

 COOP. C.D.M. CENTRO DISTRIBUZIONE MERCI	MODELLO DI GESTIONE E CONTROLLO DEL RISCHIO AMMINISTRATIVO EX D.Lgs. 231/01 CODICE ETICO	Codice Etico 231 Rev. 0 dicembre 2022
--	--	---

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. Lgs. 231/2001

CODICE ETICO

CENTRO DISTRIBUZIONE MERCI – C.D.M.
SOCIETA' COOPERATIVA



Revisione	Data	Descrizione delle modifiche	Approvato da
00	27/12/2022	Prima emissione	CdA



	MODELLO DI GESTIONE E CONTROLLO DEL RISCHIO AMMINISTRATIVO EX D.Lgs. 231/01 CODICE ETICO	Codice Etico 231 Rev. 0 dicembre 2022
---	--	---

1. Premessa.....	3
2. Destinatari.....	3
3. Principi generali	3
4. Relazioni con l'esterno	4
4.1. Rapporti con la Pubblica Amministrazione	4
4.2. Rapporti con i Clienti.....	5
4.3. Rapporto con i fornitori	6
4.4. Rapporti con Enti, Associazioni ed altri soggetti	6
4.5. Rapporto con Enti ed Autorità di controllo	6
5. Relazioni interne	7
6. Relazioni societarie	8
7. Disposizioni sanzionatorie.....	9
8. Disposizioni finali	9

 COOP. C.D.M. CENTRO DISTRIBUZIONE MERCI	MODELLO DI GESTIONE E CONTROLLO DEL RISCHIO AMMINISTRATIVO EX D.Lgs. 231/01 CODICE ETICO	Codice Etico 231 Rev. 0 dicembre 2022
--	--	---

1 PREMESSA

Il presente **Codice Etico** descrive e sancisce i principi e le regole etiche alla base dell'attività di **CDM Società Cooperativa** ai quali sono chiamati ad uniformarsi tutti i soci lavoratori, dipendenti e i collaboratori.

L'esistenza e la condivisione di questo sistema di regole consente di produrre servizi di qualità esercitando al contempo il proprio ruolo responsabilmente. L'osservanza dei principi e delle regole del codice garantiscono l'affidabilità di **CDM**, nonché l'integrità della sua immagine e reputazione.

L'adozione di un Codice Etico riveste un ruolo di primaria importanza nella prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e s.m.i., che ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità amministrativa degli enti.

Ciò premesso, il presente documento, adottato dal Consiglio di Amministrazione di **CDM**, enuncia i principi etici ai quali la società si attiene nello svolgimento delle proprie attività, e dei quali pretende la più rigorosa osservanza da parte degli esponenti aziendali, dei suoi e, in ogni caso, di tutti coloro che cooperano nel perseguimento della sua missione.

2 DESTINATARI

Sono destinatari del presente Codice Etico: amministratori (Consiglieri, Presidente, Vice Presidente), i Sindaci, i dirigenti, i soci lavoratori, dipendenti e i collaboratori di CDM nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano con CDM rapporti e relazioni, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

CDM si impegna a garantire la massima diffusione del presente Codice Etico, organizzando un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione in merito ai suoi contenuti e rendendolo disponibile ai soggetti esterni attraverso i propri canali di comunicazione istituzionali (pubblicazione su sito web, invio diretto).

3 PRINCIPI GENERALI

Rispetto del Codice Etico e delle procedure interne

CDM ispira la propria attività ai principi contenuti nel presente Codice.

Gli Amministratori, i Sindaci, i dirigenti e tutti i soci lavoratori, dipendenti nonché procuratori o altre figure simili ed ogni collaboratore esterno, anche occasionale, in relazione al contenuto specifico del loro contratto/ incarico, sono tenuti al rispetto delle norme di comportamento inserite nel Codice ed a conformare il proprio operato agli standard di comportamento descritti dal Codice stesso.

Gli Amministratori, i Sindaci, i dirigenti ed i soci lavoratori, dipendenti tutti sono tenuti al rispetto delle procedure operative aziendali.

CDM si impegna a promuovere i valori della formazione e della condivisione dei principi del Codice tra tutti i soggetti operanti nell'impresa, apicali o sottoposti, affinché si attengano ai principi etici stabiliti, in particolare quando devono essere prese delle decisioni e, in seguito, quando le stesse vanno attuate.

Rispetto di Leggi e Regolamenti

Il rispetto di leggi e regolamenti vigenti nell'Ordinamento Comunitario, Statale o Locale in cui essa opera è alla base dell'operato della Cooperativa **CDM**.

Gli Amministratori, i Sindaci, i dirigenti ed i soci lavoratori, dipendenti della Società sono tenuti al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.



	MODELLO DI GESTIONE E CONTROLLO DEL RISCHIO AMMINISTRATIVO EX D.Lgs. 231/01 CODICE ETICO	Codice Etico 231 Rev. 0 dicembre 2022
---	--	---

I soci lavoratori, dipendenti sono tenuti a conoscere le normative applicabili alle attività di propria competenza, in ragione dei diversi livelli di responsabilità. **CDM** si impegna quindi ad assicurare un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione sulle problematiche attinenti al Codice Etico e a supportare i soci lavoratori, dipendenti nel caso di incertezze sul tema.

L'impegno al rispetto delle normative vigenti deve valere anche per i collaboratori, agenti, consulenti, procuratori e terzi che operino per conto della Società. CDM non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio.

Informazioni e riservatezza

Gli Amministratori, i Sindaci, i dirigenti e tutto il personale dipendente, nonché i collaboratori di qualsiasi natura, per quanto ad essi applicabile, devono usare la massima attenzione e diligenza nel rispetto delle norme e procedure interne poste a tutela del riserbo sul corretto trattamento di informazioni e dati di carattere confidenziale o privilegiato.

Ciascuna funzione aziendale è responsabile della autenticità, veridicità e completezza delle informazioni e della documentazione resa nello svolgimento delle attività di propria competenza.

Conflitto di interessi

E' fatto divieto di prestare la propria opera, a qualsiasi titolo, in favore di **CDM** e allo stesso tempo di terzi portatori di interessi conflittuali con quello della Cooperativa stessa.

Principi di correttezza

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Tutte le azioni e le operazioni dell'ente devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Per ogni operazione vi deve essere un supporto documentale idoneo a consentire, in ogni momento, l'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

Gli Amministratori, i dirigenti, i collaboratori, i soggetti responsabili della gestione di eventuali procedimenti giudiziari e quelli ai quali è attribuita la rappresentanza giudiziale devono attenersi nel rapporto con le varie parti a principi di trasparenza, correttezza, lealtà e buona fede.

4 RELAZIONI CON L'ESTERNO

4.1 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Norme contro la corruzione e la concussione

I rappresentanti della Società, Gli Amministratori, i Sindaci, i dirigenti ed i soci lavoratori, i consulenti e collaboratori, i procuratori ed in genere i soggetti terzi che agiscono per conto di **CDM** nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, sono tenuti ad attenersi alla propria condotta al rispetto dei principi di legalità, correttezza e trasparenza.

CDM condanna qualsiasi comportamento, posto in essere per suo conto da Amministratori, Dirigenti, soci lavoratori, dipendenti, consulenti e collaboratori, o procuratori, consistente nell' offrire, dare o promettere, direttamente od



 COOP. C.D.M. CENTRO DISTRIBUZIONE MERCI	MODELLO DI GESTIONE E CONTROLLO DEL RISCHIO AMMINISTRATIVO EX D.Lgs. 231/01 CODICE ETICO	Codice Etico 231 Rev. 0 dicembre 2022
--	--	---

indirettamente, denaro od altre utilità a Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio, italiani o stranieri, in particolare se da ciò possa conseguire un interesse o un vantaggio per la Società.

Si considerano atti di corruzione i comportamenti descritti sia se tenuti direttamente da Rappresentati della Società, dai suoi Organi o dai suoi soci lavoratori, sia se realizzati per il tramite di persone che agiscono per conto della Società stessa quali collaboratori, agenti, consulenti, procuratori e terzi legati alla Società in Italia o all'estero.

I principi comportamentali nelle relazioni con le Pubbliche Amministrazioni sono:

- è proibito offrire, promettere o dare qualsiasi servizio, prestazione, oggetto o favore al fine di ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la P.A., italiana, comunitaria o extra-comunitaria;
- è proibito offrire, promettere o dare qualsiasi servizio, prestazione, oggetto o favore al fine di indurre Pubblici ufficiali/Incaricati di pubblico servizio ad utilizzare la loro influenza su altri soggetti appartenenti alla P.A., italiana, comunitaria o estera al fine di procurare un vantaggio o un trattamento più favorevole dell'Organizzazione;
- è consentito dare, offrire o promettere qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore a Pubblici Ufficiali e Incaricati di Pubblico Servizio, o loro parenti, direttamente o per interposta persona, nei soli casi che si tratti di doni o altre utilità di modico valore e rientranti negli usi o costumi legittimi.
- sono vietate, nei confronti di rappresentanti o dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, la ricerca e l'instaurazione di relazioni personali di favore, influenza, ingerenza idonee a condizionare, direttamente o indirettamente, l'esito del rapporto tra l'Organizzazione e la P.A.;
- non è consentito sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti;
- non è consentito intrattenere rapporti di lavoro con personale della P.A. qualora esso partecipi - o abbia partecipato - a trattative che hanno coinvolto l'Organizzazione, oppure abbiano operato su richieste effettuate dall'Organizzazione alla P.A. medesima.

CDM tiene in considerazione del Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici quale riferimento del proprio operato verso i dipendenti della PA.

Norme contro la malversazione ai danni dello Stato

È proibito impiegare a scopi diversi da quelli per cui sono stati concessi, contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato, da altro Ente Pubblico o dall'Unione Europea, di qualunque valore e/o importo.

I soggetti competenti alla gestione delle attività finanziarie, degli investimenti e dei finanziamenti ricevuti devono condurre il loro operato nel rispetto dei principi di correttezza e trasparenza, osservando gli obblighi d'informazione nei confronti degli organi amministrativi e dell'Organismo di Vigilanza dell'Organizzazione. La documentazione relativa alle attività ed alle operazioni effettuate deve essere resa disponibile ed accessibile all'Organismo di Vigilanza.

Norme contro le truffe per il conseguimento di erogazioni pubbliche

CDM vieta qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire contributi, finanziamenti, o altre erogazioni, da parte della P.A. o da parte di altri Ente Pubblici, attraverso dichiarazioni e/o documenti falsi, o grazie ad informazioni omesse o attraverso artifici o raggiri, anche realizzati mediante un sistema informatico o telematico.

4.2 RAPPORTI CON I CLIENTI

CDM impronta la propria attività al criterio della qualità, intesa essenzialmente come obiettivo del pieno soddisfacimento del cliente, al fine di assicurare la migliore erogazione dei propri servizi.

Nei rapporti con la clientela CDM assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento contrattuale.



 COOP. C.D.M. CENTRO DISTRIBUZIONE MERCI	MODELLO DI GESTIONE E CONTROLLO DEL RISCHIO AMMINISTRATIVO EX D.Lgs. 231/01 CODICE ETICO	Codice Etico 231 Rev. 0 dicembre 2022
--	--	---

CDM, in fase di offerta e di definizione del contratto richiede ai partner o soci in affari l'impegno a conformarsi al proprio Codice Etico e ad operare in conformità alle leggi e ai regolamenti vigenti nell'Ordinamento Comunitario, Statale o Locale in cui l'Organizzazione opera

Tutto il personale che, nello svolgimento delle mansioni assegnate all'interno dell'Organizzazione, effettua e/o riceve pagamenti in contanti, deve operare sempre ed esclusivamente nel rispetto delle procedure aziendali adottate e nel rispetto della normativa anti riciclaggio.

Omaggi, regali e pagamento di pranzi o spese di rappresentanza possono rappresentare normali attività commerciali. Tuttavia, tali attività possono anche costituire o apparire quali tentativi di corruzione tra privati. Il personale della Cooperativa non dovrà quindi dare o ricevere direttamente o indirettamente, sotto qualsiasi forma regali, omaggi, pranzi o spese di rappresentanza salvo che siano di modico valore e non danneggino l'immagine aziendale.

4.3 RAPPORTO CON I FORNITORI

Tutto il personale (Amministratori, Direttori, soci lavoratori, dipendenti ed altri soggetti) che effettua qualsiasi acquisto di beni e/o servizi, nonché consulenze esterne deve agire, su specifica autorizzazione, nel rispetto dei principi di correttezza, economicità, qualità ed operare con la dovuta e necessaria diligenza.

Ogni spesa e compenso devono essere giustificate in relazione al tipo di acquisto effettuato e/o incarico assegnato. Tutti i pagamenti e/o versamenti verso terzi, salvo quelli di modico valore o dovuti per legge, non devono essere effettuati in contanti ed in ogni caso le modalità di pagamento devono essere documentate e tali da consentire la tracciabilità dell'operazione ed il rispetto delle normative in materia di antiriciclaggio.

Eventuali incarichi conferiti a consulenti o collaboratori esterni che agiscano ed operino, a qualsiasi titolo, in favore della Società devono essere sempre in forma documentata, con specificazione del compenso pattuito.

CDM deve avvalersi di fornitori, appaltatori o subappaltatori che operino in conformità alle leggi e ai regolamenti vigenti nell'Ordinamento Comunitario, Statale o Locale in cui l'Organizzazione opera e alle prescrizioni previste al Codice Etico.

Il personale della Cooperativa non accetterà doni, omaggi o altri benefici da parte di fornitori salvo che siano di modico valore e non danneggino l'immagine aziendale.

4.4 RAPPORTI CON ENTI, ASSOCIAZIONI ED ALTRI SOGGETTI

Nell'ambito delle proprie attività istituzionali e dell'impegno a contribuire allo sviluppo della comunità locale, **CDM** può erogare donazioni liberali ad Associazioni, Enti o altri soggetti pubblici e privati.

L'approvazione in merito è demandata al CdA ed avviene nel rispetto delle regole e dei principi definiti dai protocolli interni.

4.5 RAPPORTO CON ENTI ED AUTORITÀ DI CONTROLLO

Con riferimento alle attività soggette alla vigilanza o controllo di Pubbliche Autorità, in base alle specifiche normative di settore, al fine di prevenire la commissione dei reati quali corruzione, false comunicazioni alle autorità ed ostacolo alle funzioni di vigilanza, le attività soggette a vigilanza dovranno essere svolte nel rispetto dei seguenti principi di comportamento:

1. Assicurare la dovuta qualità e tempestività delle comunicazioni alle autorità di vigilanza;
2. Attuare tutti gli interventi di natura organizzativa-contabile necessari a estrarre dati e informazioni per la predisposizione delle risposte e la loro puntuale comunicazione alle Pubbliche Autorità, secondo modalità e tempi stabiliti dalla normativa vigente applicabili;
3. Nel corso dell'attività di controllo e/o ispezione condotte dalle Pubbliche Autorità competenti, deve essere prestata da parte delle funzioni coinvolte la massima collaborazione all'espletamento degli accertamenti, e in particolare devono essere messi a disposizione con tempestività e completezza i documenti disponibili che gli incaricati di pubblico servizio ritengano necessario acquisire;



 COOP. C.D.M. CENTRO DISTRIBUZIONE MERCI	MODELLO DI GESTIONE E CONTROLLO DEL RISCHIO AMMINISTRATIVO EX D.Lgs. 231/01 CODICE ETICO	Codice Etico 231 Rev. 0 dicembre 2022
--	--	---

4. è proibito ostacolare in qualunque modo le funzioni delle Pubbliche Autorità di vigilanza per via delle loro competenze e funzioni istituzionali.

5 RELAZIONI INTERNE

CDM ha adottato un **Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale** conforme ai requisiti dello standard **SA8000** ed ottenuto la certificazione da Ente Terzo Accreditato.

Assunzione e formazione del personale

CDM riconosce la centralità delle risorse umane, quale principale fattore di successo, in un quadro di lealtà e fiducia reciproche tra datore e prestatori di lavoro.

Tutto il personale (Dirigenti, soci lavoratori, dipendenti e collaboratori), che opera per conto di **CDM** deve avere regolare contratto di lavoro nelle forme previste dalle Leggi e dai regolamenti vigenti. Il rapporto di lavoro si deve svolgere nel rispetto della normativa contrattuale applicabile e della normativa previdenziale, fiscale ed assicurativa.

La valutazione del personale deve essere effettuata in base alla corrispondenza dei curricula dei candidati e delle loro competenze, rispetto alle necessità ed alle esigenze dell'Organizzazione ed infine nel rispetto delle pari opportunità e non discriminazione per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste al personale ai fini della selezione devono essere quelle necessarie alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psico-attitudinale, nel rispetto delle opinioni e della privacy del candidato.

CDM opera nell'ottica di non consentire favoritismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione ed inserimento del personale.

CDM favorisce il continuo miglioramento della professionalità e delle competenze dei propri soci lavoratori, dipendenti e collaboratori, anche attraverso lo svolgimento di iniziative formative.

Tutela della libertà personale

CDM vieta comportamenti volti a violare la libertà personale e la libera formazione della volontà individuale. Pertanto, l'Organizzazione raccomanda la massima attenzione nelle attività che comportano:

- l'ingresso ed il soggiorno di cittadini stranieri all'interno del territorio italiano siano essi clienti, fornitori o appartenenti alla Organizzazione aziendale;
- la definizione di contratti e/o incarichi di consulenza o d'agenzia a cittadini o società stranieri.

Gestione della Salute e Sicurezza dei luoghi di lavoro

CDM si impegna a:

- operare nella tutela dell'integrità fisica e morale di tutto il personale dipendente e collaboratore,
- adottare condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale,
- mantenere ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni e protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro, inclusi per eventuali cantieri temporanei e mobili,
- eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico,
- valutare tutti i rischi che non possono essere eliminati,
- ridurre i rischi alla fonte,



	MODELLO DI GESTIONE E CONTROLLO DEL RISCHIO AMMINISTRATIVO EX D.Lgs. 231/01 CODICE ETICO	Codice Etico 231 Rev. 0 dicembre 2022
---	--	---

- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso,
- programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e buone prassi,
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale,
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

CDM si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i soci lavoratori, i propri collaboratori e subappaltatori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti.

Al fine di perseguire i principi esposti l'Organizzazione si impegna a definire ed applicare un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza in conformità a quanto previsto dall'art.30 D.lgs. 81/08 e s.m.i.

Tutela dell'Ambiente

CDM ha adottato un Sistema di Gestione conforme allo standard **UNI EN ISO 14001 – Sistemi di Gestione Ambientale** ed ottenuto la certificazione da Ente Terzo Accreditato

CDM si impegna a condurre le proprie attività in conformità alle leggi ed accordi nazionali ed internazionali relativi alla tutela dell'ambiente, provvedendo ad attuare misure preventive per evitare o quantomeno minimizzare l'impatto ambientale ed a monitorare costantemente il rispetto delle prescrizioni di legge ed a formare il personale interno in merito alle buone prassi per la salvaguardia dell'ambiente ed agli adempimenti di carattere ambientale connessi alle singole mansioni.

In particolare **CDM** si impegna ad estendere questi valori anche ad altri soggetti esterni all'Organizzazione e legati ad essa da rapporti negoziali, mediante clausole specifiche.

Inoltre CDM si impegna a:

- privilegiare l'adozione di misure atte a prevenire eventuali pregiudizi all'ambiente, piuttosto che attendere il momento della riparazione di un danno ormai realizzato,
- programmare un accurato e costante monitoraggio dei progressi scientifici e dell'evoluzione normativa in materia ambientale.

6 RELAZIONI SOCIETARIE

Principi generali

CDM richiede che gli Amministratori, i Dirigenti ed i soci lavoratori, mantengano una condotta corretta e trasparente nello svolgimento della loro funzione, anche in relazione alle richieste dei soci, del Collegio Sindacale, degli altri Organi Sociali e della società di revisione nell'esercizio delle loro rispettive funzioni istituzionali

Gli Amministratori devono agire nel rispetto delle procedure aziendali, ed hanno l'obbligo di informare l'Organismo di Vigilanza e le altre funzioni preposte al controllo di ogni comportamento che appaia in contrasto, anche solo potenziale, con la normativa in vigore, a tutela del patrimonio sociale e della Società stessa.

Dati ed informazioni di bilancio ed altre comunicazioni sociali

CDM proibisce qualsiasi comportamento atto ad alterare la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni destinate ad essere recepite nei documenti del bilancio aziendale, delle relazioni o delle altre comunicazioni sociali previste per legge e dirette ai soci, al pubblico e alla società che effettua la revisione contabile.



 COOP. C.D.M. CENTRO DISTRIBUZIONE MERCI	MODELLO DI GESTIONE E CONTROLLO DEL RISCHIO AMMINISTRATIVO EX D.Lgs. 231/01 CODICE ETICO	Codice Etico 231 Rev. 0 dicembre 2022
--	--	---

Tutto il personale ed i soggetti che concorrono alla formazione degli atti societari sono tenuti a verificare la correttezza dei dati e delle informazioni che saranno poi impiegate nella redazione degli atti definitivi.

CDM richiede il rispetto delle procedure contabili ed amministrative definite, per garantire il controllo:

- del rispetto dei “Principi contabili” emanati dalle apposite Commissioni dei Consigli Nazionali dei Dottori Commercialisti e Ragionieri, nonché dei principi contabili internazionali quando applicabili;
- della protocollazione di documenti in ingresso ed uscita quali lettere, fax, e-mail ed ogni altro documento, allo scopo di assicurare la rintracciabilità alle comunicazioni o alle poste di bilancio corrispondenti;
- del rispetto, da parte dei soggetti delegati del contenuto delle proprie medesime deleghe e/o procure.

Diffusione di notizie false e di notizie sociali riservate

CDM vieta la diffusione di notizie false, sia all’interno che all’esterno dell’Organizzazione, concernenti la situazione patrimoniale, l’andamento economico/gestionale, l’esito di controlli interni ed ogni altra informazione, rilevante, che riguardi la Società stessa.

Gli Amministratori sono tenuti a mantenere riservate informazioni e documenti acquisiti nello svolgimento delle loro funzioni ed a non utilizzare tali informazioni a proprio vantaggio.

CDM vieta qualsiasi comportamento volto a consentire agli Amministratori di definire una falsa rappresentazione e/o una lesione all’integrità del patrimonio sociale.

7 DISPOSIZIONI SANZIONATORIE

Efficacia del Codice Etico e conseguenze sanzionatorie

L’osservanza delle disposizioni del presente Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei soci lavoratori, dipendenti di CDM ai sensi e per gli effetti dell’art. 2104 cod. civ.

L’eventuale violazione delle disposizioni del Codice Etico potrà costituire inadempimento delle obbligazioni del rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, in conformità alle procedure previste dall’art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, con ogni conseguenza di legge, anche con riguardo alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

Il Sistema Sanzionatorio è descritto in dettaglio nella Parte Generale del Modello Organizzativo ed è diffuso a tutti i soci lavoratori, dipendenti e gli amministratori della Cooperativa.

Il rispetto dei principi del presente Codice Etico forma inoltre parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di coloro che intrattengono rapporti di natura commerciale con CDM (consulenti, collaboratori, fornitori). In conseguenza, l’eventuale violazione delle disposizioni ivi contenute potrà costituire inadempimento delle stesse obbligazioni con ogni conseguenza di legge.

8 DISPOSIZIONI FINALI

Approvazione del Codice Etico e relative modifiche

Il Codice Etico è approvato dal Consiglio di Amministrazione di CDM.

Eventuali modifiche saranno approvate dal medesimo Organo della società che lo ha emesso ed approvato.

