

Tecniche Nuove SpA

Via Eritrea, 21 - 20157 Milano - Italy

Tel. 0239090.1

www.tecnichenuove.com

e-mail: amministrazione@tecnichenuove.com

Codice di comportamento aziendale

Codice di comportamento aziendale

Pagina 1 di 12

Tecniche Nuove SpA

Via Eritrea, 21 - 20157 Milano - Italy

Tel. 0239090.1

www.tecnichenuove.com

e-mail: amministrazione@tecnichenuove.com

Chi siamo

Siamo leader nell'editoria specializzata per le attività produttive e professionali e tra i più importanti player in Italia nello sviluppo di progetti di comunicazione B2B.

Da oltre 50 anni aiutiamo le aziende a sviluppare il loro business con fiere e congressi in Italia e all'estero grazie anche alla sinergia basata su importanti rapporti di partnership con istituzioni, associazioni, organismi di rappresentanza e partner industriali.

Progettiamo ed erogiamo corsi di formazione professionale altamente qualificati nel settore tecnico, scientifico e soprattutto sanitario dove siamo provider accreditati ECM.

Pubblichiamo libri e riviste sia cartacee che online nei settori più innovativi dell'economia italiana: dall'industria alla meccanica fino all'impiantistica, dall'edilizia all'agricoltura, dalla medicina al benessere senza dimenticare l'alimentazione. Per copertura informativa e copie vendute siamo leader assoluti nei settori del retail, horeca, salute e agricoltura.

Siamo consulenti in comunicazione integrata per le aziende sviluppando progetti editoriali o iniziative promozionali online e offline. Il nostro obiettivo è sviluppare il business dei nostri clienti attraverso progetti di digital e content marketing altamente targettizzati con obiettivi chiari e misurabili.

Missione

Creare piattaforme editoriali multimedia, integrate per ogni filiera, al fine di creare valore per tutti i soggetti che vi partecipano, in particolare per le imprese, e garantire la sostenibilità del settore e la tutela del consumatore.

Rendicontazione e applicabilità

Tutti gli impegni devono essere resi concreti e rendicontati alle parti interessate (stakeholder). Il presente Codice è un impegno per tutte le società del Gruppo, che lo adotteranno secondo le loro regole statutarie.

Tecniche Nuove SpA

Via Eritrea, 21 - 20157 Milano - Italy

Tel. 0239090.1

www.tecnichenuove.com

e-mail: amministrazione@tecnichenuove.com

Cosa significa questo documento

È il codice di comportamento della nostra società: le regole generali ***su come vogliamo essere***.

È stato predisposto per fornire regole chiare e soprattutto una “guida” per coloro che lavorano e collaborano con la nostra Società e il nostro Gruppo.

Il Codice è **ispirato ai principi generali** dell’ONU (in particolare alla Dichiarazione dei Diritti Universali e al Global Compact), dell’OCSE e dell’Unione Europea. Queste devono essere le nostre premesse alla conduzione dell’impresa e in nessun modo il presente codice deve violare i diritti fondamentali dei lavoratori o le disposizioni legislative applicabili.

Regole chiare di comportamento sono il primo passo per un **approccio etico** alle nostre attività ossia guidato dai nostri valori.

Il presente documento è frutto di una prima analisi delle esigenze degli **stakeholder** ed è la prima guida operativa per soddisfarle.

La **violazione** delle prescrizioni contenute nel presente Codice da parte dei dipendenti e collaboratori e di tutti i soggetti che hanno relazioni commerciali e contrattuali con la nostra Società e il nostro Gruppo comporta le sanzioni previste dal sistema disciplinare e dalle disposizioni legislative vigenti incluse quelle dei contratti di lavoro.

Tecniche Nuove SpA

Via Eritrea, 21 - 20157 Milano - Italy

Tel. 0239090.1

www.tecnichenuove.com

e-mail: amministrazione@tecnichenuove.com

I nostri principi

Tutela del valore delle persone

Ci impegniamo a lavorare nei settori che tutelino i valori delle persone e degli animali, escludiamo per questo armi e pornografia;

Tutela del diritto d'autore e della libertà di espressione e di stampa

Tuteliamo il diritto d'autore e chiediamo a tutti i nostri collaboratori un impegno giornalistico indipendente e scientifico, in completa indipendenza da ogni pressione e privo di conflitti di interesse.

Rispetto delle norme (legalità)

Nell'ambito dell'attività, i nostri dipendenti e i collaboratori sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il presente Codice, i protocolli e le procedure adottate dalla Società.

Accountability

Dobbiamo essere sempre in grado di "rendere conto" di quello che facciamo, attraverso il rispetto delle regole e delle buone prassi (compliance).

Sostenibilità

Ogni aspetto economico delle nostre attività, in una logica di creazione del valore, deve sempre essere portato avanti considerando anche la sua sostenibilità.

Tecniche Nuove SpA

Via Eritrea, 21 - 20157 Milano - Italy

Tel. 0239090.1

www.tecnichenuove.com

e-mail: amministrazione@tecnichenuove.com

I nostri impegni

Rapporti con il mercato

L'attività commerciale deve essere sempre improntata al rispetto degli operatori presenti sul mercato ed al rispetto dei concorrenti.

Le comunicazioni e i contratti con i clienti devono essere chiari e semplici, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori, conformi alle normative vigenti, tali da non configurare pratiche elusive o comunque scorrette.

Devono essere inoltre completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante, ai fini della decisione del cliente.

Lo stile di comportamento del personale, nei confronti della clientela, è improntato alla disponibilità, al rispetto ed alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

L'attività di lobbying deve essere trasparente, ben identificabile e collegata alla tutela dei valori del presente codice.

Relazioni con la Pubblica Amministrazione

Il comportamento con i funzionari del settore pubblico deve essere rispettoso del loro codice etico aziendale che tutto il personale si impegna a conoscere. Per nessun motivo verranno tollerate attività volte ad uno scambio di favori o comportamento simile oppure che sia fatto credere che siano legate ad uno scambio di favori o comportamento simile.

Tale principio si applica anche nei confronti dei partiti, dei soggetti rappresentativi o di altre entità con finalità collettive.

Nessuna persona collegabile alla Società deve elargire denaro, oppure offrire vantaggi economici o altre tipologie di benefici a soggetti della Pubblica Amministrazione, allo scopo di ottenere incarichi o altri vantaggi, personali o per la Società.

Nello svolgere operazioni e nell'intrattenere rapporti con la Pubblica Amministrazione, le persone devono garantire la massima trasparenza e tracciabilità delle informazioni rilevanti.

Particolari cautele devono essere osservate nelle operazioni relative ad autorizzazioni, concessioni, licenze o eventuali richieste di finanziamenti di provenienza pubblica (statale o comunitaria o in qualunque modo riguardante altri Enti locali).

Codice di comportamento aziendale

Pagina 5 di 12

Tecniche Nuove SpA

Via Eritrea, 21 - 20157 Milano - Italy

Tel. 0239090.1

www.tecnichenuove.com

e-mail: amministrazione@tecnichenuove.com

Nel caso in cui la Società abbia la necessità di avvalersi di prestazioni professionali di dipendenti della Pubblica Amministrazione, in qualità di consulenti, deve essere rispettata la normativa vigente; le procedure di selezione del personale devono prevedere le cause di incompatibilità dei dipendenti del settore pubblico.

Rapporti fra dipendenti e collaboratori

I rapporti di lavoro devono essere sempre improntati alla collaborazione ed alla trasparenza, nell'ottica di migliorare la qualità del lavoro e dell'ambiente lavorativo.

Il personale è assunto con un contratto di lavoro nei modi previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente.

Non è consentita alcuna posizione di lavoro irregolare o di "lavoro in nero". Prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro il personale deve ricevere adeguate informazioni relative ai contenuti normativi e retributivi del rapporto medesimo in modo che l'accettazione sia basata sull'effettiva conoscenza dello stesso.

Ogni discriminazione nei rapporti, incluse quelle tra clienti e fornitori, a causa di diversità etniche, di genere, di orientamento sessuale, disabilità costituiscono gravi violazioni del Codice di comportamento.

Conflitti di interesse

Nella conduzione di qualsiasi attività di interesse della Società, devono essere "evitate" le situazioni ove i soggetti coinvolti siano in un conflitto di interesse.

Si ritiene sussistente un conflitto di interesse nel caso in cui un dipendente, un collaboratore o un amministratore persegua un obiettivo diverso da quello perseguito dalla Società ovvero si procuri volontariamente o tenti di procurarsi un vantaggio personale in occasione del compimento di attività svolte nell'interesse della società o la procuri a terzi.

Nessun lavoratore deve sfruttare a proprio vantaggio situazioni ed eventi legati alla società. In particolare, non possono essere mantenute partecipazioni finanziarie rilevanti e significative di società in possibile conflitto di interesse.

Riservatezza delle informazioni e tutela del diritto d'autore

Tutte le informazioni riservate o potenzialmente tali relative all'attività commerciale o agli aspetti della sfera personale devono essere sempre considerate riservate e non

Codice di comportamento aziendale

Pagina 6 di 12

Tecniche Nuove SpA

Via Eritrea, 21 - 20157 Milano - Italy

Tel. 0239090.1

www.tecnichenuove.com

e-mail: amministrazione@tecnichenuove.com

devono essere divulgate in nessun modo, neppure dopo l'interruzione del rapporto di lavoro o contrattuale. Sono fatti salvi gli obblighi di legge.

Si rammenta che la privacy del dipendente o del collaboratore viene tutelata adottando tutte le misure e la salvaguardia per il trattamento e la conservazione delle informazioni previste dalla legislazione vigente.

I dipendenti o collaboratori della società devono uniformare il proprio comportamento alla massima riservatezza anche al di fuori dell'orario di lavoro, al fine di salvaguardare il know-how tecnico, legale, amministrativo, di gestione del personale e commerciale dell'azienda.

Tutti coloro che, in conseguenza dell'espletamento dei propri compiti di gestione, di controllo e di servizio, vengano a disporre di informazioni confidenziali e rilevanti, sono tenuti a non abusare di tale privilegio.

Pur con un approccio positivo alla diffusione della conoscenza devono essere rispettate le regole sulla proprietà intellettuale e sulle tutele dei brevetti, con particolare riferimento alle opere d'ingegno ed al design industriale.

Sponsorizzazioni, regali, omaggi e benefici

Qualsiasi evento organizzato, promosso o sponsorizzato deve, ove possibile, avere sempre una dimensione predominante di professionalità o finalità sociale.

Questo principio deve essere applicato anche agli eventi della vita sociale e di sviluppo della nostra Società, come assemblee o attività tecnica; al fine di permettere la trasparenza tali eventi devono sempre essere dettagliatamente registrati.

È vietato dare o promettere qualsiasi forma, regali, omaggi o concedere benefici a soggetti che hanno rapporti commerciali o imprenditoriali con la Società, fatto salvo il caso in cui tali forme di regali, omaggi o benefici siano di modico valore e rientrino nelle ordinarie prassi o consuetudini.

In ogni caso ciascun dipendente o collaboratore della società prima di procedere all'offerta di regali, omaggi o benefici che superino il modico valore deve chiedere espressa autorizzazione alla Direzione.

È vietato agli amministratori, ai sindaci, ai dipendenti o ai collaboratori della società ricevere regali, omaggi o benefici da soggetti che operano con la società stessa nei rapporti connessi allo svolgimento delle attività della società.

Codice di comportamento aziendale

Pagina 7 di 12

Tecniche Nuove SpA

Via Eritrea, 21 - 20157 Milano - Italy

Tel. 0239090.1

www.tecnichenuove.com

e-mail: amministrazione@tecnichenuove.com

Tale principio si applica anche a forme quali donazioni in denaro o natura, sponsorizzazione, inviti o vantaggi di qualsiasi tipo.

Ambiente

Dobbiamo rispettare le disposizioni di legge in materia di tutela ambientale, in particolare dobbiamo prestare attenzione alla *riduzione* degli impatti negativi sull'ambiente ed alla *valorizzazione* di quelli positivi, attraverso programmi di sensibilizzazione e coinvolgimento dei collaboratori e strumenti di sostenibilità ambientale.

Utilizzo dei beni aziendali

Ogni strumento di lavoro fornito dalla società deve essere utilizzato nel rispetto delle regole del presente codice e per raggiungere i nostri obiettivi, non per scopi diversi o personali se non autorizzati.

Selezione dei fornitori e partner

Nella scelta dei propri fornitori, la società opera con un approccio di *partnership* e senza comportamenti discriminatori. I fornitori devono essere sempre selezionati e valutati secondo criteri oggettivi e verificabili con riferimento alle specificità delle prestazioni, garantendo adeguate registrazioni. L'acquisto deve essere fatto in base a contratti chiari e selezionando la prestazione economicamente più favorevole.

Fondi pubblici

Devono essere sempre ed esclusivamente utilizzati per lo scopo per il quale sono stati concessi.

Le attività finanziate con valore significativo devono essere sottoposte a specifica revisione contabile e di destinazione svolta da soggetto qualificato e indipendente.

Tecniche Nuove SpA

Via Eritrea, 21 - 20157 Milano - Italy

Tel. 0239090.1

www.tecnichenuove.com

e-mail: amministrazione@tecnichenuove.com

Whistleblowing (Segnalazioni)

Possono essere inviate alla casella e-mail dedicata e riservata (servizio indipendente, esterno a Tecniche Nuove e svolto da professionisti certificati secondo le migliori prassi internazionali): tecnichenuove@ethicpoint.eu

Nessuna sanzione potrà essere erogata, neppure in caso di segnalazioni non corrette, purché in buona fede.

SEGNALAZIONI: nel dubbio come ragiono per vedere se la mia scelta è giusta?

- Come mi sentirei a leggere o vedere di un comportamento del genere se fosse pubblicato su un organo di informazione pubblica (per esempio radio, TV, giornale, blog)?
- Mi sto comportando nel rispetto della legge e delle procedure aziendali?
- Cosa proverei se una persona si comportasse con me come sto facendo adesso?
- Cosa penserebbero la mia famiglia o i miei amici di questo comportamento?

Nota finale

Il presente documento è stato approvato in data 26/11/2019 ed entra in vigore da tale data, annulla e sostituisce ogni versione precedente.

Per ogni informazione in merito al presente documento può essere contattato l'ufficio personale.

Il presente documento è disponibile sul sito internet aziendale <https://www.gruppotechnicenuove.it/>

Tecniche Nuove SpA

Via Eritrea, 21 - 20157 Milano - Italy

Tel. 0239090.1

www.tecnichenuove.com

e-mail: amministrazione@tecnichenuove.com

Allegato

Il Sistema Sanzionatorio

Ogni violazione o trasgressione delle disposizioni previste dal presente codice deve essere sanzionata secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia di diritto del lavoro nelle forme più severe, secondo gli obblighi contrattuali sottoscritti o accettati e secondo le disposizioni legislative vigenti. Resta comunque il diritto di Tecniche Nuove di denunciare alle autorità giudiziarie e richiedere danni a chiunque violi il presente codice di comportamento.

Sanzioni per il dipendente non dirigente

Fermo restando il regime sanzionatorio previsto dalla contrattazione collettiva per le violazioni del contratto di lavoro dipendente ed il rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, qualora il comportamento del dipendente configuri altresì violazione del codice, allo stesso potranno essere comminate le seguenti sanzioni, graduate secondo la gravità del comportamento accertato:

- a) multa;
- b) sospensione del lavoro e dalla retribuzione;
- c) qualora le violazioni al presente codice di comportamento aziendale, per la loro gravità, configurino altresì giustificato motivo soggettivo o giusta causa per la risoluzione del contratto di lavoro, la Società potrà procedere al licenziamento del dipendente;
- d) qualora le violazioni al presente codice di comportamento aziendale configurino, altresì, ipotesi di reato e come tali vengono contestate al dipendente della Società, la Società potrà anche attendere l'esito del procedimento penale per adottare i provvedimenti disciplinari più idonei. In tal caso dovrà essere comunicato al dipendente che la Società si riserva di emettere le relative sanzioni al passaggio in giudicato della sentenza penale. In caso di sentenza di condanna passata in giudicato, assunta anche ai sensi dell'art. 444 del codice di procedura penale, si potrà procedere da parte della Società alla sanzione del licenziamento, valutata la gravità della condotta accertata in sede di sentenza di condanna, ovvero contestata in caso di sentenza assunta ai sensi dell'art. 444 di cui sopra.

Sanzione per il personale dirigente

Il comportamento del dirigente che configuri violazione del codice di comportamento aziendale, una volta accertato, potrà giustificare, nei casi più gravi, il licenziamento del dirigente medesimo, da comminarsi ai sensi delle disposizioni di legge e del contratto applicato. Tale sanzione deve essere deliberata dal vertice aziendale sentito il parere degli organi di controllo esterni ed interni e registrata sui libri societari.

Organi sociali

La violazione del Codice di comportamento aziendale da parte del Presidente ovvero di un ciascun amministratore, consigliere o procuratore sarà oggetto di valutazione da parte del vertice aziendale (escluse le persone oggetto di una potenziale violazione o con possibile conflitto di interesse) che qualora ravvisi nella violazione del codice un comportamento che possa determinare la revoca del mandato, convoca l'assemblea per l'adozione di provvedimenti relativi, sentito il parere degli organi di controllo esterni ed interni.

Codice di comportamento aziendale

Pagina 10 di 12

Tecniche Nuove SpA

Via Eritrea, 21 - 20157 Milano - Italy

Tel. 0239090.1

www.tecnichenuove.com

e-mail: amministrazione@tecnichenuove.com

Fornitori, collaboratori e consulenti

Qualunque violazione da parte dei fornitori inclusi i collaboratori e consulenti della Società dei principi del presente codice dovrà essere contestata dalla società e consentire alla stessa di esercitare la facoltà di dichiarare la risoluzione del contratto. Tale clausola risolutiva espressa dovrà essere inserita in ciascun contratto con i principali fornitori della nostra società.

Art. 46 Contratto Grafica ed Editoria - Industria¹

Per le infrazioni disciplinari la Direzione potrà applicare i seguenti provvedimenti:

- rimprovero verbale o rimprovero scritto;
- multa sino a tre ore di normale retribuzione;
- sospensione dal lavoro fino a tre giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

L'importo delle multe sarà devoluto a una qualsiasi delle istituzioni sociali a favore dei lavoratori d'accordo fra la Direzione e le R.S.U..

Per le sottoelencate mancanze al dipendente potranno essere inflitti il rimprovero verbale o scritto, nel caso di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanze già punite con la multa nei sei mesi precedenti.

Nel caso che le mancanze tuttavia rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potrà essere inflitta la multa o la sospensione qualora il dipendente:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non comunichi l'assenza o la prosecuzione della stessa secondo la procedura prevista dagli artt. 35 parte prima, 9 parte seconda e 13 parte terza salvo il caso di impedimento giustificato;
- b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;
- d) arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine o ai materiali in lavorazione; ometta di avvertire tempestivamente il suo capo diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o evidenti irregolarità nell'andamento del macchinario stesso;
- e) sia trovato addormentato;
- f) j) fumi nei locali ove è fatto espresso divieto, o introduca senza autorizzazione bevande alcoliche nello stabilimento;
- g) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza e in tal caso, inoltre, il dipendente verrà allontanato;
- h) abbia commesso alterchi senza vie di fatto nello stabilimento;
- i) proceda alla lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, allorché si tratti di lavorazione o costruzione di lieve rilevanza;
- j) in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del regolamento interno dell'azienda o commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale o all'igiene.

Potrà essere licenziato con preavviso il dipendente:

¹ Con riferimento alla parte relativa ai CCNL si raccomanda di vedere sempre quello presente nelle bacheche informative aziendali e per la professione giornalistica si rimanda alle disposizioni di settore.

Tecniche Nuove SpA

Via Eritrea, 21 - 20157 Milano - Italy

Tel. 0239090.1

www.tecnichenuove.com

e-mail: amministrazione@tecnichenuove.com

- che sia recidivo nella medesima mancanza che abbia già dato luogo a sospensione nei sei mesi precedenti oppure abbia commesso mancanze che abbiano già dato luogo a due sospensioni;
- che abbia introdotto nello stabilimento persone estranee senza regolare permesso della Direzione, salvo il caso in cui la mancanza in concreto abbia carattere di minore gravità nella quale ipotesi potranno applicarsi i provvedimenti disciplinari di cui al comma precedente;
- che abbia effettuato assenze ingiustificate prolungate oltre 5 giorni consecutivi.
- potrà essere licenziato senza preavviso il dipendente:
- che abbia lavorato o costruito, all'interno dello stabilimento e senza autorizzazione della Direzione, oggetti per proprio uso o per conto terzi nei casi non previsti dal punto i) fermo restando il diritto delle aziende di operare sul TFR, fino a concorrenza, le trattenute dovute a titolo di risarcimento danni;
- che abbia commesso reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per i quali, data la loro essenza, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- che abbia commesso insubordinazione grave verso i superiori;
- che abbia commesso furto;
- che abbia commesso danneggiamento volontario o con colpa grave del materiale dello stabilimento o del materiale in lavorazione;
- che abbia commesso alterchi con vie di fatto o risse nello stabilimento;
- che abbia trafugato o riprodotto schizzi, disegni, documenti, o procedimenti di lavorazione o di fabbricazione.
- che presti la propria opera in aziende che svolgono attività simili a quella presso la quale è occupato.

Ai dipendenti licenziati per le mancanze di cui sopra verrà comunque corrisposto il trattamento di fine rapporto.