

codice etico

Il **codice etico aziendale** è un documento stilato ed adottato su base volontaria
Definisce un complesso di norme etiche e sociali al quale gli esponenti aziendali si devono attenere
Stimola azioni correttive al fine di migliorare i rapporti tra aziende

INDICE

APPROVAZIONE DEL CODICE ETICO	Pag. 2
1. L'Azienda	pag. 3
1.1 Profilo aziendale	pag. 3
1.2 Valori etici	pag. 3
2. Normative cogenti	pag. 4
3. Elementi del processo	pag. 5
3.1 Codice etico	pag. 5
3.2 Analisi dell'efficacia	pag. 5
3.3 Miglioramento	pag. 6
3.4 Comunicazione	pag. 6
4. Ambiti di intervento	pag. 7
4.1 Lavoro	pag. 7
4.1.1 Gestione socialmente responsabile del lavoro	pag. 7
4.1.2 Organizzazione	pag. 8
4.1.3 Valorizzazione delle risorse umane	pag. 8
4.2 Mercato	pag. 8
4.2.1 Clienti e consumatori	pag. 8
4.2.2 Processo produttivo	pag. 9
4.2.3 Rapporti con i fornitori	pag. 9
4.3 Ambiente	pag. 10
4.3.1 Controllo degli aspetti ambientali	pag. 10
4.3.2 Sensibilità ambientale	pag. 10
4.4 Comunità	pag. 10
4.4.1 Azioni vantaggiose per la comunità	pag. 10

APPROVAZIONE DEL CODICE ETICO

Pula Palmiro in qualità di Legale Rappresentante della IRCI S.p.A. ha verificato ed approvato in data 14.11.2017, la presente edizione del Codice Etico aziendale.

Pietracuta di San Leo, 14.11.2017

Per verifica ed approvazione



Presidente del C.d.A.

1. L'AZIENDA

1.1 Profilo aziendale

La ditta IRCI S.p.A. situata in Pietracuta di San Leo in provincia di Rimini, opera da oltre 40 anni nel settore termotecnica civile, terziario ed industriale.

Costituita oggi da un team di circa 50 addetti, offre la fornitura di un servizio completo (consulenza tecnica, vendita, assistenza) e consulenza energetica mirata alle scelte impiantistiche per ottimizzare, dal punto di vista dei consumi, la climatizzazione ambientale, la produzione di acqua calda, la generazione di energia termica e/o elettrica per alimentare i processi produttivi.

IRCI S.p.A. possiede l'attestazione di qualificazione all'esecuzione dei lavori pubblici (art. 2 comma 1 lettera P D.P.R. 34/2000) con certificazione SOA alle categorie OG9, OG11 ed opera in regime UNI EN ISO 9001:2008.

Grazie all'esperienza accumulata, al continuo aggiornamento tecnologico e alla meticolosità dell'artigianato di un tempo, l'azienda ha conquistato la fiducia e l'apprezzamento di molti Clienti qualificanti come Cooperative, Aziende Agricole, Enti Pubblici, Clienti privati ecc.

IRCI S.p.A. cerca il dialogo diretto con progettisti, uffici tecnici, industrie, imprese di costruzioni e privati per consigliare prodotti e modalità applicative finalizzate all'ottenimento dei migliori risultati, in relazione alle specifiche esigenze.

1.2 Valori etici

È interesse di tutti noi soddisfare i nostri clienti; soltanto così possiamo garantire continue opportunità di lavoro e soddisfare i bisogni dei nostri *stakeholder* interni ed esterni (ossia coloro che sono attivamente coinvolti in questo progetto). Conseguire e mantenere una salda posizione nei mercati di riferimento ci permette, inoltre, di praticare i valori etici che ci ispirano con continuità ed efficacia.

I nostri rapporti interni si basano su fiducia e lealtà reciproche, ricerchiamo con continuità unità di intenti ed insieme perseguiamo interessi ed obiettivi prestabiliti. Siamo impegnati a gestire i nostri processi nel rispetto dei principi di equità ed imparzialità, senza distinzioni o discriminazioni e ci adoperiamo per valorizzare le nostre risorse umane rispettandone personalità e specificità. Anche nei rapporti con uomini ed organizzazioni esterne basiamo le nostre relazioni su fiducia e lealtà reciproche e non ammettiamo atti collusivi o corruttivi.

Sappiamo che ogni attività umana comporta utilizzo di risorse, produce rifiuti e, comunque, impatta sull'ecosistema: siamo coscienti di essere parte attiva di questo ecosistema e ci impegniamo a ridurre gli impatti prodotti dalle nostre attività. Alla luce di questa convinzione, l'azienda ha scelto di dedicarsi allo sviluppo e all'installazione di impianti per la produzione di energia idroelettrica, eolica, fotovoltaica, solare termica, da biomassa, geotermico e da cogenerazione (teleriscaldamento) poiché riducono/annullano l'inquinamento ambientale.

Il territorio in cui operiamo e le comunità con le quali ci confrontiamo sono parte di un contesto che ha una storia millenaria; è nostra volontà impegnarci nel preservare la storia e la cultura delle terre che ci ospitano, pertanto, nei limiti delle nostre possibilità, vogliamo sostenere progetti di interesse storico-culturale o che, comunque, portino vantaggio alle comunità insediate nel territorio.

Ogni attività è finalizzata a soddisfare i clienti e le altre parti interessate ed è svolta in modo corretto, trasparente, rispettoso di norme cogenti e delle prassi aziendali nell'esclusivo interesse di tutti i portatori di interesse. Coerentemente ai principi etici che ci ispirano rifiutiamo di cooperare, in qualsiasi modo, con uomini o organizzazioni che pongano in essere azioni illegali e/o irrispettose dei diritti dell'uomo, degli animali e dell'ambiente. Ci piace pensare che ogni attività sia per i nostri clienti, per i fornitori, per noi e per ogni altra parte interessata, uno scambio proficuo che conduca al conseguimento degli obiettivi etici che ci siamo dati.

2. NORMATIVE COGENTI

IRCI S.p.A. rispetta con scrupolo e puntualità tutte le normative cogenti applicabili ed è impegnata a garantirsi un costante aggiornamento in materia legislativa mediante abbonamenti a giornali, riviste specializzate, internet, acquisto di quotidiani della nostra zona, sottoscrizione ad associazioni.

3. ELEMENTI DEL PROCESSO

3.1 Codice etico

Il Codice etico (CE) esplicita il quadro degli impegni sulla Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI) assunti da IRCI S.p.A. ed è il risultato del lavoro svolto dall'intera organizzazione, condiviso da tutti i suoi componenti, verificato ed approvato dalla Direzione. Il Codice Etico descrive la realtà dell'organizzazione e rappresenta la nostra *risposta* al disciplinare di Responsabilità Sociale d'Impresa della Regione Emilia Romagna.

Copia del Codice Etico è distribuita a tutti i nostri partner, ai nostri collaboratori ed alle altre parti interessate che ne facciano richiesta.

Al Codice Etico sono affidate la comprensione e la diffusione dei valori etici di IRCI S.p.A.; in esso sono enunciati gli impegni e le responsabilità assunti nei confronti di tutte le parti interessate, tradotti in concreto principi e norme di comportamento richiamate dal Disciplinare della Responsabilità Sociale d'Impresa della Regione; esso rappresenta, inoltre, un fondamentale strumento per la gestione delle relazioni e delle strategie dell'impresa.

Quanto esposto nel Codice Etico ha valore vincolante, senza eccezioni, per la Direzione e per tutte le donne e gli uomini che collaborano con IRCI S.p.A.; ne consegue che tutti i componenti dell'organizzazione sono tenuti all'applicazione ed al rispetto del Codice Etico ed in particolare sono chiamati a:

- assumere comportamenti coerenti a quanto indicato nel Codice Etico;
- impedire eventuali violazioni del Codice Etico e segnalarle alla Direzione con estrema sollecitudine;
- impegnarsi nel miglioramento di prassi e metodiche in uso per l'attuazione dei principi esplicitati nel Codice Etico
- impegnarsi a diffondere i valori etici contenuti nel Codice Etico anche al di fuori dell'ambito professionale e ad operare coerentemente ad essi.

3.2 Analisi dell'efficacia

IRCI S.p.A. interpreta l'analisi dell'efficacia come un processo con i suoi input ed i suoi output ed ha stabilito che la stessa debba:

1. essere eseguita con frequenza annuale;
2. risultare coerente con la criticità degli output delle analisi precedenti, con i programmi di sviluppo in corso e con i cambiamenti significativi dell'organizzazione.

Gli elementi considerati per l'esecuzione dell'analisi dell'efficacia sono:

- a) stato di conseguimento degli obiettivi di miglioramento precedentemente definiti;
- b) informazioni derivanti dagli indicatori aziendali;
- c) feed-back (opinioni) dei clienti;
- d) andamento dei processi operativi, gestionali ed amministrativi;

- e) valutazioni sul mercato di riferimento, sui "competitor" e sulle loro performance;
- f) informazioni provenienti dai fornitori;
- g) informazioni sulle innovazioni tecnologiche;
- h) valutazioni sulle esigenze formative;
- i) problematiche legate al miglioramento della qualità del lavoro e della vita dei collaboratori;
- j) segnalazioni relative a esigenze particolari (disabilità, etc.);
- k) indicazioni circa aspetti ambientali significativi sui quali intervenire.

L'analisi dell'efficacia è condotta dalla Direzione.

3.3 Miglioramento

L'esito dell'analisi dell'efficacia è elemento determinante per la messa a punto delle strategie aziendali; la Direzione aziendale assume l'impegno di guidare la fase decisionale che si concretizza con la definizione del *Piano di Miglioramento*.

3.4 Comunicazione

IRCI S.p.A. comunica i propri valori ed il suo impegno a conseguirli mediante consegna di copia del Codice Etico aziendale alle principali parti interessate e mediante pubblicazione del Codice Etico stesso nel proprio sito internet www.ircispa.com.

I principali *stakeholder* di IRCI S.p.A. sono:

- Dipendenti
- Università
- Clienti
- Associazioni di Categoria
- Fornitori
- Associazioni sportive
- Ambiente
- Collettività

4. AMBITI D'INTERVENTO

4.1 Lavoro

4.1.1 Gestione socialmente responsabile del lavoro

La Direzione di IRCI S.p.A. oltre a garantire il pieno rispetto delle prescrizioni cogenti applicabili si impegna:

a) ad informarsi sui percorsi scolastici seguiti dai suoi dipendenti di età inferiore a 18 anni e, nel caso in cui questi non abbiano concluso i cicli di studio obbligatori, li sollecita a riprenderli e provvede a pianificare i loro orari di lavoro in modo che l'impegno richiesto, calcolato sommando l'orario di lavoro e quello scolastico, non ecceda le 8 ore;

b) a garantire un orario di lavoro che, sommato all'orario dedicato alla formazione, non ecceda le 10 ore giornaliere per tutti quei lavoratori impegnati nello studio;

c) a chiarire, ai lavoratori neoassunti, i principali elementi che costituiscono il rapporto di lavoro. In particolare saranno affrontati i seguenti aspetti:

- politiche aziendali
- organizzazione aziendale
- responsabilità e mansioni loro affidate
- elementi della retribuzione e modalità di erogazione
- modalità di fruizione di ferie e permessi
- comunicazioni in caso di assenza per malattia, maternità, infortuni
- rappresentanze sindacali

d) a non assumere comportamenti che possano risultare fisicamente o psicologicamente minacciosi, offensivi o coercitivi ed a sensibilizzare i suoi collaboratori affinché tali comportamenti siano banditi non perché semplicemente punibili quanto perché intrinsecamente sbagliati. Nel caso in cui si dovessero verificare situazioni riferibili a comportamenti inaccettabili la Direzione convoca gli interessati e li aiuta a definire in modo accettabile ogni controversia;

e) a valutare e risolvere immediatamente ogni azione o atteggiamento discriminatorio dovessero verificarsi all'interno dei luoghi di lavoro e ad individuare i profili professionali utili allo svolgimento delle attività operative, gestionali ed amministrative al fine di garantire una selezione dei lavoratori basata esclusivamente sulla loro capacità di soddisfare le caratteristiche dei profili professionali di riferimento;

f) a risolvere, in tempi brevi, ogni problema di accessibilità nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento alla mobilità per i lavoratori disabili;

g) ad organizzare, con cadenza annuale, un incontro con tutti i collaboratori allo scopo di accrescerne il grado di sensibilità verso le problematiche legate alla salute e sicurezza.

h) a ricorrere al lavoro straordinario in caso di: lavori che devono essere ultimati a macchinari spenti, quindi dopo il normale orario di lavoro onde evitare pericoli per i nostri operai e per gli

operai in forza nelle aziende in cui dobbiamo ultimare i lavori, ad informarne con congruo anticipo i lavoratori e, tra quelli che si sono resi disponibili, a scegliere chi da più tempo non ha svolto lavoro straordinario, valutando preventivamente i livelli di rischio insiti nella prestazione anche alla luce di possibili situazioni di stress dovute ad orari di lavoro prolungati, alla ripetitività dei gesti/attività, etc;

i) ad aggiornarsi sulle innovazioni di carattere normativo e su ogni altra opportunità dovesse presentarsi per meglio tutelare i propri collaboratori, i clienti ed il territorio mediante continui rapporti con Confindustria Romagna ed associazioni di categoria.

4.1.2 L'organizzazione

Per garantire l'applicazione dei requisiti cogenti e volontari applicabili, delle politiche, delle strategie ed il conseguimento degli obiettivi la Direzione di IRCI S.p.A.:

a) ha definito e rese note le funzioni e le loro interrelazioni, nonché le relative responsabilità ed autorità;

b) si impegna ad organizzare mensilmente incontri con il personale utili ad accrescere il grado di partecipazione ed impegno affinché si possa ottenere un continuo miglioramento delle strategie e dei risultati;

c) organizza, con cadenza biennale, incontri con i suoi collaboratori, finalizzati ad incrementare i livelli di sensibilità verso i temi della Responsabilità Sociale d'Impresa;

d) ha predisposto un punto di raccolta di pareri e suggerimenti tramite cassette delle lettere, dove ogni dipendente può esprimere le proprie opinioni ed eventualmente presentare problematiche e non conformità.

4.1.3 Valorizzazione delle risorse umane

La Direzione di IRCI S.p.A. in occasione delle periodiche attività di analisi dell'efficacia (rif. § 3.2):

a) valuta le esigenze formative dei collaboratori e programma gli interventi che dovranno essere eseguiti nell'anno;

b) valuta le problematiche emerse nel corso dei quotidiani rapporti con i propri collaboratori in ordine ad un possibile miglioramento della qualità del lavoro e della vita degli stessi e pone in essere ogni fattibile azione utile a garantirne la risoluzione.

4.2 Mercato

4.2.1 Clienti e consumatori

IRCI S.p.A. intende instaurare con i suoi clienti e con tutte le parti interessate un rapporto improntato su principi di correttezza e trasparenza pertanto:

- a) nella convinzione che il dialogo costituisca un elemento fondamentale nel rapporto con i nostri clienti, interloquiamo con il cliente cercando di capire quali sono le sue esigenze e cosa si aspetta da noi, presentandogli un preventivo che rispecchia il più possibile la realtà;
- b) svolgiamo ogni utile azione al fine di definire in modo puntuale i requisiti del servizio richiesto, quindi il Direttore Tecnico, valutati gli impegni e le risorse disponibili, decide sulla fattibilità o meno della commessa;
- c) una volta accertata la fattibilità del servizio, il Direttore Tecnico formalizza nel contratto gli accordi presi;
- d) il Direttore Tecnico pone particolare attenzione alle problematiche evidenziate dalla clientela o dalle altre parti interessate, relative a esigenze particolari, in particolare a quelle legate alle disabilità; tali problematiche sono portate a conoscenza della Direzione e valutate nel corso delle periodiche attività di analisi dell'efficacia (rif. § 3.2).

4.2.2 Processo produttivo

Per garantire il rispetto degli impegni assunti nei confronti dei clienti, IRCI S.p.A. mantiene il controllo del processo di fornitura del servizio mediante preventive analisi e pianificazioni dei cicli operativi che definiscono in ogni fase significativa:

- a. attività, responsabilità e risorse;
- b. modalità di gestione dei flussi informativi relativi al servizio;
- c. istruzioni documentate che specificano il modo di operare;
- d. l'uso migliore e più adatto di metodologie operative, di attività gestionali, di produzione ed il più adeguato ambiente di lavoro;
- e. modalità di monitoraggio della conformità ai requisiti contrattuali e normativi applicabili;
- f. adeguati dispositivi di monitoraggio e misurazione dei parametri di processo e delle caratteristiche del servizio;
- g. le norme di utilizzo dei mezzi e delle apparecchiature/strumentazioni utilizzate;
- h. l'adeguata manutenzione di mezzi, apparecchiature e strumentazioni, per assicurare una durevole e continua capacità dei processi.

4.2.3 Rapporti con i fornitori

IRCI S.p.A. non limita il suo impegno verso la Responsabilità Sociale d'Impresa ai suoi processi, ma, certa di poter aumentare il grado di sensibilità dei suoi fornitori sui temi della Responsabilità Sociale d'Impresa:

- a) invia loro una comunicazione circa gli impegni assunti ed una copia del Disciplinare per la Responsabilità Sociale d'Impresa della Regione Emilia Romagna;
- b) seleziona in funzione dei seguenti criteri:
 - 1. trasparenza e correttezza dei loro comportamenti in ordine ai rapporti con i loro collaboratori, alle tematiche ambientali, alle eventuali azioni vantaggiose svolte per la comunità;

2. alla qualità del rapporto commerciale;
3. al rapporto qualità/prezzo dei prodotti/servizi offerti;
4. all'andamento delle precedenti forniture con particolare riferimento alla conformità dei prodotti/servizi ed al rispetto dei tempi stabiliti.

4.3 Ambiente

4.3.1 Controllo degli aspetti ambientali

Nel corso delle periodiche analisi dell'efficacia la Direzione di IRCI S.p.A.:

- a) esegue una analisi circa gli aspetti ambientali significativi e, tra questi, individua quelli sui quali può realmente intervenire come per esempio la raccolta differenziata e il risparmio energetico per ridurre l'inquinamento atmosferico.
- b) coerentemente ai risultati delle analisi di cui al precedente punto a) definisce obiettivi di miglioramento ambientale e li inserisce nel Piano di Miglioramento.

4.3.2 Sensibilità ambientale

IRCI S.p.A. con frequenza biennale promuove, al proprio interno, attività mirate ad aumentare il grado di sensibilità dei suoi componenti sulle tematiche ambientali.

4.4 Comunità

4.4.1 Azioni vantaggiose per la comunità

La Direzione di IRCI S.p.A. si impegna a:

- a) informarsi circa i progetti di *utilità sociale* promossi nel territorio da Enti pubblici o private associazioni e, compatibilmente con le capacità e possibilità di intervento dell'organizzazione, valuta la possibilità di sostenere quelli che reputa più interessanti mettendo a disposizione dell'Ente promotore le risorse di cui dispone;
- b) diffondere la cultura della Responsabilità Sociale d'Impresa dando giusto risalto sul proprio sito internet al Codice Etico aziendale ed al Disciplinare per la Responsabilità Sociale d'Impresa della Regione Emilia Romagna;
- c) valutare l'assunzione di persone con disabilità o appartenenti a categorie dello svantaggio nel caso di nuove assunzioni, fermo restando il possesso dei requisiti professionali indispensabili per lo svolgimento delle attività;
- d) sostenere ogni possibile iniziativa nell'ambito della ricerca e dell'innovazione, sviluppando in particolare l'installazione di impianti ad energie rinnovabili.