



CODICE ETICO

ICI CALDAIE SPA



INDICE

1. INTRODUZIONE	3
2. DESTINATARI DEL CODICE ETICO	3
3. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO.....	3
4. IMPEGNO DEI VERTICI AZIENDALI PER LA TUTELA DELL'AMBIENTE E DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	6
5. IMPEGNO DI TUTTI I LAVORATORI PER LA TUTELA DELL'AMBIENTE E DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	8
6. SISTEMA SANZIONATORIO	9

1.INTRODUZIONE

Il presente «Codice Etico» è stato adottato da ICI Caldaie S.p.a con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2015 e successivamente aggiornato con deliberazione del 25/06/2019 ed è un documento dei diritti e doveri che definisce la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all'azienda. All'interno del presente documento è riportato il sistema sanzionatorio, applicabile nel caso di mancato rispetto di quanto previsto dal Codice Etico.

Il Codice Etico è stato redatto per assicurare che i valori etici cui ICI Caldaie S.p.a. si ispira siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento fondante della cultura aziendale, nonché lo standard di comportamento di tutti i dipendenti e di tutti i collaboratori nell'esercizio delle loro attività.

I destinatari del Codice Etico sono tenuti a rispettare le leggi ed i regolamenti vigenti in Italia ed in tutti i paesi in cui la società opera, oltre a quanto previsto dal Codice stesso, ai regolamenti interni ed alle circolari interne, al fine di tutelare e preservare, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e l'immagine di ICI Caldaie S.p.a.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse dell'azienda può giustificare una condotta non rispettosa delle normative applicabili.

2.DESTINATARI DEL CODICE ETICO

Il Codice Etico è destinato, al Consiglio di Amministrazione, agli Amministratori Delegati, ai Sindaci, ai dipendenti e ai collaboratori tutti di ICI Caldaie S.p.a. (tutti i suddetti soggetti sono di seguito indicati come "destinatari del codice");

I destinatari del codice sono tenuti ad osservarne le previsioni e a farle osservare.

3.DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

Al presente documento è data ampia diffusione interna ed è a disposizione di qualunque interlocutore della società, mediante affissione nelle bacheche aziendali e pubblicazione nel sito internet aziendale.

Ciascun collaboratore della società è tenuto a conoscere e rispettare le previsioni del Codice.

ICI Caldaie S.p.a. vigila con attenzione sull'osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo ed intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

Il presente Codice può essere modificato ed integrato, anche sulla scorta dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dal Organismo di Vigilanza o dal Collegio Sindacale, con delibera del Consiglio di Amministrazione.

4.I NOSTRI VALORI

4.1 Correttezza, lealtà e collaborazione

La correttezza rappresenta principio fondamentale per tutte le attività di ICI Caldaie e costituisce elemento imprescindibile della gestione aziendale.

Il comportamento dei destinatari nello svolgimento delle proprie attività deve essere improntato a criteri di correttezza, collaborazione e lealtà, consentendo a ciascuno di svolgere le proprie mansioni in un clima di serenità e in assenza di condotte che assumano valenze denigratorie o

dequalificanti ovvero atte ad impedire l'esercizio delle proprie attività. Ciascuno deve essere rispettato nel lavoro che svolge.

La Società esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino molestie di alcun genere, quali ad esempio la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singoli lavoratori o gruppi di lavoratori, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui o la creazione di ostacoli ed impedimenti alle prospettive professionali altrui.

4.2 Imparzialità e principio di non discriminazione

ICI Caldaie, in tutte le decisioni che influiscono sulle relazioni con i destinatari o comunque con qualsiasi interlocutore, si impegna ad evitare ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose.

Pertanto, ogni forma di discriminazione è considerata inaccettabile e, dunque, è sanzionata dalla Società.

A tal fine ogni dipendente che ritenga di aver subito disparità di trattamento può riferire dell'accaduto all'Organismo di Vigilanza (odv@icaldaie.com) che, in piena autonomia, provvederà a verificare l'effettiva violazione delle prescrizioni contenute nel presente Codice.

4.3 Conflitto di interessi

Nessun socio, dipendente, amministratore o altro destinatario, nell'esercizio delle proprie funzioni e ai diversi livelli di responsabilità, deve assumere decisioni o svolgere attività in conflitto con gli interessi di ICI Caldaie Spa o incompatibili con i doveri d'ufficio.

Per condotta in conflitto di interessi si intende quella situazione nella quale uno dei predetti soggetti persegua, per scopi personali o di terzi, obiettivi diversi rispetto a quelli che è tenuto a realizzare nell'adempimento dell'incarico ricevuto e degli obiettivi concordati.

I destinatari, in caso di conflitto di interessi, devono astenersi dal concorrere, direttamente o indirettamente, ad ogni decisione o deliberazione relativa alla materia cui il conflitto afferisce, dichiarando espressamente la propria situazione.

4.4 Principio di fedeltà

La Società mantiene un rapporto di fiducia e di fedeltà reciproca con ciascuno dei destinatari. Tutti i destinatari devono considerare il rispetto delle norme del Codice Etico come parte essenziale delle proprie obbligazioni sociali. L'obbligo di fedeltà comporta per ogni dipendente il divieto di:

- 1) assumere occupazioni con rapporti di lavoro alle dipendenze di terzi, incarichi di consulenza o altre responsabilità per conto dei terzi che siano incompatibili con l'attività svolta per la Società, senza la preventiva autorizzazione scritta, durante il perdurare del rapporto contrattuale;
- 2) svolgere attività comunque contrarie agli interessi della Società o incompatibili con i doveri d'ufficio.

4.5 Rispetto delle risorse umane

La Società riconosce la centralità delle risorse umane e l'importanza di stabilire e mantenere con esse relazioni basate sulla fiducia reciproca. Pertanto la Società, nella gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione, si ispira al rispetto dei diritti dei lavoratori e alla piena valorizzazione del loro apporto nell'ottica di favorirne lo sviluppo e la crescita professionale, garantendo il salario minimo, un orario di lavoro congruo, e combattendo il lavoro minorile e lo sfruttamento dei lavoratori.

In particolare, la selezione del personale, la retribuzione, la formazione e gli avanzamenti di carriera devono essere fondati su criteri predeterminati e oggettivi, ispirati alla correttezza, all'imparzialità e al merito.

Le assunzioni avvengono nel rispetto delle leggi.

Ciascun dipendente ha diritto di svolgere le mansioni per le quali è stato assunto, coerentemente anche con gli obiettivi da raggiungere e nell'ottica di consentire la crescita professionale.

Ogni decisione attinente al rapporto di lavoro deve essere adeguatamente motivata e documentata.

La Società promuove programmi di aggiornamento e formazione atti a valorizzare le professionalità specifiche e a conservare e accrescere le competenze acquisite nel corso della collaborazione.

La Società si impegna, inoltre, a consolidare e a diffondere la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i Destinatari, al fine di preservarne la salute, la sicurezza e l'integrità fisica.

Il sistema premiante è orientato al riconoscimento di meriti e capacità, quali il raggiungimento degli obiettivi, il rispetto dei valori e delle regole aziendali, la professionalità, la responsabilità, la capacità di lavorare in team e la capacità di suggerire proposte di miglioramento e di crescita aziendale.

4.6 Tutela della privacy

La Società si impegna affinché il trattamento al quale sono sottoposti i dati raccolti nelle banche dati e negli archivi cartacei sia diretto esclusivamente all'espletamento da parte della Società delle finalità attinenti all'esercizio della propria attività.

I destinatari sono tenuti a tutelare la riservatezza di tali dati e ad adoperarsi affinché siano osservati tutti gli adempimenti previsti dalla normativa in materia di privacy (D.lgs. n. 196/2003 e Regolamento UE n. 2016/679).

ICI Caldaie tutela e assicura la privacy del proprio personale attraverso apposite policy per l'acquisizione, il trattamento e la conservazione dei dati e delle informazioni dei propri dipendenti in conformità alle norme di legge vigenti.

4.7 Tutela del patrimonio aziendale

Ciascun destinatario è direttamente e personalmente responsabile della protezione e conservazione dei beni, fisici e immateriali, e delle risorse, anch'esse materiali o immateriali, affidategli per espletare i suoi compiti, nel rispetto delle procedure aziendali.

E', inoltre, responsabile dell'utilizzo delle stesse in modo conforme all'interesse della Società.

Ciascun destinatario è tenuto a rispettare la riservatezza in ordine al know-how scientifico, produttivo e commerciale della Società e alle scelte strategiche, al fine di tutelare la proprietà industriale e intellettuale nonché la crescita della stessa.

Ciascun Destinatario è, quindi, tenuto alla massima confidenzialità, impegnandosi a non rivelare a soggetti non autorizzati informazioni riservate.

4.8 Informativa contabile e gestionale

Tutti i destinatari che partecipano alla formazione dei dati contenuti nei bilanci, nelle relazioni aziendali e in tutte le comunicazioni aziendali devono attenersi ai principi di trasparenza e correttezza al fine di consentire la redazione di documenti veridici e attendibili, idonei a individuare la fedele situazione aziendale.

Le scritture contabili sono tenute dai soggetti competenti in conformità con la normativa di riferimento e con le procedure aziendali.

Le procedure informatiche previste per l'attività amministrativa e contabile sono improntate all'efficienza, alla correttezza, alla completezza e corrispondenza ai principi contabili e devono favorire i controlli e le verifiche sulla legittimità, congruenza, coerenza del processo di decisione, autorizzazione, attuazione.

Le informazioni che confluiscono nella contabilità, sia generale sia analitica, devono attenersi ai principi di chiarezza, trasparenza, correttezza, completezza e accuratezza.

Deve essere sempre possibile la verifica del processo di decisione e autorizzazione delle medesime. Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale, al fine di poter procedere all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni delle operazioni e consentano di individuare chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

Tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare tempestivamente eventuali errori od omissioni nel processo di rilevazione contabile e tutti i comportamenti difforni dalle previsioni del presente Codice Etico.

5. Divieto di violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. n. 231/2001

Il presente Codice Etico, pur rispondendo alla specifica funzione di orientare la condotta negli affari dei destinatari verso elevati standard deontologici, costituisce, al contempo, la prima e fondamentale componente del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. n. 231/2001.

ICI Caldaie ritiene, pertanto, di dover vietare espressamente quelle condotte criminose che possono comportare il coinvolgimento in sede penale della Società ai sensi del Decreto.

È assolutamente contraria all'interesse della Società ogni violazione di quanto precedentemente enunciato e di quanto riportato nei protocolli di controllo.

5.1 Whistleblowing e divieto di ritorsioni

La Società promuove la prevenzione e la verifica di ogni condotta illecita o, comunque, contraria al Codice Etico (oltre che al Modello Organizzativo). In quest'ottica, pertanto, qualsiasi destinatario che venga a conoscenza di una fondata e circostanziata violazione dei principi del Codice Etico è tenuto a segnalare come da "Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità (cd. Whistleblowing)", allegata al Modello Organizzativo (Allegato n. 5).

Qualunque sia il canale utilizzato, la Società si impegna a salvaguardare la riservatezza dell'identità del denunciante e a garantire che lo stesso non sia oggetto di alcuna forma di ritorsione.

6. IMPEGNO DEI VERTICI AZIENDALI PER LA TUTELA DELL'AMBIENTE E DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

ICI Caldaie S.p.a. nell'esercizio delle proprie attività persegue l'impegno della tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza del proprio personale e dei terzi.

Al fine di raggiungere tali obiettivi la società:

- a) si impegna a rispettare le disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed ambiente;
- b) stabilisce e comunica le procedure di attuazione della tutela ambientale e della sicurezza che devono essere seguite dai lavoratori;
- c) promuove la partecipazione dei dipendenti al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.

I principi e criteri sulla base dei quali vengono prese le decisioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche alla luce dell'articolo 15 del D.lgs. 81/08 possono così individuarsi:

- a. eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico;
- b. valutare tutti i rischi che non possono essere eliminati;
- c. ridurre i rischi alla fonte;
- d. rispettare i principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro, nella definizione dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- e. sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- f. programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e buone prassi;
- g. dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- h. impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

In relazione alle attività ad impatto ambientale, vi è l'impegno dei vertici aziendali a:

- a) rispettare la legislazione in materia ambientale e ad attuare misure preventive per evitare o quantomeno minimizzare l'impatto ambientale.
- b) adottare le misure atte a limitare e, se possibile, annullare l'impatto negativo dell'attività economica sull'ambiente non solo quando il rischio di eventi dannosi o pericolosi sia dimostrato (principio dell'azione preventiva), ma anche quando non sia certo se e in quale misura l'attività di impresa esponga l'ambiente a rischi (principio di precauzione);
- c) programmare un accurato e costante monitoraggio degli impatti ambientali generati dalle attività dell'azienda;
- d) promuovere i valori della formazione e della condivisione dei principi del Codice tra tutti i soggetti operanti nell'impresa, apicali o sottoposti, affinché si attengano ai principi etici stabiliti, in particolare quando devono essere prese delle decisioni e, in seguito, quando le stesse vanno attuate.

La condivisione di questi valori è estesa anche ai collaboratori esterni di ICI Caldaie S.p.a.,

mediante clausole contrattuali specifiche.

Al fine di rendere concretamente applicabili gli impegni elencati nelle proprie attività, ICI Caldaie S.p.a si è dotata di un sistema di gestione per l'ambiente, certificato secondo lo standard ISO 14001 e di un sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro certificato secondo lo standard BS OHSAS 18001.

Questi sistemi di gestione aziendale prevedono che sia definito un chiaro e ben definito schema organizzativo e funzionale dell'organizzazione, dove ogni lavoratore abbia ben chiaro il proprio ruolo e l'impatto della propria attività nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro e della tutela ambientale.

7.IMPEGNO DI TUTTI I LAVORATORI PER LA TUTELA DELL'AMBIENTE E DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

GESTIONE DEGLI INCIDENTI, DELLE NON CONFORMITÀ, DELLE AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE
Chiunque venga a conoscenza dell'accadimento di un evento non conforme relativo ad un malfunzionamento di un'attrezzatura, un comportamento pericoloso da parte di un lavoratore, o qualunque condizione di pericolo che si manifestasse, deve immediatamente informare il proprio superiore e i colleghi nel caso di pericolo grave ed imminente.

GESTIONE IMPIANTI, MACCHINE, ATTREZZATURE

Tutte le attrezzature e macchinari utilizzati dai lavoratori devono essere sottoposti a regolare manutenzione per prevenire possibili infortuni e impatti ambientali.

E' compito di ogni lavoratore utilizzare diligentemente le attrezzature in uso e segnalare eventuali malfunzionamenti. E' vietato manomettere i macchinari, in particolare le sicurezze e protezioni.

ADOZIONE E GESTIONE DEI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

Il personale, formato e sensibilizzato sull'importanza di un corretto e costante utilizzo dei DPI, è tenuto al corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuali. Il lavoratore che negligenza, ancorché formato e informato circa il loro utilizzo, non adotti e/o indossi correttamente i dispositivi assegnatogli per la mansione, è suscettibile di sanzione disciplinare.

SEGNALETICA DI SICUREZZA

La segnaletica esistente deve essere mantenuta efficiente e aggiornata, provvedendo a identificare i responsabili del controllo del loro stato di conservazione, manutenzione e corretta ubicazione.

GESTIONE MATERIALI E SOSTANZE

Il lavoratore, in presenza di agenti chimici ed in modo particolare quelli pericolosi, si impegna a prendere tutte le misure necessarie al fine di tutelare se stesso e i colleghi dalla loro esposizione, anche nell'ottica di prevenire possibili inquinamenti ambientali.

Per la verifica delle caratteristiche di pericolosità si analizzano le schede di sicurezza predisposte dai produttori, che devono essere aggiornate e disponibili in azienda.

FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO

I lavoratori sono tenuti a partecipare ai programmi di formazione e addestramento organizzati dall'azienda. Eventuali impedimenti devono essere comunicati per tempo al soggetto organizzatore, al fine di permettere una veloce riprogrammazione.

SORVEGLIANZA SANITARIA

I lavoratori si impegnano a sottoporsi alle visite mediche organizzate dall'azienda nel rispetto del protocollo sanitario, redatto dal medico competente.

LA SICUREZZA DEI LAVORI IN APPALTO

Nell'ambito delle procedure che regolano i rapporti con gli appaltatori, al fine di ridurre i rischi derivanti dalla presenza in azienda di ditte e/o lavoratori autonomi (art. 26 D. lgs. 81/08), ogni lavoratore è tenuto a rispettare le disposizioni impartite e a segnalare eventuali comportamenti non conformi degli appaltatori.

CORRETTA GESTIONE DEI RIFIUTI

Il personale incaricato della gestione dei rifiuti prodotti dal ciclo produttivo si impegna al rispetto della legislazione applicabile, in particolare relativamente alla corretta classificazione dei rifiuti, compilazione dei documenti previsti (FIR, registro di carico e scarico, Sistri), gestione del deposito temporaneo e affidamento del servizio di smaltimento a soggetti autorizzati. Tutti i lavoratori sono tenuti al rispetto delle procedure impartite, al fine di prevenire possibili inquinamenti.

CORRETTA GESTIONE DELLE EMISSIONI IN ATMOSFERA

Il personale che utilizza impianti, macchinari che generano emissioni in atmosfera deve verificarne la costante efficienza e avvisare il proprio superiore nel caso di malfunzionamenti. Deve essere altresì predisposto un adeguato programma di controllo e manutenzione al fine di garantire la piena efficienza degli impianti.

CORRETTA GESTIONE DEGLI SCARICHI IDRICI

I lavoratori si impegnano a prevenire qualunque forma di inquinamento degli scarichi idrici, evitando di gettare negli scarichi qualunque prodotto chimico pericoloso.

8.SISTEMA SANZIONATORIO

Ogni comportamento contrario alle disposizioni del Codice Etico verrà perseguito e sanzionato, in quanto in opposizione ai principi cui si ispira la Società. Le violazioni delle disposizioni del Codice Etico costituiscono lesione del rapporto fiduciario con la Società ed integrano un illecito disciplinare: l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione di un eventuale procedimento penale.

Ogni qualvolta venga commissionato un provvedimento/contestazione disciplinare deve essere informato l'Organismo di Vigilanza.

Sanzioni nei confronti dei dipendenti

I comportamenti posti in essere dai lavoratori dipendenti in violazione delle regole comportamentali o procedurali contenute nel presente Codice Etico, devono essere intesi come illeciti disciplinari sanzionabili nel rispetto della normativa applicabile.

In particolare, il lavoratore dipendente potrà incorrere nel rimprovero verbale o scritto, nella multa, nella sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, nel licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso, nel licenziamento senza preavviso.

I criteri e modalità con i quali vengono applicati i provvedimenti disciplinari ai lavoratori di ICI Caldaie Spa si fondano sul rispetto di quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge n.300/1970 e s.m.i.) e dall'art. 8 del Contratto collettivo nazionale dell'industria metalmeccanica.

Le funzioni aziendali deputate a valutare e disporre i provvedimenti/contestazioni disciplinari per violazioni del Codice Etico e/o del Modello Organizzativo sono:

- Direzione Generale
- Direzione Operations

Sanzioni nei confronti di soggetti apicali

Nel caso di violazioni accertate da parte di soggetti apicali, i provvedimenti/ contestazioni disciplinari sono commissionati mediante provvedimenti subordinati a delibere del Consiglio di Amministrazione. Tra le misure applicabili, oltre quelle riportate nelle tabelle seguenti, si possono configurare:

- sospensione temporanea
- decadenza/revoca dalla carica sociale eventualmente ricoperta (per le violazioni più gravi).

Sanzioni nei confronti di terzi

Nel caso di violazioni del presente Codice imputabili ai fornitori con i quali ICI Caldaie S.p.a. intrattiene rapporti, possono essere applicate le seguenti sanzioni:

- diffida scritta al puntuale rispetto del modello;
- applicazione di una penale o risoluzione del contratto, a seconda della gravità della violazione contestata.

Tutti i lavoratori possono segnalare, per iscritto e in forma non anonima, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico all'Organismo di Vigilanza, che provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione.

Le comunicazioni possono essere inviate via e-mail all'indirizzo: odv@icicaldaie.com, oppure per iscritto all'indirizzo: Organismo di Vigilanza presso ICI Caldaie S.p.a – via G. Pascoli n.38 - 37059 Campagnola di Zevio (VR).

Provvedimenti disciplinari per violazioni in materia ambientale e di salute e sicurezza sul lavoro

Nella tabella seguente sono riportati i provvedimenti disciplinari da adottare in funzione della gravità delle infrazioni commesse

Violazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Livello	Tipologia provvedimento disciplinare
Evento non conforme che NON ha causato infortunio. Esempi: <ul style="list-style-type: none"> • mancato uso DPI • comportamento pericoloso • elusione sicurezze di macchinari e attrezzature 	1	Richiamo verbale con apertura non conformità interna fino ad un massimo di due volte consecutive.
	2	Al terzo richiamo verbale/ non conformità registrata per lo stesso evento: ammonizione scritta. L'ammonizione scritta può essere commisurata direttamente senza precedenti richiami verbali se la violazione riguarda: <ul style="list-style-type: none"> - elusione sicurezza di macchinari e attrezzature che possono mettere a rischio di infortunio i lavoratori.
	3	All'accadimento di un evento per il quale è già stata registrata un'ammonizione scritta: multa non superiore a 3 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare.
Evento non conforme che ha causato un infortunio.	4	A seconda della gravità, dell'intenzionalità e della prevedibilità dell'infortunio, verranno applicate le seguenti misure: <ul style="list-style-type: none"> • ammonizione scritta • multa non superiore a 3 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare • sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni

Violazione in materia ambientale	Livello	Tipologia provvedimento disciplinare
Evento non conforme che NON ha causato un inquinamento ambientale.	1	Richiamo verbale con apertura non conformità interna fino ad un massimo di due volte consecutive. Al verificarsi di un terzo evento non conforme imputabile alla stessa causa: ammonizione scritta.
Evento non conforme che ha causato un inquinamento ambientale comunque risolto internamente.	2	Ammonizione scritta. All'accadimento di un evento per il quale è già stata registrata un'ammonizione scritta: multa non superiore a 3 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare.
Evento non conforme che ha causato un	3	A seconda della gravità, dell'intenzionalità e della

<p>inquinamento ambientale per il quale sono intervenuti enti di controllo esterni (ARPAV, USLL,..)</p>		<p>prevedibilità dell'evento non conforme verranno applicate le seguenti misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ammonizione scritta • multa non superiore a 3 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare • sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni
---	--	---

Provvedimenti disciplinari per violazioni in materia di Whistleblowing

Violazione in materia di Whistleblowing	Livello	Tipologia provvedimento disciplinare
<p>Violazione delle misure di tutela del segnalante di illeciti ai sensi del comma 2bis, art.6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231</p>	3	<p>A seconda della gravità dell'evento verranno applicate le seguenti misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ammonizione scritta • multa non superiore a 3 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare • sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni
<p>Effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate ai sensi del comma 2bis, art.6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231</p>		

Nel caso in cui siano stati comminati n. 2 provvedimenti di sospensione dal lavoro negli ultimi due anni per le motivazioni esposte nelle precedenti tabelle, il lavoratore può incorrere nel licenziamento con preavviso o nei casi più gravi senza preavviso, nel rispetto dell'art. 10 del Contratto Collettivo Nazionale Industria metalmeccanica.