

Contenuto del Codice etico:

1. Ambito di applicazione.
2. La *vision* del Gruppo
3. La *mission* del Gruppo
4. I valori del Gruppo
5. I nostri impegni in materia di conflitti di interesse e indipendenza
6. I nostri impegni in materia di riservatezza delle informazioni e tutela del diritto d'autore
7. I nostri impegni in materia di rapporti con il mercato
8. I nostri impegni in materia di relazioni con la Pubblica Amministrazione
9. I nostri impegni in materia di sponsorizzazioni, regali, omaggi e benefici
10. I nostri impegni in materia di utilizzo dei beni aziendali
11. I nostri impegni in materia di selezione di fornitori e partner
12. I nostri impegni in materia di sicurezza e salute
13. I nostri impegni in materia di rapporti fra dipendenti e collaboratori
14. I nostri impegni in materia di integrità e tutela della persona e dei minori
15. I nostri impegni in materia di fondi pubblici
16. La gestione delle segnalazioni
17. Regole disciplinari e sistema sanzionatorio

1. Ambito di applicazione.

Il presente Codice etico è stato predisposto per fornire valori, regole chiare e una guida per coloro che lavorano e collaborano con la società CMP Consulting Group Srl o con società ad essa collegate, nonché i rispettivi fornitori e professionisti che effettuano prestazioni o forniture a favore delle stesse.

Il Codice etico è un impegno concreto per il rispetto delle esigenze di tutte le parti interessate ed ha come fine primario evitare la commissione di comportamenti scorretti e di reati. Il presente Codice etico è stato predisposto come strumento per la crescita e la prevenzione di possibili reati e di comportamenti non corretti.

Il Codice etico è stato voluto ed approvato dal Consiglio di Amministrazione ovvero dall'assemblea dei soci delle società del Gruppo e viene rivisto periodicamente, integrandolo ove necessario con procedure operative per la gestione di particolari attività. Gli amministratori del Gruppo sono responsabili della sua efficace applicazione, della sua disponibilità ai soggetti interessati e di ogni problema sulla sua interpretazione.

Il management, i responsabili di sede e i team leader devono essere d'esempio nell'applicazione e nella diffusione del Codice etico. Ogni deroga concessa ad un collaboratore del Gruppo, ovvero la gestione di ogni situazione particolare, deve essere in seguito concessa a tutti senza discriminazione, in modo trasparente e documentato. In nessun modo il presente Codice etico deve violare i diritti fondamentali dei lavoratori.

Tutto il personale, i collaboratori e i fornitori devono conoscere e accettare formalmente il presente Codice etico.

2. La *vision* del gruppo: "the different shape of consulting".

Per noi la consulenza e il *full outsourcing* in ambito Risorse umane, Amministrazione finanza & controllo, Marketing & comunicazione, Tecnologia e informatica sono elementi in continua evoluzione, che possono liberare energie e creare valore alle aziende che decidono di affrontare piccoli o grandi cambiamenti.

Crediamo che per rispondere alle specifiche esigenze di ogni Cliente sia necessario garantire altissimi livelli di personalizzazione per tutte le soluzioni proposte, avendo la capacità di adeguarsi alla dimensione geografica e culturale delle singole aziende.

Sosteniamo che anche in Italia sia possibile "fare sistema". Il modello organizzativo del gruppo CMP prevede l'aggregazione – in Italia e all'estero – di società, professionisti e figure tecniche altamente qualificate: grazie a numerose sedi e migliaia di Clienti nazionali ed internazionali, il gruppo CMP consente la fruibilità globale dei propri servizi.

3. La *mission* del Gruppo.

CMP Consulting Group offre servizi di consulenza aziendale e supporta il processo evolutivo dei Clienti, mettendo al loro servizio conoscenze, competenze, professionalità, creatività e idee, e proponendo soluzioni e servizi sempre innovativi e su misura.

Analizziamo a fondo il business e le esigenze del mercato e interveniamo con un approccio pragmatico per consentire alle aziende di focalizzarsi sulle attività strategiche e di conseguire e mantenere vantaggi competitivi duraturi.

CMP Consulting Group da sempre si occupa della comprensione dei modelli di business italiani, contribuendo attivamente, con passione e approccio innovativo, affinché il valore dell'impresa sia riconosciuto, supportato e potenziato.

Sfruttiamo la tecnologia come elemento abilitante del cambiamento e dell'evoluzione, e accompagniamo i Clienti verso una completa autonomia degli strumenti che offriamo.

4. I valori del Gruppo.

Flessibilità. Ciascun collaboratore del gruppo è orientato a ricercare la soluzione che meglio si adatta a tutti i legittimi portatori di interesse nei confronti dell'attività aziendale (chiamati *stakeholder*). Scegliamo tra le migliori metodologie quella più efficace al contesto in cui operiamo. Cerchiamo continuamente nuovi modi per migliorare la nostra attività, ma anche processi e soluzioni per conciliare l'ambito lavorativo con quello familiare.

Competenza. La nostra esperienza pluriennale e un continuo aggiornamento ci permettono un'approfondita conoscenza del nostro settore. Lavoriamo con passione e ricerchiamo l'efficienza in un processo di miglioramento continuo, consolidando l'esperienza e valorizzando i talenti.

Concretezza. Ascoltiamo i nostri *stakeholder* e andiamo dritti al cuore delle loro esigenze. Reagiamo velocemente alle esigenze di sviluppo, individuando con efficacia la soluzione più appropriata, senza demandare ad altri la soluzione dei bisogni.

Responsabilità. Ciascun collaboratore del gruppo è responsabile delle proprie azioni. Ci impegniamo personalmente nella definizione delle attività, nello sviluppo e nel raggiungimento di risultati concreti. Cerchiamo la collaborazione tra collaboratori per una continua crescita professionale e personale.

Rispetto. Agiamo in maniera responsabile nei confronti degli *stakeholder*. Rispettiamo la riservatezza delle informazioni delle quali veniamo a conoscenza durante lo svolgimento del lavoro. Aderiamo a principi etici e il nostro approccio prevede correttezza nelle relazioni, rispetto delle normative vigenti e pari opportunità.

5. I nostri impegni in materia di conflitti di interesse e indipendenza.

Nella conduzione di qualsiasi attività di interesse del Gruppo, 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 dal Gruppo ovvero si procuri volontariamente o tenti di procurarsi un vantaggio personale in occasione del compimento di attività svolte nell'interesse del Gruppo o la procuri a terzi.

Nessuna persona del Gruppo deve sfruttare a proprio vantaggio situazioni o eventi legati alla Gruppo. In particolare non possono essere mantenute partecipazioni finanziarie rilevanti e significative di società in possibile conflitto di interesse. Periodicamente sono definiti e concordati i limiti, e le eventuali deroghe devono essere approvate dalla direzione. Tale principio si applica anche ad aspetti quali concessioni di prestiti, fidejussioni, mutui o affitti agevolati.

6. I nostri impegni in materia di riservatezza delle informazioni e tutela del diritto d'autore.

Le attività del Gruppo richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di notizie, documenti e altri dati attinenti a negoziazioni, procedimenti amministrativi, operazioni finanziarie, *know-how* (contratti, atti, relazioni, appunti, studi, disegni, fotografie, software, etc.) che per accordi contrattuali non possono essere resi noti all'esterno o la cui divulgazione inopportuna o intempestiva potrebbe produrre danni agli interessi aziendali.

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.

Fermi restando la trasparenza delle attività poste in essere e gli obblighi di informazione imposti dalle disposizioni vigenti, tutti i dipendenti, collaboratori, amministratori e partner del Gruppo si impegnano alla massima riservatezza circa le informazioni, le conoscenze e i dati acquisiti o elaborati durante il proprio lavoro o attraverso le proprie mansioni. Tali dati e informazioni non possono essere divulgati senza specifica autorizzazione, neppure fuori dell'orario di lavoro e/o dopo l'interruzione del rapporto di lavoro o contrattuale.

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 al software ed alle opere d'ingegno.

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.

7. I nostri impegni in materia di rapporti con il mercato.

L'attività commerciale deve essere sempre improntata al rispetto degli operatori presenti sul mercato e 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 etico.

8. I nostri impegni in materia di relazioni con la Pubblica Amministrazione.

Il comportamento con i funzionari del settore pubblico deve essere rispettoso del loro Codice etico. Per nessun motivo deve essere fatto credere che le attività svolte 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 collegata o collegabile al Gruppo 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 il Gruppo.

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 a autorizzazioni, concessioni, licenze, o eventuali richieste di finanziamenti di provenienza pubblica (regionale, statale o comunitaria).

Nel caso in cui il Gruppo 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.

9. I nostri impegni in materia di sponsorizzazioni, regali, omaggi e benefici.

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

È vietato dare o promettere in qualsiasi forma regali e omaggi, ovvero concedere benefici a soggetti che hanno rapporti commerciali o imprenditoriali con il Gruppo, fatto salvo il caso in cui tali forme di regali, omaggi o benefici siano di modico valore e rientrano nelle ordinarie prassi e consuetudini. In ogni caso ciascun dipendente o collaboratore del Gruppo, 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 del Gruppo di ricevere regali, omaggi o benefici da soggetti che operano con il Gruppo stesso, fatto salvo il caso in cui tali forme di regali, omaggi o benefici siano di modico valore e rientrano nelle ordinarie prassi e consuetudini. Tale principio si applica anche a forme quali donazioni in denaro o in natura, sponsorizzazioni, inviti o vantaggi di qualsiasi tipo.

10. I nostri impegni in materia di utilizzo dei beni aziendali.

Ognuno è custode responsabile dei beni aziendali assegnati (materiali e immateriali), che sono strumentali all'attività svolta; nessuna persona del Gruppo può fare, o consentire ad altri, un uso improprio dei beni assegnati e delle risorse del Gruppo.

In ogni caso i beni aziendali non devono in alcun modo essere utilizzati per fini in contrasto con gli obiettivi del presente Codice etico.

11. I nostri impegni in materia di selezione dei fornitori e partner.

Nella scelta dei propri fornitori, il Gruppo opera con il fine di conseguire il massimo vantaggio competitivo assumendo comportamenti non discriminatori.

I fornitori devono essere sempre selezionati e valutati secondo criteri oggettivi e verificabili con riferimento alle specificità delle prestazioni da rendere. Nella scelta dei propri fornitori il Gruppo deve operare nel pieno rispetto della normativa vigente.

L'acquisto deve essere fatto in base a contratti chiari ed alla prestazione economicamente più favorevole.

Devono essere mantenute registrazioni per dimostrare tale attività.

12. I nostri impegni in materia di sicurezza e salute.

Il Gruppo è impegnato nell'attività di studio, sviluppo e attuazione delle strategie, delle politiche e dei piani operativi volti a prevenire e superare ogni comportamento colposo o doloso che potrebbe provocare danni diretti o indiretti alle persone del Gruppo e/o alle sue risorse materiali e immateriali. Sono favorite misure preventive e difensive, volte a minimizzare la necessità di risposta attiva - comunque sempre e solo in misura proporzionata all'offesa - alle minacce alle persone e ai beni.

Tutte le persone del Gruppo sono tenute a contribuire attivamente al mantenimento di uno standard ottimale di sicurezza aziendale, astenendosi da comportamenti illeciti o comunque pericolosi e segnalando al proprio superiore o agli amministratori eventuali attività svolte da terzi ai danni del patrimonio o delle risorse umane del Gruppo.

È fatto obbligo, in ogni contesto che richieda particolare attenzione alla propria sicurezza personale, di attenersi scrupolosamente alle indicazioni fornite in merito dal Gruppo, astenendosi da comportamenti che possano mettere a rischio la propria e altrui incolumità, segnalando tempestivamente al proprio superiore ogni situazione di pericolo alla sicurezza propria o di terzi.

Le attività del Gruppo devono essere condotte in conformità alle leggi, ai regolamenti e alle pratiche amministrative relative alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, dell'ambiente e della incolumità pubblica.

13. I nostri impegni in materia di rapporti fra dipendenti e collaboratori.

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

I rapporti di lavoro sono disciplinati da contratti scritti, conformi alla normativa vigente e alla contrattazione collettiva eventualmente applicabile. 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.

14. I nostri impegni in materia di integrità e tutela della persona.

Le persone sono elemento indispensabile per l'esistenza dell'impresa: la centralità della persona è volutamente rappresentata nel logo del Gruppo.

La dedizione e la professionalità del management e dei dipendenti sono valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi del Gruppo. Il Gruppo si impegna sia a sviluppare le capacità e le competenze del management e del personale, affinché, nell'ambito della prestazione lavorativa, l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale, sia a tutelare l'integrità psico-fisica del lavoratore e la sua dignità.

Non sono consentiti illeciti condizionamenti o indebiti disagi e sono promosse condizioni di lavoro che consentano lo sviluppo della personalità e della professionalità della persona. Il Gruppo si impegna a offrire, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna.

Le funzioni competenti devono:

- adottare in ogni caso criteri di merito e di competenza (e comunque strettamente professionali) per qualunque decisione relativa alle risorse umane;
- provvedere in ogni caso a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire le risorse umane senza discriminazione alcuna;
- creare un ambiente di lavoro nel quale caratteristiche od orientamenti personali non possano dare luogo a discriminazioni e in grado di promuovere la serenità di tutte le persone del Gruppo.

Il Gruppo auspica che le persone del Gruppo, ad ogni livello, collaborino a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. Il Gruppo interverrà per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi, discriminatori o diffamatori. A questo effetto, sono ritenuti rilevanti anche comportamenti extra lavorativi particolarmente offensivi per la sensibilità civile. In ogni caso, sono proibiti senza eccezione comportamenti che costituiscono violenza fisica o morale.

Particolare attenzione è posta ai diritti dei minori che possono venire in contatto con il Gruppo, sia in qualità di lavoratori che in qualità di partecipanti ai corsi di formazione o di destinatari delle attività del Gruppo. Il Gruppo si relaziona con i minori nel completo rispetto della legislazione vigente in materia, con particolare riguardo alla richiesta del certificato penale del casellario giudiziale per i propri dipendenti e collaboratori che possano avere contatti diretti con i minori.

15. I nostri impegni in materia di fondi pubblici.

Gli eventuali fondi pubblici utilizzati dal Gruppo devono essere sempre ed esclusivamente utilizzati per lo scopo per il quale sono stati concessi.

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

16. La gestione delle segnalazioni.

Per le società del Gruppo che abbiano nominato un Organismo di Vigilanza come disciplinato dal D.Lgs. 231/2001, col compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello – di cui il Codice etico fa parte - idoneo a prevenire la realizzazione dei reati considerati da tale normativa, le segnalazioni circa la non corretta applicazione del Codice etico devono essere effettuate conformemente a quanto stabilito nel suddetto Modello.

Per le società del Gruppo sprovviste del citato Organismo di Vigilanza, chiunque può indirizzare le proprie segnalazioni circa la non corretta applicazione del Codice etico, inviando una mail a personale@[dominio web della società], ovvero una busta chiusa al proprio amministratore, ovvero al presidente del Gruppo. Nessuna sanzione potrà essere erogata al segnalatore, neppure in caso di segnalazioni non corrette, purché in buona fede.

17. Regole disciplinari e sistema sanzionatorio.

Per le società del Gruppo che abbiano adottato e approvato un Codice sanzionatorio, le sanzioni e i provvedimenti per ogni violazione o trasgressione alle disposizioni previste dal presente Codice etico devono essere applicati secondo quanto previsto da tale Codice sanzionatorio. Per le società del Gruppo sprovviste di Codice sanzionatorio, le sanzioni e i provvedimenti suddetti devono essere applicati secondo quanto previsto dalle disposizioni seguenti e da quelle in materia di diritto del lavoro nelle forme più severe.

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 di legge, qualora il comportamento del dipendente configuri altresì violazione del Codice etico, 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 etico, per la loro gravità, configurino altresì giustificato motivo soggettivo o giusta causa per la risoluzione del contratto di lavoro, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento del dipendente;

d) qualora le violazioni al presente Codice etico configurino, altresì, ipotesi di reato e come tali vengono contestate al dipendente dal proprio datore di lavoro, il datore di lavoro potrà anche attendere l'esito del procedimento penale per adottare i provvedimenti disciplinari più idonei. In tal caso dovrà essere comunicato al dipendente che il datore di lavoro 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 del datore di lavoro con la sanzione del licenziamento, valutata la gravità della condotta accertata in sede di sentenza di condanna, ovvero contestata in caso di sentenza ex art. 444 di cui sopra.

Sanzioni per il personale dirigente

Il comportamento del dirigente che configuri violazione del Codice etico, 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 dall'Organo amministrativo, sentito il parere degli Organi di controllo eventualmente nominati e registrato sui libri societari.

Sanzioni per gli Organi sociali

La violazione del Codice etico da parte dell'Amministratore unico, del Presidente o di un Consigliere del Consiglio di Amministrazione, ovvero da parte di procuratori degli stessi o di membri degli Organi di controllo, sarà oggetto di valutazione da parte dell'Organo amministrativo ovvero dell'assemblea dei soci.

Qualora si ravvisi nella violazione del Codice etico un comportamento che possa determinare la revoca del mandato, chi ne ha il potere convoca l'assemblea dei soci per l'adozione di provvedimenti relativi, sentito il parere degli Organi di controllo e eventualmente nominati.

Sanzioni per fornitori, collaboratori e consulenti

Qualunque violazione da parte dei fornitori, inclusi i collaboratori e consulenti del Gruppo, dei principi del presente Codice etico, dovrà essere contestata dalla società del Gruppo che abbia sottoscritto il relativo contratto di fornitura, collaborazione o consulenza, affinché possa essere esercitata la facoltà di dichiarare la risoluzione del contratto. Tale clausola risolutiva espressa dovrà essere inserita in ciascun contratto con i principali fornitori e con tutti i collaboratori e consulenti abituali del Gruppo.