



**MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/01**

PARTE GENERALE

INDICE

1. IL CONTESTO GENERALE.....	3
1.1 La norma.....	3
1.2 Le fattispecie di reato presupposto.....	4
1.3 Le sanzioni applicabili.....	7
1.4 Le condizioni esimenti della responsabilità amministrativa dell'Ente	10
1.5 Le Linee Guida di Confindustria	13
2. PROFILI AZIENDALI DELLA P. C. COMPONENTS EUROPE	15
2.1 Attività Lavorativa.....	15
2.2 Oggetto.....	15
2.3 Mission.....	17
2.4 La Governance della Società.....	18
2.5 Responsabilità organizzative e poteri autorizzativi	18
2.6 Sistemi di gestione.....	21
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI PC COMPONENTS EUROPE	23
3.1 Adozione del modello.....	23
3.2 Obiettivi del Modello	24
3.3 La costruzione del Modello	26
3.4 Struttura del modello	28
3.5 Destinatari del modello.....	29
3.6 Adozione, modifiche e aggiornamento del Modello	30
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	31

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

4.1 Organismo di Vigilanza della P. C. Components Europe.....	32
4.2 Requisiti.....	32
4.3 Nomina e permanenza in carica.....	34
4.4 Cause di incompatibilità, revoca e sospensione.....	35
4.5 Ambito di competenza, funzioni e compiti.....	36
4.6 Obblighi dell'Amministratore nei confronti dell'ODV	39
4.7 Flussi informativi da e verso l'OdV	39
4.8 Il sistema di Whistleblowing	40
5. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	42
5.1. Formazione sul Modello	42
5.2 Divulgazione del Modello	44
5.3 Informativa ai soggetti terzi	45

1. IL CONTESTO GENERALE

1.1 La norma

La “responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” del D.lgs.231/01 (di seguito anche “Decreto”, “Decreto 231”), riguarda la commissione, o tentata commissione, di alcuni reati compiuti nel loro interesse o a loro vantaggio da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria.

Sono soggette alla stessa normativa, altresì, le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell’ente o le persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei predetti soggetti. Nel caso d’interesse, come specificato in precedenza, si tratta dei cosiddetti “reati presupposto” commessi, appunto, nell’interesse dell’impresa o a suo vantaggio.

Di contro, come appare evidente, la normativa esclude che la società risponda se i “reati presupposto” siano commessi nell’interesse esclusivo dell’autore o di terzi.

La normativa ha profili di grande novità e di estrema rilevanza nell’ordinamento nazionale poiché ha previsto la responsabilità c.d. “amministrativa” dell’ente diversa, autonoma e concorrente rispetto a quella delle persone fisiche e conseguente a specifici fatti di reato commessi da legali rappresentanti o dipendenti a vantaggio dell’ente stesso.

Inoltre, la responsabilità è ascrivibile all’ente ove i reati, indicati dal Decreto 231, siano stati commessi da soggetti ad esso legati a vario titolo.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

Il Decreto 231, all'articolo 5, indica quali autori del reato:

- i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e coloro che ne esercitano di fatto la gestione ed il controllo (soggetti apicali);
- i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali (soggetti sottoposti).

In particolare l'individuazione dei c.d. soggetti apicali deve essere effettuata tenendo conto dalla funzione svolta nell'ambito delle proprie mansioni e dunque della capacità di esercitare un'influenza significativa sull'ente.

I soggetti sottoposti sono quelli legati all'ente da rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato nonché di collaborazione esterna (quali, a titolo esemplificativo, consulenti e fornitori).

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato.

Si precisa che il riconoscimento della responsabilità dell'ente presuppone che la condotta illecita sia stata realizzata dai soggetti sopra indicati "nell'interesse o a vantaggio della società" (art. 5, co. 1, D. Lgs. 231/2001). Pertanto l'ente non risponderà nell'ipotesi in cui i soggetti apicali o i dipendenti abbiano agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5, co. 2, D. Lgs. n. 231/01).

1.2 Le fattispecie di reato presupposto

La tipologia dei reati presupposto nel testo originario del decreto era limitata ad una serie di ipotesi delittuose commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione:

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

l'obiettivo originario era quello di sanzionare condotte di tipo corruttivo volte ad agevolare l'attività d'impresa.

Nel corso degli anni tale elenco è stato notevolmente ampliato fino a ricomprendere gran parte delle fattispecie penalmente illecite riconducibili all'attività d'impresa.

Si elencano, di seguito, le "famiglie di reato" attualmente previste dal Decreto 231:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 D. Lgs. 31/2001);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis D. Lgs. 231/2001);
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D. Lgs. n. 231/2001);
4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25 D. Lgs. 231/2001);
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis D. Lgs. 231/2001);
6. Delitti contro l'industria e il commercio (25-bis.1., D. Lgs. n. 231/2001).
7. Reati societari (art. 25-ter D. Lgs. 231/2001);
8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater D. Lgs.231/2001);
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quarter.1 D. Lgs. 231/2001);
10. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D. Lgs. 231/2001);
11. Reati di abusi di mercato (art. 25-sexies D. Lgs. 231/2001);

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

12. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies D. Lgs. 231/2001);
13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies D. Lgs. 231/2001);
14. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 D. Lgs. n. 231/2001);
15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies D. Lgs. n.231/2001);
16. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-novies D. Lgs. 231/2001);
17. Reati ambientali (art. 25 undecies D. Lgs. 231/2001);
18. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art.25 duodecies D. Lgs 231/2001);
19. Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies D. Lgs. n. 231/2001);
20. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies D. Lgs. n. 231/2001);
21. Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies D. Lgs. n. 231/2001);
22. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies D. Lgs. n. 231/2001);
23. Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D. Lgs. n. 231/2001);
24. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodecies D. Lgs. n. 231/2001);
25. Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006 n. 146 artt. 3 e 10).

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

L'elenco sopra riportato non può ritenersi definitivo essendo suscettibile di ulteriori modifiche in ragione del continuo adeguamento della normativa interna a quella internazionale ed in specie eurocomunitaria.

1.3 Le sanzioni applicabili

Il D. Lgs. 231/01 prevede che a seguito della commissione o tentata commissione dei reati presupposto, siano applicabili sanzioni pecuniarie ed eventualmente, per i casi più gravi, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da agevolazioni o sussidi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi, la confisca e la pubblicazione della sentenza.

In particolare, le **sanzioni pecuniarie** sono sempre applicabili in caso di condanna dell'ente. In caso di accertamento della commissione di un illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria per quote. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'art. 12 del Decreto 231 prevede che l'importo della sanzione pecuniaria è ridotto se:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Analogamente sono previste riduzioni della sanzione quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

- l'ente ha risarcito integralmente il danno ed ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- oppure è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nei casi più gravi, sono applicate le **sanzioni interdittive** esclusivamente se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive sono di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (ad eccezione dei casi in cui queste sono invece applicate in via definitiva) e vengono di seguito indicate:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca (art. 17 Decreto 231).

In linea generale le sanzioni hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei medesimi criteri indicati per l'applicazione della sanzione pecuniaria, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

In tale ipotesi il profitto eventualmente derivante dalla prosecuzione dell'attività è oggetto di confisca.

Tali misure possono essere applicate all'ente anche in via cautelare prima dell'accertamento nel merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, nell'ipotesi in cui si ravvisi l'esistenza di gravi indizi tali da far ritenere la responsabilità dell'ente nonché il fondato pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede.

Anche in tale ipotesi, in luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice può nominare un commissario giudiziale per la prosecuzione dell'attività qualora l'ente presti un servizio di interesse per la collettività ovvero l'interruzione della sua attività

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

possa provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione. L'inosservanza delle sanzioni interdittive costituisce reato autonomo previsto dal Decreto 231 come fonte di possibile responsabilità amministrativa dell'ente.

La **confisca** consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Per quanto riguarda la **pubblicazione della sentenza di condanna** può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva ed è eseguita a spese dell'ente (art. 18 Decreto 231). Nell'ipotesi in cui il giudice ravvisi l'esistenza dei presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva a carico di un ente che svolga attività di interesse pubblico ovvero abbia un consistente numero di dipendenti, lo stesso potrà disporre che l'ente continui a operare sotto la guida di un commissario giudiziale.

Inoltre l'articolo 26 del Decreto prevede che nelle ipotesi di commissione, nelle forme di tentativo, dei reati presupposti indicati al paragrafo 1.2 del presente documento, le sanzioni pecuniarie ed interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

1.4 Le condizioni esimenti della responsabilità amministrativa dell'ente

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

Il Decreto all'articolo 6 prevede specifiche forme di esonero della responsabilità amministrativa dell'ente in virtù della sussistenza di determinate circostanze.

In tal senso le sanzioni a cui la società è esposta nel caso di commissione delle fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/01 possono tuttavia essere evitate nel caso in cui adottati modelli di comportamento (procedure di autocontrollo) idonei a prevenire i reati presupposto.

Infatti in un'ottica di diffusa prevenzione l'adozione dei predetti modelli da parte di tutti gli enti destinatari della legge è supportata dal legislatore attraverso vari meccanismi "incentivanti".

Tale condizione esimente opera diversamente a seconda che i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti alla direzione di questi ultimi.

In particolare in caso di commissione di reato da parte di un soggetto apicale, l'ente non risponde se prova che:

- sia stato adottato, prima della commissione del reato-presupposto, un modello di organizzazione e gestione, costruito in modo da risultare idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- sia stato istituito un proprio organismo (Organismo di Vigilanza), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente il modello organizzativo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

Nel caso in cui il reato sia stato realizzato da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali, l'ente è responsabile se la commissione dei reati è stata resa possibile dall'inosservanza da parte degli organi dirigenti degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati e l'Organismo di Vigilanza ha diligentemente svolto le sue funzioni, si presume esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza e quindi la responsabilità dell'ente.

Inoltre l'adozione ed effettiva applicazione dei modelli organizzativi produce effetti differenti in relazione al momento in cui tale adozione ed applicazione abbia avuto luogo:

- se adottati ed effettivamente applicati prima della commissione del reato, i modelli organizzativi esentano l'ente collettivo da responsabilità, determinando l'inapplicabilità di tutte le sanzioni previste dal decreto;
- se adottati ed effettivamente applicati dopo la commissione del reato (e prima dell'apertura del dibattimento), i modelli organizzativi rappresentano una condotta tipizzata dalla legge di riparazione delle conseguenze del reato. Adottata in concomitanza con le altre condotte riparatorie tipizzate dalla legge, produce l'inapplicabilità delle sanzioni interdittive e la riduzione della sanzione pecuniaria;
- se adottati ed effettivamente applicati dopo la commissione del reato, infine, i modelli organizzativi rappresentano lo sforzo concretamente sostenuto dall'ente collettivo al fine di scongiurare la reiterazione del reato e possono orientare, in

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

modo favorevole all'ente, la decisione del giudice in materia di applicazione di misure cautelari.

Tuttavia la mera adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche "Modello" o "Modello 231") astrattamente idoneo non è, di per sé, sufficiente ad escludere detta responsabilità essendo richiesta la sua effettiva ed efficace attuazione. In particolare ai fini di un'efficace attuazione del Modello il Decreto 231 richiede:

- verifiche periodiche sulla concreta attuazione e osservanza del Modello 231;
- l'eventuale modifica del Modello 231 quando siano emerse significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- la concreta applicazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231 stesso.

1.5 Le Linee Guida di Confindustria

Il Decreto 231 prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati sulla base di specifici codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero di Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

In tal senso, il 7 marzo 2002, Confindustria ha elaborato e comunicato al Ministero le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001, al fine *"di offrire alle imprese che abbiano scelto di adottare un modello di organizzazione e gestione una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte*

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal Decreto 231."

Nel tempo le Linee Guida di Confindustria sono state oggetto di revisione e aggiornamento¹, al fine di adeguarsi alle intervenute modifiche normative e/o agli orientamenti giurisprudenziali, nonché alle prassi applicative nel frattempo intervenute.

Le suddette Linee Guida di Confindustria possono essere schematizzate secondo le seguenti fasi fondamentali:

- *identificazione dei rischi*: ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. n. 231/2001;
- *predisposizione di un sistema di controllo* (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente): ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente i rischi identificati".

Inoltre le Linee Guida di Confindustria definiscono quali sono le componenti più rilevanti del sistema di controllo, ovvero:

- codice etico/comportamento;
- sistema organizzativo, procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistema di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione;

¹ Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 di Confindustria sono state aggiornate a giugno 2021

- meccanismi disciplinari.

2. PROFILI AZIENDALI DELLA P. C. COMPONENTS EUROPE

2.1 Attività Lavorativa

La P. C. Components Europe, nata nel 2001, è un'azienda attiva nel settore del commercio all'ingrosso e distribuzione indipendente di componenti elettronici – acquisto e vendita all'ingrosso, codice ATECO (2007) n. 46-52-09, descr. Commercio all'ingrosso di altre apparecchiature elettroniche per telecomunicazioni e di altri componenti elettronici.

Dal 2016 è iscritta al Registro dei produttori di pile e accumulatori.

2.2 Oggetto

La società ha, tra l'altro, per oggetto:

- A) la commercializzazione, la produzione, l'assemblaggio, la manutenzione, la riparazione, il collaudo e la compravendita di apparecchiature e/o componenti elettrici ed elettronici, nuovi od usati ed in genere di tutti i prodotti che attengono all'istituzione di sistemi di uso aziendale o personale. La società potrà inoltre assumere mandati di rappresentanza con o senza deposito, per la vendita, sia in Italia che all'estero, delle predette apparecchiature e/o componenti, loro parti essenziali ed accessori del predetto software;
- B) la prestazione e la fornitura di servizi nell'ambito delle seguenti aree tecnologiche: elaborazione dati, lingua e riprogrammazione sistemi di gestione di basi di dati,

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

data comunicazioni per sistemi informatici e per il commercio elettronico, telecomunicazioni. Nelle aree sopra la società si propone di:

- realizzare studi di fattibilità, sviluppo e gestione di sistemi informatici e banche dati;
 - fornire assistenza tecnica relativa ai prodotti sopra indicati e svolgere formazione del personale ad ogni livello;
- C) la fornitura di servizi di comunicazione e pubblicità che facciano uso di media tradizionali ed innovativi quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la vendita di spazi pubblicitari e la promozione di prodotti attraverso l'etere e/o reti di trasmissione dati;
- D) la realizzazione, previo ottenimento delle autorizzazioni previste dalle leggi vigenti, di pubblicazione cartacee o multimediali mirati a divulgare i risultati ottenuti nelle attività di cui punti a) e b), il tutto sia in Italia che all'estero. La società può compiere tutti gli atti occorrenti ad esclusivo giudizio dell'organo amministrativo per l'attuazione dell'oggetto sociale e così fra l'altro:
- compiere operazioni commerciali ed industriali, finanziarie e bancarie, ipotecarie e immobiliari, compresi l'acquisto e la vendita di beni mobili ed immobili;
 - ricorrere a qualsiasi forma di finanziamento con Istituti di credito, banche, società e privati concedendo le opportune garanzie reali e personali;
 - concedere fidejussioni, avalli e garanzie reali a favore di terzi;
 - assumere partecipazioni ed interessenze in società ed imprese aventi oggetto analogo, affine o connesso a proprio, nel rispetto delle disposizioni dell'art. 2361

del C.C., della legge 197/91 e del T.U. sulla legge bancaria, ai fini del collocamento ed esclusa ogni di cui alla legge 1/91.

Ogni attività, che possa essere considerata finanziaria sarà esercitata esclusivamente al fine di realizzare l'oggetto sociale e mai nei confronti del pubblico, ai sensi della vigente legge.

2.3 Mission

La mission di P. C. Components Europe consiste nell'incremento delle competenze e delle capacità espansive nei mercati di riferimento giovandosi dell'esperienza consolidata, dei pluriennali rapporti di fiducia tali da garantire l'approvvigionamento dei prodotti di massima qualità e la ottimale riduzione dei costi. Gli aspetti fondamentali che contraddistinguono l'operatività societaria sono da individuare nella professionalità, nell'affidabilità e nella trasparenza delle relazioni.

Operando con la massima lealtà commerciale la Società presta la massima attenzione alle verifiche preliminari in sede di approvvigionamento finalizzate ad evitare la commercializzazione di prodotti contraffatti. A tal fine ha conseguito “*la Sécurisation desc omposantsissus de la distribution non-officielle*” attestato di formazione rilasciato da Serma Technologies.

La continua ricerca di materiali innovativi e l'impiego di personale altamente qualificato ed il rapporto consolidato con i fornitori più affidabili rappresentano ulteriori elementi di forza dell'azienda.

La politica commerciale della società si caratterizza per porre in essere plurime azioni finalizzate a:

- garantire al cliente la massima qualità dei prodotti;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

- verificare in maniera sistematica l'efficienza della propria organizzazione;
- recepire sistematicamente le esigenze espresse ed inesprese dei clienti;
- migliorare la propria attività attraverso il continuo adeguamento alle variabili esterne;
- coinvolgere i propri fornitori nello sforzo legato all'attuazione della politica aziendale;
- coinvolgere e motivare tutto il personale nelle attività necessarie al conseguimento degli obiettivi prefissate;
- sensibilizzare il personale al rispetto della struttura organizzativa, delle procedure interne e dell'immagine aziendale;
- osservare la normativa anche in tema di ambiente e sicurezza.

2.4 La Governance della Società

La P. C. Components Europe ha un organo amministrativo monocratico.

L'Amministratore Unico rimane in carica a tempo indeterminato.

2.5 Responsabilità organizzative e poteri autorizzativi

Come definito dalle Linee Guida di Confindustria, il sistema organizzativo deve essere formalizzato, aggiornato e chiaro con riferimento all'attribuzione delle responsabilità, alla dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo.

La struttura organizzativa della Società è stata formalizzata in un organigramma che individua la dipendenza gerarchica e i legami funzionali tra le diverse posizioni che fanno parte della struttura.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

Le Linee Guida di Confindustria richiedono che i poteri autorizzativi e di firma vengano assegnati in conformità alle responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, specialmente nelle aree considerate a rischio di reato.

In tal senso, al fine di realizzare efficacemente il principio di separazione dei compiti, in forza del quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo, si rende opportuno che il Vertice aziendale deleghi formalmente alcune attività ed i relativi poteri di intervento, mantenendo compiti di controllo, più o meno incisivi ed ampi, in relazione alla materia delegata ed alla qualifica/livello dei delegati.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe ai fini di un'efficace prevenzione dei reati sono:

- a tutti coloro che intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione per conto dell'impresa devono essere conferite deleghe formali;
- le deleghe sono coerenti con la posizione nell'organigramma e con le responsabilità attribuite e sono costantemente aggiornate per adeguarle ai mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega definisce in modo specifico: i poteri del delegato; il soggetto cui il delegato riporta gerarchicamente; i poteri gestionali conferiti conforme agli obiettivi aziendali.

Per "delega" si intende lo strumento organizzativo aziendale che serve ad attribuire ad un soggetto diverso dal destinatario istituzionale della norma penale, gli obblighi e le responsabilità dalla norma individuate come spettanti originariamente al delegante.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

I criteri di attribuzione della delega di funzioni sono espressione di parametri mutuati dalla giurisprudenza e codificati esclusivamente in materia di sicurezza sul lavoro dal nuovo Testo Unico (art. 16 D. Lgs. 81/2008), secondo i quali:

- la delega risulta da atto scritto recante data certa;
- il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- la delega attribuisce al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- il delegato deve essere provvisto dell'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- la delega deve essere accettata dal delegato per iscritto;
- alla delega va data adeguata e tempestiva pubblicità.

La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

Per "procura" si intende l'atto giuridico, rivolto ai terzi, con cui un soggetto (c.d. rappresentato) conferisce il potere di compiere atti giuridici in suo nome e nel suo interesse ad un altro soggetto (c.d. rappresentante); gli effetti di questi atti giuridici saranno direttamente imputati al rappresentato stesso.

I criteri di assegnazione delle procure sono i seguenti:

- le procure generali – preordinate alla cura di tutti gli affari dell'ente rappresentato (o ad una categoria di affari) – vengono conferite soltanto ai

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

titolari di quelle funzioni aziendali che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza dell'azienda;

- le procure speciali – che riguardano il compimento di specifici atti – descrivono i poteri di gestione conferiti, l'estensione dei poteri di rappresentanza ed i limiti del potere di firma e/o di spesa.

Le procure conferite si estinguono con il compimento, da parte del procuratore, degli atti per cui era stata conferita la procura; con la morte del procuratore o del rappresentato; con la revoca da parte del rappresentato; con la rinuncia da parte del procuratore o con il fallimento del rappresentato.

L'articolazione chiara e formalizzata dei compiti e delle responsabilità costituisce, infatti, un importante strumento di trasparenza, separazione e bilanciamento dei poteri all'interno dell'organizzazione societaria.

La responsabilità per lo svolgimento di ogni attività dell'impresa che impegni la medesima o che comunque comporti la spendita del nome dell'impresa, dovrà sempre fare capo ai soggetti muniti di formali e specifici poteri.

Tutti i poteri attribuiti mediante procura dovranno essere conformi all'organigramma aziendale e dovrà essere sempre possibile ricostruire anche ex post il processo decisionale che ha portato all'attribuzione di una determinata procura.

In coerenza con il principio della segregazione dei ruoli e delle responsabilità è opportuno implementare un Sistema di Deleghe e procure con conseguente revisione dell'organigramma aziendale.

2.6 Sistemi di gestione

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

P. C. Components Europe è impegnata costantemente a migliorare le proprie performance attraverso “l’attuazione” dei principi di qualità in tutti i propri settori, con lo scopo di garantire il raggiungimento degli obiettivi prefissati, ponendo la massima attenzione in particolar modo alle problematiche relative al rispetto dell’ambiente ed alla sicurezza ed alla salute sul lavoro.

La Società ha realizzato e ottenuto la certificazione del Sistema gestionale per la qualità conforme alla norma UNI EN ISO 9001:2008, finalizzato a garantire che i processi produttivi aziendali ed i prodotti e servizi finali siano conformi ai requisiti della controparte negoziale ed ai requisiti cogenti di legge, nonché agli altri requisiti previsti dalla tecnica.

In particolare P. C. Components ha ottenuto la certificazione per il Sistema di Gestione Qualità – SGQ – da parte dell’organismo NQA CQ 1862, in data 13.07.2015 per la distribuzione indipendente di componenti elettronici.

I Sistemi di Gestione incoraggiano la partecipazione di tutto il personale, vengono costantemente aggiornati al fine di renderli sempre più efficaci ed efficienti e promuovono e stimolano la crescita del personale e l’innovazione dei servizi.

Con il Sistema di Gestione adottato la Società si impegna a:

- promuovere e diffondere la cultura del miglioramento continuo orientata alla soddisfazione del cliente;
- coinvolgere, motivare, rendere consapevoli e valorizzare le persone attraverso la formazione e l’addestramento a tutti i livelli;
- promuovere il miglioramento continuo di processi, servizi e prodotti per ottenere efficacia ed efficienza;
- eliminare attraverso attività di prevenzione ogni forma di inefficienza e di spreco.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI PC COMPONENTS EUROPE

3.1 Adozione del modello

La Società P. C. Components Europe, qui di seguito P. C. Components, al fine di assicurare il rispetto della legalità e la massima trasparenza nello svolgimento della propria attività, ritiene di massima importanza il Modello Organizzativo e di Gestione (MOG), il Codice Etico, il Codice Disciplinare ed un sistema di vigilanza sull'idoneità ed adeguatezza dello stesso, conforme alla realtà aziendale così come previsto dal D. Lgs. 231/2001.

L'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione è una ulteriore occasione per l'impresa di garantire una gestione trasparente nel rispetto della normativa vigente.

La volontà dell'apicale e dei dipendenti volta ad evitare qualsiasi contatto con il fenomeno corruttivo, nonché con altri fenomeni contrari o distonici con la normativa vigente, trova così espressione sia nei documenti scritti e qui di seguito riportati, sia nelle condotte di coloro i quali nella P. C. Components e con la P. C. Components operano quotidianamente.

Al fine di assicurare la correttezza nella programmazione e nell'espletamento delle attività e con la finalità di ottenere l'integrità dei comportamenti e la trasparenza delle procedure, l'Amministratore Unico della P. C. Components ha ritenuto di porre in essere le misure necessarie a garantire che l'operato dell'azienda si conformi al più completo rispetto delle disposizioni di legge e dei principi etici fondamentali che devono

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

presiedere all'attività d'impresa, nonché a provvedere alla protezione del patrimonio aziendale.

A tal fine l'Amministratore Unico ha ritenuto opportuno recepire le indicazioni del D. Lgs. 231/01 ed ha deliberato l'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo, conforme al dettato degli artt. 6 e 7 del d.lgs.231/2001; anche in conformità alle best practice dell'associazione di categoria ERAI (Electronic Resellers Association International), a cui P.C. Components è iscritta.

L'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione risponde altresì all'esigenza di tutelare l'immagine aziendale e di soddisfare le aspettative dei dipendenti, degli utenti e dei committenti finalizzate al rispetto della legalità.

Ciò attraverso un'approfondita opera di sensibilizzazione dei dipendenti, dei collaboratori e di tutti coloro che operano in nome e per conto della P. C. Components, ad adottare comportamenti corretti al fine di evitare la commissione di illeciti. L'adozione del modello è altresì finalizzata ad implementare i requisiti reputazionali dell'azienda P. C. Components onde creare i presupposti per l'acquisizione del Rating di Legalità.

Copia del Modello di Organizzazione e Gestione, dei documenti ad esso allegati è depositata presso la sede dell'Azienda ed è a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarla.

3.2 Obiettivi del Modello

Con l'adozione del Modello, la Società si pone l'obiettivo principale di realizzare un sistema strutturato di procedure e controlli che riduca, nell'esecuzione delle attività operative aziendali individuate come "a rischio reato", il rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 e degli illeciti in genere.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

Il Modello, quindi, prevede gli strumenti per il monitoraggio delle aree a rischio al fine di permettere una efficace prevenzione dei comportamenti illeciti ed assicurare un tempestivo intervento relativamente agli atti posti in essere in violazione delle regole aziendali, nonché prevede l'adozione dei necessari provvedimenti disciplinari di natura sanzionatoria e repressiva.

In sintesi, il presente Modello si propone le seguenti finalità:

- prevenire il rischio di commissione di reati e illeciti amministrativi teoricamente realizzabili nell'ambito delle attività della Società;
- la conoscenza delle aree aziendali e delle attività che presentano un rischio di realizzazione di reati rilevanti per la Società;
- la conoscenza delle regole che disciplinano le attività a rischio;
- l'adeguata ed effettiva informazione dei destinatari in merito alle modalità e procedure da seguire nello svolgimento delle attività a rischio;
- la consapevolezza delle conseguenze sanzionatorie che possono derivare ai soggetti autori del reato o alla Società per effetto della violazione di norme di legge, di regole o di disposizioni interne della Società;
- la diffusione, l'acquisizione personale e l'affermazione di una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne, ed in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- la diffusione, l'acquisizione personale e l'affermazione concreta di una cultura del controllo, che deve presiedere al raggiungimento degli obiettivi che, nel tempo, la Società si pone;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

- l'esistenza di una chiara attribuzione dei poteri e di un adeguato controllo.

3.3 La costruzione del Modello

Il Modello è un sistema organico ed integrato di controllo su tutte le attività aziendali, volto a prevenire la commissione dei reati commessi dai soci e dai dipendenti nell'interesse o a vantaggio della Società.

La definizione di tale sistema avviene mediante:

- la mappatura aziendale;
- l'individuazione delle Aree a Rischio;
- l'individuazione e l'implementazione di sistemi di prevenzione del rischio, mediante la realizzazione di procedure e protocolli finalizzati ad impedire la commissione di illeciti in vantaggio e nell'interesse dell'azienda.

In tal senso, è necessario individuare gli ambiti in cui può sussistere il rischio teorico di commissione dei reati (individuazione delle c.d. "Aree a Rischio") ovvero effettuare una valutazione dettagliata di tutte le attività svolte dalla Società e verificare l'astratta configurabilità delle fattispecie di reato previste dal Decreto 231 e l'idoneità degli elementi di controllo esistenti a prevenirne la realizzazione nonché dalla definizione di eventuali iniziative di integrazione e/o rafforzamento dei presidi in essere.

L'elaborazione del Modello e la definizione delle sue caratteristiche sono state precedute dall'analisi preliminare:

- delle caratteristiche organizzative della Società;
- della tipologia e caratteristiche del settore in cui la Società opera;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

- della normativa di riferimento e dei rischi riconducibili al settore economico di appartenenza.

La mappatura delle Aree a Rischio a rischio reato è stata svolta:

- individuando le funzioni aziendali che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero essere coinvolte nell'esecuzione delle attività ritenute "sensibili";
- specificando per ciascuna Area a Rischio le fattispecie di reato realizzabili e le concrete modalità realizzative del reato astrattamente ipotizzato;
- individuando gli elementi di controllo posti a presidio dei rischi-reato individuati.

Pertanto, è stato necessario:

- far acquisire in coloro che operano in nome e per conto della P. C. Components, in particolare in coloro che agiscono nelle Aree a Rischio, la consapevolezza nel poter incorrere, nell'ipotesi di commissione di illeciti a vantaggio o nell'interesse dell'impresa, nell'irrogazione di sanzioni ordinamentali, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti dell'impresa stessa.
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fermamente condannate dalla P. C. Components, in quanto (anche nel caso in cui quest'ultima fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, ai principi etico-sociali cui la P. C. Components intende attenersi nell'espletamento della propria missione;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

- consentire alla P. C. Components, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Aree a Rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati e degli Illeciti.

3.4 Struttura del modello

La P. C. Components, ha predisposto il Modello di organizzazione e gestione, che è costituito dai seguenti documenti:

- *Parte Generale* che descrive l'assetto organizzativo, il sistema di governance della Società, i contenuti e gli impatti del Decreto 231, le caratteristiche generali e gli obiettivi del Modello 231, le sue modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, nonché le attività di formazione e informazione;
- *Parte Speciale* che descrive nel dettaglio, con riferimento alle tipologie di reato previste dal Decreto, le aree a rischio e le attività sensibili e il relativo sistema di controllo a presidio;
- L'Allegato "*Catalogo dei reati*" che contiene il dettaglio di tutti i reati previsti dal Decreto 231.
- *Codice Etico* nel quale sono espressi i principi generali ed i valori cui deve essere adeguata l'attività di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano per conto della Società.
- *Codice disciplinare*: determina l'applicazione di sanzioni disciplinari ai lavoratori dipendenti della P. C. Components, a seguito della commissione di infrazioni alle regole di condotta che disciplinano il rapporto fra il lavoratore e la Società, siano esse di natura legale che contrattuale individuale o *collettiva*.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

Costituiscono altresì parte integrante del modello organizzativo e di gestione, ogni ulteriore documento di natura prescrittiva previsto dal manuale del Sistema di Gestione Qualità ISO 9001, dal d. lgs. n. 81/08 e dalle relative procedure, ogni documento proveniente dall'Amministratore Unico, determinante attribuzioni all'Organismo di Vigilanza od ai rispettivi componenti, ogni documento o registrazione proveniente dall'Organismo di Vigilanza.

3.5 Destinatari del modello

Si considerano soggetti destinatari del Modello 231:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo delle Società;
- i lavoratori subordinati, di qualsiasi livello ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività;
- coloro che, pur non appartenendo alla Società, operino, a qualsiasi titolo, nell'interesse della stessa;
- i collaboratori e controparti contrattuali in generale.

Il Modello e il relativo Codice Etico costituiscono riferimenti indispensabili per tutti coloro che contribuiscono allo sviluppo delle varie attività aziendali, in qualità di fornitori di materiali, servizi o lavori, consulenti, partners e qualsiasi soggetto con cui la Società opera.

Nei contratti dovrà essere inserita esplicitamente l'accettazione delle regole e dei comportamenti previsti in tali documenti, ovvero l'indicazione da parte del contraente dell'adozione di un proprio Modello ex D. Lgs. 231/01.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società si impegna a diffondere il Modello attraverso le modalità ritenute più idonee a garantire la conoscenza dello stesso da parte di tutti i soggetti interessati.

I soggetti destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in considerazione dei principi di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La società riprova e sanziona qualsiasi comportamento in violazione alla normativa vigente e alle previsioni del Modello e del Codice Etico.

3.6 Adozione, modifiche e aggiornamento del Modello

I modelli organizzativi costituiscono, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto, atti dell'Amministratore Unico. Pertanto l'approvazione del presente Modello costituisce una prerogativa e una responsabilità esclusiva dello stesso.

Inoltre essendo Il Modello uno strumento dinamico e corrispondente alle esigenze di prevenzione e controllo aziendale, è necessario procedere alla predisposizione di modifiche e/o integrazioni del Modello e della documentazione ad esso allegata laddove intervengano:

- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato,

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

- cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società, nonché ove si riscontrino significative violazioni o elusioni del Modello e/o criticità che ne evidenzino l'inadeguatezza/inefficacia, anche solo parziale.

La predisposizione di eventuali modifiche e integrazioni è competenza e responsabilità esclusiva dell'Amministratore Unico, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

La Società, consapevole dell'importanza di adottare un sistema di controllo nella liceità e nella correttezza della conduzione di ogni attività aziendale, garantisce la funzionalità, l'aggiornamento e la costante attuazione del Modello secondo quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dai relativi aggiornamenti, nonché in base alle best practices del settore e agli orientamenti giurisprudenziali in materia.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Nell'ipotesi di commissione di un reato, in vantaggio o nell'interesse della P. C. Components, contenuto nel catalogo dei reati presupposto, il Decreto Legislativo 231/2001 condiziona l'esenzione dalla responsabilità amministrativa della stessa:

1. all'adozione e all'efficace attuazione di un proprio Modello Organizzativo e di Gestione idoneo a prevenire gli illeciti (art. 6 comma 1, lett. a);

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

2. all'istituzione di un Organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che vigili sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo e di Gestione e che ne curi l'aggiornamento (art. 6 comma 1, lett. b).

4.1 Organismo di Vigilanza della P. C. Components Europe

Si è ritenuto conforme alle esigenze dell'azienda, che l'organismo di Vigilanza sia di composizione monocratica, costituito da 1 membro nominato con delibera dell'Assemblea.

L'Amministratore Unico istituisce l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV), inserendolo nell'organigramma societario in posizione di assoluta autonomia (non subordinato ad alcuna altra funzione societaria) e chiamato a riferire esclusivamente allo stesso Amministratore.

In particolare il componente dell'OdV deve essere:

- in possesso di idonee competenze professionali in materia di diritto penale e di crimini d'impresa;
- in possesso di idonee competenze professionali in materia di vigilanza su sistemi di gestione d'impresa ed attività di audit;
- dotato di idonee competenze professionali in materia di gestione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori nell'impresa.

4.2 Requisiti

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

Per assicurare un'efficace attuazione del Modello di Organizzazione e Gestione, l'Organismo di Vigilanza deve possedere determinati requisiti. Sulla base di quanto previsto dal Decreto Legislativo 231/2001, i requisiti essenziali dell'OdV risultano essere i seguenti:

- Autonomia e Indipendenza

Affinché l'OdV possa esercitare all'interno dell'organizzazione un'iniziativa di controllo effettivamente autonoma da ogni interferenza e indipendente da ogni condizionamento da parte delle figure apicali della P. C. Components, è importante che esso:

- sia collocato come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile;
- non sia investito di compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne pregiudicherebbero l'obiettività di giudizio al momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello di Organizzazione e Gestione.

La giurisprudenza ha inoltre sottolineato l'importanza di prevenire i conflitti di interesse, evitando di includere nell'OdV esponenti aziendali che, per la loro posizione all'interno della struttura, possano essere esposti ad un rischio particolarmente alto di commissione di reati e che, contestualmente, si trovino a dover vigilare sull'effettività e adeguatezza del Modello.

- Professionalità

Il connotato della professionalità è riferito al bagaglio di competenze e strumenti necessari per svolgere efficacemente l'attività di vigilanza. L'OdV deve possedere

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

in specifico “tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva, ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico”.

- Continuità di azione

La continuità d’azione va intesa in termini di continuità temporale nello svolgimento delle funzioni ed in termini di efficacia dell’attività di vigilanza e controllo.

L’OdV deve quindi essere istituito in modo stabile all’interno dell’impresa, affinché esso:

- vigili con continuità sul rispetto del Modello di Organizzazione e Gestione, verificandone l’effettività,
- ne assicuri il continuo aggiornamento,
- rappresenti un riferimento costante per il personale della P. C. Components

- Onorabilità

Il componente dell’OdV, visto il ruolo che è chiamato a ricoprire, deve necessariamente presentare un profilo etico di indiscutibile valore. Al fine di tutelare questo importante requisito, occorre che vengano previste per il membro dell’Organismo specifiche cause di ineleggibilità e decadenza.

4.3 Nomina e permanenza in carica

L’Organismo di Vigilanza della P. C. Components è nominato (ed eventualmente revocato) dall’Amministratore della società e rimane in carica per tre anni. L’Organismo decaduto conserva le proprie funzioni fino all’insediamento del nuovo OdV; al termine del suo incarico è rieleggibile.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

Tuttavia per far fronte a particolari esigenze, l'Amministratore può disporre un incarico di durata minore e/o non rinnovabile.

Nel verbale con cui viene nominato l'OdV si specifica:

- la composizione dell'OdV ed i requisiti soggettivi dei suoi componenti (inclusa la motivazione delle scelte operate);
- la durata dell'incarico;
- l'elencazione dei compiti e dei poteri affidati;
- i criteri e le modalità fondamentali di funzionamento dell'OdV;
- il compenso per il componente (che resta invariato per l'intero periodo di durata dell'incarico);
- lo specifico ed autonomo potere di spesa dell'OdV (budget per necessità legate alla funzione, quali approfondimenti, formazione ad hoc, richieste di consulenza, ecc.).

4.4 Cause di incompatibilità, revoca e sospensione

Poiché la nomina a componente dell'OdV dell'impresa deve avvenire, oltre che in virtù dei requisiti di autonomia, indipendenza e competenza sopra citati:

- in presenza di requisiti soggettivi di onorabilità, integrità e rispettabilità;
- in assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa,

all'atto del conferimento dell'incarico, le persone individuate come membri dell'OdV devono rilasciare una dichiarazione scritta nella quale attesta l'assenza di motivi di incompatibilità quali:

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

- conflitti di interesse con l'impresa – anche potenziali – tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'OdV;
- le circostanze di cui all'art. 2382 del Codice Civile;
- aver svolto funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- aver ricevuto una sentenza di condanna (o di patteggiamento) anche non definitiva, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D. Lgs. 231/01 od altri delitti, tra cui in particolare:
- avere relazioni coniugali, di parentela o di affinità fino al quarto grado con l'Amministratore Unico;
- aver intrattenuto rapporti di lavoro autonomo o subordinato, nell'ultimo biennio, con entità con le quali, o nei confronti delle quali, possono essere commessi i reati e gli illeciti di cui al D. Lgs. 231/2001;
- intrattenere, direttamente o indirettamente, relazioni economiche con l'impresa (ad esempio essere titolare di significativi contratti di fornitura) o con il suo Amministratore, di rilevanza tale da condizionare l'autonomia di giudizio e compromettere l'indipendenza.

4.5 Ambito di competenza, funzioni e compiti

- A norma dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 l'OdV ha come ambito di competenza *“di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione e Gestione e di curare il suo aggiornamento”*.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

- Tale competenza si esprime in determinate funzioni, a cui corrispondono compiti specifici da svolgere.

Funzioni e Compiti

- Vigilare sul rispetto del Modello di Organizzazione e Gestione, verificando la coerenza tra i comportamenti messi in atto e le indicazioni del Modello stesso:
- Controllare i comportamenti e le azioni messe in atto dalla P. C. Components in relazione a quanto prescritto dal Modello di Organizzazione e Gestione, anche attraverso verifiche a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza.
- Coordinarsi con le funzioni aziendali per un monitoraggio puntuale dei processi e delle attività sensibili indicati dal Modello di Organizzazione e Gestione.
- Svolgere indagini interne, per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello di Organizzazione e Gestione, nell'ambito di attività pianificate e/o a seguito di segnalazioni ricevute.
- Coordinarsi con i Responsabili delle Aree per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competenza di questi ultimi per l'irrogazione della sanzione e il relativo provvedimento disciplinare.
- Valutare l'effettiva adeguatezza del Modello di Organizzazione e Gestione, cioè la sua reale (e non formale) capacità di prevenire reati o comportamenti non voluti.
- Utilizzare le verifiche su operazioni o atti posti in essere dall'organizzazione, per testare la funzionalità del Modello di Organizzazione e Gestione nel prevenire i reati.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

- Condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei processi sensibili e dei protocolli finalizzati alla prevenzione del rischio.
- Valutare le esigenze di aggiornamento del Modello di Organizzazione e Gestione, in relazione alle evoluzioni normative, organizzative e alle best practices.
- Proporre l'aggiornamento del Modello di Organizzazione e Gestione nel tempo in relazione alla evoluzione normativa, ai cambiamenti organizzativi, alle esperienze più innovative:
 - proporre ai responsabili dell'impresa possibili adeguamenti del Modello di Organizzazione e Gestione tesi ad ampliarne la funzionalità, a migliorarne l'efficacia e la capacità di prevenzione, anche attraverso l'analisi delle esperienze più avanzate di applicazione del D. Lgs. 231/01;
 - raccogliere, elaborare e documentare le informazioni rilevanti sulle attività e sui processi finalizzati all'applicazione del Modello di Organizzazione e Gestione, in particolare le segnalazioni ricevute dai destinatari;
 - dare conto periodicamente degli eventi considerati rischiosi, dell'attività dei responsabili e delle figure organizzative coinvolte nell'attuazione del Modello di Organizzazione e di Gestione, delle azioni intraprese dall'OdV stesso;
 - segnalare tempestivamente all'Amministratore le violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione e i mancati adeguamenti da parte dei responsabili aziendali alle prescrizioni indicate dall'OdV.

Doveri

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

- Presenziare a tutte le riunioni dell'organismo ed alle attività di audit affidategli, salvo diversa ripartizione dell'esecuzione dell'attività di audit;
- garantire la riservatezza delle informazioni di cui giunga a conoscenza nell'espletamento del proprio incarico.

4.6 Obblighi dell'Amministratore nei confronti dell'OdV

L'Amministratore è tenuto nei confronti dell'OdV a:

- concordare il calendario delle attività di audit e delle riunioni congiunte dell'OdV al fine di garantire la continuità dell'attività di vigilanza posta in essere dall'Organismo;
- garantire all'OdV la piena collaborazione di ciascun ufficio aziendale oggetto di ispezione da parte dell'OdV;
- garantire all'OdV il pieno accesso a tutta la documentazione aziendale ed alle registrazioni aziendali anche su supporto digitale;
- garantire all'OdV di estrarre copia della documentazione o delle registrazioni a fini di evidenza delle attività di audit effettuate;
- assegnare all'OdV un budget annuale adeguato alla copertura delle attività di competenza dell'Organismo e quindi garantire all'OdV piena autonomia nell'impiego di detto budget;
- informare l'OdV di ogni mutamento sopravvenuto nella struttura societaria, nell'organizzazione aziendale o nell'attività imprenditoriale svolta dalla Società.

4.7 Flussi informativi da e verso l'OdV

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

- Conformemente a quanto disposto dall'articolo 6, comma 2, lettera d) del Decreto "in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati" il Modello deve *"prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento ed osservanza"* dello stesso.

Tale obbligo è volto ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello medesimo, nonché, eventualmente, permettere l'accertamento ex post delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dell'illecito.

Pertanto, l'OdV deve essere tempestivamente informato, da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, delle notizie che possano avere rilievo ai fini della vigilanza sull'efficacia, sull'effettività e sull'aggiornamento dello stesso, ivi compresa qualsiasi notizia relativa all'esistenza di sue possibili violazioni.

L'OdV è, altresì, tenuto a comunicare e riportare tutte le informazioni circa l'efficacia, l'effettiva attuazione e l'aggiornamento del Modello al Consiglio di amministrazione e al Collegio Sindacale.

4.8 Il sistema di Whistleblowing

Il sistema di protezione delle segnalazioni di violazione delle disposizioni di legge, del Codice Etico e del Modello è considerato strumento fondamentale per l'applicazione del sistema di prevenzione dei rischi di reato. Pertanto, un dipendente che segnala una violazione del Modello organizzativo, anche se non costituente reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

Un dipendente che ritenga di essere stato discriminato nella sua attività a seguito della segnalazione di una violazione del Modello organizzativo, dovrà utilizzare le procedure interne di P.C. Components Europe, conformi alla legge, predisposte per risolvere e conciliare le vertenze del personale.

Resta facoltà inderogabile del segnalante, inoltrare una segnalazione in forma anonima o mediante la propria identità. In ogni caso è dovere precipuo del destinatario della segnalazione (Amministratore Unico, Organismo di Vigilanza 231) adottare ogni misura volta ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e la protezione dei dati del segnalato e dei terzi, fatti salvi gli obblighi di legge.

A tal fine la Società pone a disposizione dei dipendenti specifici canali di segnalazione e piattaforme tecniche che favoriscano la tutela dei dati del segnalante in buona fede, del segnalato e dei terzi.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a) mediante invio all'indirizzo di posta elettronica dedicato: pcesegnalazioni@pc-europe.it In tal caso l'identità del segnalante sarà conosciuta solo all'Amministratore Unico che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;
- b) mediante l'invio all'indirizzo di posta elettronica: pceodv@pc-europe.it In tal caso l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dall'OdV che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;
- c) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna; in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale";
- d) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale da uno dei soggetti legittimati alla loro ricezione.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

La tutela dell'identità del segnalato viene meno nel caso di segnalazioni che dovessero risultare manifestamente infondate e deliberatamente preordinate con l'obiettivo di danneggiare il segnalato o la Società.

Il compimento di atti ritorsivi nei confronti dell'autore della segnalazione in buona fede o di chiunque collabori nel processo di verifica di un fatto di natura illecita costituisce grave violazione disciplinare.

5. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

5.1. Formazione sul Modello

Affinché il Modello sia un costante riferimento nell'espletamento delle attività aziendali, conformemente a quanto previsto dal Decreto, la Società garantisce una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti i Dipendenti.

A tal fine la Società, in condivisione con l'OdV, definirà programmi di formazione attuati con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle "attività sensibili" in merito ai contenuti di tale documento e del Decreto.

Inoltre la Società ha previsto che i contenuti generali e specifici del Modello siano oggetto di comunicazione a tutti i dipendenti al momento della sua approvazione, ai nuovi dipendenti al momento dell'assunzione ed ai collaboratori al momento della stipula del contratto.

Pertanto, affinché vi sia una efficace ed efficiente formazione di tutti i soggetti destinatari del presente Modello, è necessario:

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

- che i contenuti siano differenziati in funzione dell'attività svolta all'interno della Società (attività a rischio, attività di controllo, attività non a rischio, ecc.);
- che l'attività di formazione sia periodica al fine di garantire il costante aggiornamento in funzione di cambiamenti del quadro normativo di riferimento nonché di cambiamenti dell'assetto organizzativo interno;
- che siano coinvolti tutti i soggetti presenti nella Società e che siano coinvolti in modo adeguato alla posizione ricoperta dai soggetti all'interno dell'organizzazione (neoassunto, impiegato, quadro, dirigente, ecc.);
- che la formazione sia tenuta da soggetti competenti e autorevoli al fine di assicurare la qualità dei contenuti trattati, nonché di rendere esplicita l'importanza che la formazione in oggetto riveste per la Società e per le strategie che essa intende perseguire;
- che la partecipazione all'attività di formazione deve essere obbligatoria e devono essere definiti appositi meccanismi di controllo per verificare la presenza dei soggetti e il grado di apprendimento di ogni singolo partecipante.

La formazione può essere classificata in **generale** o **specificata**. In particolare, la formazione **generale** deve interessare tutti i livelli dell'organizzazione, al fine di consentire a ciascun individuo di:

- conoscere le disposizioni previste dal D. Lgs. 231/2001 e di essere consapevole che PC Components intende farli propri e renderli parte integrante della cultura aziendale;
- conoscere e avere consapevolezza del ruolo e delle responsabilità all'interno della Società;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

- conoscere quali comportamenti sono accettati e quali non sono accettati dalla Società;
- essere consapevole dei provvedimenti disciplinari a cui si va incontro nel caso di violazione delle prescrizioni presenti nel Modello.

La formazione specifica interessa tutti quei soggetti che svolgono attività “a rischio reato”. In tali casi la formazione specifica dovrà consentire al soggetto di:

- essere consapevole dei potenziali rischi associabili alla propria attività nonché i presidi di controllo da attuare al fine di prevenire l'accadimento di detti rischi;
- conoscere le esatte modalità di svolgimento delle attività svolte e/o le procedure che le regolano al fine di poter individuare più agevolmente eventuali anomalie e attivare le più opportune azioni correttive.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente lo stato di attuazione del piano di formazione ed ha facoltà di chiedere controlli periodici sul livello di conoscenza, da parte dei Dipendenti, del Decreto, del Modello.

5.2 Divulgazione del Modello

In linea con quanto disposto dal D. Lgs. n. 231/2001 e dalle Linee Guida di Confindustria, la Società promuove un'adeguata diffusione del presente Modello, al fine di assicurare che tutto il personale sia a conoscenza di tutti i suoi elementi.

In tal senso, PC Components si impegna a diffondere il Modello nel contesto aziendale attraverso canali di comunicazione più appropriati e facilmente accessibili ai

destinatari così che i destinatari del presente Modello possano usufruirne in modo efficace ed efficiente.

5.3 Informativa ai soggetti terzi

PC Components promuove la conoscenza dei principi e delle regole previsti dal Codice Etico e dal presente Modello anche tra i consulenti, i partner, i collaboratori a vario titolo, i clienti e i fornitori. A tali soggetti verranno, pertanto, fornite apposite informative e predisposti meccanismi per l'inserimento e l'accettazione di clausole contrattuali specifiche che le varie funzioni aziendali, per le rispettive competenze, provvederanno a inserire negli schemi contrattuali di riferimento.