



## *Codice Etico / Human Rights*

# Sommario

LA VISION DI BICA S.P.A.....	3
FINALITÀ E RECIPIENTS.....	3
ANALISI PRELIMINARI E IMPATTO SU STAKEHOLDERS.....	4
1 PRINCIPI GENERALI .....	5
1.1 Il lavoro è scelto in modo libero .....	5
1.2 Libertà di Associazione .....	5
1.3 Igiene e Sicurezza .....	5
1.4 Lavoro minorile .....	5
1.5 Retribuzione .....	6
1.6 Selezione del personale .....	6
1.7 Lavoro regolare .....	6
1.8 Disciplina .....	6
2 RAPPORTI CON L'ESTERNO .....	6
2.1 Rapporti con Autorità e Pubbliche Amministrazioni.....	6
2.2 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali.....	6
2.3 Rapporto con clienti e fornitori.....	6
3 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO .....	7
4 LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO .....	7

## PREMESSA

### **LA VISION DI BICA S.P.A.**

BICA S.P.A. è consapevole che l'autorevolezza di un'azienda si riconosca, oltre che dalla competenza dei suoi collaboratori e dall'alta qualità del servizio fornito alla clientela, anche dall'attenzione posta alle esigenze dell'intera collettività.

I principi che da sempre ispirano il lavoro di BICA S.p.A. vengono raccolti in questo Codice Etico nella convinzione che l'affidabilità si costruisca quotidianamente rispettando le norme e valorizzando le persone. Questo Codice Etico rappresenta, quindi, un elemento distintivo ed identificativo nei confronti del mercato e dei terzi, la cui conoscenza e condivisione, richiesta a tutti coloro che operano nella Società o che con essa collaborano, costituiscono il fondamento della nostra attività ed il primo passo per concorrere al perseguimento della nostra *vision*.

La *vision* di BICA S.P.A. è quindi quella di perseguire l'eccellenza nel mercato in cui opera, ma sempre attraverso uno Sviluppo Sostenibile, salvaguardando l'Ambiente e la Sicurezza delle persone coinvolte, adottando comportamenti eticamente responsabili nella scelta delle strategie aziendali. Tutto questo nella convinzione che ciò permetta di aumentare la soddisfazione e assicurare valore aggiunto per il Dipendente, per il Cliente e, in generale, per la Comunità, in un contesto territoriale dove la Bica S.p.A. è conosciuta e apprezzata da decenni come volano di sviluppo ed occupazione.

### **FINALITÀ E RECIPIENTS**

Il presente Codice Etico illustra l'insieme dei principi etici e organizzativi che sono alla base dell'attività di BICA S.P.A. nonché le linee di comportamento adottate sia all'interno della propria attività (nei rapporti tra il personale dipendente), sia all'esterno (nei rapporti con le istituzioni, i fornitori, i clienti, i *partner* commerciali, le organizzazioni politiche e sindacali nonché gli organi d'informazione ovvero con i "Portatori di Interessi" anche detti "Stakeholders").

Il rispetto di tali principi è di fondamentale importanza per raggiungere la missione aziendale di BICA S.P.A. e per garantire la sua reputazione nel contesto socioeconomico nel quale opera.

BICA S.P.A. crede fermamente che ogni attività debba essere svolta eticamente, riconoscendosi, *in primis* attraverso la figura del proprio presidente e fondatore, nel principio sancito dall'art. 41 della Costituzione, in base al quale l'iniziativa economica privata "non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana."

Il presente Codice è indirizzato agli amministratori e i dipendenti di BICA S.P.A., nonché per tutti coloro che operano e collaborano, stabilmente o a tempo determinato, per conto della Società (di seguito "Recipients").

Al Codice verrà data ampia diffusione nell'ambito della struttura di *governance* interna, e larga comunicazione all'esterno, anche attraverso il proprio sito internet.

## ANALISI PRELIMINARI E IMPATTO SU STAKEHOLDERS

Stakeholders considerato	Impatto Diretto	Impatto Indiretto	Impatto Potenziale	DIRITTI OGGETTO DELL'IMPATTO DIRETTO, INDIRETTO O POTENZIALE	AZIONI PER LIMITARE IMPATTI	MIGLIORAMENTI	TERMINI
Proprietà	NO	NO	NO	Trattandosi di un soggetto che si identifica di fatto con la società non subisce da BICA impatti nemmeno potenziali	Non necessarie	Non necessari	N.A.
Dipendenti	NO	NO	SI	Le politiche ed i trattamenti dei lavoratori possono incidere sui lavoratori e le loro famiglie, ma poiché BICA rispetta i diritti dai lavoratori non ha in concreto impatti negativi sui loro diritti	Il responsabile per l'etica su mandato del datore di lavoro si assicura costantemente che non vi sia una limitazione dei diritti dei lavoratori; RSPP vigila su rispetto sicurezza; il titolare garantisce rispetto della privacy dei lavoratori	Annualmente si valutano azioni di miglioramento in ambito sicurezza e dotazioni al personale	Annuale
Sindacati	NO	NO	SI	BICA non ne ha mai limitato illegalmente l'azione dei sindacati in azienda, favorendo l'aggregazione durante l'orario di lavoro.	Il responsabile per l'etica su mandato del datore di lavoro si assicura costantemente che sia garantito il diritto sindacale e la privacy collegata	Non necessari	N.A.
Concorrenti	NO	NO	SI	Eventuali azioni di concorrenza sleale o dumping potrebbero indirettamente limitare alcuni diritti legati a fattori economici o sociali degli stakeholders dei concorrenti	È più probabile che BICA subisca simili trattamenti piuttosto che commetterne	Non necessari	N.A.
Clienti diretti	NO	NO	SI	Non sono presenti impatti diretti ed indiretti in quanto BICA S.p.A. produce e vende prodotti sicuri.	La Società BICA S.p.A. produce e vende prodotti sicuri.	Non necessari	N.A.
Consumatori finali	NO	NO	SI	Per la tipologia dei prodotti venduti per l'utilizzatore finale non ci sono effetti diretti o indiretti nell'uso corretto del prodotto.	Controlli interni e test sulla sicurezza dei prodotti (in particolare sedute)	Non necessari	N.A.
Fornitori MP	NO	NO	SI	Potrebbe darsi il caso in cui, utilizzando fornitori che non rispettano i diritti umani, se ne favorisca indirettamente la continuazione dell'attività "illecita"	Non ci sono fornitori diretti collocati in paesi a rischio.	Non necessari	N.A.
Authority	NO	NO	NO	Non è possibile misurare l'impatto referente i diritti umani in quanto sottoposti a controlli istituzionali.	Non necessarie	Non necessari	N.A.

**Legenda diritti umani:** 1) libertà e uguaglianza, 2) non discriminazione, 3) diritto alla vita libera e sicura, 4) no schiavitù, 5) no tortura, 6) i tuoi diritti valgono ovunque, 7) uguali di fronte alla legge, 8) la legge protegge i diritti, 9) no detenzione ingiusta, 10) diritto a un processo equo, 11) innocenti fino a prova contraria, 12) diritto alla privacy, 13) libertà di movimento, 14) diritto di cercare un posto sicuro in cui vivere, 15) diritto alla nazionalità, 16) diritto matrimonio e famiglia 17) diritti di proprietà e condivisione dei propri beni, 18) libertà di pensiero, 19) Libertà di espressione, 20) Diritto di riunione e associazione 21) diritto alla democrazia, 22) diritto alla sicurezza sociale, 23) diritto dei lavoratori, 24) diritto allo svago, 25) diritto alla casa e alla sussistenza, 26) diritto all'istruzione, 27) diritto d'autore 28) diritto ordinamento sociale, 29) responsabilità a far rispettare i diritti di tutti, 30) i diritti umani sono inalienabili. Nel suo operare, BICA S.p.A. entra in relazione con molteplici stakeholders, sia direttamente che indirettamente. Per questo motivo, considerando l'attenzione ai diritti umani ed all'eventuale impatto su questi, BICA S.p.A. ha analizzato, per ogni tipologia di stakeholders, la possibilità o meno del verificarsi di violazioni dei diritti umani, anche indirettamente. Per ognuno degli stakeholders sono state valutate le possibili azioni migliorative da intraprendere per ridurre, limitare, annullare qualsiasi tipo di impatto sui diritti umani.

## **1 PRINCIPI GENERALI**

La condotta dei *Recipients*, a tutti i livelli aziendali, è improntata ai principi di legalità, correttezza, non discriminazione, riservatezza, diligenza, e lealtà.

Premessa – Come evidente per i lettori appartenenti alla UE, le norme comunitarie e nazionali già recepiscono in maniera restrittiva e migliorativa i principi generali qui riportati e derivati del codice ETI-SMETA a sua volta basato sulle specifiche ILO, quindi le dichiarazioni seguenti possono apparire scontate per i *Recipients* e per gli stakeholders di immediato riferimento per i siti aziendali ubicati in Italia.

### **1.1 Il lavoro è scelto in modo libero**

BICA S.P.A. opera nell'assoluto rispetto della legge nazionale e comunitaria e quindi del presente Codice.

In particolare, la Società esclude categoricamente l'utilizzo di lavoro forzato, sotto qualsiasi veste. Fatto salvo il principio di libertà, la Società non richiede ai lavoratori alcune somme di denaro o il deposito di documenti. Tutti i dipendenti sono liberi di lasciare l'azienda dandone adeguato preavviso secondo quanto previsto dal CCNL applicato dall'azienda.

### **1.2 Libertà di Associazione**

I lavoratori hanno il diritto e sono liberi di iscriversi ad una sigla sindacale. La Società collabora attivamente con le associazioni sindacali presenti in azienda, non esercita alcuna discriminazione nei confronti dei rappresentanti sindacali in azienda e non limita in alcun modo l'esercizio delle loro funzioni.

Ad ogni modo la Società rispetta quanto previsto dalla legislazione italiana in materia di libera associazione (Art. 18 Costituzione).

### **1.3 Igiene e Sicurezza**

La Società si impegna costantemente a garantire ai lavoratori condizioni igieniche e di sicurezza tali da preservare i lavoratori da qualsiasi rischio connesso all'attività lavorativa svolta. La Società si impegna ad adeguare tutte le misure necessarie al fine di prevenire incidenti e danni alla salute che potrebbero essere connessi al lavoro svolto o inerenti all'ambiente di lavoro.

La Società garantisce la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, al momento dell'assunzione e successivamente attraverso corsi di aggiornamento e rinnovi.

La Società, in osservanza a quanto stabilito dalla legge italiana in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nomina un RLS interno.

### **1.4 Lavoro minorile**

La Società esclude categoricamente l'impiego di lavoro minorile, nel contesto aziendale e da parte dei propri fornitori, o comunque in tutto il contesto sociale nel quale essa opera. Nel caso di utilizzo di stagisti e apprendisti non maggiorenni, BICA rispetta ovviamente i codici applicabili ma pone anche una notevole attenzione, a partire dai referenti aziendale e dai *tutor*, alla valorizzazione dei progetti e del percorso in azienda delle ragazze e dei ragazzi coinvolti, arrivando spesso a successive assunzioni.

### **1.5 Retribuzione**

BICA S.p.A. provvede alla retribuzione dei lavoratori in accordo al CCNL applicato all'azienda e comunque in accordo con quanto previsto dalla legislazione e dalla Costituzione italiana (art. 36).

### **1.6 Selezione del personale**

La Società durante la fase di selezione del personale, formazione, avanzamento, licenziamento o pensionamento, non esercita nella maniera più assoluta alcuna discriminazione di razza, casta, nazionalità, religione, età, disabilità, sesso, stato civile, orientamento sessuale, orientamento politico o appartenenza ad associazioni sindacali, valutando la sola idoneità del personale per l'adempimento della mansione attribuita.

### **1.7 Lavoro regolare**

BICA S.p.A. avvia rapporti di lavoro con i dipendenti in ottemperanza a quanto previsto dalla legge italiana e dal CCNL di categoria.

La Società garantisce la libertà di scelta nell'esecuzione del lavoro straordinario nel momento della necessità/richiesta da parte della Società, in accordo ai limiti previsti dal CCNL.

### **1.8 Disciplina**

La Società fornisce informazione e formazione sulle procedure disciplinari previste dal CCNL di settore.

## **2 RAPPORTI CON L'ESTERNO**

### **2.1 Rapporti con Autorità e Pubbliche Amministrazioni**

I rapporti con le Autorità e con la Pubblica Amministrazione devono essere improntati alla massima chiarezza, trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto della legge e secondo i più alti *standard* morali e professionali. I *Recipients*, salva espressa autorizzazione, non possono relazionarsi in nome e per conto di BICA S.P.A. con le Autorità e con la Pubblica Amministrazione.

Nei rapporti con i Pubblici Ufficiali, con gli Incaricati di Pubblico Servizio, e la Pubblica Amministrazione in generale, i *Recipients* autorizzati si atterranno a massimi livelli di correttezza e integrità, astenendosi da qualsiasi forma di pressione, esplicita o velata, finalizzata a ottenere qualsiasi vantaggio indebito per sé o per BICA S.P.A. A tal proposito i *Recipients* autorizzati saranno tenuti a osservare strettamente quanto disposto dal presente Codice, nonché, più in generale, a quanto previsto dalle direttive impartite dal *management* di BICA S.P.A.

### **2.2 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali**

BICA S.P.A. non favorisce o discrimina alcuna organizzazione politica o sindacale.

La Società si astiene dal fornire qualsiasi contributo indebito sotto qualsiasi forma a partiti, sindacati o altre formazioni sociali, salvo specifiche deroghe e comunque sempre nei limiti di quanto consentito dalle norme vigenti. I *Recipients* sono tenuti ad astenersi da qualsiasi pressione diretta, indiretta o millantata nei confronti di esponenti politici o rappresentanti sindacali.

### **2.3 Rapporto con clienti e fornitori**

I *Recipients* si rapportano con i terzi con cortesia, competenza e professionalità, nella convinzione che dalla

loro condotta dipende la tutela dell'immagine e della reputazione dell'azienda e conseguentemente il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

In particolare, i *Recipients* devono astenersi da qualsiasi forma di comportamento sleale o ingannevole che possa indurre i clienti o i fornitori a fare affidamento su fatti o circostanze infondati.

I *Recipients* sono tenuti impegnarsi con costanza per offrire servizi puntuali e di alta qualità ai clienti, cercando di limitare qualsiasi forma di disservizio o ritardo al fine di massimizzare la soddisfazione della clientela.

Le relazioni con i fornitori sono improntate a lealtà, correttezza e trasparenza.

La scelta dei fornitori viene effettuata in base a criteri oggettivi di economicità, opportunità ed efficienza.

È preclusa la scelta di fornitori su basi meramente soggettive e personali o, comunque, in virtù di interessi contrastanti con quelli di società.

I *Recipients* devono attuare ogni controllo possibile affinché anche fornitori e clienti siano in grado di rispettare i principi etici fondamentali di cui al presente Codice.

### **3 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO**

Il rispetto delle prescrizioni del presente Codice è affidato alla prudente, ragionevole ed attenta sorveglianza di ciascuno dei *Recipients*, nell'ambito dei rispettivi ruoli e funzioni all'interno dell'azienda.

Tutti i *Recipients* sono invitati a riportare ai loro diretti superiori i fatti e le circostanze potenzialmente in contrasto con i principi e le prescrizioni del presente Codice.

Il *management* di BICA S.P.A. e gli organi all'uopo preposti adottano ogni necessaria misura per porre fine alle violazioni, potendo ricorrere a qualsiasi provvedimento disciplinare nel rispetto della legge e dei diritti dei lavoratori, ivi inclusi i diritti sindacali.

Di recente BICA S.p.A. ha anche diffuso un modello interno finalizzato a regolare l'istituto del "Whistleblowing" (si vedano documenti relativi), il quale, seppure in un quadro complesso di contrapposti diritti e doveri, è finalizzato soprattutto a garantire protezione a coloro i quali volessero denunciare internamente violazioni evidenti delle leggi, del CCNL e del presente Codice, anche per rendere più efficace il controllo interno.

### **4 LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO**

Il sistema di controllo interno è orientato all'adozione di strumenti e metodologie volti a contrastare i potenziali rischi aziendali, al fine di garantire il rispetto non solo delle leggi, ma anche delle disposizioni e procedure interne.

Infatti, la violazione dei principi fissati nel Codice e nelle procedure indicate nei controlli interni compromette il rapporto fiduciario tra la Società ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, *partners* commerciali e finanziari.

*Tali violazioni saranno quindi immediatamente perseguite da BICA S.P.A. in maniera incisiva e tempestiva, anche mediante l'adozione di provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati.*

Gli effetti delle violazioni del Codice Etico e dei protocolli interni devono essere tenuti in considerazione da tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con BICA S.P.A. A seconda della gravità della condotta posta in essere dal soggetto coinvolto in una delle attività illecite previste dal Codice, BICA S.P.A. provvederà senza indugio a prendere i provvedimenti opportuni a seguito delle opportune valutazioni.

Fermo quanto sopra esposto, i comportamenti in violazione del Codice Etico costituiscono:

- grave inadempimento per i dipendenti (operai, impiegati, quadri e dirigenti), con le sanzioni,

applicate a seconda della gravità, previste dal CCNL di categoria;

- causa di risoluzione immediata del rapporto, nei casi più gravi, per i collaboratori esterni e parasubordinati;
- causa di risoluzione immediata del rapporto, nei casi più gravi, per i fornitori, appaltatori e subappaltatori.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni terrà sempre conto dei principi generali di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

In tutte le suddette ipotesi, BICA S.P.A. si riserva altresì il diritto di esercitare tutte le azioni che riterrà opportune per il risarcimento del danno subito in conseguenza del comportamento in violazione del Codice Etico.

Le disposizioni disciplinari richiamate nel presente Codice sono compatibili con quelle del CCNL, dei contratti di lavoro e delle norme applicabili.