



icel s.r.l.

IMPRESA COSTRUZIONI ELETTRICHE

***CODICE ETICO
E DI COMPORTAMENTO***

CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

Approvato dall'Amministratore di ICEL srl il 28/02/2023.

Sommario

Premesse	2
Definizioni.....	2
SEZIONE I: L'ATTIVITÀ LAVORATIVA	4
CAPO I. PRINCIPI GENERALI	4
1. Osservanza delle leggi. Responsabilità delle Persone Giuridiche.....	4
2. Osservanza delle norme del presente Codice. Obbligo di denuncia delle violazioni	4
CAPO II: L'AMBIENTE DI LAVORO	5
3. Non discriminazione. Rispetto e Tutela delle diversità.	5
4. Collaborazione.	5
5. Protezione dei beni e delle informazioni aziendali. Uso degli strumenti informatici.	5
6. Ambiente di lavoro.	6
7. Salute e della sicurezza nel luogo di lavoro.	6
8. La privacy dei dipendenti.....	7
9. La chiusura del rapporto con ICEL.	7
CAPO III: CONDOTTA NEGLI AFFARI	8
10. Rifiuto del lavoro minorile.	8
11. Competizione leale.	8
12. Salvaguardia dell'ambiente.	8
13. Affidamento.....	9
14. Disciplina dei poteri decisionali.	9
15. Delitti in materia di eversione e terrorismo.	9
16. Delitti contro la personalità individuale.	9
17. Collaborazione con le Istituzioni.....	10
18. Vantaggi.....	10
19. Corruzione e concussione.....	10
20. Comunicazione secondo verità e trasparenza.....	11
21. Osservanza dei corretti principi contabili e fiscali	11
22. Rapporti con i fornitori	11
23. Prevenzione del riciclaggio.	12
24. Informazioni riservate.	12
SEZIONE II: CONDOTTA NELLA VITA PRIVATA	13
25. Conflitti di interesse.....	13
26. Associazioni, attività politiche.	13
27. Condotte in pregiudizio della reputazione sociale.	13
SEZIONE III – DISPOSIZIONI FINALI	14
28. Sanzioni.....	14
29. Attuazione e Controllo.....	14
30. Diffusione.....	15

Premesse

La ICEL S.r.l. (di seguito ICEL) è impegnata da oltre 50 anni nella progettazione e realizzazione di impianti civili e industriali, fornendo inoltre un completo servizio di manutenzione ordinaria, straordinaria e programmata degli impianti messi in opera.

L'approccio di ICEL è quello di mettere sempre il massimo impegno in ogni commessa, indipendentemente dalla tipologia di lavoro da eseguire, per portare a termine il lavoro con affidabilità e soddisfazione del cliente.

Il presente Codice Etico raccoglie le regole comportamentali alla cui osservanza sono soggetti, senza eccezioni, tutti coloro che operano nell'esercizio dei compiti e delle funzioni loro affidate nel contesto di ICEL, e l'obiettivo della sua adozione è quello di assicurare il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione della Società costituendo al tempo stesso un patrimonio decisivo per il successo dell'impresa.

Le presenti regole del presente Codice Etico si ispirano ai seguenti principi generali cui ICEL si è sempre ispirata:

- onestà ed integrità nel perseguimento dei propri obiettivi
- rispetto e tutela dei diritti umani, civili e politici, della diversità e della dignità delle persone
- equità e trasparenza
- concorrenza leale
- rispetto di tutte le norme vigenti
- riservatezza e tutela delle informazioni

La società assicura la comunicazione effettiva del presente Codice Etico a tutti i Destinatari e gli interessati attraverso tutti i mezzi idonei quali una postilla sul contratto di lavoro e la pubblicazione sul sito internet di ICEL.

Definizioni

ICEL: si intende ICEL srl

Bullying: si intende una forma di Harassment, che può ad esempio manifestarsi in:

- attacchi intenzionali ostinatamente negativi sul rendimento professionale e personale, tipicamente non prevedibili, sovente sleali ed irrazionali.
- abuso di potere o posizione che può causare ansia tanto che i destinatari gradualmente smettono di credere in se stessi, spesso accompagnata quale diretto risultato dall'insorgere di malattie, o in genere pregiudizi alla salute fisica e mentale.

Il Bullying può assumere la forma del “Mobbing” laddove, ad esempio, un gruppo di persone si coalizza al fine di far sentire un individuo escluso.

Decreto 231: si intende il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Destinatari: si intendono i dipendenti tutti di ICEL srl, in particolar modo:

- Amministratore Unico;
- Sindaco Unico;
- Capi Cantiere;
- RSPP;
- ASPP;
- Preposti
- I fornitori, i collaboratori e consulenti aziendali.

Harassment: si intende un comportamento percepito dal destinatario quale offensivo ostile indesiderato ed irragionevole, inaccettabile nei normali standard di comportamento nel business e fonte di danno al destinatario.

Sistema Sanzionatorio: si intende il sistema previsto dal CCNL applicato.

Società: si intende ICEL srl

SEZIONE I: L'ATTIVITÀ LAVORATIVA

CAPO I. PRINCIPI GENERALI

1. Osservanza delle leggi. Responsabilità delle Persone Giuridiche

I Destinatari, nello svolgimento della propria attività lavorativa sono obbligati ad agire nell'osservanza delle leggi, degli obblighi previsti dalle licenze ed autorizzazioni vigenti e di qualsivoglia altro regolamento.

Ogni attività non conforme alla legge, quand'anche fonte di rilevanti profitti per la Società, è da intendersi espressamente vietata.

I Destinatari sono consapevoli che a seguito della entrata in vigore del Decreto 231, la Società può essere chiamata a rispondere nel caso di commissione dei reati del catalogo previsto da tale normativa; a tal fine la Società impone l'osservanza assoluta degli obblighi e dei divieti previsti nel presente Codice.

2. Osservanza delle norme del presente Codice. Obbligo di denuncia delle violazioni

La Società si impegna ad osservare e a far osservare ai Destinatari il rispetto dei più alti standard di integrità e comportamento etico nello svolgimento degli affari.

Tutte le attività devono essere svolte secondo le regole sancite nel presente Codice, nel rispetto dei principi fondamentali di integrità, concorrenza leale, onestà, correttezza, rigore professionale, riservatezza e buona fede.

I Destinatari sono tenuti a conoscere il Codice Etico e di Comportamento, ad applicarne rigorosamente i precetti e a denunciare tempestivamente al proprio superiore gerarchico, ed all'Amministratore qualsiasi violazione alle norme quivi stabilite.

CAPO II: L'AMBIENTE DI LAVORO

3. Non discriminazione. Rispetto e Tutela delle diversità.

La Società ripudia ogni forma di discriminazione basata sul sesso, la razza, la lingua, le condizioni personali e sociali, l'età, il credo religioso e politico ed opera nel rispetto dei principi di libertà, dignità della persona e rispetto delle diversità.

La Società pretende che i Destinatari trattino tutti gli individui correttamente e imparzialmente, senza pregiudizi.

4. Collaborazione.

Tutti i Destinatari sono chiamati a collaborare secondo le proprie capacità e competenze nella continua ricerca dell'eccellenza nella qualità dei servizi offerti dalla Società sul mercato.

Particolare attenzione è prestata alle esigenze della clientela, cui è assolutamente d'obbligo rispondere in maniera qualificata e competente, e con correttezza, cortesia e professionalità.

La collaborazione tra i propri dipendenti è un elemento fondamentale per il successo della Società. A tal proposito, nello svolgimento delle mansioni lavorative, non sono ammessi comportamenti fondati su favoritismi o scambi di prestazioni, che risultino anche solo potenzialmente dannosi per l'operato di colleghi.

5. Protezione dei beni e delle informazioni aziendali. Uso degli strumenti informatici.

I Destinatari sono tenuti ad impiegare i beni messi loro a disposizione dalla Società nel rispetto della loro destinazione d'uso, delle procedure aziendali ed in modo da tutelarne la conservazione e la funzionalità.

Le informazioni confidenziali e la proprietà intellettuale sono beni aziendali di rilevante valore.

La Società considera priorità assoluta la loro tutela ed obbliga i Destinatari a trattare tali beni secondo quanto previsto dalle vigenti procedure e policies adottate dalla Società.

I Destinatari sono tenuti ad utilizzare gli strumenti informatici e gli accessi alle reti di telecomunicazione loro forniti da ICEL in conformità alle leggi vigenti ed alle procedure aziendali.

6. Ambiente di lavoro.

I Destinatari devono adoperarsi per mantenere un ambiente di lavoro decoroso, nel quale la dignità di ciascuno è rispettata. A tal fine è vietato:

- prestare il proprio servizio sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti;
- fumare nel luogo di lavoro, al di fuori degli appositi posti all'uopo previsti, al fine di tutelare la salute propria e quella altrui;
- tenere comportamenti che possano creare un clima intimidatorio o offensivo nei confronti dei colleghi o sottoposti al fine di emarginarli o screditarli nell'ambiente di lavoro.

La Società considera assolutamente inaccettabili qualsiasi tipo di molestia, i comportamenti definiti Harassment, Bullying e Mobbing, e più in generale qualsiasi comportamento indesiderato che abbia lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona.

7. Salute e della sicurezza nel luogo di lavoro.

La Società è costantemente impegnata a garantire la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e, a tal fine, adotta politiche che perseguono concretamente tale obiettivo.

L'obiettivo primario dell'azienda è far tendere a zero gli incidenti e gli infortuni sul lavoro.

Il Datore di Lavoro, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente, i Dirigenti, i Preposti e i Lavoratori, ognuno per le proprie competenze, partecipano al processo di prevenzione dei rischi e della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, rispettando la vigente normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro ed, in particolare, le prescrizioni di cui al D. Lgs. 81/08 e s.m.i.

La Società è molto attenta alla informazione, formazione ed addestramento del proprio personale, in particolar modo ai giovani ed ai neo-assunti, al fine di assicurare la "Salute e Sicurezza" del personale e sviluppare una corretta "Sensibilità Ambientale";

I Destinatari devono impegnarsi a proteggere la salute e la sicurezza l'uno dell'altro, evitando azioni o comportamenti che possano porre gli altri dipendenti di fronte a rischi per la loro salute o incolumità fisica. A tal fine, il Datore di Lavoro, tramite il Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale, effettua controlli nelle aree di lavoro per verificare il rispetto delle prescrizioni di sicurezza e adotta, così come previsto dalle procedure aziendali, qualora si dovesse riscontrare il mancato rispetto di qualsiasi prescrizione di sicurezza, le dovute azioni correttive.

La ICEL provvede a fornire ai dipendenti tutti i DPI previsti per l'ambiente e per l'attività svolta (scarpe, elmetto, guanti, occhiali, otoprotettori, vestiario, ecc.) o ancora tutti i DPI richiesti dal cliente presso cui si opera (es.: rilevatore portatile di H₂S, ecc.). I DPI vengono periodicamente sostituiti e manutenzionati secondo le procedure previste dai sistemi di gestione aziendale.

I Dipendenti sono tenuti ad utilizzare tutti i DPI previsti nel luogo di lavoro ove si opera.

La ICEL non deve porre i dipendenti di fronte a rischi che possano provocare danni alla loro salute o incolumità fisica.

8. La privacy dei dipendenti.

La Società tutela la riservatezza delle informazioni personali relative ai propri dipendenti.

A tal fine tutti i Destinatari sono tenuti ad osservare le prescrizioni della vigente normativa a tutela dei dati personali, ad agire ed operare nel rispetto delle indicazioni impartite dal datore di lavoro per quanto riguarda il trattamento delle informazioni che sia stato incaricato di gestire, e a non divulgare, se non su legittimo consenso dell'interessato, dati personali relativi a dipendenti della Società.

9. La chiusura del rapporto con ICEL.

All'atto della chiusura del rapporto di lavoro o di collaborazione con la Società, i Destinatari ed ICEL sono tenuti a comportarsi correttamente, assicurando l'adempimento, sino alla data di effettiva conclusione del rapporto, delle obbligazioni cui sono tenuti in forza dei contratti stipulati e rispettando i reciproci obblighi di riservatezza eventualmente pendenti anche oltre la chiusura del rapporto.

I Destinatari che concludono il rapporto con ICEL, provvedono alla riconsegna dei beni aziendali dei quali siano eventualmente in possesso, e si impegnano a non diffamare o assumere in genere comportamenti che portino discredito alla Società.

CAPO III: CONDOTTA NEGLI AFFARI

10. Rifiuto del lavoro minorile.

La Società considera inaccettabile lo sfruttamento del lavoro minorile in qualsiasi forma e modo perpetrato, anche nei Paesi in cui tale attività non costituisce reato secondo le locali disposizioni e si impegna all'osservanza delle disposizioni nazionali ed internazionali dettate in materia.

11. Competizione leale.

La Società compete con i concorrenti con forza ma con lealtà su tutti i mercati, nella piena osservanza delle norme a presidio della concorrenza.

In particolare ICEL si impegna ed obbliga i Destinatari a:

- non utilizzare metodi vietati o scorretti al fine di sottrarre clientela ai concorrenti;
- non gettar discredito sulla concorrenza per guadagnare affari;
- fornire informazioni sui prodotti e servizi erogati veritiere e complete, evitando affermazioni che possano trarre in inganno le controparti.

12. Salvaguardia dell'ambiente.

La Società considera di primaria importanza la salvaguardia dell'ambiente, e si impegna a non inquinare, a minimizzare gli effetti potenzialmente nocivi delle proprie attività sull'ambiente, ottimizzando costantemente l'impiego delle proprie risorse e sviluppando i propri prodotti e servizi secondo una logica di sostenibilità.

In quest'ottica, ogni dipendente della ICEL deve osservare la normativa vigente in materia di gestione dei rifiuti ed adottare comportamenti e pratiche rispettose dell'ambiente e del luogo di lavoro in cui opera, in linea con le procedure del sistema di gestione aziendale e con le procedure dei committenti, anche al fine di ottimizzare l'uso delle risorse (energia elettrica, acqua, ecc.) e ridurre gli sprechi.

La ICEL sostiene tutti i costi necessari a garantire un trattamento dei rifiuti conforme e sicuro per le persone e per l'ambiente.

13. Affidamento.

Nel pieno rispetto dei principi sanciti da ICEI, la Società considera di primaria importanza la fiducia nel proprio operato riposta da parte degli stakeholders (clienti, personale, proprietà, fornitori) nonché la fiducia riposta dalla comunità in generale nei confronti degli impegni di carattere sociale assunti.

Per tale motivo, portare a compimento quanto si dichiara di voler fare costituisce un obbligo preciso della Società nel suo insieme come dei singoli Destinatari.

14. Disciplina dei poteri decisionali.

La Società considera valore fondamentale la correttezza del proprio operato.

A tal fine solo coloro ai quali ne siano stati espressamente conferiti i poteri possono, nell'ambito delle rispettive materie e nei limiti dei poteri conferiti, assumere decisioni che impegnino ICEI verso terzi.

Ogni accordo transattivo, sia esso giudiziale che stragiudiziale è preventivamente sottoposto al vaglio dell'Amministratore, il quale valuta sotto il profilo giuridico la fondatezza della pretesa della controparte.

15. Delitti in materia di eversione e terrorismo.

La Società richiede che i Destinatari, nello svolgimento delle mansioni loro affidate, non pongano in essere atti o comportamenti che possano agevolare la commissione dei reati di cui all'art. 25 quater del Decreto 231, introdotti dalla Convenzione di New York del 9/12/1999 per la repressione del finanziamento al terrorismo nazionale ed internazionale.

16. Delitti contro la personalità individuale.

La Società impone ai Destinatari, nello svolgimento delle proprie mansioni o mediante l'utilizzo degli strumenti della Società stessa, di non porre in essere comportamenti illeciti costituenti reato contro la personalità individuale previsti dal Codice penale e dall'art. 25 quinquies del Decreto 231, come introdotti dalla legge 228/03 recante misure contro la tratta di persone e la pedo pornografia.

17. Collaborazione con le Istituzioni.

La Società riconosce l'importanza che nella odierna società è attribuita alla prestazione dei servizi di comunicazione elettronica e la notevole responsabilità in capo a chi offre tali servizi.

A tal fine i Destinatari sono obbligati a mantenere con le pubbliche Autorità locali, nazionali e sovranazionali relazioni di piena collaborazione nella più totale trasparenza e nel rispetto dei valori contenuti in questo Codice.

18. Vantaggi.

La Società impone ai Destinatari il divieto assoluto di accettare, sollecitare, offrire o pagare somme di denaro o altre utilità o vantaggi materiali o immateriali (quali ad esempio l'assunzione presso la Società, l'affidamento di incarichi o consulenze o l'offerta di soggiorni o vacanze o altri favori a spese dell'offerente), anche a seguito di pressioni illecite, al fine di assicurare a sé stessi o alla Società benefici di qualsiasi natura.

Ogni pagamento deve riferirsi a forniture di beni o prestazioni di servizi regolarmente erogate e fatturate, delle quali sia agevolmente ricostruibile l'oggettiva evidenza, la liceità e la stretta necessità per lo svolgimento dell'attività di ICEL.

È assolutamente vietato imporre o accettare prestazioni imposte dalla controparte quale condizione per la conclusione di un affare.

È ammessa l'offerta o l'accettazione di regalie (quali quelle ad esempio nelle occasioni natalizie), in conformità alle correnti politiche di business, purché in assoluto di valore modesto o irrilevante.

I Destinatari sono obbligati a denunciare immediatamente eventuali sollecitazioni o offerte di tal genere, da chiunque ricevute, all'Amministratore Unico e/o al Consiglio di Amministrazione.

19. Corruzione e concussione.

I Destinatari rispettano i più elevati standard di integrità, onestà e correttezza in tutti i rapporti all'interno ed all'esterno della Società.

ICEL non tollera la concussione e la corruzione in qualunque forma commesse, da e nei confronti di chiunque, in qualsiasi giurisdizione interessata, neanche in quelle in cui tali attività siano nella pratica ammesse o non perseguite.

I Destinatari sono resi consapevoli che la commissione di tali reati a vantaggio o nell'interesse della Società, rende ICEL stessa soggetta all'applicazione delle sanzioni previste dal Decreto 231, e si impegnano, in ragione di ciò, a denunciare tempestivamente qualsiasi fenomeno del genere all'Amministratore.

20. Comunicazione secondo verità e trasparenza.

La Società si impegna a garantire comunicazioni veritiere ed accurate.

In particolare, è fatto obbligo ai Destinatari di rilasciare con correttezza e verità ogni informazione legittimamente richiesta da Autorità Pubbliche e dai soggetti incaricati della revisione contabile, garantendo la massima trasparenza e collaborazione. Le informazioni a qualsiasi titolo relative alla società dovranno essere rese a cura esclusiva delle funzioni aziendali all'uopo incaricate, attraverso i canali ufficiali a ciò deputati.

21. Osservanza dei corretti principi contabili e fiscali

Le evidenze contabili e fiscali della Società devono essere basate su informazioni precise, esaurienti e verificabili.

Ogni scrittura nei libri contabili deve riflettere la natura dell'operazione, rappresentarne la sostanza e deve essere basata su una adeguata documentazione di supporto in modo da consentire l'agevole registrazione contabile, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e l'accurata ricostruzione dell'operazione.

La documentazione fiscale deve basarsi sulle e riflettere le risultanze contabili; deve essere facilmente rintracciabile, ordinata ed archiviata secondo criteri logici per tutta la durata prevista dalla normativa.

Tutte le transazioni economiche inclusi i rimborsi spese a dipendenti, collaboratori e professionisti, devono poter essere verificabili e deve potersi rilevare la relativa legittimità, autorizzazione, congruità e la corretta registrazione.

22. Rapporti con i fornitori

I fornitori coinvolti nel processo di qualifica secondo la procedura del sistema di gestione aziendale, saranno informati sull'adozione da parte di ICEL del presente codice etico e di comportamento.

Qualora il fornitore interpellato non abbia adottato un proprio codice etico, del quale se ne richiederà evidenza, dovrà formalmente recepire il presente Codice e impegnarsi a seguirne i principi ivi contenuti.

La scelta dell'impresa fornitrice e la determinazione delle condizioni di acquisto devono basarsi su di una valutazione obiettiva della qualità, del prezzo dei beni e dei servizi richiesti, della capacità della controparte di fornire e garantire tempestivamente beni e servizi di livello adeguato alle esigenze della Società.

Tutti i Destinatari hanno l'obbligo di collaborare con le strutture deputate a verificare le violazioni ai principi che presiedono la selezione dei fornitori.

23. Prevenzione del riciclaggio.

I Destinatari non devono mai essere coinvolti in attività tali da implicare il riciclaggio o l'autoriciclaggio di introiti derivanti da attività criminali in qualsivoglia forma o modo.

La Società ed i suoi dipendenti devono preventivamente verificare attentamente le informazioni disponibili, ivi incluse le informazioni finanziarie, su controparti commerciali e fornitori, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari.

La Società deve sempre ottemperare all'applicazione delle leggi antiriciclaggio in qualsiasi giurisdizione competente.

24. Informazioni riservate.

Le informazioni riservate (quali a mero titolo esemplificativo le conoscenze tecniche sviluppate o i dati relativi ai clienti) possedute dalla Società costituiscono una risorsa fondamentale per l'attività aziendale.

L'impropria divulgazione di tali conoscenze, potrebbe cagionare a ICEL ingenti danni di natura patrimoniale e non patrimoniale.

Ogni Destinatario è quindi obbligato a tutelare tali informazioni mediante il trattamento in ottemperanza a tutte le leggi in materia di riservatezza vigenti, la stretta osservanza delle prescrizioni in materia impartite dalla Società, l'adozione delle migliori prassi per la protezione della riservatezza.

Il trattamento, la trasmissione, la memorizzazione e l'uso di informazioni illecite, illecitamente ottenute o socialmente riprovevoli sono rigorosamente vietati.

SEZIONE II: CONDOTTA NELLA VITA PRIVATA

25. Conflitti di interesse.

I Destinatari sono chiamati a dichiarare preventivamente i conflitti di interesse, con particolare riferimento (ma senza limitazione) ad interessi personali o familiari (ad esempio partecipazioni finanziarie o commerciali in imprese fornitrici, clienti o concorrenti) che possano influenzare l'indipendenza di giudizio nel decidere quale sia il miglior interesse ICEI ed il modo migliore di perseguirlo.

Pertanto ogni Destinatario si impegna a dichiarare senza ritardo tali conflitti direttamente all'Amministratore e ad astenersi dall'assumere decisioni in materie nelle quali si trovi in conflitto di interessi.

26. Associazioni, attività politiche.

La Società non aderisce né finanzia o eroga contributi diretti o indiretti a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni, di carattere politico o sindacale, né a loro rappresentanti.

Ciascun Destinatario è consapevole che l'eventuale coinvolgimento in associazioni di carattere culturale, religioso, ricreativo o lo svolgimento di attività politiche, cui la Società rimane indifferente, avviene esclusivamente su base personale, in conformità alle leggi, nel proprio tempo libero, ed a proprie spese.

27. Condotte in pregiudizio della reputazione sociale.

Ferma restando l'assoluta indifferenza della Società nei confronti della vita privata dei propri dipendenti, allo stesso modo i Destinatari, ed in particolare chi svolge funzioni di rappresentanza di ICEI verso i Clienti sono chiamati ad adottare anche al di fuori dell'ambiente di lavoro comportamenti tali da non costituire pregiudizio alla reputazione della Società.

SEZIONE III – DISPOSIZIONI FINALI

28. Sanzioni.

I Destinatari che compiono una qualsiasi violazione delle norme del presente Codice Etico e di Comportamento commettono grave inadempimento alle proprie obbligazioni a qualsivoglia titolo contratte con la Società, con ogni conseguente effetto di legge e di contratto.

Le violazioni delle norme del presente Codice Etico e di Comportamento che risultino rilevanti ai sensi del Decreto 231, saranno trattate secondo quanto previsto dal vigente CCNL dell'Industria Metalmeccanica e dell'Installazione di Impianti (Assistal) applicato da I.C.EL. Srl..

In particolare, l'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente Codice può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento;

Il provvedimento non potrà comunque essere comminato senza aver preventivamente contestato l'addebito e aver sentito l'interessato a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il destinatario potrà presentare le sue giustificazioni.

29. Attuazione e Controllo

Al fine di ottimizzare le risorse che presiedono alla efficace attuazione del presente Codice, l'Amministratore Unico è costituito Garante del presente Codice Etico e di Comportamento e in tale veste ha il compito di:

- assicurare la massima diffusione del Codice Etico e di Comportamento nei confronti di tutti i Destinatari;
- accertare ogni notizia di violazione del Codice Etico e di Comportamento e informare le funzioni aziendali competenti dei risultati delle verifiche per l'adozione degli eventuali provvedimenti sanzionatori;
- proporre modifiche al contenuto del Codice Etico e di Comportamento per adeguarlo al mutevole contesto in cui la Società si trova a operare.

È attivo l'indirizzo mail dedicato **codiceetico@icelsrl.net** attraverso il quale chiunque può far pervenire all'organo preposto al controllo le notizie di possibili violazioni del presente Codice. Tali comunicazioni avranno natura strettamente riservata e sarà garantita al segnalante la non diffusione dell'identità e del contenuto della segnalazione.

30. Diffusione.

La Società provvederà a garantire la massima diffusione del presente Codice Etico e di Comportamento fra i Destinatari attraverso ogni mezzo idoneo, integrandolo come postilla nel contratto di lavoro dei nuovi dipendenti e pubblicandolo sul sito internet di ICEL.