifen oder Verhaltensweisen einzunehmen, die eine Verletzung des Modells 231 durch die Gesellschaft zur Folge haben können.

Im Falle einer Verletzung dieser Verpflichtung kann die Gesellschaft den Vertrag mit eventueller Anwendung von Vertragsstrafen kündigen. Davon unbeschadet bleibt natürlich das Recht der Gesellschaft, Schadenersatz für die Schäden zu fordern, die aus der Verletzung durch die oben genannten Dritten der Bestimmungen und Verhaltensregeln des Modells 231 entstanden sind.

Im Falle von Streitigkeiten zur Auslegung dieses Disziplinar kodex ist die italienische Fassung maßgebend.

Der Disziplinar kodex tritt mit seiner Genehmigung durch das zuständige Gesellschaftsorgan in Kraft und findet ab dem Anschlag auf dem schwarzen Brett der Betriebe gegenüber den Adressaten Anwendung.

3 Aktualisierung und Revision - Aggiornamento e revisione

Dieser Disziplinar kodex wird überarbeitet, wenn sich sein Inhalt oder sein Anwendungsbereich ändert. Die jeweils aktualisierte und vom Geschäftsführenden Verwalter und Generaldirektor von Edyna GmbH unterzeichnete Version wird den Mitarbeitern an den Anschlagtafeln der verschiedenen Betriebssitze und auf der betrieblichen Website zur Verfügung gestellt.

Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società

La violazione da parte di partner commerciali, consulenti, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di attività ritenute sensibili delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello 231 agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.lgs. n. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti. Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello 231, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o tenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello 231 da parte della Società.

In caso di violazione di tale obbligo, è prevista la facoltà della Società di risolvere il contratto con eventuale applicazione di penali. Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello 231 da parte dei suddetti soggetti terzi.

In caso di divergenze di interpretazione relative al presente Codice Disciplinare prevale il testo in lingua italiana.

Il Codice disciplinare entra in vigore alla data di approvazione da parte dell'organo competente e si applica nei confronti dei destinatari dal momento dell'affissione nelle bacheche aziendali.

Il presente Codice è soggetto a revisione qualora intervenga una modifica del suo contenuto o del campo di applicazione. La versione aggiornata a firma dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Edyna Srl viene pubblicata nelle bacheche aziendali presenti nelle sedi di lavoro del personale dipendente e nel sito intranet aziendale.