

## La legalità per affermare i principi di giustizia ed equità

In questi tempi, in cui l'adeguamento alle diverse normative richiede un dispendio economico e di energie difficile da sostenere, lo sforzo quanto mai apprezzabile fatto dalla Cooperativa per dotarsi di un Modello Organizzativo e del presente Codice Etico, conformi al D.lgs.231/2001, ha rappresentato un'occasione di riflessione sull'andamento della gestione, sul rapporto con i dipendenti e sulle aspettative da parte della committenza.

Di fatto l'adempimento di un impegno formale si è trasformato in una concreta opportunità di crescita, di arricchimento e di rilettura del nostro modo di operare, con l'intento di riempire di contenuti adeguati alla nostra organizzazione i valori cui la Cooperativa si ispira, valorizzandone le buone prassi con il coinvolgimento concreto di tutti i destinatari degli strumenti elaborati.

La rilettura dei nostri strumenti di lavoro, la verifica che gli stessi siano ancora attuali ed attuabili, la programmazione di un percorso di formazione che vada a interessare tutte le persone impegnate nelle diverse aree della Cooperativa, hanno favorito e favoriranno una riflessione importante sui temi di legalità e trasparenza - *di cui molto si sta parlando anche se a volte in maniera confusa ed emergenziale* – facendo sì che i valori che ci guidano siano il più possibile trasformati in prassi operative, ciclicamente ripensate.

La “giustizia” e “l'equità” sono i principi fondamentali che ispirano e danno senso e significato ai nostri interventi; ritengo quindi che la loro tutela, nei confronti di dipendenti, collaboratori ed utenti accolti, e nel rapporto con la committenza, siano una priorità assoluta ed aggiungano qualità e sostanza ai temi della legalità e della trasparenza del nostro agire.

Un impegno alla rivisitazione continua, qualificata e partecipata delle regole e del patto di convivenza assicura il rigoroso e sostanziale rispetto della legalità a garanzia di una sempre maggiore giustizia ed equità.

La Cooperativa a tutti i livelli deve vigilare, quindi, sull'osservanza e l'efficacia del Codice Etico predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo e assicurando la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti. Ciascuno può rivolgersi all'Organismo di Vigilanza per segnalare violazioni e per proporre azioni di miglioramento.

Il Presidente  
dott Stefano Regio

---

## **SOMMARIO**

1. PREMESSA .....	3
2. AMBITO DI APPLICAZIONE .....	3
3. VIGILANZA, MONITORAGGIO E ATTIVITÀ FORMATIVE .....	4
4. VALORE LEGALE DEL CODICE ETICO .....	4
5. I VALORI ETICI DELLA COOP. SOCIALE “IL CAMMINO” .....	6
5.1 INTEGRITÀ E LEGALITÀ .....	6
5.2 TRASPARENZA.....	6
5.3 COINVOLGIMENTO E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE .....	7
5.4 RISERVATEZZA .....	7
5.5 RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	8
5.6 IL CONTROLLO.....	8
5.7 TUTELA DELL’AMBIENTE E CONDIZIONI DI LAVORO .....	9
6. I PRINCIPI DI COMPORTAMENTO .....	10
6.1 REGOLE DI COMPORTAMENTO PER GLI AMMINISTRATORI .....	10
6.2 COMPORTAMENTO DI DIPENDENTI E COLLABORATORI.....	10
6.3 ETICITÀ NELLA GESTIONE DELLA SICUREZZA SUL LAVORO .....	12
6.4 RAPPORTI CON I PARTNER .....	12
6.5 RAPPORTI CON I COMMITTENTI .....	13
6.6 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE .....	14
6.7 RELAZIONI CON LE AUTORITÀ DI CONTROLLO E VIGILANZA .....	15
6.8 RAPPORTI CON I TERZI (PRESTATORI DI LAVORO AUTONOMO E FORNITORI) .....	15
6.9 RAPPORTI CON ISTITUZIONI PUBBLICHE E PRIVATE, PARTITI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI – CONTRIBUTI E SPONSORIZZAZIONI .....	16
6.10 ETICITÀ NELLA COMUNICAZIONE ESTERNA .....	16
6.11 TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI RISERVATE .....	17

## **1. Premessa**

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 11 dicembre 2015 la Coop. Sociale "Il Cammino" ha adottato Il presente Codice Etico (il "Codice"), finalizzato a promuovere la comprensione e la condivisione di valori etici ai quali devono ispirarsi le politiche e le linee strategiche, fissando i principi generali di comportamento cui conformarsi, nel rispetto degli interessi di tutti gli stakeholder, con l'obiettivo di contribuire efficacemente allo sviluppo del Movimento cooperativo, nonché alla crescita economica e civile del Paese.

Il Codice Etico rappresenta anche una delle principali "misure" di attuazione della strategia di prevenzione della corruzione ed è parte integrante dello stesso Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei comportamenti illeciti previsti dal D.lgs. 231/01, costituendo la base su cui è impiantato il sistema di controllo preventivo.

La Cooperativa è convinta che l'etica nello svolgimento delle proprie attività istituzionali sia condizione fondamentale per l'efficace ed efficiente raggiungimento degli scopi statutari e strumento di promozione della propria reputazione, elemento quest'ultimo, che rappresenta un valore primario ed essenziale.

L'attuazione di standard di comportamento indicati nel Codice Etico è un dovere morale di tutti i destinatari al fine di perseguire gli obiettivi aziendali, nel pieno rispetto della normativa nazionale e internazionale.

Il Codice Etico è adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione e potrà essere aggiornato con successiva delibera, a seguito di possibili mutamenti organizzativi, di diversi scenari esterni, nonché in relazione all'esperienza acquisita nel corso del tempo.

## **2. Ambito di applicazione**

Il presente Codice Etico si applica ai seguenti destinatari interni: componenti degli organi sociali e dipendenti della Cooperativa, che si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso.

Inoltre, sono destinatari dell'obbligo di rispetto del contenuto del Codice, in forza di specifica accettazione o di clausole contrattuali i seguenti soggetti esterni:

---

collaboratori, consulenti, appaltatori, fornitori e partner.

Il Codice Etico è consultabile sul sito istituzionale <http://www.ilcammino.org> e la versione cartacea è disponibile, a richiesta, per tutti i destinatari.

I destinatari sono tenuti ad assicurare alla Coop. Sociale “Il Cammino” la conoscenza e la piena comprensione del contenuto del Codice Etico e delle eventuali regole applicative a supporto dello stesso.

### **3. Vigilanza, monitoraggio e attività formative**

Il Consiglio di Amministrazione vigila sull'applicazione e l'osservanza del Codice Etico, avvalendosi dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

Allo scopo viene promossa l'adozione di tutti gli strumenti organizzativi atti a prevenire la violazione delle disposizioni di legge e dei principi di trasparenza, correttezza e lealtà da parte dei propri dipendenti, soci e collaboratori, assicurando altresì un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle tematiche attinenti al presente Codice Etico.

Chiunque sia a conoscenza di comportamenti non conformi o di violazioni del Codice Etico, da parte di qualsiasi soggetto che intrattenga relazioni con la Società, è tenuto a informarne tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, per iscritto in modalità riservata, o all'indirizzo di posta elettronica certificata [ilcammino@pec.it](mailto:ilcammino@pec.it).

### **4. Valore legale del Codice Etico**

La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice Etico integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio che costituiscono parte essenziale delle obbligazioni contrattuali del personale ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del codice civile.

Le sanzioni applicabili sono quelle previste dall'art. 7 della Legge 300/70 “Statuto dei Lavoratori”, dal CCNL delle cooperative sociali - nel caso di rapporto di lavoro subordinato e dirigenti – o dal CCNL dei collaboratori.

Le violazioni delle norme del Codice Etico, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 e nelle procedure ad esso riferibili, ledono il rapporto di fiducia instaurato con la società e comportano l'applicazione di sanzioni che prescindono dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale, in quanto le suddette regole di condotta sono assunte

dall'azienda in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio della Società.

Ogni comportamento in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico, posto in essere da collaboratori, consulenti, fornitori, partner o da altri soggetti terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

## **5. I valori etici della coop. sociale “Il Cammino”**

Nel raggiungimento dei propri obiettivi, la Cooperativa si ispira ai seguenti valori, vincolanti per i destinatari del Codice Etico:

### **5.1 Integrità e legalità**

La correttezza, l'onestà, l'equità e l'imparzialità dei comportamenti all'interno e all'esterno della Cooperativa costituiscono un comune modo di sentire e agire.

È nella condivisione di questi principi che si realizzano rapporti duraturi con clienti e fornitori, un consono ed equo riconoscimento del lavoro di dipendenti e collaboratori e una generale trasparenza nelle relazioni con i terzi.

Non sono intrapresi o vengono interrotti i rapporti professionali con coloro che non condividono questi principi e sono disincentivate in ogni modo pratiche di corruzione.

Nello svolgimento delle attività professionali, i destinatari regolano la propria condotta nel pieno rispetto di tutte le norme vigenti, nazionali e internazionali, dei regolamenti e delle procedure interne e, ove applicabili, delle norme di deontologia professionale, interpretando il proprio ruolo con eticità e spirito di servizio, in linea con le prerogative ed i doveri ad esso connessi.

L'attività degli organi sociali della Cooperativa è improntata al pieno rispetto delle regole fissate dal proprio Statuto e dalla legislazione vigente: in nessun caso il perseguimento dell'interesse o del vantaggio della Cooperativa può giustificare una condotta in violazione di leggi, regolamenti e normativa interna.

La Cooperativa rifiuta ogni rapporto con organizzazioni mafiose e con soggetti che fanno ricorso a comportamenti contrari alla legge e respinge ogni forma di estorsione, usura o altre tipologie di reato, poste in essere dalle predette organizzazioni.

### **5.2 Trasparenza**

Le attività della Cooperativa devono essere improntate ai principi di trasparenza e chiarezza verso i propri committenti (pubblici e privati), i destinatari delle attività realizzate e verso i lavoratori e collaboratori.

La Cooperativa è consapevole che “agire” in trasparenza rappresenta il primo

gradino in direzione della legalità nei rapporti interni con i soci e i collaboratori e nei rapporti con l'esterno, in particolare nei confronti dei committenti pubblici che erogano i finanziamenti per lo svolgimento dei servizi, sottoposti a precise regole di monitoraggio e di verifica.

A tal fine, la Cooperativa definisce i ruoli e le responsabilità connesse ad ogni processo, declinati in una visione pubblica che favorisce il controllo sociale.

Tutte le operazioni devono essere autorizzate, legittime, congrue, nonché correttamente registrate ed archiviate.

Per ogni operazione deve essere conservata un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta in modo da consentire l'agevole registrazione contabile, l'individuazione delle responsabilità, la ricostruzione accurata dell'operazione, consentendo così di ridurre la probabilità di errori interpretativi.

### 5.3 Coinvolgimento e valorizzazione delle risorse umane

La Cooperativa riconosce la centralità delle "risorse umane" e l'importanza di stabilire e mantenere relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca, valorizzando per quanto possibile le aspirazioni e le capacità del singolo.

I dipendenti, i soci e i collaboratori sono il fattore indispensabile per il benessere della Cooperativa stessa, che per questo motivo ne tutela e promuove il valore, allo scopo di migliorarne e accrescerne l'esperienza, il patrimonio di conoscenza e il consapevole coinvolgimento nella gestione.

Nel contempo la Cooperativa richiede a tutte le risorse umane di mettere a disposizione le proprie competenze e professionalità per garantire servizi di qualità elevata.

### 5.4 Riservatezza

La Cooperativa protegge i propri dati e informazioni da minacce di ogni tipo, al fine di garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità e si astiene dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illegali.

Ogni informazione e altro materiale di cui gli operatori vengono a conoscenza od in possesso, in relazione al proprio rapporto di lavoro professionale, sono strettamente riservati. Particolare rilevanza assumono, tra le informazioni riservate, quelle relative agli utenti. La Cooperativa a tal fine garantisce la riservatezza nel trattamento dei dati

dotandosi di apposite misure organizzative definite secondo i dettami del D.Lgs. 196/03.

I destinatari devono uniformare il proprio comportamento alla massima riservatezza, anche al di fuori dell'orario di lavoro, al fine di salvaguardare il know-how della Cooperativa.

In generale tutte le informazioni che non siano di pubblico dominio devono considerarsi riservate ed essere utilizzate ai soli fini dello svolgimento della propria attività lavorativa.

## 5.5 Responsabilità sociale

La Cooperativa è consapevole della funzione sociale svolta nell'erogazione di servizi al pubblico, con riferimento, in particolare, al soddisfacimento dei bisogni delle persone che beneficiano dei servizi, dei propri dipendenti e di quelli della collettività.

In questa direzione la Cooperativa opera all'insegna del buon senso e del rigore, soprattutto nella gestione delle risorse economiche ed umane, rimuovendo ogni possibile ostacolo alla più ampia ed effettiva partecipazione dei collaboratori.

Il territorio, con i suoi problemi e le sue risorse, rappresenta in quest'ottica un punto di riferimento obbligato. Nella chiarezza del proprio ruolo, la Cooperativa può divenire un luogo di osservazione ed elemento di sensibilizzazione nei confronti delle istituzioni per quei disagi che possono sfociare in problematiche sociali più gravi (il mercato della droga, la delinquenza organizzata e le diverse forme di emarginazione).

## 5.6 Il Controllo

La Cooperativa diffonde a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dall'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo.

Per controlli interni si intende l'adozione di tutti quegli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività della Cooperativa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure, proteggere i beni e la salute/sicurezza delle persone, gestire con efficacia ed efficienza le attività e fornire dati contabili e budget dei servizi accurati e completi.

La Cooperativa adotta un sistema di controllo interno attraverso regole e procedure



definite e chiare che vengono verificate dal Presidente per poi essere sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

### 5.7 Tutela dell'ambiente e condizioni di lavoro

La Cooperativa promuove la realizzazione di ambienti di lavoro sicuri e salubri e di condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale quali elementi atti a favorire l'integrità fisica e morale di dipendenti e collaboratori.

Il Presidente, il vice Presidente, i Consiglieri ed i vari Responsabili si adoperano e vigilano per garantire l'adeguatezza e la disponibilità delle risorse necessarie per l'espletamento delle attività dell'organizzazione.

La Cooperativa garantisce la manutenzione delle infrastrutture, adeguate secondo i requisiti di legge. Inoltre, assicura e mantiene ambienti di lavoro adeguati ai propri scopi, al fine di garantire la corretta realizzazione del servizio come previsto dalle norme vigenti in merito ad igiene e sicurezza sul lavoro e come descritto nel Piano di Valutazione dei Rischi generale e dei servizi.

---

## 6. I Principi di comportamento

I destinatari devono rispettare, nello svolgimento delle attività aziendali, i principi di comportamento, di seguito descritti, basati sui valori etici fatti propri dalla Coop. Sociale “Il Cammino”.

### 6.1 Regole di comportamento per gli amministratori

I componenti del Consiglio di Amministrazione devono conformare la propria attività ai principi di correttezza e integrità, astenendosi dall’agire in situazioni di conflitto di interesse (anche di semplice apparenza) nell’ambito dell’attività da loro svolta per la Coop. Sociale “Il Cammino”.

Ciascun amministratore che si venisse a trovare in una condizione di conflitto di interesse per questioni lavorative, di parentela o qualsiasi altro tipo di rapporto personale, o per qualsiasi altra situazione potesse sorgere, è tenuto a comunicarlo immediatamente al Consiglio di Amministrazione e per conoscenza all’Organismo di Vigilanza.

La mancata comunicazione potrà portare, nei casi più gravi, anche alla richiesta all’assemblea dei soci di revoca dell’amministratore.

Ai componenti del Consiglio di Amministrazione è inoltre richiesto un comportamento ispirato ai principi di autonomia e di indipendenza, nel rispetto delle linee di indirizzo societarie, nelle relazioni che essi intrattengono con le Istituzioni Pubbliche e Private per conto della Cooperativa.

È richiesta loro la partecipazione assidua e informata alle attività della Coop. “Il Cammino”, sono tenuti a fare sempre un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza per ragioni di ufficio e non possono avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali, diretti o indiretti; anche una volta cessati gli incarichi.

### 6.2 I Comportamenti di dipendenti e collaboratori

Nella selezione e gestione del personale, sono assicurate a tutti le medesime opportunità, garantendo un trattamento equo basato su criteri di merito, senza discriminazione alcuna.

Il personale è assunto con formale contratto di lavoro nei modi previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente. Non è consentita alcuna posizione

di lavoro irregolare o di "lavoro nero".

La privacy del dipendente è tutelata adottando tutte le misure previste dalla legislazione vigente per il trattamento e la conservazione delle informazioni.

La Cooperativa si impegna a sviluppare le professionalità presenti attraverso una costante azione formativa, la valorizzazione delle competenze e delle capacità e la garanzia di condizioni di lavoro stabili e dignitose.

La Cooperativa assicura in ogni ambito della propria attività la tutela dei diritti inviolabili della persona umana, ne promuove il rispetto dell'integrità fisica e morale, previene e rimuove qualsiasi forma di violenza, abuso o coercizione, vigilando affinché non si verifichino illeciti condizionamenti, atti di violenza psicologica e qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, discriminazione di genere, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

Nella gestione dei rapporti gerarchici e disciplinari l'autorità è esercitata con equità, evitando ogni abuso che possa ledere la dignità e la professionalità della persona.

Dipendenti e collaboratori sono tenuti:

- ad agire nel rispetto dei principi fondanti della cooperazione, nella consapevolezza che ogni comportamento non "eticamente corretto" può compromettere l'immagine della Coop. "Il Cammino";
- ad adottare modelli di comportamento ispirati all'integrità morale, deontologica e professionale;
- a partecipare alla vita associativa ed a contribuire, in piena autonomia da qualsiasi pressione, interna o esterna, alle decisioni di volta in volta assunte, senza cedere a condizionamenti, nel rispetto delle leggi dello Stato, dei principi e dei valori di riferimento della Cooperativa, concorrendo al perseguimento dei suoi obiettivi di crescita e di sviluppo nell'interesse del progresso civile, sociale ed economico della collettività;
- ad interpretare il proprio ruolo con eticità e spirito di servizio, in linea con le prerogative ed i doveri ad esso connessi;
- ad attenersi, tanto nei rapporti interni quanto nelle relazioni con soggetti terzi, ai fondamentali principi di democrazia, equità, correttezza, coerenza, responsabilità con riguardo agli impegni assunti, trasparenza, lealtà ed onestà, rispetto delle persone, delle Istituzioni, di ogni altro qualificato interlocutore, del pluralismo delle idee e dell'ambiente in un'ottica di sviluppo sostenibile;
- ad operare all'insegna del buon senso e del rigore, soprattutto nella

gestione delle risorse economiche ed umane, rimuovendo ogni possibile ostacolo alla più ampia ed effettiva partecipazione;

- ad utilizzare nel migliore dei modi le risorse messe a loro disposizione (siano esse materiali o immateriali) ed a mantenere integro il patrimonio aziendale; devono inoltre rispettare le norme di sicurezza aziendali connesse alla tutela del patrimonio aziendale e collaborare nel processo di verifica del rispetto di tali norme da parte di imprese terze.

Ai dipendenti e collaboratori non è consentito fare copie di programmi su licenza per uso aziendale o per terzi; utilizzare gli strumenti aziendali di posta elettronica per inviare messaggi per finalità diverse da quelle lavorative e comunque tali da arrecare nocumento all'immagine aziendale o a quella di soggetti terzi; navigare su siti internet dal contenuto illecito o comunque estranei all'attività lavorativa, durante l'orario ufficiale di lavoro.

Il Consiglio di Amministrazione può deliberare regalie di modico valore come segno di riconoscimento per il lavoro svolto ai propri dipendenti, soci o collaboratori, o agli organi direttivi in occasione di particolari ricorrenze (S. Natale, Anniversari, ecc.).

### **6.3 Eticità nella gestione della sicurezza sul lavoro**

La Coop. "Il Cammino" si impegna a preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, anche attraverso l'attività del Medico Competente, e ad operare nel rispetto dell'ambiente.

Promuove, inoltre, il benessere fisico, psicologico e sociale di dipendenti e collaboratori, creando un ambiente lavorativo confortevole e curando la qualità delle relazioni, anche riconoscendo a dipendenti e collaboratori il diritto di rivolgersi ai responsabili di livello superiore al proprio, per esporre gravi situazioni problematiche.

Tutti i lavoratori sono chiamati a rispettare le normative sulla sicurezza ed a segnalare al Presidente eventuali problematiche che si evidenzino durante le attività.

Non sono ammesse molestie sessuali o atteggiamenti intimidatori e ostili nelle relazioni di lavoro interne o esterne, così come non è tollerato, nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro, prestare servizio sotto l'effetto di sostanze alcoliche, psicotrope e stupefacenti, acquistare o cedere sostanze stupefacenti.

### **6.4 I Rapporti con i Partner**

La Coop. "Il Cammino" riconosce i partner progettuali come funzionali allo sviluppo e

al sostegno delle prassi e della cultura, come elemento di aumento del proprio valore reputazionale e del proprio capitale sociale, perseguendo pertanto politiche di partenariato ispirate alla coerenza con la propria missione e con la propria visione etica.

Al fine di realizzare un'effettiva cooperazione, la Coop. "Il Cammino":

- si astiene dall'utilizzare eventuali posizioni dominanti al fine di avvantaggiarsi a scapito del raggiungimento delle comuni finalità;
- mette in atto azioni di sostegno verso quei partner che possano trovarsi in una condizione di debolezza;
- mette a disposizione le competenze professionali più idonee per il conseguimento del comune obiettivo;
- esegue la parte di propria competenza con il massimo standard qualitativo possibile e nel rispetto dei tempi concordati;
- comunica ai partner in modo puntuale e tempestivo ogni problema che impedisca la perfetta realizzazione delle azioni concordate, al fine di ricercare congiuntamente le migliori soluzioni che non compromettano il raggiungimento dell'obiettivo comune;
- chiede ai partner di eseguire le attività di loro competenza con la massima efficienza allo scopo di raggiungere l'obiettivo comune.

Al fine di garantire la massima trasparenza, e compatibilmente con le esigenze di riservatezza e discrezione, la Cooperativa informa i propri partner qualora intenda avviare iniziative o progetti che possano essere in concorrenza.

## 6.5 I Rapporti con i Committenti

Nei rapporti con la propria committenza la Coop. "Il Cammino" assicura la migliore esecuzione degli incarichi affidati in un'ottica di integrazione, efficacia, efficienza ed economicità.

La piena soddisfazione delle esigenze delle proprie controparti contrattuali costituisce un obiettivo prioritario anche al fine della creazione di un solido rapporto ispirato ai generali valori di correttezza, onestà, efficienza e professionalità. I contratti stipulati devono essere conformi alle disposizioni di legge ed improntati a criteri di semplicità, chiarezza e completezza, evitando il ricorso a qualsiasi pratica ingannevole e/o scorretta comunque realizzata.

---

## 6.6 I Rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti della Coop. "Il Cammino" con le Istituzioni Pubbliche locali, nazionali, comunitarie e internazionali sono intrattenuti da dipendenti e collaboratori espressamente incaricati, nel rispetto della normativa vigente e del presente Codice.

Nei casi di partecipazione a bandi per contributi o sovvenzioni e per appalti o forniture, o di richiesta di una qualche utilità (autorizzazioni, concessioni, ecc.), agli incaricati è fatto divieto - nel corso di rapporti con le Istituzioni Pubbliche o con Pubblici Funzionari – dall'intraprendere (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti delle Istituzioni Pubbliche o Pubblici Funzionari, a titolo personale o procurare in alcun modo una utilità agli stessi;
- offrire, o in alcun modo fornire, accettare o incoraggiare omaggi, favori o pratiche commerciali o comportamentali che non siano improntati alla più aperta trasparenza, correttezza e lealtà e, in ogni caso, che non siano conformi alla vigente normativa applicabile;
- promettere ovvero offrire a Pubblici Ufficiali, incaricati di Pubblico Servizio o a dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Istituzioni Pubbliche denaro, beni o, più in generale, utilità di varia natura a titolo di compensazione di atti del loro ufficio al fine di promuovere e favorire gli interessi propri, della Cooperativa o ottenere l'esecuzione di atti contrari ai doveri del loro ufficio;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti o che comunque violino la parità di trattamento e le procedure di evidenza pubblica attivate dalle Istituzioni Pubbliche o da Pubblici Funzionari.

In generale, nei rapporti con le Istituzioni Pubbliche e con la Pubblica amministrazione i destinatari sono tenuti al rispetto della legge e alla massima trasparenza, chiarezza, correttezza al fine di non indurre a interpretazioni parziali, falsate, ambigue o fuorvianti i soggetti istituzionali, con i quali si intrattengono relazioni a vario titolo.

È vietata, altresì, la concessione di qualsiasi forma di regalo, omaggio e altri benefici, fatto salvo il caso di modico valore.

Ai fini della prevenzione dei reati e in particolare della corruzione, tutti i Destinatari

sono tenuti a segnalare all'Organismo di vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 eventuali situazioni d'illecito di cui siano venuti a conoscenza, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria nei casi previsti.

Fuori dei casi di calunnia e diffamazione, la Coop. "Il Cammino" tutela l'anonimato del dipendente che ha segnalato l'illecito e lo protegge da potenziali discriminazioni e da ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

## 6.7 Le Relazioni con le Autorità di controllo e vigilanza

La Coop. "Il Cammino" esige da parte di dipendenti e collaboratori la massima disponibilità e collaborazione ad ottemperare tempestivamente ad ogni richiesta dei rappresentanti dell'Autorità Giudiziaria, delle Forze dell'Ordine, e di qualunque altra Pubblica Amministrazione nazionale, regionale e locale.

Le dichiarazioni e le testimonianze rese alle Istituzioni e alla Pubblica amministrazione devono contenere solo elementi veritieri, essere complete e basate su validi documenti, al fine di garantirne la corretta valutazione da parte dell'istituzione richiedente.

È severamente vietato distruggere, alterare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi tipo di documento (cartaceo o elettronico) ovvero fare dichiarazioni false alle Autorità competenti in previsione di un procedimento giudiziario, di un'indagine o di un'ispezione.

Non è consentito tentare di persuadere, tramite conferimento di incarichi professionali, dare o promettere doni, denaro o altri vantaggi (direttamente o tramite interposta persona) a chi effettua accertamenti o ispezioni ovvero all'Autorità giudiziaria competente.

## 6.8 I Rapporti con i terzi (prestatori di lavoro autonomo e fornitori)

Gli amministratori, i responsabili di servizi e progetti e i dipendenti, in ragione del proprio ruolo, devono applicare criteri oggettivi e documentabili nei rapporti con i terzi, ricercando il massimo vantaggio economico per la Cooperativa (qualità e prezzo, garanzia e assistenza post vendita), senza alcuna discriminazione e nel rispetto delle leggi vigenti.

Nei casi previsti, si deve accertare che i terzi abbiano formalmente sottoscritto l'impegno a operare nel rispetto del Codice Etico della Coop. "Il Cammino", osservino il pieno rispetto delle vigenti normative sulla sicurezza del lavoro e ambientale e non

facciano ricorso a metodi e pratiche di lavoro che possano configurare fenomeni di sfruttamento, anche minorile, ed impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti esclusivamente se di modico valore.

I destinatari non devono accettare o cercare di ottenere da terzi benefici o agevolazioni varie, che possano in qualche modo condizionare il proprio giudizio nella selezione o nella gestione del rapporto, né concedere qualsiasi forma di regalo, omaggio e altri benefici se non di modico valore.

La Coop. "Il Cammino" ha predisposto e mantiene attiva, nell'ambito del Sistema Qualità secondo la Norma UNI EN ISO 9001:2008, la procedura per la gestione dei fornitori e degli acquisti nella quale sono descritte le modalità e i criteri con cui approva e controlla l'operato dei fornitori e collaboratori.

Il presente Codice Etico deve essere messo a disposizione dei fornitori affinché ne prendano atto e ne assicurino il rispetto per quanto di loro competenza.

## **6.9 I Rapporti con istituzioni pubbliche e private, partiti e organizzazioni sindacali – contributi e sponsorizzazioni**

La Coop. "Il Cammino" si astiene dall'assumere iniziative che possano costituire direttamente o indirettamente forme di pressione indebite nei confronti di esponenti di istituzioni pubbliche, organizzazioni politiche o sindacali, e non eroga contributi, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni, politiche e sindacali, e a loro rappresentanti e candidati.

È vietato erogare e/o promettere contributi diretti o indiretti a partiti, movimenti, comitati politici o a singoli candidati, nonché ad organizzazioni sindacali o loro rappresentanti, salvo quanto previsto dalle normative specifiche vigenti.

La Cooperativa può aderire alle richieste di contributi e di sponsorizzazioni, limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza fini di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi, che siano di elevato valore culturale o benefico e nei cui confronti possa escludersi ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

## **6.10 Eticità nella comunicazione esterna**

L'informazione verso l'esterno deve essere veritiera e trasparente, oltre che



---

trasmessa con una comunicazione accurata e coerente.

La Coop. "Il Cammino" si adopera per mantenere un sistema amministrativo-contabile affidabile al fine di predisporre e pubblicare dati economici e finanziari accurati e completi per una rappresentazione chiara, veritiera e corretta dei fatti di gestione, rispettando i principi e i criteri dettati dalle norme generali e speciali in materia.

Il Consiglio di Amministrazione, il Presidente e i dipendenti/collaboratori preposti s'impegnano affinché le rilevazioni contabili siano sempre basate su informazioni precise, esaurienti e verificabili, e riflettano la natura dell'operazione cui fanno riferimento nel rispetto dei vincoli esterni e corredate della relativa documentazione di supporto.

Essi devono tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge, al fine di fornire un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Coop. "Il Cammino".

I rapporti con i mass media sono riservati esclusivamente al Presidente o a dipendenti/collaboratori da lui stesso designati.

### **6.11 Eticità nel trattamento delle informazioni riservate**

Nello svolgimento delle proprie attività, dipendenti e collaboratori che in ragione del proprio ruolo nella Coop. "Il Cammino" siano a conoscenza di dati e informazioni riservate, si impegnano, in attuazione dei valori di legalità, trasparenza e imparzialità, ad astenersi dall'utilizzare dette informazioni e a rispettare la normativa vigente in materia di tutela e trattamento dei dati personali.

La Coop. "Il Cammino" opera in ottemperanza alla vigente normativa in merito al trattamento dei dati personali, e di quelli sensibili e giudiziari in particolare, adottando le opportune misure tecniche e organizzative per garantirne la riservatezza.