

C.D.A.

CONSORZIO DISTRIBUTORI ALIMENTARI



“CODICE ETICO E DI
COMPORTAMENTO”

2022

INDICE

1.CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO
2.LE PARTI INTERESSATE
3.VALORI ETICI E MORALI
4.RAPPORTI CON I SOCI
5.RAPPORTI CON I FORNITORI E I CLIENTI
6.RAPPORTI CON LE RISORSE UMANE <i>1. DOVERI DEI DIPENDENTI</i> <i>2. OMAGGI, REGALI E BENEFICI</i> <i>3. DOVERI DEGLI AMMINISTRATORI</i>
7.RAPPORTI CON LE ORGANIZZAZIONI DI CATEGORIA, LE AMMINISTRAZIONI ED ENTI PUBBLICI
8.RAPPORTI CON ASSOCIAZIONI CULTURALI, ARTISTICHE, UMANITARIE
9.RAPPORTI CON LA STAMPA (I MEDIA)
10.SVILUPPO DI NUOVA IMPRENDITORIALITA'
11.OSSERVANZA DEL C.E. E DI COMPORTAMENTO <i>1. ORGANISMO DI VIGILANZA: RUOLO</i> <i>2. ORGANISMO DI VIGILANZA: COMPOSIZIONE, DURATA</i>
12.DIFFUSIONE, FORMAZIONE, MODIFICHE DEL C.E.

Revisione n.	1
Data aggiornamento	19.02.2022

1. CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

Il codice etico aziendale, detto anche codice di condotta, è un documento contenente una serie di regole sociali e morali redatte dall'azienda e alle quali tutti i membri della società devono attenersi. È la carta dei diritti e dei doveri fondamentali, dove vengono definite le responsabilità etico-sociali (sia verso l'interno che verso l'esterno) dell'impresa e i valori che abbraccia: è volontaria e non è vincolante ai sensi di legge. Il suo scopo è quello di ricordare, a tutti e sempre, lo spirito che anima l'azienda e il motivo per il quale è stata creata.

Il presente Codice Etico viene adottato da C.D.A. nella convinzione che gli obiettivi di sviluppo delle proprie attività a favore dei vari portatori di interesse e rivolte alla crescita, sviluppo e tutela delle imprese associate, possano coniugarsi con i valori alla base del vivere sociale, con la libera concorrenza e con una gestione imprenditoriale basata su regole chiare, puntuali e condivise.

Da questo punto di vista il C.E. definisce i valori che C.D.A. riconosce, accetta e condivide nonché l'insieme delle responsabilità che lo stesso si assume nei confronti del proprio interno e dell'esterno.

Con l'adozione e accettazione del codice etico, C.D.A. intende fornire un quadro di riferimento che costituisca uno strumento idoneo a rafforzare il sistema di controllo e di individuazione di tutti quei comportamenti necessari a scongiurare il rischio di reati sanzionabili in capo al consorzio o semplicemente a ledere la reputazione dell'organizzazione collettiva

Il C.E. è declinato sulla missione e sulle caratteristiche distintive del consorzio C.D.A. **La missione** consortile permette di evidenziare in modo specifico gli ambiti di interessi e operatività dell'organizzazione consortile fedele alla **visione** dei fondatori e degli aderenti di operare come organizzazione moderna nella distribuzione di bevande, paritetica della migliore industria fornitrice e focalizzata sui bisogni del proprio territorio:

“Essere l'organizzazione consortile di distributori all'ingrosso di bevande più grande d'Italia, per quota di mercato. Attivo e garante dello sviluppo e delle iniziative in tema di Sostenibilità, innovazione tecnologica, comunicazione e per l'erogazione di servizi formativi offerti agli operatori dell'intera filiera ho.re.ca a favore del fruitore finale, il cittadino avventore degli esercizi di ospitalità, ristorazione commerciale o collettiva.”

Nello stesso tempo il C.E. si ispira ad alcune altre espressioni di principi che ne rappresentano un forte ancoraggio:

- Statuto e regolamento consortile del C.D.A. Consorzio Distributori Alimentari;

- Contratto collettivo nazionale del lavoro “categoria commercio”;
- Dichiarazione universale dei diritti dell’uomo del 1948;
- Agenda 2030 dell’Organizzazione delle Nazioni Unite, adottata a New York il 25 settembre 2015 per lo sviluppo sostenibile;
- La Costituzione della Repubblica Italiana.

2. LE PARTI INTERESSATE

Nell’ambito delle azioni ed interessi sia di carattere qualitativo che quantitativo nonché organizzativo di C.D.A., i portatori di interesse coinvolti nella condivisione e accettazione del C.E. sono i seguenti:

Imprenditori: meglio definiti come Soci del consorzio. Gli stessi rappresentano il fulcro su cui si basano tutte le attività realizzate dalla sede consortile. I soci / imprenditori sono i legittimi proprietari e gli amministratori delle aziende iscritte a Libro Soci. Le loro attività, realizzate a livello provinciale, concorrono al conseguimento dello scopo comune nazionale per cui il consorzio è stato fondato.

Personale di sede: tutte le persone dipendenti del consorzio C.D.A. regolarmente iscritte a libro paga e inquadrare nelle diverse funzioni nel rispetto delle normative comprese all’interno del contratto collettivo nazionale di categoria, che attraverso la loro attività interna ed esterna contribuiscono allo svolgimento e al conseguimento degli scopi consortili.

Produttori: tutte le realtà produttive e fornitrici di prodotti oggetto delle attività commerciali delle aziende associate, beverage e food, e più in generale di prodotti e servizi per il mercato horeca. Siano esse a carattere multinazionale, nazionali, provinciali.

Fornitori diversi: consulenti in ambito economico, gestionale, strategico, agenzie di comunicazione, di formazione, di viaggi, di hardware, di software, di logistica, di pulizia, di impianti.

Operatori ho.re.ca.: consorzi, organizzazioni sindacali di categoria e non, pubblici esercizi in genere, permanenti o temporanei

La pubblica amministrazione ed enti pubblici: intesa come insieme delle istituzioni pubbliche nazionali o locali con cui C.D.A. si relaziona nello svolgimento delle proprie attività.

Tutti i soggetti, ognuno nell'ambito delle proprie responsabilità, secondo i principi di sana e prudente gestione e nel rispetto delle leggi, nazionali e comunitarie, nonché nelle politiche, piani, regolamenti e procedure interne, devono contribuire alla gestione etica di C.D.A. e all'applicazione dei suoi principi e criteri di autoregolamentazione. Coloro che occupano posizioni di responsabilità sono tenuti ad essere d'esempio per i propri collaboratori, ad indirizzarli all'osservanza del C.E. e più in generale a vigilare sulla loro corretta applicazione, ed a favorire il rispetto delle norme in genere.

3. VALORI ETICI E MORALI

Di seguito sono illustrati i principi di riferimento che rappresentano i valori fondamentali a cui i destinatari del C.E. devono attenersi nel perseguimento della missione aziendale. Le disposizioni ivi contenute hanno valore primario ed assoluto ed in nessun caso la convinzione di agire a vantaggio di C.D.A. giustifica comportamenti in contrasto con i principi del codice stesso.

- **LEALTA'**: intesa come atteggiamento personale e dirittura morale, nel mantenere gli impegni assunti, nei rapporti con le persone e nella fedeltà alle istituzioni e a chi le rappresenta.
- **ONESTA'**: intesa come qualità interiore di chi si comporta con sincerità, in base a principi morali ritenuti universalmente validi, e consapevolezza delle norme generali e specifiche del mercato e dell'impresa per cui lavora.
- **CORRETEZZA**: intesa come comportamento verso gli altri basato sul rispetto e la buona educazione.
- **CONDIVISIONE**: intendendo con ciò il fatto di dividere, spartire, mettere a disposizione insieme con gli altri attività, informazioni, momenti lavorativi e ludici.
- **IMPARZIALITA'**: evitare ogni forma di discriminazione (età, sesso, stato di salute, razza, religione, nazionalità, opinioni politiche) con tutte le parti interessate e in tutte le relazioni con le stesse.
- **TRASPARENZA**: con riferimento ad atti, comportamenti, situazioni, modi di procedere nella vita pubblica e nei rapporti con la collettività: assenza di ogni volontà di occultamento e di segretezza. La possibilità teorica per tutte le parti interessate di conoscere i termini di tutte le attività e azioni che avvengono a livello consortile.
- **EQUITA'**: Giustizia che applica le regole non rigidamente, ma temperata da umana e indulgente considerazione dei casi particolari a cui le regole si devono applicare.

- **RESPONSABILITA'**: assunzione dei propri obblighi, per il proprio operato, nei confronti di chiunque.

C.D.A. in ottemperanza ai valori espressi e nello svolgimento delle proprie attività intende ed esplicita alcuni principi di base:

- **VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE**: le persone sono da considerare un bene essenziale all'interno delle aziende. La vicinanza alle stesse, il loro sviluppo professionale, la loro motivazione e lo spirito di appartenenza sono elementi imprescindibili al raggiungimento degli obiettivi aziendali. La formazione, il coinvolgimento delle risorse umane sono uno degli elementi di base della strategia C.D.A.
- **TUTELA DELLA SALUTE**: la sicurezza sul posto di lavoro, la tutela dello stato fisico e mentale delle persone; C.D.A. si adopera per garantire, nel rispetto delle normative vigenti, la corretta supervisione per valutare e combattere i rischi, programmare la prevenzione e impartire adeguate informazioni ai lavoratori.
- **TUTELA DELLA PRIVACY**: C.D.A. adotta tutti gli strumenti e le modalità per assicurare la riservatezza delle informazioni, dei dati di cui viene in possesso o a conoscenza nell'esecuzione della propria attività. Nel pieno rispetto delle normative in vigore a livello nazionale.
- **TUTELA AMBIENTALE**: C.D.A. si impegna ad operare nel rispetto delle normative vigenti in materia ambientale, a promuovere, sensibilizzare e programmare lo sviluppo delle proprie attività volto a valorizzare le risorse naturali e a preservare l'ambiente per le generazioni future, evitando ogni esternalità negativa riconducibile alla propria attività.
- **PROMOZIONE DEL BENESSERE**: C.D.A. persegue la pratica di comportamenti virtuosi per l'intera filiera dai fornitori ai clienti fino ai cittadini consumatori finali, in primo luogo, sul "BERE SANO" in termini salutistici e relazionali.
- **TUTELA DEL MARCHIO E DELL'IMMAGINE CONSORTILE**: ciascuno dei destinatari del C.E. orienta i propri comportamenti volti alla tutela del marchio C.D.A. nonché dell'immagine aziendale, nella consapevolezza che la buona reputazione e la credibilità costituiscano irrinunciabili risorse immateriali di C.D.A.

4. RAPPORTI CON I SOCI

L'impegno prioritario di C.D.A. è quello di conseguire una adeguata integrazione delle politiche strategiche e di servizio tra la sede centrale, che rappresenta l'intera base sociale, e le esigenze delle singole aziende presenti sul territorio.

Punto di partenza e di arrivo di tutte le azioni consortili è l'impresa associata e di conseguenza tutte le persone che in essa operano. Nel suo operare le strategie

consortili devono obbligatoriamente tenere in considerazione alcuni fattori fondanti di una organizzazione consortile:

- le differenze territoriali delle aziende;
- la loro storia;
- il loro percorso evolutivo;
- la loro dimensione;
- le politiche commerciali e di servizio che adottano;
- la composizione della loro struttura societaria;
- la possibilità di ricambio interno di gestione;
- la competitività del mercato di riferimento.

Il rispetto delle diversità della base sociale è fondamentale nella definizione delle attività di servizio elaborate dalla sede consortile.

I rapporti con le aziende associate, sia per quello che riguarda il titolare dell'azienda, che le persone che per esso lavorano, sono esplicitati e realizzati in vari momenti:

- assemblea di bilancio annuale;
- riunioni territoriali di area;
- meeting di primavera: in Italia o all'estero;
- convention annuale soci / fornitori;
- riunioni assembleari su temi e argomenti di interesse generale;
- visite personalizzate presso le sedi delle aziende associate.

Per ogni altro contenuto e considerazione inerente il rapporto con i soci si rimanda a quanto contemplato nello Statuto e nel regolamento consortile.

5. RAPPORTI CON I FORNITORI

Il consorzio C.D.A. intrattiene rapporti con una pluralità di fornitori. Definiamo fornitori i produttori delle merci che vengono commercializzate dalle aziende associate al consorzio. I fornitori possono avere status di multinazionali e di imprese nazionali o a carattere provinciale. C.D.A. non si occupa di acquisti, attività demandata alle aziende socie sul territorio. C.D.A. definisce con il mondo della produzione quelli che vengono chiamati "accordi quadro". Gli stessi rappresentano il primo livello di contrattazione a cui segue un secondo livello che trova la sua definizione a livello periferico con le singole aziende associate.

L'accordo quadro definito a livello centrale è identico e vale per tutte le aziende socie.

Nel rapporto con il fornitore il C.D.A. definisce attività, progetti e condivide dati e informazioni utili alla crescita qualitativa e quantitativa del business.

I fornitori dei prodotti per la vendita, i fornitori di servizi e i professionisti che, a vario titolo, intrattengono rapporti con C.D.A., riconoscono e condividono i principi etici e di comportamento adottati con il presente Codice.

C.D.A. riconosce l'importanza del ruolo che tutti i fornitori nazionali, locali e internazionali svolgono per migliorare la qualità dei prodotti, il livello dei prezzi e conseguentemente la capacità competitiva del sistema distributivo all'ingrosso.

Tutti i rapporti con i fornitori sono attuati senza discriminazioni di sorta. C.D.A. richiede ai propri fornitori, sia italiani che esteri, il rispetto delle normative a tutela dei lavoratori, sotto il profilo contrattuale, previdenziale e della sicurezza. Richiede altresì il rispetto delle normative poste a tutela dell'ambiente.

I fornitori dei prodotti per la distribuzione con cui C.D.A. intrattiene rapporti sono definiti in base ad alcuni criteri:

- diffusione dei prodotti nel mercato;
- reputazione del marchio;
- affidabilità dell'impresa di produzione;
- qualità certificata;
- certificazione sociale;
- investimenti promozionali.

I fornitori di servizi con cui C.D.A. intrattiene rapporti sono selezionati in base ad alcuni criteri:

- qualità, utilità, prezzo dei beni e dei servizi richiesti;
- capacità di fornire e garantire tempestivamente beni e servizi adeguati alle richieste;
- correttezza professionale, efficienza, serietà ed affidabilità;
- flessibilità operativa e disponibilità a ricercare soluzioni ai problemi.

6. RAPPORTI CON LE RISORSE UMANE

Le persone sono la risorsa più importante del mondo C.D.A. La professionalità, la dedizione, lo spirito di appartenenza, la condivisione dei valori dell'azienda e la proattività sono decisive per il successo di qualunque impresa.

Le risorse umane interne alla sede consortile ed esterne (tutti coloro che operano all'interno delle aziende associate) sono per C.D.A. fondamentali sia come professionisti sia come esseri umani. Da questo punto di vista, C.D.A. conferma la

centralità della persona e definisce il pieno riconoscimento della dignità individuale come valore imprescindibile.

- C.D.A. rispetta ogni persona che lavora, ne tutela l'integrità morale e ne promuove la crescita professionale con iniziative destinate a migliorare cultura, professionalità e competenze.
- Il coinvolgimento delle risorse umane nello svolgimento del lavoro, l'ascolto dei differenti punti di vista, il contributo professionale costituiscono un fattore di crescita e di sviluppo per il conseguimento degli obiettivi aziendali.
- L'azienda offre opportunità di crescita a tutte le risorse umane, a prescindere dal ruolo ricoperto, senza discriminazione di genere, età, fede religiosa, opinione politica e orientamento sessuale.
- C.D.A. garantisce un ambiente di lavoro sano ed ergonomicamente adeguato ai bisogni delle singole funzioni ed una gestione flessibile del tempo di lavoro per permettere un efficace equilibrio famiglia e lavoro.
- C.D.A., come sede consortile, garantisce il rispetto dei trattamenti economici così come contemplati nel contratto collettivo del commercio. Valuta periodicamente meccanismi economici premianti a seconda delle sue disponibilità economiche e attraverso una valutazione di merito per il lavoro svolto e per l'impegno offerto all'azienda.
- C.D.A. offre la possibilità di accesso a corsi di formazione e alla partecipazione ad eventi organizzati internamente alla sede o esterni, sul territorio italiano o estero, prodotti in proprio o da altri, aventi un carattere formativo utile alla crescita professionale delle persone ed a un loro opportuno coinvolgimento nel business di riferimento.
- C.D.A. non tollera ogni tipo di molestia nei confronti dei colleghi, dei collaboratori e degli ospiti. Tra le molestie sono compresi, a titolo esemplificativo, comportamenti volti ad umiliare, insultare o intimidire per motivi di sesso, etnia, orientamento sessuale, disabilità, età, religione e opinioni politiche.

6.1 DOVERI DEI DIPENDENTI

Tutto il personale è tenuto a agire con diligenza e con coscienza alla fine del rispettare le disposizioni previste dalla legge, dal regolamento aziendale, dal contratto collettivo nazionale del lavoro e dal presente C.E., mantenendo un comportamento corretto, serio e leale verso i propri colleghi.

In particolare, nell'espletamento della propria attività, è dovere di ognuno:

- orientare i propri comportamenti nell'osservanza dei principi di tutela e rispetto della persona umana, sulla correttezza dei rapporti personali, sulla responsabilizzazione delle persone, sullo spirito di squadra;
- evitare operazioni in conflitto di interesse, informando immediatamente il diretto superiore di eventuali relazioni di parentela, diretta e indiretta con controparti con le quali si sta per avviare o gestire rapporti di affari per conto di C.D.A.;
- trattare con riservatezza le informazioni di cui si viene in possesso, evitandone la diffusione o l'uso a fini speculativi propri o di terzi. Comunque, nella piena osservanza e rispetto della legge sulla privacy;
- proteggere e custodire i valori e i beni che gli sono stati affidati e contribuire alla tutela del patrimonio consortile;
- evitare di utilizzare a vantaggio personale, o comunque a fini impropri, risorse, beni o materiali di C.D.A., a meno di una esplicita autorizzazione dei superiori;
- astenersi dal richiedere, direttamente o indirettamente, raccomandazioni e ogni altro tipo di trattamento di favore in contrasto con i principi fissati dal presente C.E.

C.D.A. si aspetta e auspica che ogni dipendente, nell'ambito delle mansioni a lui / lei affidate, sappia:

- distinguersi per propositività e proattività;
- accrescere con ogni mezzo la propria preparazione professionale;
- contribuire alla crescita dei propri colleghi / collaboratori;
- prendere decisioni ed assumersi i rischi ad esse collegati;
- considerare il successo aziendale come una propria responsabilità.

Tutto il personale è tenuto altresì a dare tempestiva informazione al proprio superiore quando:

- sia a conoscenza di violazioni di norme di legge o regolamentari o del presente C.E.;
- sia a conoscenza di omissioni, trascuratezza, o falsificazione nella tenuta contabile o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- sia a conoscenza di offerte e pressioni improprie da fornitori, clienti e concorrenti;

Il personale dovrà sentirsi sicuro che ogni azione leale e trasparente ed ogni dichiarazione finalizzata al rispetto delle norme etiche sarà tutelata da C.D.A., ed il dipendente non subirà nessun tipo di ritorsione o di conseguenze negative.

Al fine di garantire il pieno e completo assolvimento dei propri doveri nei confronti di C.D.A. i dirigenti e quadri C.D.A. sono tenuti oltre al rispetto dei doveri di cui sopra a:

- assumere eventuali incarichi esterni al consorzio solo se non abbiano un impatto negativo nell'assolvimento dei loro doveri e non comportino danno all'immagine consortile;
- comunicare preventivamente ai superiori e al consiglio direttivo del consorzio la natura degli incarichi esterni;
- C.D.A. favorirà, in tutti i casi in cui sia possibile, impegni del proprio personale in ambito di volontariato, rappresentanza amministrativa e sindacale.

6.2 OMAGGI, REGALI E BENEFICI

In nessun caso, neanche in occasione di particolari ricorrenze, è consentito offrire o corrispondere indebiti compensi, omaggi o trattamenti di favore, di valore più che simbolico e comunque estranei alle normali relazioni di cortesia a soggetti con i quali si intrattengono rapporti connessi con l'espletamento del proprio rapporto di lavoro.

Il medesimo divieto vale anche per i componenti degli organi sociali e per tutti coloro che a qualunque titolo operano a favore di C.D.A.

Allo stesso modo non è possibile accettare compensi, regali, omaggi, vantaggi o trattamenti di favore, di valore più che simbolico o comunque estranei alle normali relazioni di cortesia che eccedano il valore di euro 200,00 da soggetti (persone, enti, società) con i quali si intrattengono rapporti connessi all'espletamento del proprio lavoro con C.D.A.

I prodotti ed i beni ricevuti a titolo di campionatura potranno essere tratti dal personale solo per il tempo necessario alla loro visione. Trascorso tale periodo i prodotti dovranno essere destinati alla direzione aziendale che ne curerà la destinazione finale. Non vanno pertanto né tratti personalmente né distribuiti ai colleghi per iniziativa personale.

Il personale che fosse invitato da terzi che intrattengono rapporti con C.D.A. a meeting, fiere, viaggi, soggiorni comunque attinenti all'attività di C.D.A., dovrà attenersi alle seguenti regole di comportamento:

Ogni partecipazione deve essere autorizzata dalla direzione aziendale.

Le partecipazioni che, conosciute ed autorizzate, rivestono carattere di informazione ed aggiornamento professionale sono da considerare alla stregua di normali missioni di lavoro.

6.3 DOVERI DEGLI AMMINISTRATORI

Il Consiglio Direttivo consortile ha la responsabilità decisionale nella definizione degli indirizzi strategici ed organizzativi di C.D.A.

Nello svolgimento del loro incarico, gli amministratori sono tenuti, oltre che a rispettare quanto contemplato nello Statuto e regolamento consortile e le norme del Codice civile, a:

- prestare un ruolo attivo nel loro incarico, consentendo a C.D.A. di trarre beneficio dalle loro competenze;
- partecipare in modo continuativo alle riunioni di consiglio;
- sostenere le decisioni consigliari nei confronti dell'assemblea C.D.A.;
- dichiarare qualsiasi situazione in cui siano titolari di un interesse proprio o di terzi che li coinvolga, astenendosi, in tali casi, dal partecipare alle delibere del consiglio;
- non accettare incarichi esterni a C.D.A. in strutture concorrenti se non previa specifica autorizzazione dell'assemblea dei soci o consiglio direttivo;
- tenere riservati i documenti e le informazioni acquisite nello svolgimento delle loro funzioni;
- far prevalere l'interesse C.D.A. sull'interesse particolare.

Il Consiglio Direttivo C.D.A., nell'approvare il modello di organizzazione, gestione e controllo, approva altresì il presente C.E. e di comportamento, che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

7. RAPPORTI CON LE ORGANIZZAZIONI DI CATEGORIA (AMMINISTRAZIONI ED ENTI PUBBLICI)

Nello svolgimento delle proprie attività C.D.A. ha la possibilità di incontro e di confronto con organizzazioni operanti nello stesso ambito di business, siano esse consorzi analoghi a C.D.A. o organizzazioni sindacali di categoria.

Nel rispetto dei principi della concorrenza, tale confronto passa obbligatoriamente dalla presenza e dalla condivisione tra le parti dei rispettivi codici etici e dalla carta dei valori. C.D.A. riconoscerà solamente quelle organizzazioni con i suddetti documenti certificati.

8. RAPPORTI CON ASSOCIAZIONI CULTURALI, ARTISTICHE, UMANITARIE

C.D.A. intrattiene relazioni con associazioni di promozione sociale, onlus, e ogni altra forma solidale, sia a livello provinciale, nazionale che eventualmente internazionale al fine di sostenere e incoraggiarne le attività e promuoverne i principi.

9. RAPPORTI CON I MEDIA

I rapporti con gli organi di informazione sono intrattenuti esclusivamente dalla direzione. Tutti gli interventi di comunicazione devono essere preventivamente condivisi con il Consiglio Direttivo e preventivamente autorizzati. I dipendenti che dovessero comparire ad incontri, riunioni o manifestazioni pubbliche sono tenuti a farlo a titolo esclusivamente personale, comunque non potranno utilizzare il nome o marchio C.D.A., salvo apposita autorizzazione.

Per quanto concerne la comunicazione internet, per i siti e le pagine social del Consorzio la responsabilità fa capo al Consiglio Direttivo, e per quella dei singoli soci al rappresentante legale di ciascun associato.

10. SVILUPPO DI NUOVA IMPRENDITORIALITA'

Il C.D.A., come organizzazione basata sullo sviluppo associativo, inserirà il C.E. all'interno della documentazione già in essere per la definizione di un nuovo rapporto. L'accettazione del richiedente del C.E. consortile sarà vincolante per la sua iscrizione a libro soci.

C.D.A. riconosce l'importanza del ricambio generazionale all'interno delle aziende e supporta la crescita di coloro che all'interno delle aziende si troveranno ad affrontare il tema.

11. OSSERVANZA DEL C.E. E DI COMPORTAMENTO.

I destinatari del C.E. sono tenuti a riferire le informazioni utili su eventuali carenze nei controlli, comportamenti censurabili o fondati sospetti di mala gestione all'organismo di vigilanza preposto alla sua osservanza.

11.1 Organismo di vigilanza: RUOLO

- Approfondire e verificare il contenuto del codice al fine di segnalare al referente istituzionale la necessità di adeguamenti.

- Supportare i soggetti che ne fanno richiesta nella interpretazione ed attuazione del codice, quale strumento di riferimento costante del comportamento da tenere durante lo svolgimento della propria attività.
- Verificare, controllare e segnalare al referente istituzionale i casi di violazione delle norme scritte, in modo che si possa provvedere, nel caso di infrazioni, all'adozione delle misure opportune.
- Verificare che i soggetti che segnalano comportamenti non conformi del codice, siano tutelati da pressioni, ingerenze, intimidazioni e ritorsioni e, nel caso, informare immediatamente il referente istituzionale.

11.2 Organismo di vigilanza: COMPOSIZIONE, DURATA

L'organismo di vigilanza è composto da cinque membri: tre Soci del Consorzio, di cui uno viene nominato Presidente, un dipendente del Consorzio ed un esperto esterno. Essi sono nominati dal Consiglio Direttivo del Consorzio, durano in carica fino a un massimo di tre esercizi annuali, come stabilito dal Consiglio Direttivo al momento della nomina, e sono rieleggibili fino ad un massimo di due volte consecutive. In caso di dimissioni o decadenza di uno dei membri, il Consiglio Direttivo provvede alla nomina del sostituto in occasione della prima seduta successiva.

12. DIFFUSIONE, FORMAZIONE, MODIFICHE DEL C.E.

Il presente C.E. è stato portato a conoscenza di ogni componente il Consiglio Direttivo, dei Soci tutti e dei dipendenti dell'intera rete, nonché fatto pervenire a tutti coloro che hanno rapporti a vario titolo con C.D.A. mediante apposite attività di informazione e comunicazione.

C.D.A. ha predisposto un piano di formazione per la comprensione dei principi, delle procedure e dei comportamenti espressi nel presente C.E.

Il C.E. va visto come strumento suscettibile di modifiche e di integrazioni in funzione dei mutamenti esterni e/o interni al consorzio, al fine di garantire coerenza tra quanto enunciato e i comportamenti da tenere.



C.D.A. Consorzio Distributori Alimentari
Centro Direzionale Colleoni – Palazzo Pegaso 2
Viale Colleoni 25 – 20864 Agrate Brianza (MB)
tel. 039.6058279
www.cdaweb.it - e-mail info@cdaweb.it
Registro delle Imprese di Monza e Brianza e Codice Fiscale n. 09162820154
Partita Iva n. 02426950966
Camera di Commercio di Monza e Brianza REA n. 1270467