

Codice Etico

Ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Allegato "A" al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai
sensi del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n° 231

Versione n. 01 - Approvato dai soci di "JOHNNY & MARY SRL" in data 10.09.2018 -

1 . P R E M E S S A

“JOHNNY & MARY SRL” (in seguito denominata “JOHNNY & MARY SRL” o la Società), con le proprie Strutture Residenziali Socio Riabilitative, denomante “ CASA JOHNNY” e “ CASA MARY” fornisce servizi a persone che presentano problematiche di tipo psicopatologico, relazionale, esistenziale, a causa delle quali si rende necessario un percorso di cura residenziale. E’ fondamentale, pertanto, che i servizi prestati siano svolti nel rispetto di valori etici fondamentali chiaramente definiti, che costituiscano l’elemento base della cultura aziendale.

Il presente Codice Etico e di Condotta è l’insieme dei valori, dei principi, delle linee di comportamento cui devono ispirarsi l’Amministratore della Società, il Socio Responsabile, la Direzione sanitaria, i dipendenti e i collaboratori, i fornitori, i consulenti esterni, i partner e, più in generale, tutti i terzi che entrano in rapporto con JOHNNY & MARY SRL nell’ambito della propria attività lavorativa. Costituisce, pertanto, una linea guida nei rapporti economici, finanziari, sociali, relazionali, con particolare attenzione alle tematiche di conflitti d’interesse, rapporti con gli utenti, con i fornitori, con la Pubblica Amministrazione e gli Enti Locali.

Lo scopo è quello di rendere trasparente l’attività dell’Azienda e di indirizzarne lo svolgimento verso l’obiettivo di offrire un servizio sempre più rispondente alle esigenze e necessità dell’utente/ospite.

L’osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti de JOHNNY & MARY SRL ai sensi e per gli effetti degli artt. 2104 comma 2 del Codice Civile.

La grave e persistente violazione delle norme del presente Codice Etico lede il rapporto di fiducia instaurato con l’Azienda e può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno, fermo restando, per i lavoratori dipendenti il rispetto delle procedure previste dai contratti collettivi di lavoro.

Per tali ragioni il presente Codice Etico :

costituisce uno strumento che fissa le regole di comportamento cui debbono attenersi i destinatari; entra a pieno titolo nell’ordinamento della JOHNNY & MARY SRL e rappresenta il complesso dei diritti e dei doveri morali e la conseguente responsabilità etico-sociale di ogni partecipante alla organizzazione; ha l’ulteriore obiettivo di attestare la prevenzione rispetto a comportamenti irresponsabili e/o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto della Società perché definisce l’ambito delle responsabilità etiche e sociali di tutti gli operatori; non sostituisce e non si sovrappone alle norme legislative e regolamentari esterne ed interne, ma nell’azione di integrazione e di rafforzamento dei principi contenuti in tali norme, introduce modelli organizzativi e comportamentali volti ad impedire ed ostacolare condotte “criminoase” o che portino

indebiti vantaggi; è strumento per migliorare la qualità dei servizi in quanto incentiva condotte coerenti con i principi e le regole in esso contenute, nonché strumento di comunicazione verso tutti i componenti dell'organizzazione, permettendo nel contempo ai portatori di interessi esterni nei confronti della Società di conoscere i principi informatori della Società, e la possibilità quindi di richiederne una più puntuale attuazione. L'Azienda vigilerà sull'osservanza delle norme contenute nel Codice Etico assicurando altresì le azioni correttive poste in essere in caso di violazione dello stesso e si impegna a darne ampia diffusione.

Tutto il personale dell'Azienda, inclusi i collaboratori, è tenuto a conoscere il presente Codice che può essere modificato ed integrato, anche sulla scorta dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

I PRESUPPOSTI NORMATIVI

Il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto la responsabilità amministrativa degli Enti (con o senza personalità giuridica), per i reati commessi a loro vantaggio o nel loro interesse dalle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente e dai soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza.

La responsabilità amministrativa dell'ente si aggiunge a quella penale delle suddette persone fisiche. L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio delle società ed, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore di tale legge, non pativano conseguenze dalla realizzazione dei reati commessi, con vantaggio della società stessa, da amministratori e/o dipendenti. Questa nuova responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reati, specificatamente indicati della legge, da parte di soggetti legati a vario titolo all'azienda, e solo nell'ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio di essa.

Lo stesso Decreto prevede, peraltro, l'esclusione della responsabilità dell'azienda qualora la stessa provi, tra l'altro, di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, un "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi e di aver affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curare il suo aggiornamento, ad un "organismo" interno ("Organismo di Vigilanza") dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Il rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo diviene, peraltro, parte essenziale del rapporto di lavoro o di collaborazione.

Alla luce di quanto sopra, gli amministratori della Società JOHNNY & MARY SRL hanno approvato un "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo", hanno istituito un Organismo di Vigilanza e hanno predisposto il presente "Codice Etico e di Condotta" che contiene una serie di principi che la Società riconosce come propri e

sui quali intende richiamare l'osservanza da tutti coloro che contribuiscono al perseguimento dei fini della stessa.

II SISTEMA DEI VALORI

Il Codice Etico de JOHNNY & MARY SRL si basa sui seguenti principi.

Rispetto delle norme .

JOHNNY & MARY SRL si impegna a condurre la propria attività nel rispetto della legislazione applicabile a carattere internazionale, nazionale, regionale, provinciale e comunale in qualsivoglia ambito (amministrativo e fiscale, legislazione del lavoro, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ambientale, ecc.) e per questo respinge ogni pratica illegale e persegue, attraverso l'apparato sanzionatorio, ogni comportamento contrario alla legislazione, ai principi del presente Codice Etico o alle procedure interne.

Responsabilità ed Onestà. Conflitto di interessi

Tutti i destinatari del presente Codice Etico devono essere ispirati dall'etica della responsabilità.

Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre evitarsi situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse. Si configura conflitto di interessi tutte le volte in cui un amministratore, responsabile, dipendente, consulente, o collaboratore dell'Azienda tenga una condotta finalizzata ad ottenere un vantaggio personale o comunque sia portatore, anche per conto di terzi, di un interesse diverso da quello del buon andamento della Società e della gratificazione professionale per il lavoro svolto ed i risultati ottenuti.

Deve essere, pertanto, evitata qualsiasi attività che contrasti con il corretto adempimento dei propri compiti o che possa nuocere agli interessi ed all'immagine della Società.

I collaboratori devono evitare tutte quelle attività che siano in conflitto di interesse con la Società, con particolare riferimento a interessi personali o familiari che potrebbero influenzare l'indipendenza nell'espletare le attività loro assegnate.

Non è consentito, inoltre, perseguire interessi propri a danno degli interessi sociali, né fare un uso personale non autorizzato di beni aziendali, né detenere interessi direttamente o indirettamente in società concorrenti o fornitrici.

Il personale non può svolgere, durante il proprio orario lavorativo, altre attività non congruenti con le proprie mansioni e responsabilità organizzative.

L'utilizzo dei beni aziendali, quali ad esempio locali, attrezzature, informazioni riservate della Società non sono consentiti per l'uso e interesse personale di qualunque genere.

Imparzialità ed uguaglianza

JOHNNY & MARY SRL nell'erogazione dei servizi e nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con gli utenti/ospiti, i rapporti con i soci, la gestione del personale o l'organizzazione del lavoro, la selezione e la gestione dei fornitori, riconosce a tutti eguaglianza di diritti senza alcuna discriminazione di età, sesso, sessualità, salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credo religioso.

Si impegna a prestare particolare attenzione ai soggetti portatori di handicap, anziani e cittadini appartenenti alle fasce sociali più deboli.

L'organizzazione rifiuta ed esclude, pertanto, ogni discriminazione basata sul sesso, sulla sessualità, sullo stato di salute, sulla nazionalità, sulla razza, sulle credenze religiose, su opinioni politiche e stili di vita diversi e si impegna affinché tale principio venga rispettato.

Gestione delle informazioni. Tutela della riservatezza.

L'attività de JOHNNY & MARY SRL richiede costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione di dati, documenti ed informazioni attinenti a utenti, rapporti societari, negoziazioni, procedimenti, operazioni, contratti, ecc.. Le banche dati de JOHNNY & MARY SRL possono contenere, inoltre, dati personali protetti dalla normativa a tutela della privacy, dati che non possono essere resi noti senza il consenso dell'interessato ed infine dati la cui divulgazione potrebbe produrre danni alla Società.

Tutti i collaboratori interni ed esterni sono tenuti a tutelare la riservatezza delle informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa e, in particolare, osservare le clausole di riservatezza richieste dalle controparti. Tutte le informazioni, i dati, le conoscenze acquisite, elaborate e gestite dai collaboratori nell'esercizio della propria attività lavorativa appartengono alla Società e devono rimanere strettamente riservate e opportunamente protette e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate, né all'interno, né all'esterno, se non nel rispetto della normativa vigente e delle procedure aziendali adottate.

Il personale è tenuto a mantenere riservate le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie mansioni ed a farne uso esclusivamente nei limiti degli scopi per cui sono state acquisite.

Ciascun collaboratore dovrà pertanto:

Acquisire e trattare solamente i dati necessari e direttamente connessi alle proprie funzioni;
conservare tali dati in modo tale da impedire a terzi estranei di prenderne conoscenza);

comunicare i dati solo nell'ambito delle procedure prefissate, ovvero previa autorizzazione della persona a ciò delegata;

assicurarsi che non sussistano vincoli di confidenzialità in virtù di rapporti di qualsiasi natura con terzi.

I dati e le informazioni raccolti nell'ambito dello svolgimento delle attività sono trattati nel rispetto delle normative vigenti e in coerenza secondo quanto stabilito dal nuovo GDPR GENERAL DATA PROTECTION REGULATION (Regolamento generale sulla Protezione dei Dati -Regolamento del Parlamento Europeo e del Consiglio 679-2016 nuovo predisposto ed aggiornato dalla Società.

A tal proposito verrà fatto firmare a tutto il personale dipendente e a tutti i collaboratori, un accordo di riservatezza.

L'Azienda oltre ad assicurare la riservatezza delle informazioni di cui è in possesso, si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione ed in conformità alle norme giuridiche vigenti.

Dignità e rispetto della persona. Salute e sicurezza dei lavoratori.

La Società si impegna a tutelare la persona in ogni ambito e opera costantemente per prevenire comportamenti discriminatori di qualsiasi tipo. I destinatari del Codice Etico sono tenuti a collaborare con la Società al fine di mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno.

La Società si impegna a tutelare la sicurezza, la salute e l'integrità morale e fisica dei propri utenti/ospiti, dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori. A tal fine promuove comportamenti responsabili e sicuri e adotta tutte le misure di sicurezza richieste dall'evoluzione tecnologica per garantire un ambiente lavorativo sicuro e salubre, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione.

Rispettare la persona significa anche assicurare modalità e livelli di intervento sanitario- assistenziali che si avvicinino il più possibile a criteri qualitativi desiderati dall'assistito stesso.

Non sono tollerate, e saranno quindi sanzionate, richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la legge e il Codice Etico, o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni morali e personali di ciascuno.

La Società è contraria ad ogni forma di lavoro irregolare e contrasta e respinge, tanto in fase di selezione e assunzione del personale, quanto nella gestione del rapporto di lavoro, qualunque forma di discriminazione fondata sul sesso, sulla sessualità, sulla religione, sull'età, sulla razza, sulla condizione sociale, sulla nazionalità, garantendo pari opportunità e attivandosi al fine della rimozione di eventuali ostacoli alla effettiva realizzazione di tale situazione. Si impegna, inoltre, a tutelare l'integrità psico-fisica di dipendenti e collaboratori, nel rispetto della loro personalità. Per questo motivo esige che nelle relazioni di lavoro non

venga dato luogo a molestie, intendendo come tali anche la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti dei singoli o di gruppi di persone.

E' politica della Società promuovere un clima interno in cui ognuno interagisca con gli altri colleghi onestamente, con dignità e rispetto reciproco. Pertanto, i collaboratori sono tenuti a porre in essere una condotta costantemente rispettosa dei diritti e della personalità dei colleghi e dei terzi in generale.

JOHNNY & MARY SRL si impegna a gestire le proprie attività nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro e non accetta alcun compromesso nel campo della tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro. Ciascun collaboratore non deve esporre gli altri (interni o esterni) a rischi inutili che possano provocare danni alla loro salute o incolumità fisica.

Partecipazione

L'utente/ospite ha diritto di richiedere le informazioni che lo riguardano, può avanzare proposte e suggerimenti ed inoltrare reclami. I dipendenti o i terzi incaricati dall'Azienda sono tenuti a soddisfare le legittime richieste degli utenti o a motivare eventuali rifiuti.

Lavoro di squadra

Essere e sentirsi parte di un gruppo è un diritto e un dovere per ogni operatore. I risultati perseguibili in gruppo si rivelano generalmente migliori rispetto a quelli conseguiti individualmente. Tutti devono poter partecipare alle attività, ai progetti assistenziali ed a quelli organizzativo-produttivi.

Trasparenza

JOHNNY & MARY SRL si impegna a mantenere la trasparenza e la certezza nell'individuazione di ruoli e destinatari, in modo che non si produca un effetto di deresponsabilizzazione e sia garantita l'individuazione, per ciascun processo, del soggetto responsabile.

Efficacia, efficienza e qualità dei servizi

JOHNNY & MARY SRL persegue l'obiettivo di promuovere l'erogazione dei propri servizi secondo i principi di efficacia ed efficienza, in modo che ogni azione sia congrua e coerente alla soddisfazione dei bisogni e delle necessità cui è indirizzata e che in ogni attività lavorativa venga realizzata l'economicità della gestione delle risorse impiegate e venga assunto l'impegno di offrire una prestazione adeguata alle esigenze dell'utente secondo gli standard più avanzati.

Continuità, diligenza e accuratezza nell'esecuzione dei compiti

La Società si impegna a garantire la continuità dei propri servizio socio sanitari- assistenziali e a ridurre al minimo i disagi degli utenti/ospiti in caso di disservizi che si verifichino per causa di forza maggiore.

I destinatari del Codice Etico devono operare con diligenza, accuratezza e professionalità al fine di fornire servizi di elevato livello qualitativo. Obblighi per il personale relativamente al Codice Etico e di

Condotta

Ogni collaboratore ha l'obbligo di:

rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri colleghi (dipendenti e non, interni ed esterni);

promuovere l'osservanza delle norme del Codice Etico e di Condotta;

operare affinché i propri colleghi e collaboratori comprendano che il rispetto delle norme del Codice Etico e di Condotta costituisce parte essenziale del proprio lavoro.

JOHNNY & MARY SRL promuove un'azione sistematica di informazione in merito ai reati e ai rischi contemplati dal D. Lgs. 231/2001 al quale il personale deve attenersi.

Selezione del personale

JOHNNY & MARY SRL garantisce pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali nel rispetto della normativa vigente.

Nelle modalità di accesso all'impiego, la Società adotta procedure, improntate a criteri di trasparenza, idonee a garantire, in ogni fase, il pieno rispetto dei principi e delle regole generali contenute nel presente Codice, tese a dare comunque adeguata evidenza dei criteri e delle modalità adottate nella selezione delle risorse umane da acquisire.

I responsabili coinvolti nel processo di selezione, evitano ogni situazione che possa determinare conflitti di interesse, favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo.

L'azienda, infatti, vuole assicurare che la selezione dei candidati avvenga sempre sulla base dei requisiti professionali e di competenza necessari in base al ruolo da svolgere.

Valorizzazione delle risorse umane

Le risorse umane rappresentano un fattore fondamentale per lo sviluppo de JOHNNY & MARY SRL . Pertanto, l'Azienda :

ne tutela e ne promuove la crescita professionale allo scopo di accrescere il patrimonio di competenze possedute;

ne riconosce il valore;

reputa essenziale che gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori (c.d. "il personale"), siano coinvolti e partecipino attivamente all'attività aziendale in modo consapevole ed informato.

Doveri del personale

Il personale de JOHNNY & MARY SRL è tenuto a rispettare il Codice Etico e, nell'espletamento dei propri compiti, è tenuto al rispetto della legge e ad improntare la propria condotta ai principi di integrità, correttezza, fedeltà. In materia di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, si sottolineano gli obblighi, gravanti sui lavoratori, previsti dettagliatamente dal D.Lgs. 81/2008 all'art. 20.

Con il presente documento si evidenzia che il personale dipendente dovrà provvedere ad evitare ogni situazione o attività che possa generare conflitti di interesse con la Società o che potrebbe interferire con la capacità di assumere decisioni imparziali.

Il personale ha l'obbligo di segnalare al responsabile aziendale di riferimento e all'Organismo di Vigilanza eventuali comportamenti contrastanti con il Modello di Organizzazione , gestione e controllo adottato, con il contenuto dei contratti di lavoro, la normativa interna o il presente Codice.

Nella fattispecie in cui vengano impartite dai responsabili aziendali compiti contrastanti con la suddetta disciplina normativa, la segnalazione dovrà essere inviata direttamente all'Organismo di Vigilanza all'uopo nominato.

Doveri relativi a scritture contabili e registrazioni

Coloro ai quali è affidato il compito di tenere le scritture contabili sono tenuti ad effettuare ogni registrazione in modo accurato, completo, veritiero e trasparente e a consentire eventuali verifiche da parte di soggetti, anche esterni, a ciò preposti. Le evidenze contabili devono basarsi su informazioni precise e verificabili e devono rispettare pienamente le procedure interne in materia di contabilità.

Ogni scrittura deve permettere di ricostruire la relativa operazione e deve accompagnarsi ad una adeguata documentazione. Tutte le azioni riguardanti l'attività di impresa devono risultare da adeguate registrazioni che consentano di operare verifiche e controlli sul processo di decisione, autorizzazione e svolgimento.

Chiunque venga a conoscenza di eventuali omissioni, errori o falsificazioni è tenuto a darne notizia ai vertici aziendali.

Beni aziendali

Il patrimonio aziendale de JOHNNY & MARY SRL è costituito dai beni fisici materiali, quali ad esempio : mobili d'arredo, computer, stampanti, attrezzature, nonché da beni immateriali quali, ad esempio, informazioni riservate, software e know-how specifico di settore. La protezione e conservazione di questi beni costituisce un valore fondamentale per la salvaguardia degli interessi societari. Ognuno deve sentirsi responsabile dei beni aziendali che gli sono stati affidati in quanto strumentali all'attività svolta. E' cura di ogni collaboratore nell'espletamento delle proprie attività aziendali, non solo proteggere tali beni, ma impedirne l'uso fraudolento o improprio. L'utilizzo di questi beni da parte dei collaboratori deve essere pertanto funzionale ed esclusivo allo svolgimento delle attività aziendali.

Il personale, pertanto, usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di lavoro. Non è ammesso l'uso difforme dei beni e delle risorse di proprietà della Società.

Ogni dipendente è direttamente e personalmente responsabile della protezione e dell'utilizzo legittimo dei beni e delle risorse a lui affidate per lo svolgimento delle proprie mansioni.

JOHNNY & MARY SRL, nel rispetto delle leggi vigenti, adotta le misure necessarie al fine di impedire utilizzi distorti degli stessi. Ai destinatari del presente Codice Etico non è consentito detenere denaro dell'Azienda in forma contante, salvo che ciò non si renda necessario per il fisiologico funzionamento dell'attività sociale. In tale residuale evenienza la somma liquida dovrà essere strettamente monitorata e potrà essere trattenuta dai detentori nei limiti di tempo necessari all'uso.

Uso degli strumenti informatici

JOHNNY & MARY SRL assicura la rapidità, l'ampiezza e la correttezza dei flussi di informazioni necessari all'efficiente gestione ed al controllo delle attività aziendali attraverso quelle risorse informatiche di cui si è fornito, quale strumento fondamentale per l'esercizio corretto e competitivo dell'impresa.

La Società garantisce il rispetto delle normative in materia di privacy individuale attraverso un utilizzo degli strumenti informatici corretto, legittimo e limitato.

Il personale utilizza gli strumenti informatici nei limiti e ai soli fini dello svolgimento delle proprie mansioni, è responsabile della sicurezza dei sistemi utilizzati ed è soggetto alle disposizioni normative in vigore. Salvo quanto previsto dalle leggi civili e penali, rientra nell'uso improprio dei beni e delle risorse aziendali l'utilizzo

dei collegamenti in rete per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro o per inviare messaggi offensivi o che possano arrecare danno all'immagine della Società.

Il personale è altresì tenuto a non comunicare le proprie password di accesso al sistema informatico, a prestare la massima attenzione ed il massimo impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso di strumenti informatici.

Chiunque venga a conoscenza dell'alterazione del sistema informatico o dei dati dallo stesso gestiti, è tenuto a darne immediata comunicazione direttamente all'Organismo di Vigilanza. La mancata segnalazione sarà considerata grave inadempimento agli obblighi di fedeltà e di correttezza.

In merito a quanto sopra esposto, si rimanda a quanto più ampiamente disciplinato nel "Documento riassuntivo delle misure minime di sicurezza e delle altre misure adottate per ridurre al minimo i rischi di cui all'art. 31 del Codice della Privacy" predisposto ed aggiornato dalla Società.

Regali, omaggi e altre utilità

Il personale non può chiedere, per sé o per altri, regali o altre utilità, né accettare queste ultime, salvo quelle d'uso di modico valore o conformi alle normali pratiche commerciali e di cortesia, da chiunque abbia tratto o comunque possa trarre benefici dall'attività dell'impresa (es. da fornitori, consulenti, rappresentanti di Pubbliche Amministrazioni, Enti Pubblici, etc.).

I regali e gli omaggi di modico valore ricevuti non devono comunque compromettere l'indipendenza di giudizio, la correttezza operativa, l'integrità e la reputazione del dipendente e in ogni caso devono essere tali da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio.

Inoltre, è fatto espressamente divieto al personale e soggetti apicali della Società di accettare mance o altre forme di utilità da parte degli ospiti e dei loro familiari.

Non può essere elargito denaro o attribuiti omaggi, doni o altre utilità a fornitori, a rappresentanti dei Soggetti Pubblici (Comuni, Regione, ASL), ad esponenti della Pubblica Amministrazione ed a qualsivoglia altro pubblico ufficiale, incaricato di pubblico servizio o dipendente pubblico con il quale JOHNNY & MARY SRL intrattiene rapporti lavorativi, ad eccezione degli omaggi di modico valore e di valore percepito trascurabile.

Il personale non può altresì offrire regali o altre utilità a tutti quei soggetti da cui possa acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile all'impresa. Chiunque venga in qualsiasi modo a conoscenza della violazione di tali divieti è tenuto a darne immediata comunicazione direttamente all'Organismo di Vigilanza. La mancata segnalazione sarà considerata grave inadempimento agli obblighi di fedeltà e di correttezza.

I regali e vantaggi offerti ma non accettati, che eccedano il valore modico, devono essere segnalati, nelle modalità previste, per consentire una adeguata valutazione.

Obblighi di informazione

Tutto il personale è tenuto a riferire con tempestività e riservatezza all'Organismo di Vigilanza ogni notizia di cui sia venuto a conoscenza nell'espletamento della propria attività lavorativa, circa violazioni di norme giuridiche, del Codice Etico o di altre disposizioni aziendali che possano, a qualunque titolo, coinvolgere la Società. A tal fine è predisposto un protocollo per la gestione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

Sistema di governo dell'azienda

I componenti degli organi aziendali devono conformare la propria attività ai principi di correttezza ed integrità, astenendosi dall'agire in situazioni di conflitto di interesse nell'ambito dell'attività da loro svolta nell'Azienda.

Ai componenti degli organi è altresì richiesto un comportamento ispirato ai principi di autonomia, di indipendenza e di rispetto delle linee di indirizzo che l'Azienda fornisce nelle relazioni che essi intrattengono, per conto della stessa, con le istituzioni pubbliche e con qualsiasi soggetto privato.

I componenti degli organi aziendali sono tenuti a fare 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; ogni attività di comunicazione deve rispettare le leggi e le pratiche di condotta e deve essere volta a salvaguardare ed a tutelare in generale il principio della riservatezza aziendale.

Rapporti con gli Utenti ed Familiari

JOHNNY & MARY SRL

instaura con gli utenti un rapporto caratterizzato da elevata professionalità e improntato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia, alla ricerca della massima collaborazione;

tutela la privacy dei propri utenti, secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare, né diffondere i relativi dati personali, fatti salvi gli obblighi di legge;

persegue l'obiettivo di soddisfare pienamente le aspettative dei propri Utenti e Familiari.

Pertanto, esige dai collaboratori e, in generale, dai destinatari del Codice Etico e di Condotta e da coloro che operano a diverso titolo in nome e per conto della Società, che ogni rapporto e contatto con e tra tali soggetti sia improntato a onestà, correttezza professionale e trasparenza.

Nel rispetto delle normative vigenti e dei principi etici generali enunciati in precedenza JOHNNY & MARY SRL persegue l'attenzione ai bisogni degli utenti, garantisce adeguati standard di qualità delle attività e delle prestazioni offerte e si impegna a rispettare le regole seguenti :

si impegna a promuovere un rapporto con gli utenti ed i loro familiari fondato sulla relazione diretta e sull'ascolto del bisogno;

si impegna a rispettare l'individualità di ogni persona, riconoscendone i bisogni e realizzando gli interventi ad essi adeguati, con riferimento a tutti i parametri della sua qualità di vita;

si impegna ad assicurare il diritto a ricevere prestazioni appropriate ed un comportamento rispettoso, cortese e professionale nel rispetto della dignità umana, dei valori culturali e delle convinzioni etiche e religiose, del genere, degli orientamenti sessuali, dell'etnia, della nazionalità, dell'appartenenza politica, dell'età e delle condizioni di salute, escludendo ingiustificate disparità di trattamento;

si impegna a garantire agli aventi diritto un'informazione completa, veritiera e chiara sia sulle modalità di accesso al servizio, sia sullo stato psico-fisico degli utenti ed a fornire queste informazioni con un linguaggio comprensibile e adeguato alle conoscenze degli interlocutori;

si impegna a sviluppare un rapporto basato sulla centralità della relazione e sull'ascolto dei bisogni;

si impegna ad analizzare periodicamente la soddisfazione degli Utenti, a monitorare la qualità del servizio ed a gestire i reclami in modo oggettivo e trasparente;

si impegna a garantire la possibilità di presentare osservazioni e reclami da parte degli utenti, dei familiari e degli altri "portatori di interesse", garantendo tempi e modalità di risposta adeguati.

si impegna a garantire adeguati standard di qualità dei servizi offerti sulla base di livelli predefiniti e a monitorare periodicamente la qualità percepita.

Rapporti con gli interlocutori esterni

I rapporti dell'Azienda con qualsiasi interlocutore, pubblico o privato, devono essere condotti in conformità alla legge e nel rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e verificabilità.

Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa anche solo apparire come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività.

Nei confronti di rappresentanti o dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono vietate la ricerca e l'instaurazione di relazioni personali di favore, influenza e ingerenza idonee a condizionare, direttamente o indirettamente, l'esito del rapporto; sono altresì vietate le offerte di beni o di altre utilità a rappresentanti, funzionari o dipendenti delle pubbliche amministrazioni, anche per interposta persona.

L'Azienda non eroga contributi, vantaggi o altre utilità ai partiti politici e alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, né a loro rappresentanti, se non nel rispetto della normativa applicabile. Le eventuali attività di sponsorizzazione possono riguardare i temi della psichiatria, della ricerca scientifica e del sociale e sono destinate solo ad eventi che offrano garanzia di qualità, prevenendo ed evitando ogni possibile conflitto di interesse

Rapporti con i fornitori ed i consulenti esterni

Tutti gli acquisti della Società dovranno essere effettuati con diligenza, garantendo nell'attività di acquisto alla Società l'osservanza di tutte le disposizioni normative rilevanti. E' necessario attenersi al mero rispetto dei principi di imparzialità ed indipendenza nell'esercizio delle funzioni espletate, di essere liberi da obblighi personali verso i fornitori. Si dovrà segnalare immediatamente all'Organismo di Vigilanza qualsiasi tentativo di violazione dei normali rapporti commerciali.

Le modalità di scelta dei fornitori devono essere conformi alle norme vigenti e alle procedure interne all'Azienda. Tale paragrafo trova applicazione anche in riferimento ai consulenti esterni che sono quindi assimilati ai fornitori.

La scelta dei fornitori e l'acquisto di beni e servizi di qualsiasi tipo devono avvenire nel rispetto dei principi di concorrenza e pariteticità delle condizioni dei presentatori delle offerte e sulla base di valutazioni obiettive relative alla competitività, alla qualità, all'utilità e al prezzo della fornitura.

Nella selezione l'Azienda adotta criteri oggettivi e trasparenti previsti dalla normativa vigente e dalle procedure aziendali, e non preclude a nessun fornitore, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere per aggiudicarsi un contratto con essa.

Nella selezione del fornitore l'Azienda deve, altresì, tenere conto della capacità di garantire l'attuazione di sistemi di qualità aziendali adeguati, ove previsto, della disponibilità di mezzi e strutture organizzative e della capacità di far fronte agli obblighi di riservatezza.

Ogni procedura di selezione deve essere espletata nel rispetto delle più ampie condizioni di concorrenza ed ogni eventuale deroga a tale principio deve essere motivata.

L'Azienda ed il fornitore devono operare al fine di costruire un rapporto collaborativo e di reciproca fiducia.

JOHNNY & MARY SRL si impegna ad informare in maniera corretta e tempestiva il fornitore riguardo alle caratteristiche dell'attività, alle forme e ai tempi di pagamento nel rispetto delle norme vigenti nonché delle aspettative della controparte, in considerazione delle circostanze, delle trattative e del contenuto del contratto.

L'adempimento delle prestazioni contrattuali da parte del fornitore dovrà essere conforme ai principi di equità, correttezza, diligenza e buona fede e dovrà avvenire nel rispetto della normativa vigente.

L'attivazione di una fornitura deve essere sempre preceduta da una attenta valutazione del mercato, con l'eventuale conseguente acquisizione di più offerte. Non può essere in alcun modo preso in considerazione l'acquisto di beni la cui provenienza non sia nota e non sia garantita la presenza dei relativi documenti fiscali e di garanzia.

In ogni caso, nell'ipotesi che il fornitore, nello svolgimento della propria attività, adotti comportamenti non in linea con i principi generali del presente Codice Etico, la Società è legittimata a prendere opportuni provvedimenti fino a precludere eventuali altre occasioni di collaborazione.

Competizione

Qualsiasi azione diretta ad alterare le condizioni di corretta competizione è contraria alla politica aziendale de JOHNNY & MARY SRL ed è vietata ad ogni soggetto che per essa agisce. In nessun caso il perseguimento dell'interesse dell'Azienda può giustificare una condotta dei vertici o dei propri collaboratori che non sia rispettosa delle leggi vigenti e conforme alle regole del presente Codice.

In ogni comunicazione con l'esterno le informazioni riguardanti l'Azienda e le sue attività devono essere veritiere, chiare e verificabili.

Rapporti istituzionali

Ogni rapporto con le istituzioni di Stato (Ministeri, Regioni, Comuni, Province, ASL, etc.) è riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a valutare le implicazioni dell'attività legislativa e amministrativa nei confronti della Società, a rispondere a richieste e ad atti di sindacato ispettivo (verifiche, accertamenti, ecc.) o comunque a rendere nota la posizione su temi rilevanti per la Società.

A tal fine, JOHNNY & MARY SRL si impegna a :

instaurare, senza alcun tipo di discriminazione, canali stabili di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali ;

rappresentare gli interessi e le posizioni della Società in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contatti con gli interlocutori istituzionali avvengono esclusivamente tramite referenti che abbiano ricevuto delega dal vertice della Società.

Rapporti con la pubblica amministrazione

Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti istituzionali, questi, a livello di "alto profilo" sono intrattenuti esclusivamente attraverso la direzione aziendale o altri soggetti formalmente delegati che abbiano

ricevuto esplicito mandato e che non versino in situazioni di conflitto di interessi rispetto ai rappresentanti delle istituzioni stesse.

Nei rapporti con tali soggetti, è severamente vietato cercare di influenzare impropriamente le decisioni dell'Istituzione interessata, al fine di ottenere il compimento di atti non conformi o contrari ai doveri di ufficio, in particolare offrendo o promettendo, direttamente o indirettamente, doni, favori, denaro o utilità di qualunque genere.

I rapporti con le Istituzioni, la gestione di trattative, l'assunzione di impegni e l'esecuzione di rapporti, di qualsiasi genere con la Pubblica Amministrazione e gli Enti Locali necessari per lo sviluppo delle attività di Agorà Salus srl, sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò delegate.

Omaggi o atti di cortesia e di ospitalità verso rappresentanti o dipendenti della Pubblica Amministrazione ed in particolare di pubblici ufficiali ed incaricati di pubblico servizio sono consentiti, previa autorizzazione dell'Amministrazione, nella misura in cui il modico valore di essi, non comprometta l'integrità, l'indipendenza e la reputazione di una delle parti.

Nel caso in cui la Società sia rappresentata da un soggetto "terzo" nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, si applicano nei confronti del consulente e del suo personale le stesse direttive valide per l'Azienda.

Partecipazione a procedimenti giudiziari

In caso di partecipazione a procedimenti giudiziari, JOHNNY & MARY SRL si impegna a procedere nel procedimento giudiziario in modo corretto, nel rispetto della legge, delle norme del presente Codice Etico e delle procedure interne, anche al fine di evitare possibili lesioni dell'immagine dell'azienda.

Nell'espletamento della propria attività per conto della Società gli amministratori, i soci, i direttori, i dipendenti e collaboratori dell'Azienda devono rispettare le norme di comportamento di seguito indicate.

A tutti i soggetti sopra indicati è fatto divieto di:

promettere/dare ad un Pubblico Ufficiale (es. un magistrato, un cancelliere o un altro funzionario), per lui o per un terzo, somme di denaro od altra utilità in cambio di un atto del suo ufficio al fine di ottenere un vantaggio per la Società nel procedimento giudiziario;

promettere/dare ad un Pubblico Ufficiale (es. un magistrato, un cancelliere o un altro funzionario), per lui o per un terzo, una somma di denaro od un'altra utilità al fine di fargli omettere/ritardare un atto del suo ufficio o per compiere un atto contrario ai doveri d'ufficio al fine di ottenere un vantaggio per la Società nel procedimento giudiziario;

indurre, con artifici o raggiri, lo Stato/altro ente pubblico in errore al fine di ottenere un vantaggio per la Società nel procedimento giudiziario;

alterare (in qualsiasi modo) il funzionamento di un sistema informatico/telematico o intervenire (senza diritto ed in qualsiasi modo) su dati/informazioni/programmi contenuti in un sistema informatico/telematico o ad esso pertinenti al fine di ottenere un vantaggio per la Società nel procedimento giudiziario.

Inoltre, a tutti i soggetti sopra richiamati è fatto divieto di :

porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria";

di coartare in qualsiasi forma e con qualsiasi modalità la volontà di rispondere all'autorità giudiziaria di soggetti chiamati a rendere dichiarazioni o di indurre questi ad avvalersi della facoltà di non rispondere;

di indurre in qualsiasi modo, i soggetti chiamati a rendere dichiarazioni davanti all'autorità giudiziaria a rendere dichiarazioni non veritiere;

di elargire, offrire o promettere denaro, omaggi, regali ed altri vantaggi a persone chiamate a rendere dichiarazioni davanti all'autorità giudiziaria.

porre in essere, dare causa o collaborare alla realizzazione di comportamenti i quali, sebbene risultino tali da non costituire di per sé reato, possano potenzialmente diventarlo.

Prevenzione dei reati societari: comunicazioni sociali e rapporti con gli organi di controllo

JOHNNY & MARY SRL si impegna affinché le sue comunicazioni sociali vengano effettuate in modo corretto e veritiero, nel rispetto della legge.

A tal fine, agli amministratori della Società è vietato, con l'intenzione di ingannare i soci o il pubblico e al fine di conseguire per sé o altri un ingiusto profitto: esporre fatti non rispondenti al vero; omettere informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società.

JOHNNY & MARY SRL è convinta della necessità di instaurare rapporti con gli organi di controllo improntati alla lealtà, al rispetto della legge e alla reciproca collaborazione.

A tal fine, è vietato agli amministratori di occultare documenti o utilizzare altri idonei artifici per impedire o ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o revisione legalmente attribuite ai soci;

Restituzione dei conferimenti sociali

Al fine di preservare l'integrità del patrimonio sociale e garantire il rispetto della legge agli amministratori è vietato :

restituire, anche simulatamente, i conferimenti ai soci fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
liberare i soci dall'obbligo di esecuzione dei conferimenti fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale.

Divieto di operazioni in pregiudizio dei creditori

Al fine di preservare gli interessi dei creditori, agli amministratori è vietato effettuare qualunque operazione straordinaria in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori.

Formazione del capitale

Al fine di preservare l'integrità del patrimonio sociale e garantire il rispetto, oltre che della legge, degli interessi degli stakeholder, agli amministratori ed ai suoi soci conferenti è vietato procedere, anche solo in via parziale, alla formazione fittizia del capitale sociale o al suo aumento fittizio, mediante :

attribuzioni di azioni o quote in misura complessivamente superiore al capitale sociale; sottoscrizione reciproca di azioni o quote;

sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura, di crediti ovvero del patrimonio sociale in caso di trasformazione d'azienda.

Collaborazione con le autorità pubbliche di vigilanza

E' necessario instaurare rapporti con le autorità pubbliche di vigilanza improntati alla lealtà, al rispetto della legge e alla reciproca collaborazione.

A tal fine, nelle comunicazioni alle suddette autorità previste dalla legge è vietato, a chi intenda stocolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza:

esporre fatti materiali non rispondenti al vero sulla situazione patrimoniale, economica e finanziaria della Società;

occultare con altri mezzi fraudolenti, in tutto o in parte, altri fatti pertinenti all'oggetto dell'ispezione.

Delitti contro la personalità individuale. Pornografia minorile

Al fine di evitare di incorrere nei reati di pornografia minorile (art. 600-ter codice penale) e detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater codice penale) e così ledere all'immagine JOHNNY&MARY SRL, è vietato di : sfruttare i minori di anni 18 per la realizzazione di esibizioni pornografiche o la produzione di materiale pornografico;

commerciare il materiale pornografico di cui sopra;

distribuire, divulgare, pubblicizzare il materiale pornografico di cui sopra con qualsiasi mezzo;

distribuire o divulgare notizie/informazioni finalizzate all'adescamento o allo sfruttamento sessuale dei minori di anni 18;

cedere consapevolmente, anche a titolo gratuito, del materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori di anni 18;

consapevolmente procurarsi o disporre di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori di anni 18.

Estensione dei divieti di cui al paragrafo precedente alla pornografia e alla prostituzione riguardanti persone adulte

La Società dichiara di estendere i divieti di cui al paragrafo precedente anche ad ogni genere di attività pornografica nonché ad ogni forma di prostituzione pur se compiute tra persone adulte e consenzienti.

Impiego di lavoratori stranieri.

Il presente Codice Etico recepisce quanto previsto dall'art. 2 del Dlgs 16 Luglio 2012, n.109 che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, così come richiamato dall'art. 25-duodecies del Dlgs 231/01.

La Società può impiegare all'interno del proprio organico aziendale anche lavoratori stranieri, assicurandosi che il lavoratore straniero:

sia maggiorenne;

possieda regolare permesso di soggiorno in corso di validità;

prima della scadenza del permesso di soggiorno, abbia presentato all'Ufficio postale domanda di rinnovo dello

stesso nei tempi previsti (60 gg. dalla scadenza).

“JOHNNY & MARY SRL non può impiegare lavoratori stranieri del tutto privi di permesso di soggiorno o con un permesso revocato o scaduto, del quale non sia stata presentata domanda di rinnovo, documentata dalla relativa ricevuta postale.

Non è legale nemmeno l'impiego di uno straniero in Italia per motivi di turismo, anche se regolarmente munito della prescritta dichiarazione di presenza.

Rispetto dell'ambiente

La Società nello svolgere la propria attività tiene altresì conto della normativa nazionale in materia ambientale al fine di non inquinare; ottimizzare costantemente l'impiego delle risorse; promuovere l'utilizzo di prodotti sempre più compatibili con l'ambiente. A tale proposito contrasta in modo particolare pratiche scorrette di smaltimento dei rifiuti sanitari e dei rifiuti solidi urbani.

Obblighi dei collaboratori

Le disposizioni di cui ai punti precedenti sono estese a tutti gli eventuali collaboratori, anche se occasionali, e consulenti di JOHNNY & MARY SRL .

IL SISTEMA DI ATTUAZIONE E DI CONTROLLO

Prevenzione

Nel rispetto della normativa vigente e nell'ottica della pianificazione e della gestione delle attività aziendali tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, JOHNNY & MARY SRL adotta misure organizzative e di gestione idonee a prevenire comportamenti illeciti o comunque contrari alle regole di questo Codice da parte di qualunque soggetto che agisca per l'Azienda.

In ragione dell'articolazione delle attività e della complessità organizzativa, l'Azienda adotta un sistema di deleghe di poteri e funzioni, prevedendo in termini espliciti e specifici l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza.

Il modello organizzativo

Il rispetto del Codice Etico è in primo luogo assicurato dall'adozione ed attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, elaborato ed attuato con il dichiarato fine di prevenire il rischio di commissione dei reati dai quali possa derivare la responsabilità dell'Azienda ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Il Modello, individuate le attività nel cui ambito possono essere commessi detti reati, dispone gli specifici protocolli da seguire per formare ed attuare le decisioni dell'impresa nonché per gestire le risorse finanziarie.

JOHNNY & MARY SRL adotta un apposito sistema volto a monitorare e verificare l'esatta applicazione del Modello e la sua efficacia nel prevenire la commissione dei reati.

Controlli, segnalazioni e violazioni del codice etico

La Società adotta specifiche modalità di controllo della conformità dei comportamenti di chiunque agisca per l'Azienda o nel suo ambito alle previsioni della normativa vigente ed alle regole di comportamento di questo Codice.

Tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, sono tenuti a segnalare eventuali violazioni del presente Codice Etico verbalmente od in forma scritta (ma non anonima) direttamente all'Organismo di Vigilanza, secondo le modalità specificate nel Modello.

A tal fine sono individuate modalità dirette di comunicazione in forma scritta anche attraverso sistemi elettronici (e-mail) e con apposito protocollo riservato.

L'Organismo di Vigilanza si riserva di valutare se prendere in considerazione segnalazioni a carattere anonimo.

Istituzione dell'Organismo di Vigilanza

È istituito presso JOHNNY & MARY SRL, un organo avente funzioni di vigilanza e controllo in ordine al funzionamento all'efficacia ed all'osservanza del Modello adottato dall'Azienda allo scopo di prevenire la commissione di reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della stessa, in applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300".

L'Organismo di Vigilanza è nominato dall'Amministratore Unico Vincenzo Prisco.

All'Organismo di Vigilanza sarà garantita una adeguata autonomia finanziaria tramite l'attribuzione di risorse da parte dell'Azienda e non potrà avere funzioni di tipo operativo al fine di garantirne la maggiore obiettività di azione possibile.

L'Organismo di Vigilanza è dotato di competenze specifiche e di professionalità tali da garantire una analisi adeguata del sistema di controllo e di valutazione dei rischi nonché potrà avvalersi di professionisti del diritto per le specifiche competenze giuridiche, considerata la finalità di prevenzione alla realizzazione di reati mediante l'utilizzo delle risorse aziendali.

L'Organismo è dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficace vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione (di cui il presente Codice Etico ne è parte

integrante) adottato dall'Azienda, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, e segnatamente per l'espletamento dei seguenti compiti :

vigilare sull'effettività del Modello: ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno dell'azienda corrispondano al Modello di organizzazione, gestione e controllo predisposto;

verificare l'efficacia del Modello : ossia verificare che il Modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati;

supervisionare l'aggiornamento del Modello al fine di adeguarlo ai mutamenti ambientali ed alle modifiche della struttura aziendale.

IL SISTEMA SANZIONATORIO

Principi applicativi

Per una corretta ed efficace attuazione del Modello di Organizzazione e per una proficua azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza, gli artt. 6, comma 2, lettera e) e 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/2001 prevedono la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio in caso di violazione delle disposizioni in esso contenute.

L'applicazione del sistema sanzionatorio presuppone la semplice violazione delle disposizioni contenute nel Modello e nel presente Codice Etico e prescinde, dunque, dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nei confronti dell'Azienda (qualora il comportamento da censurare integri anche una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001).

In considerazione dell'autonomia delle regole di condotta indicate nel Modello e nel presente Codice Etico, la valutazione dei comportamenti in contrasto con dette regole potrà, dunque, non coincidere con la determinazione del giudice in sede penale. L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e dal presente Codice Etico costituisce adempimento da parte dei dipendenti de JOHNNY & MARY SRL degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, del codice civile.

Cogenza del sistema sanzionatorio

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti de JOHNNY & MARY SRL , ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile.

La violazione delle norme del Codice Etico potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di

legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro stesso e potendo, altresì, comportare azioni per il risarcimento dei danni dalla stessa violazione causati.

L'applicazione delle misure sanzionatorie è prevista dal Modello di Organizzazione.

Per i destinatari non dipendenti, l'osservanza del Codice Etico costituisce presupposto per la prosecuzione del rapporto professionale/collaborativo in essere con la Società.

Linee Guida del sistema sanzionatorio

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure interne compromette il rapporto fiduciario tra "JOHNNY & MARY SRL" ed i propri amministratori, direttori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, fornitori, partner commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Società con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari previsti nel Modello di Organizzazione, in modo adeguato e proporzionale, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

Gli effetti della violazione del Codice Etico e dei protocolli interni di cui al Modello di Organizzazione adottato dalla Società devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con JOHNNY & MARY SRL: a tal fine la Società provvede a diffondere il Codice Etico, i protocolli interni e ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione.

Per quanto concerne i contenuti dei provvedimenti disciplinari, si rimanda al Modello di organizzazione, gestione e controllo.

