

CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE DE L'ENTREPRISE



CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE DE L'ENTREPRISE

CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE DE L'ENTREPRISE

Le code a pour but de réaffirmer à l'ensemble du système hiérarchique de l'entreprise, à son personnel, son engagement à maintenir un comportement éthique en toutes circonstances, incluant ce qui suit:

- respecter scrupuleusement les lois en vigueur sur le territoire national;
- agir avec équité et courtoisie dans les relations entre collègues;
- respecter les intérêts de toutes les autres parties (clients, consommateurs, institutions, autorités publiques et communauté externe); jouer son rôle avec professionnalisme et intégrité morale, dans le respect de la dignité humaine. Le code définit également les procédures permettant de vérifier le respect effectif des procédures d'exploitation et sanctions prévues en cas de violation par le personnel, qui ne respecte pas le « Code d'éthique et de conduite de l'entreprise ».

GESTION DU CODE D'ÉTHIQUE

Les règles du code s'appliquent, sans exception, à tous les membres de l'entreprise, de l'employeur à tout le personnel de l'entreprise, ainsi que les opérateurs en collaboration spécialisée et les évaluateurs.

Tous les membres de l'entreprise sont donc tenus de recevoir une copie du « Code », pour pouvoir le consulter, connaître le contenu et l'accepter par une déclaration écrite précise et de se conformer aux principes qui y figurent. En outre, le personnel est également tenu de signaler toute violation du code, comme l'explique plus en détail la dernière partie de ce document.

LES VALEURS DE L'ENTREPRISE

Le « Code d'éthique » de l'entreprise est basé sur les valeurs suivantes:

- Impartialité: confirme et garantit qu'il n'y a aucune menace d'impartialité dans la réalisation des activités commerciales de l'entreprise.
- Compétence: elle garantit l'engagement de choisir et de motiver les ressources humaines afin d'assurer le niveau maximum de compétence et de mise à jour dans la performance des activités de l'entreprise.
- Crédibilité: l'entreprise s'est constamment engagée à accorder une attention particulière à la confiance à toutes les parties intéressées dans la crédibilité opérationnelle, en particulier auprès des clients, fournisseurs, consultants, aux autorités, aux organisations territoriales et à la communauté en général.
- Réalisation de l'excellence: l'entreprise poursuit l'amélioration continue du mode de fonctionnement, en portant une attention constante aux détails à chaque étape du travail, en utilisant les ressources de la manière la plus efficace, valorisant les employés dans leur professionnalisme.
- Responsabilité sociale, environnementale et de sécurité: l'entreprise mène l'activité de manière responsable vis-à-vis de la société civile, contribuant au progrès des communautés locales, en accord avec le rôle principal de l'entreprise dans la région, en facilitant l'embauche de jeunes opérateurs, en aidant avec des interventions de sécurité, même les employés âgés et en particulier en conformité avec la réglementation concernant la maternité et la paternité. L'entreprise s'engage de manière sûre et responsable à promouvoir la réduction de l'impact de l'activité afin de la conserver inchangée à long terme. Surtout, l'entreprise, en ce qui concerne l'environnement, a la volonté de fonctionner avec des produits non polluants, avec des procédures respectueuses de l'environnement et avec des interventions ponctuelles, adaptées et fonctionnelles au système externe. L'entreprise veille également à la pleine et entière conformité à la législation sur la santé et la sécurité au travail avec des mises à jour continues, des programmes en constante évolution, en référence au « Progetto Sicurezza (Projet de sécurité) » et à l'application du « Sistema Gestione Sicurezza Lavoro Uni Inail (Système de gestion de la sécurité au travail Uni Inail) ».

Clean Air Europe S.r.l.

Via Roma 84 - 23892 Bulciago (LC)

P.iva 03011000134 Tel. +39 031 4153551 | Fax +39 031 4153553

info@cleanairworld.it | www.cleanairworld.it @cleanairworld

CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE DE L'ENTREPRISE

NORMES DU CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE

Conflit d'intérêts: dans

l'exercice de ses fonctions, chaque employé est tenu d'éviter tout conflit d'intérêts possible, notamment en ce qui concerne les intérêts personnels et / ou familiaux susceptibles d'influencer l'indépendance de son jugement et entrer en conflit avec ses responsabilités. Chaque employé doit immédiatement se rapporter à son supérieur hiérarchique et / ou à la direction de l'entreprise pour toute situation constituant ou pouvant générer un conflit d'intérêts. En particulier, le salarié doit communiquer l'existence d'une relation de travail stable ou temporaire, ou une relation financière, commerciale, professionnelle, familiale, avec des entités externes pouvant influencer l'impartialité de leurs propres intérêts et mener ou porter préjudice à la justesse des activités qu'il accomplit. Cadeaux, dons et avantages: Il n'est pas permis d'offrir et de recevoir toutes formes de cadeaux ou d'avantages comme ils peuvent être interprétés comme dépassant les pratiques commerciales et de courtoisie habituelles, ou pouvant être utilisés comme outil d'acquisition de traitements favorables dans le cadre de l'exécution de travaux.

Le comportement de corruption envers les fonctionnaires, les élus ou les employés de l'administration publique, sous quelque forme que ce soit, n'est pas toléré. Les règles régissant l'activité opérationnelle de l'entreprise, dans le cadre de la législation nationale, doivent être strictement observées et respectées. Les règles susmentionnées ne peuvent pas être évitées en faisant référence à des activités réalisées par des tiers et / ou avec des procédures qui violent les règles elles-mêmes. Par avantage, nous entendons également les avantages identifiés, par exemple, comme une offre de participation à des séminaires et / ou à des formations avec promesses de travail et de transferts hors de l'entreprise, pour encourager l'utilisation de matériel et / ou de toute autre chose.

Législation anti-trust:

L'entreprise agit sur le marché de manière équitable, en s'abstenant de se positionner abusivement de manière dominante ou compromettant la libre concurrence. L'entreprise opère dans le respect de la déontologie envers ses collègues et entrepreneurs.

Exactitude et transparence des documents comptables: l'entreprise opère dans la plus grande transparence au niveau administratif et comptable, garantissant la véracité, l'exactitude et l'exhaustivité des informations relatives à chaque écriture comptable pour chaque projet. Afin d'éviter toute utilisation déformée des fonds de l'entreprise ou l'enregistrement de transactions fictives, chaque transaction doit être accompagnée des documents justificatifs adéquats et qui doivent être conservés de manière à permettre l'exercice des contrôles qui vérifient les caractéristiques, les raisons de l'opération et identifient celui qui a autorisé, effectué, enregistré et vérifié l'opération. Chaque employé est obligé d'observer scrupuleusement toutes les procédures administratives et comptables en vigueur.

Protection des actifs de l'entreprise: chaque employé est tenu de travailler avec diligence pour protéger les actifs de l'entreprise en utilisant les instruments qui lui sont confiés de manière correcte et responsable et en évitant un usage inapproprié. Chaque employé doit travailler dans le respect des règles de l'art en matière d'entretien et de maintenance.

Ensuite, en ce qui concerne l'utilisation des outils informatiques, chaque employé est tenu de se conformer, tel que prévu par le document de politique informatique, afin de ne pas compromettre la fonctionnalité et la protection du système informatique. En résumé, il n'est pas autorisé:

- d'utiliser les outils disponibles (programmes, courriel, Internet, téléphone, fax, etc.) à des fins non liées aux exigences du travail;
- de télécharger des programmes ou d'installer des logiciels non autorisés ou différents de ceux fournis par l'entreprise;
- d'envoyer des courriels abusifs ou des messages pouvant offenser une personne et / ou causer des dommages à l'image de l'entreprise;
- de naviguer sur des sites Web au contenu indécent et offensant;
- d'utiliser le matériel professionnel de l'entreprise à des fins personnelles.

Clean Air Europe S.r.l.

Via Roma 84 - 23892 Bulciago (LC)

P.iva 03011000134 Tel. +39 031 4153551 | Fax +39 031 4153553

info@cleanairworld.it | www.cleanairworld.it @cleanairworld

CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE DE L'ENTREPRISE

- Protection de l'information et de la propriété intellectuelle: informations sur l'entreprise de toute nature (commerciale, financière, technologique, etc.) constituent un actif que l'entreprise entend protéger, comme un héritage de culture et d'investissement technologique continu. Il est donc interdit de divulguer à des tiers des informations non autorisées (à l'intérieur et / ou à l'extérieur de l'entreprise) susceptibles de mettre ces actifs professionnels - commerciaux, acquis au fil du temps, en danger. L'entreprise applique les dispositions du décret législatif 196/2003.

- Relations avec le personnel - Respect du contrat et des réglementations du travail: l'entreprise s'est engagée à respecter les droits humains fondamentaux, les lois et la réglementation du travail. En particulier, chaque employé est embauché avec un contrat de travail régulier et aucune forme de travail irrégulier, de travail des enfants ou de « travail au noir » n'est tolérée. L'entreprise applique le principe de la concurrence loyale. Un contrat écrit, établi conformément aux lois en vigueur au niveau national, est préparé pour chaque employé.

- Relations avec le personnel - Sélection, gestion et développement des ressources humaines: l'entreprise évite toute forme de discrimination à l'égard de ses employés / collaborateurs et adopte des critères objectifs dans la sélection, la gestion et le développement des ressources humaines. En particulier, l'évaluation du personnel à embaucher, des consultants et évaluateurs de l'entreprise, est réalisée sur la base de la correspondance des profils des candidats, en ce qui concerne les besoins de l'entreprise et basée sur l'égalité des chances pour toutes les parties intéressées. L'entreprise s'engage à améliorer les compétences de ses ressources humaines et vise à offrir toutes les opportunités de développement au personnel de l'entreprise basées sur les compétences et en éliminant les formes de discrimination liées à l'âge, au sexe, à la race, à l'état de santé, à la nationalité, aux opinions politiques et aux croyances religieuses.

- Protection de l'intégrité morale et physique : Tout le personnel de l'entreprise, dont l'intégrité physique et morale est considérée comme la valeur première de l'entreprise, est assuré de conditions de travail respectueuses de la dignité individuelle, dans des environnements de travail sains et sécuritaires. En particulier, l'entreprise ne tolère pas: - les abus de pouvoir: il s'agit d'abus de position d'autorité, de demander comme un acte en raison de la hiérarchie supérieure, l'exécution et les faveurs personnelles, ou de prendre des attitudes et / ou prendre des mesures qui sont préjudiciables à la dignité et surtout l'autonomie du collaborateur; - actes de violence psychologique : attitudes ou comportements discriminatoires ou préjudiciables de la personne et de ses croyances;

- le harcèlement sexuel, le comportement ou la parole qui peuvent troubler la sensibilité personnelle de l'employé;

- l'intimidation, qui peut aussi avoir de graves répercussions sur la santé du travailleur sur le lieu de travail;

- l'intimidation opérationnelle, qui peut conduire à des situations psychologiques avec de lourdes conséquences dans l'activité opérationnelle de l'employé.

L'entreprise s'engage à diffuser et à consolider une culture de sécurité, à sensibiliser tous les employés des risques qui la caractérisent, car elle considère ses employés comme une force vitale et dynamique dans le concept de « faire des affaires »; L'entreprise estime qu'il convient de procéder avec le protocole de santé, de mettre l'emphase sur la langue italienne, de créer de l'information et de la formation pour ses employés, par le biais de la planification de l'information de formation (anciennement art.9 D.Lgs. 626/94, reprise avec le décret législatif 81/08); L'entreprise stimule le comportement responsable de tous les employés, en adoptant des méthodologies de travail appropriées en assurant des interventions de formation adéquates et en opérant en pleine conformité avec la législation en matière de sécurité et de prévention; L'entreprise a l'intention d'utiliser des technologies à jour, appropriées et de plus en plus incluses dans l'aide à l'employé, afin d'éliminer la charge de travail inutile et / ou des situations de fatigue.

CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE DE L'ENTREPRISE

- Protection de la vie privée: la vie privée du personnel est protégée en respectant les règles prévues par la loi et adoptant des méthodes adéquates de traitement et de stockage des informations requises par l'entreprise. Les enquêtes sur les opinions et préférences personnelles et, en général, sur la vie privée du personnel ne sont pas autorisées.

- Relations avec les clients et les fournisseurs : Les relations et les communications de l'entreprise sont équitables et conformes aux règlements applicables, y compris toutes les règles d'accréditation, sans aucune utilisation des pratiques commercialement incorrectes. Les revendications pertinentes en matière de principes de sécurité et de prévention opérationnelle sont les plus importantes.

Dans les processus d'achat, les fournisseurs sont sélectionnés en fonction de critères objectifs, tels que le prix et la qualité du produit ou du service, offrant à chaque fournisseur des chances égales, en établissant le principe de l'analyse coût / valeur, afin de pouvoir toujours valider l'évaluation et l'acceptation.

- Relations avec les consommateurs et les médias: l'entreprise s'engage à garantir aux consommateurs une réponse immédiate, qualifiée et compétente à leurs besoins, en fournissant des informations correctes et véridiques sur la validité des certifications délivrées. La communication de l'entreprise vers l'externe repose sur le respect du droit à une information correcte, précise et basée sur des procédures de transparence, éliminant strictement les nouvelles, les commentaires faux ou biaisés. L'entreprise, lors de la livraison du produit final, joint toute la documentation nécessaire sur l'admissibilité à l'utilisateur final.

- Relations avec les communautés et les institutions - Politique environnementale: La société est consciente de l'influence, même indirecte, que ses activités peuvent avoir dans les conditions du développement économique et social et bien-être général de la communauté grâce à la création continue de situations de travail afin que la sécurité d'emploi et la sécurité économique de la famille puissent exister et ainsi créer une saine continuité, par rapport à ce qui est légalement inclus dans la constitution italienne dans respect de la dignité humaine et responsabilité sociale entrepreneuriale.

- Relations économiques avec les partis, les syndicats et les associations: l'entreprise avec son propre «Code» appliqué dans une vision de morale opérationnelle prudente, ne finance pas les partis politiques en Italie ou à l'étranger, leurs représentants ou candidats; ne parraine pas de conférences ou de fêtes ayant des orientations politiques.

L'entreprise entend rester absolument à l'abri de toute pression directe ou indirecte des politiciens. L'entreprise ne verse aucune contribution à des organisations telles que des syndicats, des associations écologistes ou des associations de protection des consommateurs.

Cependant, dans le contexte d'une attention morale appropriée, l'entreprise peut coopérer avec de telles organisations, si les conditions suivantes sont simultanément remplies:

- but imputable au respect social de la communauté;
- destination claire et documentable des ressources dans la juste valeur du Code d'éthique;
- affirmation explicite et claire des organisations mentionnées à des fins sociales et communautaires.

L'entreprise peut adhérer plutôt aux demandes de contributions limitées aux propositions d'organisations et d'associations, à but non lucratif, sans exploitation humaine, sans fins cachées spéculatives, mais avec des statuts précis et réguliers, des statuts qui doivent être annexés à toute demande de contribution.

Dans ce cas, l'entreprise peut également adhérer à des organisations de soutien médical et humanitaire ou d'initiative à valeur nationale.

CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE DE L'ENTREPRISE

• Relations avec les institutions: les relations avec l'administration publique et les institutions de l'État doivent être organisées selon les implications précises des lois et des règlements, sans modifier le « Code » de l'entreprise. À cette fin, l'entreprise s'engage à:

- établir des canaux de communication transparents et stables avec les interlocuteurs institutionnels au niveau communautaire, territoriale, provinciale et municipale;
- représenter les intérêts et les positions de l'entreprise de manière transparente et rigoureuse en évitant toute attitude collusive, mettant toujours le « Code » devant ses propres affaires et pour sauvegarder le travail de ses employés.

Le respect des règles du présent Code doit être considéré comme un élément essentiel des obligations contractuelles des employés. Elle doit également se considérer comme une partie essentielle des obligations contractuelles prises par les employés qui sont également subordonnés et/ou personnes d'affaires avec l'entreprise. L'entreprise a la responsabilité de s'assurer que ses attentes en matière de conduite envers les employés sont comprises et mises en œuvre par eux. L'entreprise doit s'assurer que les autres engagements exprimés dans le Code sont mis en œuvre au niveau des diverses fonctions.

DÉNONCIATION D'UNE VIOLATION

Afin d'assurer l'application efficace du code, l'entreprise exige que toute personne informée de tout cas de non-conformité au présent Code fasse un rapport. Les employés et les collaborateurs doivent signaler toute violation ou soupçon de violation à un supérieur immédiat supérieur, ou, dans les cas où le rapport n'est pas efficace ou approprié, ils doivent communiquer directement avec la haute direction de l'entreprise.

Le conseil de surveillance est représenté par le Propriétaire ou les Propriétaires de l'entreprise, avec un employé technique et/ou administratif et avec des représentants de la sécurité des travailleurs et du Service de prévention et de protection des titulaires avec des pouvoirs d'initiative autonomes et d'autorité. Le Conseil de surveillance vérifie la validité du rapport, vérifie dûment les nouvelles transmises en toute attention, dans l'application éventuelle de sanctions disciplinaires ou pour l'activation de mécanismes de résolution contractuelle. Le Conseil de surveillance veille également à ce que personne sur le lieu de travail ne puisse faire l'objet de représailles, conditionnement illégal, inconvénients et discrimination, pour avoir signalé la violation du contenu du Code de conduite ou des procédures internes.

Constitue également une violation du Code toute forme de représailles contre ceux qui ont fait des rapports de bonne foi sur d'éventuelles violations du Code. En outre, la conduite de ceux qui accusent d'autres employés de violation, sachant qu'une telle violation n'existe pas, devrait être considérée comme une violation du Code

SANCTIONS

La violation des principes énoncés dans le Code d'éthique et de conduite et dans les procédures de l'entreprise nuise à la relation de confiance entre l'entreprise et toute personne qui commet la violation (administrateurs, personnel de l'entreprise, clients, fournisseurs, consultants, entreprises professionnels, artisans et évaluateurs). Les violations, une fois établies, seront poursuivies, rapidement et immédiatement, par l'adoption, conformément au cadre réglementaire actuel, de mesures disciplinaires appropriées et proportionnées, de manière indépendante la pertinence pénale possible d'une telle conduite et l'établissement de poursuites pénales dans les cas où elles constituent un crime.

Les mesures disciplinaires en cas d'infraction à ce Code sont adoptées par l'entreprise conformément à la législation en vigueur et avec les contrats de travail nationaux correspondants.

Ces mesures peuvent également inclure le renvoi de l'entreprise des responsables de cette inconduite.

CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE DE L'ENTREPRISE

L'entreprise ne s'engagera dans aucune relation avec des personnes qui ne souhaitent pas opérer dans le strict respect de la loi actuelle, et / ou qui refusent de se comporter selon les valeurs et les principes de l'entreprise prévus dans le Code d'éthique et de conduite. L'entreprise souhaite mettre en place des mesures disciplinaires précises afin que des situations anormales ne soient pas créées au travail, ce qui créera des incohérences dans une gestion homogène des comportements et des procédures. Plus précisément, l'entreprise introduit des mesures disciplinaires au niveau :

- réprimande verbale;
- réprimande écrite (temporalisée n° trois fois);
- amende ne dépassant pas trois heures de salaire;
- suspension du travail et de la paie jusqu'à trois jours;

Plus précisément, l'employeur a le droit d'appliquer l'amende lorsque l'employé: n'effectue pas le travail selon les instructions reçues; quitte le lieu de travail sans raison valable; s'absente du travail sans raison justifiée; introduit des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, sans autorisation préalable, en cas de nature particulière (réurrences et/ou autre); est ivre au début et pendant le travail; enfreint de quelque manière que ce soit les dispositions du présent Code ou commet des manquements affectant la discipline sur le lieu de travail.

L'entreprise informe également qu'elle peut procéder au licenciement de l'employé pour des cas graves par l'accompagnateur et résultant ainsi:

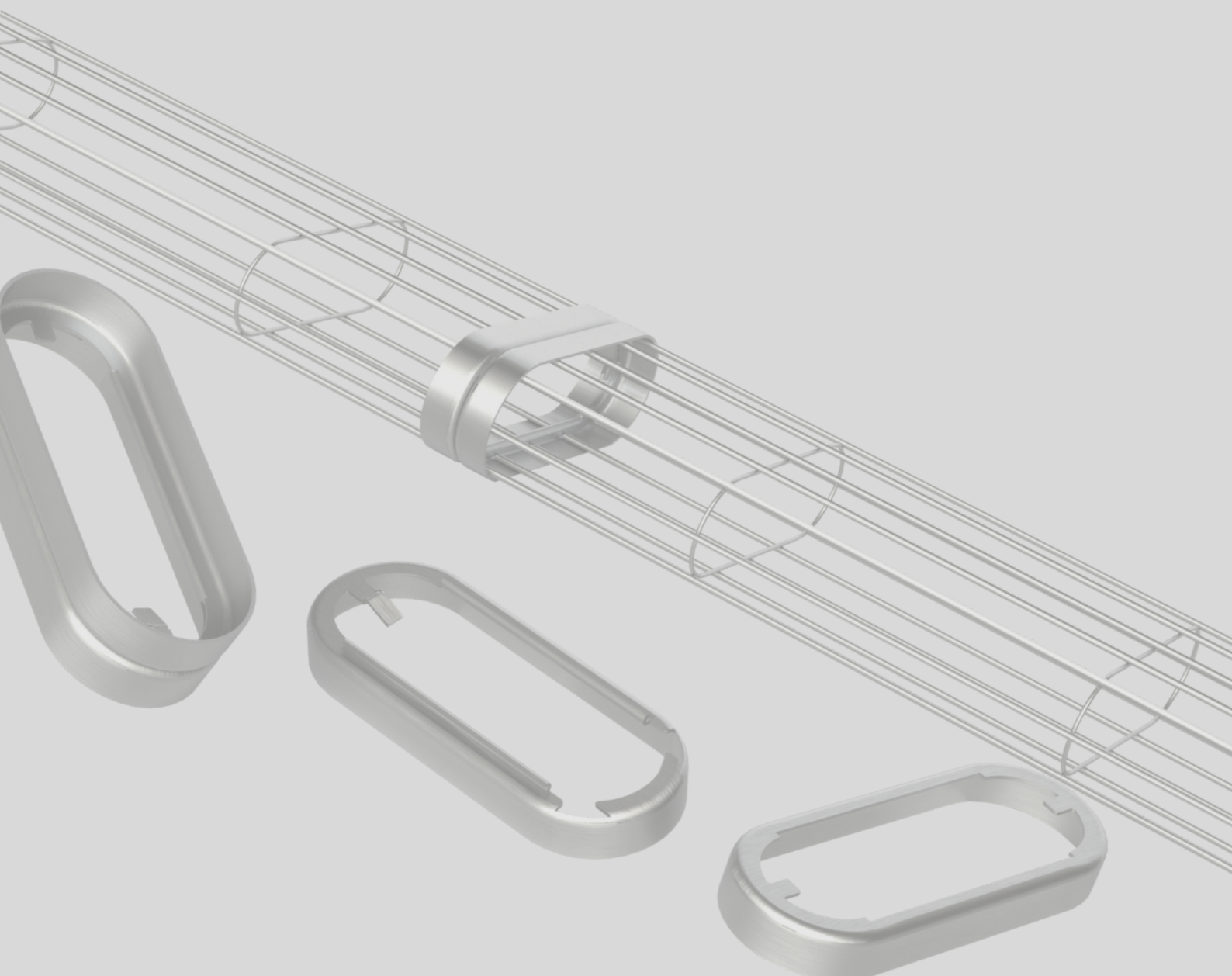
insubordination ou offense envers les supérieurs; vol, fraude, dommages volontaires ou autres crimes pour lesquels, compte tenu de leur nature, ils sont rendus la continuation, même temporaire, de la relation de travail est incompatible; tout acte fautif susceptible de compromettre la stabilité des travaux, même temporaires, la sécurité du site ou du personnel et du public, constitue un dommage pour le travaux, installations, équipements ou matériaux; vol d'esquisses, d'outils ou d'autres objets appartenant au client; l'abandon injustifié du lieu de travail par le tuteur ou le gardien de l'entrepôt ou bagarre sur le chantier de construction ou infractions graves aux collègues de travail; absence injustifiée; récidive dans l'un des défauts ayant donné lieu à deux suspensions dans l'année précédente.

DIVULGATION DU CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE

Ce « Code » émis par l'entreprise est porté à la connaissance du personnel de l'entreprise et de tout autre tiers pouvant agir pour le compte de l'entreprise. Tous les sujets susmentionnés sont nécessaires pour apprendre et respecter son contenu. Une copie du « Code d'éthique et de conduite » doit être présente et visible sur chaque projet. L'entreprise fournit à chaque individu le « Code » avec le document « Promouvoir un comportement sans risque » et doit être exposé et visible dans chaque tableau d'affichage de l'entreprise.

Tous les clients, fournisseurs, consultants, collaborateurs externes, artisans, entreprises artisanales, collaborateurs spécialistes, toutes les autres collaborations assurées par des professionnels externes en contact avec la société, tous les instituts de toute nature et de toujours en contact avec les opérations commerciales, tous les organismes pour la protection et la prévention de travaux pertinents pour l'entreprise, toutes les institutions politiques territoriales doivent en recevoir strictement les copies.

« Code d'éthique et de conduite », de manière à comprendre que l'entreprise a établi un processus précis de bien-être, d'attention, de sauvegarde du travail de son personnel, de prise en compte l'homme au centre de l'intérêt moral et humain de l'entreprise, à apporter le principe de l'utilité sociale également à la Communauté externe. La direction s'engage à revoir périodiquement le contenu de ce document comme suit pour garantir l'adéquation et la mise à jour continue.



CleanAir 



Clean Air Europe S.r.l.
Via Roma 84 - 23892 Bulciago (LC)
P.iva 03011000134 Tel. +39 031 4153551 | Fax +39 031 4153553
info@cleanairworld.it | www.cleanairworld.it @cleanairworld

