



# **CODICE ETICO**

## **Allegato 2 al Modello 231 della Società New Town Srl**

---

In vigore dal 1° ottobre 2021 - aggiornato il 13 dicembre 2023

### **COMUNICAZIONE A TUTTI GLI INTERESSATI**

---

Si comunicano a tutti gli interessati e, in particolare, ai soci, ai collaboratori e ai fornitori della Società, le principali norme di autoregolamentazione della Società. La presente comunicazione è pubblicata sul sito *web* della Società, visibile a tutti.

### **INDICE**

I.	PRINCIPI FONDAMENTALI .....	2
II.	PRINCIPI OPERATIVI .....	3
III.	EFFETTIVITÀ.....	5
IV.	DOVERI DEI SOGGETTI APICALI .....	5
V.	SALUTE, SICUREZZA E TUTELA AMBIENTALE .....	5
VI.	RISERVATEZZA .....	6
VII.	PREVENZIONE DEI REATI.....	6
VIII.	RICHIAMI NORMATIVI .....	7
IX.	SANZIONI .....	8

### **NEW TOWN S.r.l.**

SEDE LEGALE: Via Lupetta, 2 – 20123 Milano – PEC: [newtown@lamiapec.it](mailto:newtown@lamiapec.it)

CAPITALE SOCIALE: € 110.000 i.v. CODICE FISCALE/PARTITA IVA/REGISTRO IMPRESE DI MILANO n. 09940910962

REA n. MI-2123089 @ DIREZIONE: [hq@newtown.cloud](mailto:hq@newtown.cloud) @ AMMINISTRAZIONE: [afc@newtown.cloud](mailto:afc@newtown.cloud)

[www.newtown.cloud](http://www.newtown.cloud)



## **I. PRINCIPI FONDAMENTALI**

---

La sostenibilità d'impresa inizia con il sistema di valori di un'azienda e un approccio agli affari basato su principi etici. Ciò significa operare in modi che, come minimo, soddisfino le responsabilità fondamentali nei settori dei diritti umani, del lavoro, dell'ambiente e della lotta alla corruzione.

Tali responsabilità fondamentali sono ben sintetizzate nei *Dieci principi* del Patto mondiale delle Nazioni Unite (*UN Global Compact*) che New Town ha deciso di fare propri, a prescindere da una formale adesione.

Conseguentemente, New Town:

### **A. Nel settore dei diritti umani:**

- I. Promuove e rispetta i diritti umani universalmente riconosciuti, nell'ambito della propria sfera di influenza;
- II. Si assicura di non essere, seppure indirettamente, complice di abusi dei diritti umani;

### **B. Nel settore del lavoro:**

- III. Difende la libertà di associazione dei lavoratori e riconosce il diritto alla contrattazione collettiva;
- IV. Sostiene l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio;
- V. Si batte per l'effettiva abolizione del lavoro minorile;
- VI. Si impegna per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione;

### **C. Nel settore dell'ambiente:**

- VII. Adotta un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali;
- VIII. Intraprende iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale;
- IX. Incoraggia lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente;

### **D. Nel settore dell'anticorruzione:**

- X. Contrasta la corruzione in tutte le sue forme, incluse le estorsioni e le tangenti.



## II. PRINCIPI OPERATIVI

---

Declinando i principi etici fondamentali nel contesto in cui concretamente agisce, New Town ha individuato ulteriori dieci principi etici cui attenersi nell'operatività:

- 1. INTERESSE DELLE CONTROLLATE E DELLE PARTECIPATE:** New Town opera nell'interesse delle società controllate o partecipate, sia come *holding* che come fornitore di servizi in esclusiva. New Town svolge con diligenza e cura gli incarichi che le vengono affidati, tendendo all'eccellenza del servizio secondo un approccio di qualità totale. New Town non agisce in conflitto di interesse con le controllate o le partecipate e previene, per quanto possibile, o quantomeno segnala le situazioni di conflitto di interesse potenziale.
- 2. RESPONSABILITÀ:** New Town si impegna ad operare costantemente nell'interesse del bene comune, anche cercando di orientare le proprie controllate e partecipate verso una conduzione degli affari sostenibile da un punto di vista economico-finanziario, sociale e ambientale. Specie in contesti complessi, New Town si impegna a valutare le conseguenze, anche non immediate, delle proprie attività, in modo che possano avere un impatto positivo o almeno neutro anche nel lungo periodo. New Town si assume la responsabilità, nel bene e nel male, delle scelte e delle azioni compiute dalle persone che agiscono in nome o per conto di essa ed esige che tali persone facciano altrettanto. New Town promuove l'autonomia e la libertà di scelta degli stakeholder tutti, fornendo il proprio contributo a far sì che siano messi nelle condizioni di prendere le proprie decisioni in modo responsabile.
- 3. RISPETTO:** New Town riconosce a tutte le persone pari dignità e rispetto, non tollerando alcuna forma di discriminazione o vessazione e considerando ogni *stakeholder* (individuo o organizzazione che sia) un soggetto di diritti ed una fonte di valori a sé e non un mero mezzo per i propri scopi. New Town si impegna, in particolare, nel creare e mantenere al proprio interno, ma anche all'interno delle organizzazioni controllate o partecipate, un ambiente di lavoro in cui tutti i Dipendenti e i collaboratori possano sentirsi e siano effettivamente rispettati e tutelati. New Town, infine, ma non per ultimo, rispetta e valorizza l'ambiente, i beni culturali ed il paesaggio, specialmente dei luoghi in cui opera, ma non solo.
- 4. FIDUCIA:** New Town opera sempre in modo da giustificare e salvaguardare la fiducia riposta in essa da tutti gli *stakeholder*. Pertanto, svolge la propria attività all'impronta della trasparenza, impegnandosi a slatentizzare eventuali problemi, di modo che ciascun *stakeholder* sia sempre messo nelle condizioni di fare le proprie scelte in maniera consapevole e ponderata. Salvo casi particolari nei quali siano necessari controlli preventivi o preliminari, New Town ripone preventivamente fiducia nei soggetti con cui si deve relazionare, a qualunque titolo.



5. **EQUITÀ:** New Town si impegna a mantenere con tutti gli *stakeholder* una condotta improntata all'equità. New Town fa attenzione a che le opportunità iniziali delle diverse persone siano sostanzialmente eque, cosicché ciascuno possa dare il suo apporto essendo effettivamente dotato dei mezzi di cui ha bisogno.
6. **LEGALITÀ E SICUREZZA:** New Town rispetta tutte le normative cogenti dei Paesi in cui sceglie di operare, con particolare attenzione a quelle relative alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, alla tutela ambientale, alla protezione dei dati personali. New Town protegge la salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, adeguandosi ai più alti standard in materia. Nel caso in cui vi fosse palese conflittualità tra una norma cogente e un diritto umano universalmente riconosciuto, New Town si impegna ad attivare tutti i ricorsi interni e internazionali disponibili per poter legalmente disapplicare quella normativa. In casi estremi, oltre a valutare di abbandonare quel determinato Paese come luogo di affari, New Town tollererà e/o sosterrà eventuali azioni di disobbedienza civile e/o obiezione di coscienza da parte di propri amministratori, dipendenti e/o collaboratori. Il Codice Etico di New Town può stabilire, in ogni materia, *standard* più elevati di quelli fissati dalle normative.
7. **RISERVATEZZA:** New Town garantisce, al di là degli obblighi di legge, la totale riservatezza di tutte le informazioni confidenziali degli *stakeholder* di cui venga a conoscenza o entri in possesso, adottando specifiche politiche di sicurezza documentali, informatiche e informative. Ogni violazione delle regole di autoregolamentazione adottate è severamente sanzionata.
8. **INTEGRITÀ E INDIPENDENZA:** New Town si impegna a mantenere una condotta esemplare sul piano etico, sforzandosi di attuare nel concreto i principi fissati nel presente Codice Etico. Nel formulare le proprie scelte o nel proporre soluzioni, New Town opera in maniera oggettiva e imparziale, mantenendo la propria indipendenza di giudizio in ogni circostanza, nel rispetto del metodo scientifico e della deontologia professionale.
9. **MERITOCRAZIA E SVILUPPO:** New Town si impegna a premiare il merito dei propri soci, dipendenti e collaboratori attraverso premi in denaro, avanzamenti di carriera e/o crescite professionali e promuove, altresì, le capacità e la crescita professionale dedicando particolare attenzione al costante aggiornamento delle competenze, al sostegno delle prospettive di carriera e dell'impiegabilità dei propri dipendenti e collaboratori.
10. **LEALTÀ:** New Town ha l'ambizione di primeggiare sul mercato in forza di una leale competizione. Pertanto, non ricorre a pratiche di concorrenza sleale quali: la denigrazione dei concorrenti; lo sviamento "in blocco" di collaboratori-chiave; il ristoro (o la promessa di ristoro) delle perdite economiche conseguenti alla violazione di accordi di esclusiva o non-concorrenza stipulati da un collaboratore col precedente committente; il *dumping*, eccetera. Offre la propria leale collaborazione ai concorrenti



nei casi in cui ciò sia necessario od opportuno nell'interesse di *stakeholder* comuni. Non approfitta del rapporto con propri fornitori, clienti, partecipate o controllate per sviarne il personale. Non approfitta delle relazioni personali con soggetti apicali delle organizzazioni clienti, fornitrici, controllate o partecipate per ottenere vantaggi non dovuti.

### **III. EFFETTIVITÀ DEI PRINCIPI**

---

Nei rapporti con tutti gli *stakeholder* i principi esposti nel presente Codice Etico rappresentano veri e propri impegni della Società, che integrano, nei limiti di quanto previsto dalla legge, quelli assunti contrattualmente.

In ogni caso, eventuali infrazioni ai principi affermati nel presente Codice Etico potrebbero essere valutate ai fini del riconoscimento di responsabilità aquiliana.

### **IV. DOVERI DEI SOGGETTI APICALI**

---

I consiglieri di amministrazione, il *management team*, i componenti degli organi di controllo e, in genere, qualunque soggetto abbia responsabilità apicali in New Town ha il dovere di rispettare, di far rispettare e di attuare nel concreto quanto previsto nel presente *Codice Etico*.

In caso di violazioni del Codice Etico da parte di uno dei soggetti apicali, si applicano le sanzioni contrattualmente previste o comunque giuridicamente applicabili, tra cui quella della risoluzione per inadempimento ovvero del licenziamento per giusta causa.

### **V. SALUTE, SICUREZZA E TUTELA AMBIENTALE**

---

È dovere di ogni amministratore, socio, dipendente o collaboratore della società capire e rispettare tutte le regole riguardanti la sicurezza e la salute e le procedure di lavoro in sicurezza e quanto previsto in materia di prevenzione dei reati legati alla violazione delle norme sulla sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro dal *Modello 231* della Società.

Ferma restando la responsabilità della Direzione aziendale in materia, ogni persona che collabori con New Town, a qualunque titolo, deve assumersi personalmente la responsabilità della propria sicurezza e salute, avendo il dovere, nell'eseguire i propri compiti, di prendere le misure necessarie ad identificare ed eliminare o almeno ridurre i possibili rischi per sé e/o per gli altri. Ogni persona è pertanto autorizzata a interrompere qualsiasi lavoro o processo qualora lo ritenga poco sicuro o pericoloso per la propria salute o per quella degli altri, dovendone dare immediata comunicazione agli amministratori della



Società, proponendo, se possibile, misure atte ad azzerare o comunque a ridurre entro soglie tollerabili il rischio rilevato.

Tutti i soggetti chiamati a collaborare, a qualunque titolo, con la Società sono tenuti a minimizzare l'impatto ambientale delle loro attività, in particolare limitando la produzione di gas serra ed evitando sprechi di energia elettrica, di acqua e di carta; contenendo la produzione di rifiuti in generale e, in particolare, l'utilizzo di plastica usa e getta; rispettando (e facendo rispettare) le regole di raccolta differenziata dei rifiuti; favorendo l'utilizzo di mezzi di trasporto pubblici o comunque a basso impatto inquinante.

## **VI. RISERVATEZZA**

---

Chiunque collabori, a qualunque titolo, con la Società è tenuto al massimo riserbo rispetto a qualunque informazione relativa alla Società, alle controllate, alle partecipate, ai clienti del Gruppo, ai colleghi, ai collaboratori, ai fornitori, ai soci, agli amministratori e agli organismi di controllo, eccetera. Di tali informazioni essi non possono, in nessun caso, fare un uso diverso da quello previsto dal normale esercizio delle loro mansioni o dei loro compiti.

Tali obblighi di riservatezza permangono, per legge, anche dopo la fine del rapporto di collaborazione o di società.

Ogni eventuale violazione sarà perseguita, oltre che sul piano disciplinare, anche su quello civilistico ed eventualmente penale.

## **VII. PREVENZIONE DEI REATI**

---

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modificazioni e integrazioni ha introdotto la disciplina della Responsabilità Amministrativa delle Società in base alla quale queste possono essere ritenute responsabili, e conseguentemente sanzionate, in relazione a taluni reati (c.d. "Reati Presupposto") commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio della Società dagli amministratori, dai dipendenti o da soggetti comunque sottoposti all'attività di direzione dell'Azienda.

La responsabilità della Società viene esclusa se essa è in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione di Reati Presupposto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati medesimi (Modello 231) e di aver istituito un autonomo Organismo di Vigilanza (OdV) preposto a verificare il funzionamento e l'osservanza del Modello 231.



New Town ha adottato il proprio *Modello 231* per la prevenzione dei reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Azienda e ha nominato un OdV dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, in conformità alla disciplina di legge.

Chiunque collabori, a qualunque titolo, con la Società, inclusi i soggetti apicali, è tenuto a rispettare quanto prescritto dal *Modello 231*, di cui il presente Codice Etico costituisce parte integrante quale Allegato 2. Ogni eventuale violazione del *Modello 231* da parte di qualunque soggetto che ne fosse destinatario sarà sanzionato, oltre che, possibilmente, sul piano disciplinare, anche su quello contrattuale, civilistico ed eventualmente penale.

## VIII. RICHIAMI NORMATIVI

---

Le norme di seguito elencate sono parte integrante del presente *Codice Etico*:

- A. Costituzione della Repubblica italiana (entrata in vigore il 1° gennaio 1948): Art. 2**, relativo al riconoscimento dei diritti umani e ai doveri inderogabili di solidarietà; **Art. 3**, relativo all'eguaglianza formale e sostanziale delle persone; **Artt. 4, 35-37, 40 e 46** relativi ai diritti fondamentali dei lavoratori; **Art. 41** relativo alla libertà d'impresa e alla conseguente responsabilità sociale.
- B. Codice civile (approvato con Regio Decreto n. 262/1942): Artt. 2086 e 2087** relativi alla «Gestione dell'impresa» e alla «Tutela delle condizioni di lavoro»; **Artt. 2104 e 2105** relativi alla «Diligenza del prestatore di lavoro» e all'«Obbligo di fedeltà».
- C. Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970): Art. 7** relativo al procedimento disciplinare.
- D. Decreto Legislativo n. 231/2001 (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 Legge n. 300/2000): Artt. 1, 5-7, 9, 34-36** relativi alla prevenzione dei reati di cui la Società potrebbe essere considerata amministrativamente responsabile.
- E. Decreto Legislativo n. 81/2008 (Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro in attuazione dell'art. 1 Legge n. 123/2007): Artt. 3, 15, 18-20** relativi agli obblighi del Datore di Lavoro e dei Dipendenti in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.



## **IX. SANZIONI**

---

Il mancato rispetto del presente *Codice Etico* darà luogo all'adozione di provvedimenti disciplinari a carico del dipendente che se ne fosse reso responsabile ovvero darà luogo all'adozione di contromisure di natura contrattuale o aquiliana nei confronti degli altri soggetti coinvolti nella violazione.

Di particolare gravità saranno considerate le violazioni del presente *Codice Etico* e del *Modello 231* della Società e degli obblighi di fedeltà e riservatezza previsti dai contratti collettivi o individuali o da norme di legge.

La Società, pertanto, nel limite del legittimo esercizio del potere disciplinare che la legge conferisce al Datore di Lavoro, valuterà eventuali comportamenti adottati dai Dipendenti che risultassero difformi dalle direttive impartite durante lo svolgimento del lavoro o alle norme tutte stabilite.

Le contestazioni disciplinari ai dipendenti verranno effettuate ai sensi dell'art. 7 della Legge n. 300/1970, nonché nel rispetto di quanto disposto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato, oltre che, eventualmente, ai sensi del capitolo 6 della Parte Generale del *Modello 231*.

Le conseguenti eventuali sanzioni disciplinari saranno irrogate nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità, in relazione alla gravità della mancanza, all'intenzionalità del comportamento, al grado di negligenza, alla rilevanza degli obblighi violati ed all'eventuale recidiva del comportamento stesso.

In qualsiasi caso di violazione grave, la recidiva oltre la terza volta nell'arco dell'anno solare sarà punita con il licenziamento, fatta salva, occorrendo, ogni altra eventuale azione a tutela degli interessi della Società.

**INVITIAMO TUTTI GLI INTERESSATI A VOLER ATTENTAMENTE PRENDERE VISIONE DEL PRESENTE CODICE ETICO, PUBBLICATO NELLA BACHECA DIGITALE AZIENDALE.**

---

Milano, 1° ottobre 2021 - 13 dicembre 2023

**NEW TOWN S.r.l.**

**p. il Consiglio di Amministrazione**

ALESSANDRO PEDRAZZINI \_\_\_\_\_