JC- ELECTRONICS ITALIA S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/2001

PARTE GENERALE

REV	DATA	REDATTO	VERIFICATO	APPROVATO	NOTE
REV 00				25.06.2020	Prima Emissione
REV 01				04.10.2021	Aggiornamento
REV 02					

INDICE

1. **Il regime della responsabilità amministrativa degli enti** .....
1.1. Aspetti fondamentali del D.Lgs. n. 231/2001 .....
1.2. I reati rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001.....
1.3. Le sanzioni .....
1.4. L'esimente della responsabilità: l'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.....
2. **Le Linee Guida emanate dalle associazioni di categoria** .....
3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Jc Electronics Italia .....
3.1. Descrizione della Società .....
3.2. Le ragioni dell'adozione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Jc Electronics Italia .....
3.3. L'attività preparatoria all'adozione del Modello .....
3.4. L'adozione del Modello da parte di Jc Electronics Italia.....
3.5. Le componenti del Modello di Jc Electronics Italia.....
3.6. I Destinatari del Modello .....
3.7. I Responsabili Interni.....
4. **Il sistema di controllo di Jc Electronics Italia** .....
4.1. Il Sistema Organizzativo.....
4.2. Procedure manuali ed informatiche .....
4.3. Il Controllo di Gestione .....
4.4. Il Sistema di Controllo in materia di salute e sicurezza sul lavoro .....
4.4.1. La gestione operativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro.....
4.4.2. Il sistema di monitoraggio della sicurezza.....
4.5. Il Codice Etico .....
4.5.1. Finalità del Codice Etico.....
4.5.2. Struttura e destinatari del Codice Etico.....
4.5.3. I principi etici fondamentali e le norme di comportamento.....
4.6. La Comunicazione sul Modello .....
4.7. La Formazione sul Modello .....
5. **L'Organismo di Vigilanza. Composizione e requisiti** .....

5.1. La durata dell'incarico e le relative cause di cessazione

5.2. Le cause di ineleggibilità e decadenza

5.2.1. I profili di responsabilità dell'Organismo di Vigilanza

5.3. I compiti ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza

5.4. Le risorse dell'Organismo di Vigilanza

5.5. I flussi informativi che coinvolgono l'Organismo di Vigilanza

5.5.1. I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

5.5.2. Le segnalazioni delle violazioni del Modello alla luce della normativa in materia di "whistleblowing"

5.5.3. I flussi informativi dall'OdV verso l'Amministratore Unico

5.6. Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

5.7. I principi etici e comportamentali di riferimento per l'Organismo di Vigilanza

6**. Il Sistema Disciplinare**

6.1. Finalità del Sistema Disciplinare

6.2. Il sistema disciplinare di Jc Electronics Italia: contenuti e Destinatari

6.3. Illeciti Disciplinari e Criteri Sanzionatori

6.4. Le condotte sanzionate

6.5. Le sanzioni nei confronti dei dipendenti

6.6. Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo, di Procuratori Speciali, di Datori Di Lavoro, del Sindaco Unico e dell'Organismo Di Vigilanza

6.6.1. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dell'Organo Amministrativo, di Procuratori speciali, del Datore di Lavoro, del Sindaco Unico e dell'Organismo di Vigilanza

6.7. Misure nei confronti dei lavoratori autonomi, dei lavoratori parasubordinati, dei fornitori e dei partner

Allegati:

1) **Fac-simile delle Schede di Evidenza**
2) **Codice Etico**

1. Il regime della responsabilità amministrativa degli enti

1.1. Aspetti fondamentali del D. Lgs. n. 231/2001

Con il Decreto Legislativo 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'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*" (di seguito, anche solo "**Decreto**"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, si è inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali:

- la Convenzione di Bruxelles della Comunità Europea del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari;
- la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano il principio della responsabilità a carico degli enti (da intendersi come enti forniti di personalità giuridica e società e associazioni anche prive di personalità giuridica, di seguito complessivamente denominati anche solo "Enti"; sono invece esclusi dall'ambito di operatività del Decreto lo Stato, gli enti pubblici non economici, gli enti pubblici territoriali, nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale) per alcune fattispecie di reato commesse, nell'interesse oppure a vantaggio degli stessi Enti, da:

a) soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione degli Enti o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi (i c.d. soggetti "in posizione apicale");

b) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto a) (i c.d. soggetti "in posizione subordinata").

Come sopra accennato, condizione essenziale per ipotizzare la responsabilità dell'Ente è che il reato sia stato posto in essere – dai soggetti indicati nelle superiori lettere a) e b) - nell'**interesse o vantaggio** della Società. L'Ente, infatti, non risponde se le persone sopra indicate "*hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*" (art. 5, rispettivamente primo e secondo comma, D. Lgs. 231/2001).

La Relazione governativa di accompagnamento al D. Lgs. 231/2001 attribuisce alla nozione di "interesse" una accezione 'soggettiva', corrispondente alla volontà dell'autore, ovvero della persona fisica che ha materialmente commesso l'illecito: questi, infatti, deve essersi attivato avendo come fine della propria azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'ente.

Al sostantivo "vantaggio", invece, il Legislatore ha attribuito un significato di tipo 'oggettivo', inerente ai risultati effettivi della condotta posta in essere dall'agente: il riferimento è ai casi in cui l'autore

del reato, pur non volendo perseguire un interesse proprio dell'ente, realizza comunque una condotta, ed integra un evento, che si risolve in un vantaggio per la persona giuridica.

La ricerca dell'"interesse" richiede una verifica *ex ante*; viceversa, quella sul "vantaggio" postula una valutazione *ex post*, dovendosi concretamente vagliare il risultato della condotta delittuosa.

1.2. I reati rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 (c.d. *reati - presupposto*)

Gli Enti sono responsabili, ai sensi del Decreto, qualora uno dei soggetti indicati nel precedente paragrafo (ovvero soggetti in posizione apicale e soggetti in posizione subordinata) commetta, nell'interesse e/o a vantaggio degli Enti stessi, uno dei reati espressamente richiamati nel Decreto.

Al momento dell'aggiornamento del presente Modello, i reati richiamati dal Decreto (cd. "reati-presupposto") e, come tali, rilevanti ai fini dell'eventuale responsabilità dell'Ente, possono essere suddivisi nelle categorie di seguito indicate:

1) reati contro la Pubblica Amministrazione, richiamati dagli artt. 24 e 25 del Decreto[1];

2) **delitti informatici e trattamento illecito di dati**, richiamati dall'art. 24 *bis* del Decreto;

3) **delitti in materia di criminalità organizzata**, richiamati dall'art. 24 *ter* del Decreto;

4) **reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori da bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**, richiamati dall'art. 25 *bis* del Decreto;

5) delitti contro l'industria ed il commercio, richiamati dall'art. 25 *bis* 1 del Decreto;

6) **reati societari**, richiamati dall'art. 25 *ter* del Decreto;

7) **delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico**, richiamati dall'art. 25 *quater* del Decreto;

8) **reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**, richiamato dall'art. 25 *quater* 1 del Decreto;

9) **delitti contro la personalità individuale**, richiamati dall'art. 25 *quinquies* del Decreto;

10) **reati di abuso dei mercati** (c.d. ***market abuse***), richiamati dall'art. 25 *sexies* del Decreto;

11) **reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro**, richiamati dall'art. 25 *septies* del Decreto;

12) **reati di ricettazione, riciclaggio** e **impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio**, richiamati dall'art. 25 *octies* del Decreto;

13) **delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, richiamati dall'art. 25 *novies* del Decreto;

14) **delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**, richiamato dall'art. 25 *decies* del Decreto;

15) **reati ambientali**, richiamati dall'art. 25 *undecies* del Decreto;

[1] Per effetto della Legge 9 gennaio 2019, n. 3, è stato inserito tra i reati presupposto della responsabilità dell'ente la fattispecie di "Traffico di influenze illecite" di cui all'art. 346-bis c.p. di cui si dirà nella Parte Speciale dedicata ai reati contro la P.A.

16) **reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, richiamato dall'art. 25 *duodecies* del Decreto;

17) **reati di razzismo e xenofobia**, richiamati dall'art. 25 *terdecies* del Decreto;

18) **reati aventi carattere transnazionale**, previsti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146;

19) **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommesse e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**, richiamati dall'art. 25 *quaterdecies* del Decreto;

20) **reati tributari in relazione alla commissione del delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti**, richiamati dell'art. 25 *quinquiesdecies* del Decreto.

21) reati di contrabbando, richiamati dall'art. 25 *sexiesdecies* del Decreto.

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto, l'Ente è ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 e ss. anche se questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie e interdittive (di cui si dirà nei successivi paragrafi) sono ridotte da un terzo alla metà.

Come precisato dal medesimo art. 26, l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Inoltre, va rilevato che, ai sensi dell'art. 4 del Decreto, nei casi e alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto[2].

[2] Il Decreto fa riferimento ai casi di cui ai seguenti articoli del codice penale:
Art. 7. Reati commessi all'estero. E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati:
1. delitti contro la personalità dello Stato italiano;
2. delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto;
3. delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano;
4. delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni;
5. ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana.
Art. 8. Delitto politico commesso all'estero. Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel n. 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia.
Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela.
Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E' altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici.
Art. 9. Delitto comune del cittadino all'estero. Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato.
Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia ovvero a istanza, o a querela della persona offesa.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- in Italia ha la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non sta procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Si consideri, in ultimo, che all'interno delle singole Parti Speciali sono stati considerati esclusivamente i reati rispetto ai quali è stato valutato astrattamente sussistente il rischio di realizzazione nel contesto aziendale.

1.3. Le sanzioni

Riscontrata la possibile commissione di un reato rilevante ai fini del Decreto, l'accertamento della responsabilità dell'Ente è attribuito al Giudice penale competente a decidere della responsabilità della persona fisica che si assume aver commesso il reato.

Qualora ritenuto responsabile, l'Ente è soggetto all'applicazione delle sanzioni di seguito indicate, qualificate come "*amministrative*" (art. 9 del Decreto):

I. *Sanzioni pecuniarie*

Le sanzioni pecuniarie sono disciplinate dagli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente.

Rispetto ad esse il legislatore ha introdotto un meccanismo di applicazione delle sanzioni "per quote", in forza del quale, in sede di commisurazione della sanzione il Giudice penale determina:

Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto.

Art. 10. Delitto comune dello straniero all'estero. Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato , e vi sia richiesta del ministro della giustizia , ovvero istanza o querela della persona offesa.

Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia, sempre che:

1. si trovi nel territorio dello Stato;
2. si tratti di delitto per il quale è stabilita l'ergastolo, ovvero della reclusione non inferiore nel minimo a tre anni;
3. l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene.

- il numero delle quote, in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, tenuto conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo di ciascuna quota, da un minimo di € 258 ad un massimo di € 1.549, determinato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

II. *Sanzioni interdittive*

Le sanzioni interdittive, individuate dall'art. 9, comma 2 del Decreto ed irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati, sono:

a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;

b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;

e) il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Le sanzioni interdittive sono applicate nelle ipotesi tassativamente indicate dal Decreto qualora ricorra 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, quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative, da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza (art. 13, comma 1 lett. a);
- in caso di reiterazione degli illeciti (art. 13, comma 1, lett. b).

Ai sensi dell'art. 45 del Decreto, le sanzioni interdittive possono trovare applicazione anche in via cautelare, qualora ricorrano i seguenti presupposti:

- sussistano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal Giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le

conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Il Giudice, nei casi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Decreto, può disporre, in luogo dell'applicazione della sanzione, la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario giudiziale.

III. Confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato (salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato) è sempre disposta, con la sentenza di condanna. Sono fatti salvi i diritti dei terzi acquistati in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca sui bene costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

IV. Pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza è, ai sensi dell'art. 18 del Decreto, una sanzione eventuale e può essere disposta nel caso in cui all'Ente sia comminata una sanzione interdittiva.

La pubblicazione della sentenza avviene su uno o più giornali, nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la propria sede principale, trattandosi così di una misura capace di recare un grave impatto sull'immagine dell'ente.

Delineati, in estrema sintesi, gli elementi caratterizzanti le sanzioni previste dal Decreto, va rilevato che, nell'ambito del procedimento in cui si discute della responsabilità dell'Ente, possono, inoltre, essere disposti sia il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53 del Decreto), sia il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente, o delle somme o cose allo stesse dovute, qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54 del Decreto).

1.4. L'esimente della responsabilità: l'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Decreto prevede una **particolare forma di esonero dalla responsabilità.**

L'Ente, qualora il reato sia commesso da soggetti "in posizione apicale", non risponde qualora dimostri (art. 6, comma 1):

a) di aver adottato ed efficacemente attuato, **prima** della commissione del fatto, un **modello** di organizzazione e di gestione **idoneo** a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) di aver affidato a un **organismo** dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento;

c) che le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione, gestione e controllo;

d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla precedente lett. b).

Negli enti di piccole dimensioni i compiti di cui alla precedente lett. b) possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente (art. 6, comma 4 del Decreto). Inoltre, è stata prevista la possibilità per le società di capitali che il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione svolgano le funzioni dell'organismo di vigilanza (art. 6, comma 4-bis del Decreto).

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti "in posizione subordinata", l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (art. 7).

Tuttavia è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto si sofferma, poi, anche sul **contenuto del Modello**, ovvero sulle caratteristiche che quest'ultimo deve possedere ai fini di un positivo giudizio di idoneità.

A tale proposito, all'art. 6, comma 2 del Decreto si dispone che il Modello debba:

i. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;

ii. prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;

iii. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;

iv. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;

v. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Ulteriori ed utili indicazioni in merito al contenuto ed alla attuazione del Modello si rinvengono nell'art. 7, commi 3 e 4 del Decreto, le quali, pur essendo formalmente riferite ai reati commessi dai

soggetti in posizione subordinata, possono ritenersi validi anche rispetto agli illeciti perpetrati dai soggetti in posizione apicale.

Le suddette norme, difatti, prescrivono, da un lato, che il Modello debba prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo dell'attività svolta, misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a scoprire e ad eliminare tempestivamente situazioni di rischio. Dall'altro, che l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività, inoltre, l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Per concludere, si consideri che il Decreto non prescrive un vero e proprio obbligo nei confronti degli Enti di dotarsi di un Modello, ma pone a carico degli stessi un mero onere in tal senso.

2. Le Linee Guida emanate da Confindustria

L'art. 6, comma 3 del Decreto prevede che i modelli organizzativi possono essere adottati sulla base dei codici di comportamento redatti dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero di Giustizia, il quale ultimo, se del caso, può formulare osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Nell'ambito delle associazioni di categoria, un significativo contributo è stato offerto da Confindustria, la quale nel marzo del 2002 ha emanato le proprie "*Linee Guida per la Costruzione del Modelli di organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001*", il cui ultimo aggiornamento – risalente al 2014 – ha subito recenti modifiche nel giugno 2021 (di seguito, anche 'Linee Guida Confindustria').

A mente delle Linee Guida Confindustria, ai fini della predisposizione di un Modello adeguato è necessario svolgere una preliminare attività di cd. "*risk assessment*", al fine di:

- individuare gli ambiti di attività esposti al rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto;
- analizzare i rischi potenziali;
- procedere alla costruzione/valutazione/adeguamento di un efficace ed efficiente sistema di controllo preventivo interno (di seguito, anche solo "SCI").

3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Jc Electronics Italia S.r.l.

3.1. Descrizione della Società.

La Jc Electronics Italia S.r.l. (di seguito, anche solo Jc Electronics Italia o la 'Società') è una società operante nel settore del commercio al dettaglio e all'ingrosso, anche mediante importazione ed esportazione, di materiali ed attrezzature elettroniche industriali a livello globale, nonché di dispositivi di protezione individuale.

Tra le principali ulteriori attività ricomprese nell'oggetto sociale vi sono:

- il commercio di materiale ed attrezzature per impiantistica civile ed industriale: a) apparecchiature elettroniche, computer, periferiche, stampanti e macchine elettrocontabili; b) materiale elettrico e per illuminazione, macchine ed apparecchiature industriali; c) materiale per l'industria elettronica ed elettrotecnica; d) attrezzature medico sanitarie compresa la riparazione, manutenzione e noleggio delle predette attrezzature;
- il commercio al dettaglio e all'ingrosso, anche mediante importazione e esportazione, di dispositivi di protezione individuale anche per la prevenzione all'esposizione del rischio biologico come: guanti, mascherine, filtranti facciali, occhiali, visiere, copricapo, cuffie, cappellini, grembiuli, camici, sovrascarpe, gambali, tute integrali nonché di dispositivi medici, prodotti per la sanificazione, presidi medici e chirurgici consentiti dalla legge;
- la realizzazione, installazione, manutenzione e riparazione di: a) impianti fotovoltaici per la produzione di energia elettrica da fonte solare; b) impianti per la produzione di acqua calda ad uso sanitario ed integrazione al riscaldamento (solare termico); c) impianti idro-termo-sanitari e di condizionamento; d) impianti elettrici civili ed industriali; e) impianti di allarme, telecontrollo, telegestione; f) impianti telefonici e trasmissione dati; g) impianti antincendio; h) impianti per la produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili; i) impianti geotermici; l) impianti di sollevamento ed ascensori nonché di tutte le attrezzature connesse o relative a tali impianti;
- la fornitura a imprese, professionisti, società, enti pubblici e privati, di: a) servizi tecnici e di attività di consulenza tecnica idonea a supportare i processi produttivi; b) di gestione; c) della ricerca e dello sviluppo; d) della logistica della distribuzione del marketing; e) dell'elaborazione dati; f) delle ricerche di mercato;
- assistenza tecnica, informatica, *hardware* e *software*.

La *mission* della Società è quella di offrire – con l'impiego delle più alte conoscenze e competenze del settore – le migliori soluzioni tecniche alle svariate problematiche dell'elettronica industriale tramite l'acquisto, la vendita, la riparazione, il collaudo e molti altri servizi di eccellente qualità; allo stesso modo, la Società mira ad agevolare la diffusione e la distribuzione di dispositivi di protezione individuale,

favorendo l'opera delle strutture sanitarie (pubbliche e private) e delle Istituzioni impegnate a garantire la tutela della salute pubblica.

L'attività della Società e, in particolare, la sua *mission* richiedono, in primo luogo, che i rapporti con l'esterno siano improntati a una puntuale osservanza delle leggi, delle regole di mercato e dei principi ispiratori della concorrenza leale, nel rispetto degli interessi legittimi dei propri *stakeholder*.

Per questo motivo è da sempre impegnato ad agire con correttezza, professionalità e integrità in qualsiasi attività di *business* e relazione commerciale.

Al fine di assicurare il rispetto dei predetti principi, la Società ha intrapreso un percorso virtuoso nell'ottica di una maggiore condivisione della cultura di impresa improntata al rispetto di principi di comportamento e di controllo, con particolare attenzione alla prevenzione e gestione del rischio reato, anche al fine di ricercare l'ottimizzazione dei processi aziendali.

Il presente Modello di Organizzazione e Gestione, pertanto, ha al centro il perseguimento di principi di affidabilità, correttezza e trasparenza nell'espletamento delle sue attività. Inoltre, il percorso tracciato, che sarà sempre oggetto di monitoraggio, approfondimento e aggiornamento, ha trovato diffusione presso il Personale dipendente delle società, attraverso appositi incontri formativi finalizzati a favorire la consapevolezza circa gli aspetti fondamentali inerenti il D. Lgs. n. 231/2001.

Tra i principi generali di comportamento cui si ispira la Società nella gestione del suo *business* si annoverano l'integrità professionale, l'onestà, il rispetto degli impegni nell'ottica di preservare la credibilità della Società e la fiducia degli investitori, dei clienti, dei fornitori e delle persone stesse che lavorano vi lavorano.

Con riferimento ai principi di controllo che, trasversalmente, interessano la Società ci sono:

- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato con specifico riferimento alle attribuzioni di funzioni, responsabilità e linee di dipendenza gerarchica;
- una separazione, indipendenza ed integrazione fra funzioni aziendali: le varie fasi di uno stesso processo (esecuzione, controllo operativo, contabilizzazione, supervisione, autorizzazione, ecc.) non possono essere lasciate all'autonoma gestione di una singola persona;
- poteri autorizzativi e di firma formalizzati e coerenti con le funzioni e le responsabilità aziendali ricoperte dai Soggetti apicali;
- verificabilità, documentabilità e congruità di ogni processo aziendale, in particolare delle transazioni e delle operazioni più significative;
- verificabilità, documentabilità delle attività di controllo;

- comunicazione continuativa agli organi deputati al controllo dei processi e all'Organismo di Vigilanza delle informazioni concernenti le operazioni "a rischio" e tempestiva informativa allo stesso Organismo di anomalie o violazioni del Modello organizzativo;
- monitoraggio da parte di ciascun Organismo di Vigilanza delle società sull'attuazione del Modello organizzativo.

3.2. Le ragioni dell'adozione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Jc Electronics Italia.

Facendo seguito alle premesse sopra delineate, l'Organo Amministrativo della Società ha promosso l'adozione ed il periodico aggiornamento di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto, con l'obiettivo, da un lato, di dotarsi di un valido strumento di sensibilizzazione per tutti coloro che operano per conto della Società, affinché tengano, nell'ambito delle attività svolte per conto di quest'ultima, comportamenti conformi alla normativa ed alla *policy* interna vigente; dall'altro, di prevenire il rischio delle condotte penalmente rilevanti richiamate dal Decreto.

3.3. L'attività preparatoria all'adozione del Modello

L'adozione del Modello è stata preceduta, conformemente alle previsioni delle Linee Guida Confindustria, da una preliminare attività di *self-risk assessment* volta ad assicurare l'adeguatezza del Sistema di Controllo Interno della Società.

A tale fine, è stato istituito un gruppo di lavoro costituito da risorse interne, affiancate da professionisti esterni, che ha curato l'implementazione delle attività prodromiche alla progettazione ed al periodico aggiornamento di un Modello efficace ed idoneo.

In primo luogo, è stata realizzata la "mappatura dei rischi" (cd. "*risk mapping*"), ossia l'individuazione degli ambiti di attività esposti al rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto.

Nell'ambito di tale fase si è provveduto, preliminarmente, alla raccolta ed all'esame della documentazione rilevante (ad es., Statuto, procure, contratti con i fornitori, ecc.); in seguito, alla pianificazione e realizzazione di apposite interviste con i soggetti operanti nei ruoli-chiave per conto di Jc Electronics Italia. Nel corso delle interviste sono stati analizzati i processi e le aree di attività della Società, unitamente ai relativi controlli esistenti. All'esito della fase di *risk mapping* sono state identificate le c.d. "**aree a rischio reato**", e cioè i processi e le aree della Società in cui è stato ritenuto astrattamente sussistente il pericolo, anche indiretto, di commissione dei reati richiamati dal Decreto.

Conformemente a quanto previsto nelle Linee Guida Confindustria, la fase di *risk mapping* è stata seguita dalla analisi dei rischi potenziali, cd. "*risk analysis*", volta alla identificazione di alcune delle possibili modalità di commissione dei reati nelle aree a rischio.

In ultimo, si è provveduto, sulla base della documentazione esaminata, nonché dei dati e delle informazioni acquisiti in occasione delle interviste, alla rilevazione ed alla valutazione del SCI della Società, rispetto al quale sono stati identificati sia i presidi di controllo esistenti e sia i possibili punti di miglioramento, unitamente alle relative azioni correttive da implementare (cd. "*gap analysis*").

3.4. L'adozione del Modello da parte di Jc Electronics Italia

Completata la fase di *self-risk assessment*, condotta secondo le modalità in precedenza indicate e volta alla costruzione di un adeguato ed efficiente SCI, l'Amministratore Unico di Jc Electronics Italia ha adottato il Modello della Società.

Il Modello di Jc Electronics Italia fa riferimento anche ai protocolli di controllo vigenti in seno alla Società ed è volto, da un lato, a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge, dall'altro, ad individuare ed eliminare tempestivamente i fattori di rischio che dovessero insorgere.

3.5. Le componenti del Modello di Jc Electronics Italia.

Il Modello di Jc Electronics Italia rappresenta, in primo luogo, un sistema "strutturato", poiché gli elementi che lo compongono sono organizzati secondo un ordine ben preciso, rispondente alle finalità sopra indicate; in secondo luogo, esso rappresenta un sistema "dinamico", in quanto continuamente monitorato e, qualora opportuno, integrato al fine di garantirne la costante aderenza rispetto alla concreta realtà aziendale ed alle sue effettive esigenze.

In particolare, quali specifici protocolli (di seguito, anche solo 'Protocolli') diretti all'attuazione delle decisioni aziendali anche in relazione ai reati da prevenire, la Società ha individuato:

1) il sistema organizzativo, illustrato nell'organigramma aziendale e nei mansionari, nel cui ambito sono chiaramente definiti i ruoli, i compiti e le responsabilità delle differenti funzioni operanti in seno alla Società;

2) le procedure aziendali volte a regolamentare il corretto ed efficiente svolgimento delle attività svolte;

3) il sistema di controllo della gestione, nel cui ambito trova regolamentazione la gestione dei flussi finanziari, rispetto ai quali sono perseguiti obiettivi di trasparenza, efficienza, tracciabilità, verificabilità ed economicità della gestione delle risorse;

4) il Codice Etico, parte integrante del Modello, che definisce con chiarezza l'insieme dei principi di etica aziendale a cui la Società riconosce valore primario nell'ambito di tutte le attività svolte in suo nome e/o per suo conto;

5) il sistema di controllo in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il quale afferisce sia alla gestione operativa, che al monitoraggio delle questioni inerenti tale settore;

6) la comunicazione, il coinvolgimento, la formazione e l'addestramento dei dipendenti.

Il Modello si compone della presente Parte Generale e di più Parti Speciali suddivise per categorie omogenee di reato presupposto ritenute rilevanti ai fini dell'attività aziendale.

Più in particolare, nelle singole Parti Speciali si è provveduto:

- a descrivere le fattispecie delittuose rilevanti;
- ad indicare le cd. "aree a rischio reato";
- ad indicare i presidi di controllo vigenti in seno alla Società;
- ad illustrare i principi e le norme di comportamento che i Destinatari devono rispettare.

3.6. I Destinatari del Modello

I principi e le previsioni del Modello di Jc Electronics Italia sono rivolti a tutti i soggetti che operano in nome e/o per conto della Società (di seguito, complessivamente indicati quali 'Destinatari'), tra i quali, a titolo esemplificativo:

- l'Organo Amministrativo;
- Sindaco Unico;
- i dipendenti e collaboratori;
- i soggetti esterni alla Società che operano in nome e/o per conto di essa (ad es., i rappresentanti, i consulenti, gli appaltatori, i professionisti esterni, ecc.), da considerarsi quali soggetti sottoposti ai sensi dell'art. 5, co. 1, lett. b) del Decreto.

I Destinatari sono tenuti al rispetto dei principi e delle previsioni del Modello. L'eventuale mancata conoscenza del Modello non potrà, in alcun caso, essere invocata a giustificazione della violazione delle relative previsioni.

3.7. I Responsabili Interni

L'Amministratore Unico provvede alla nomina di uno o più "Responsabili Interni" ai quali è assegnato il compito di monitorare il corretto e regolare espletamento delle attività aziendali nell'ambito dell'area o funzione di propria spettanza.

I Responsabili Interni costituiscono un importante presidio per prevenire il rischio di commissione di reati nell'ambito delle aree a rischio e sono referenti diretti dell'Organismo di Vigilanza per ogni attività informativa e di controllo. In particolare, essi:

- vigilano, nell'area o funzione per la quale sono referenti, sul regolare svolgimento delle attività e sulla conformità delle stesse alle prescrizioni contenute nel Modello e nei relativi protocolli, nonché nel rispetto del Codice Etico e delle procedure aziendali;

- sono i responsabili della gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione nell'ambito dell'area o funzione di competenza;
- indicano all'Organismo di Vigilanza le eventuali modifiche ed integrazioni delle procedure ritenute necessarie o opportune al fine di migliorare l'adeguatezza del Modello;
- propongono alla funzione Risorse Umane soluzioni organizzative e gestionali per ridurre i rischi relativi alle attività presidiate;
- informano collaboratori e sottoposti in merito ai rischi di reato connessi alle operazioni aziendali svolte;
- segnalano all'Organismo di Vigilanza le eventuali anomalie, criticità, infrazioni o violazioni del Modello riscontrate nell'area o funzione di propria spettanza. **Ciascun Responsabile Interno** che venga a conoscenza di una delle predette situazioni di rischio **ha l'obbligo di informare con tempestività l'Organismo di Vigilanza usando il modulo "Scheda di Evidenza"** (v. Allegato 1) e indicare:
- l'anomalia, la criticità, l'infrazione o la violazione riscontrata;
- i soggetti interni coinvolti;
- i soggetti esterni coinvolti;
- la data in cui si è verificato l'evento.

Indipendentemente dal verificarsi di una situazione di criticità, ciascun Responsabile Interno dovrà inviare la Scheda all'OdV con cadenza almeno semestrale.

La Scheda di Evidenza deve essere inviata all'Organismo di Vigilanza esclusivamente per posta elettronica all'indirizzo odv@jc-electronics.it.

Ricevuta la Scheda di Evidenza, l'OdV adotterà le iniziative ritenute opportune ai fini dell'accertamento dell'eventuale anomalia, criticità, infrazione o violazione del Modello.

4. Il sistema di controllo di Jc Electronics Italia

4.1. Il Sistema Organizzativo

Il sistema di *governance* di Jc Electronics Italia prevede un Amministratore Unico al quale, sulla base dello Statuto vigente, sono assegnati i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, ad eccezione di quanto per legge o per Statuto demandato all'Assemblea dei Soci. La Società ha, inoltre, adottato un documento che indica le divisioni aziendali e le risorse ad esse preposte, unitamente alle *job description* illustrative dei compiti e delle responsabilità assegnati alle diverse risorse aziendali.

4.2. Procedure manuali ed informatiche

Jc Electronics Italia adotta delle Procedure aziendali redatte nel rispetto dei seguenti principi:

- documentabilità e verificabilità di ogni procedura nelle sue varie fasi;
- sottoposizione di ciascun operatore coinvolto nel processo al controllo, anche indiretto, di altri soggetti;
- adozione delle misure volte a garantire che ogni operazione, transazione o azione sia verificabile, documentata, coerente, congrua;
- adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate.

4.3. Il Controllo di Gestione

La gestione di Jc Electronics Italia è soggetta ad appositi controlli finalizzati, tra l'altro, a fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale o particolare.

Particolari controlli sono poi previsti con riguardo ai budget ed in genere ai flussi finanziari, rispetto ai quali sono perseguiti obiettivi di trasparenza, efficienza, tracciabilità, verificabilità ed economicità nella gestione delle risorse.

Nello specifico, la Società dispone di un sistema di contabilità generale in forza del quale tutte le registrazioni effettuate producono una registrazione di contabilità analitica in cui sono indicati i costi ed i ricavi. In sede di registrazione è svolto un controllo preliminare sulla veridicità, la congruità e la correttezza dei dati inseriti.

Con cadenza mensile viene poi elaborato un report di contabilità analitica a sezioni contrapposte, per i costi ed i ricavi. I dati vengono, quindi, utilizzati ai fini della predisposizione di un report trimestrale in cui sono indicati:

- i dati riguardanti il medesimo periodo dell'anno precedente;
- i dati a consuntivo dell'anno in corso;
- i dati di budget del trimestre di riferimento.

Il budget è elaborato entro la fine di gennaio di ciascun anno con i dati forniti dalle differenti risorse aziendali, con il supporto del Responsabile Amministrativo.

I report trimestrali sono discussi in un'apposita riunione a cui partecipano le risorse interessate, il consulente fiscale esterno e l'Amministratore Unico. Qualora nella riunione trimestrale vengano riscontrati degli scostamenti tra il budget ed il consuntivo, si individuano e si discutono le ragioni dello scostamento, identificando le azioni da intraprendere.

In ogni caso, l'utilizzo di risorse finanziarie è soggetto ad un controllo preventivo svolto dalle risorse interessate e comunque dall'Amministratore Unico, che autorizza ogni pagamento.

4.4. Il Sistema di Controllo in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Con riguardo al settore della salute e sicurezza sul lavoro (di seguito, anche solo 'SSL'), la Società si è dotata di un sistema di gestione conforme agli standard internazionali ed alle previsioni di cui al D. Lgs. n. 81/2008.

4.4.1. La gestione operativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro

La gestione delle questioni connesse alla SSL è effettuata con l'obiettivo di provvedere in via sistematica:

- all'identificazione dei rischi ed alla loro valutazione;
- all'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione adeguate rispetto ai rischi riscontrati, affinché questi ultimi siano eliminati ovvero, ove ciò non sia possibile, siano ridotti al minimo e gestiti in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- alla limitazione del numero di lavoratori esposti a rischi;
- alla definizione di adeguate misure di protezione collettiva e individuale;
- al controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- alla programmazione di un sistema di prevenzione coordinato e connesso alle esigenze tecniche e produttive, ai fattori ambientali e all'organizzazione del lavoro;
- alla formazione, all'addestramento ed al coinvolgimento dei destinatari del Modello, in relazione ai rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL;
- alla regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti, con particolare riguardo alla manutenzione dei dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti.

Le modalità operative per il concreto svolgimento delle attività ed il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati sono definite nelle procedure aziendali, redatte in conformità alla normativa prevenzionistica vigente, le quali assicurano l'adeguata tracciabilità dei processi e delle attività svolte.

In ogni caso, il sistema predisposto dalla Società prevede la puntuale definizione dei compiti, dei doveri e delle responsabilità spettanti a ciascuna categoria di soggetti coinvolti nel settore della SSL, a partire dal datore di lavoro fino al singolo lavoratore.

In questo senso, sono stati considerati anche i seguenti profili:

- l'assunzione e la qualificazione del personale;
- l'organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro;
- l'acquisizione dei beni e dei servizi impiegati dall'azienda e la comunicazione delle opportune informazioni a fornitori ed appaltatori;

- la manutenzione normale e straordinaria delle attrezzature, degli impianti, dei mezzi di prevenzione e dei dispositivi di protezione collettiva ed individuale;
- la qualificazione e la scelta dei fornitori e degli appaltatori;
- l'efficiente gestione delle emergenze;
- le modalità da seguire per affrontare le difformità riscontrate rispetto agli obiettivi fissati ed alle previsioni del sistema di controllo.

4.4.2. Il sistema di monitoraggio della sicurezza

La Società ha rivolto particolare attenzione all'esigenza di predisporre ed implementare, in materia di SSL, un efficace ed efficiente sistema di controllo.

Quest'ultimo, oltre a prevedere la registrazione delle verifiche svolte dalla Società, anche attraverso la redazione di appositi verbali, è incentrato su un sistema di monitoraggio della sicurezza che si sviluppa su un duplice livello.

Il primo livello di monitoraggio coinvolge tutti i soggetti che operano nell'ambito della struttura organizzativa della Società, essendo previsto:

- l'autocontrollo da parte dei lavoratori, i quali devono utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza e di protezione messi a loro disposizione, nonché segnalare immediatamente le deficienze di tali mezzi e dispositivi, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza;
- il coinvolgimento diretto e costante dei soggetti aziendali con specifici compiti in materia di SSL (ad esempio, il Datore di Lavoro ed i Preposti), i quali intervengono, tra l'altro, in materia: a) di vigilanza e monitoraggio periodici e sistematici sulla osservanza degli obblighi di legge e delle procedure aziendali in materia di SSL; b) di segnalazione al Datore di Lavoro di eventuali deficienze e problematiche; c) di individuazione e valutazione dei fattori aziendali di rischio; d) di elaborazione delle misure preventive e protettive attuate e richiamate nel Documento di Valutazione dei Rischi, nonché dei sistemi di controllo di tali misure; e) di proposizione dei programmi di formazione e addestramento dei lavoratori, nonché di comunicazione e coinvolgimento degli stessi.

Il secondo livello di monitoraggio, richiamato espressamente dalle Linee Guida Confindustria, è svolto dall'Organismo di Vigilanza, al quale è assegnato il compito di verificare la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Tale compito è stato assegnato all'OdV in ragione della sua idoneità ad assicurare l'obiettività e l'imparzialità dell'operato, nonché l'indipendenza rispetto al settore di lavoro sottoposto a verifica ispettiva.

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere efficacemente il monitoraggio di secondo livello, è previsto l'obbligo di inviare all'OdV copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e segnatamente il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 D. Lgs. n. 81/2008, nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi.

I risultati del monitoraggio sono considerati dall'OdV ai fini dell'eventuale formulazione all'Amministratore Unico:

- di proposte di aggiornamento del Modello, incluso il sistema preventivo adottato dalla Società e le procedure aziendali, in ragione di eventuali inadeguatezze o significative violazioni riscontrate, ovvero di cambiamenti della struttura organizzativa della Società;
- di proposte di irrogazione di sanzioni disciplinari, per l'ipotesi in cui sia riscontrata la commissione delle condotte indicate nel sistema disciplinare adottato dalla società ai sensi del Decreto.

4.5. Il Codice Etico

4.5.1. Finalità del Codice Etico

L'emanazione del Codice Etico risponde alla esigenza di formalizzare in maniera chiara e rendere conoscibili i principi etici cui Jc Electronics Italia riconosce valore fondamentale nell'ambito della propria attività. In quest'ottica il Codice Etico costituisce il principale punto di riferimento sia per i soggetti che operano per conto di Jc Electronics Italia, i quali devono orientare il proprio comportamento alla luce dei principi e delle previsioni ivi contenute, sia per tutti gli altri soggetti che si relazionano con la Società.

4.5.2. Struttura e destinatari del Codice Etico

Nella parte introduttiva sono indicate le finalità del Codice Etico ed i relativi destinatari: i componenti degli organi sociali, i dipendenti, i soggetti esterni alla Società che operano in nome e/o per conto di quest'ultima (i soggetti appartenenti a quest'ultima categoria sono complessivamente indicati quali "Terzi Destinatari").

Con precipuo riguardo ai Terzi Destinatari, è previsto che Jc Electronics Italia non instaurerà o non proseguirà alcun rapporto di natura negoziale in assenza dell'impegno espresso del Terzo Destinatario a rispettare le norme del Codice Etico o comunque a dotarsi di un codice etico ad esso conforme.

Nel proseguo del documento trovano elencazione i principi etici fondamentali, ossia i valori cui la Società riconosce essenziale importanza ai fini del perseguimento della propria *mission* e le norme di comportamento che i destinatari devono rispettare nell'ambito delle attività svolte in nome e/o per conto di Jc Electronics.

4.5.3. I principi etici fondamentali e le norme di comportamento

Jc Electronics Italia riconosce rilevante importanza alla necessità di garantire il costante e quotidiano rispetto dei propri valori etici e delle norme di comportamento di riferimento, la cui osservanza è ritenuta essenziale.

I principi etici e le norme di comportamento declinati nel Codice Etico concernono, tra gli altri, i seguenti profili:

- onestà, imparzialità e rispetto delle norme;
- ripudio di ogni forma di terrorismo;
- responsabilità negli affari;
- prevenzione della corruzione;
- non discriminazione;
- integrità e interesse aziendale;
- salute e sicurezza e valore delle risorse umane;
- correttezza nei rapporti con il personale;
- conflitti di interesse;
- corporate governance;
- patrimonio sociale e interessi dei terzi;
- trasparenza, completezza e riservatezza delle informazioni;
- trasparenza del bilancio e della contabilità;
- realizzazione del sistema;
- fornitori e subappaltatori, partner e collaboratori esterni;
- pubblica amministrazione;
- omaggi e benefici.

4.6. La Comunicazione sul Modello

Jc Electronics Italia si impegna a garantire una puntuale conoscenza del Modello e dei relativi allegati, nonché degli eventuali aggiornamenti, presso tutti i Destinatari, con l'obiettivo di assicurarne una effettiva informazione e, quindi, l'osservanza da parte degli interessati.

Il Modello è comunicato a tutti i Destinatari interni alla Società mediante consegna o invio di copia integrale, in forma cartacea o su supporto informatico o in via telematica. Della eseguita consegna e dell'impegno, da parte dei Destinatari, al rispetto delle regole ivi previste viene conservata traccia documentale.

Per i Terzi Destinatari il Modello è reso disponibile in formato telematico, attraverso pubblicazione sul sito internet della società. Inoltre, nei relativi accordi negoziali che la Società stipulerà, sarà inserita una

specifica clausola con la quale il contraente dà atto di conoscere il Modello adottato dalla Società e di impegnarsi alla relativa osservanza, pena la risoluzione del contratto stesso. I contratti già conclusi da Jc Electronics Italia e tutt'ora in essere andranno integrati in modo analogo. L'Amministratore Unico, col supporto della Funzione Personale, approva idonei piani di informazione volti ad assicurare la puntuale diffusione del Modello presso i Destinatari.

4.7. La Formazione sul Modello

Jc Electronics Italia promuove la necessaria ed adeguata formazione dei destinatari sul Modello e sui relativi allegati, nonché, più in generale, sulle tematiche di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

Le attività di formazione si concretizzano in apposite sessioni di *training* (quali ad esempio, corsi, seminari, somministrazione di questionari) a cui è posto obbligo di partecipazione.

Tutte le attività di formazione sono differenziate in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse coinvolte, al fine di assicurare una specifica formazione e sensibilizzazione sulle tematiche relative alla responsabilità da reato dell'ente, tanto dei soggetti c.d. "apicali", quanto di coloro i quali operano nelle aree c.d. "a rischio".

5. L'Organismo di Vigilanza. Composizione e requisiti

Il D. Lgs. n. 231/2001 prevede ai fini dell'esonero dalla responsabilità dell'ente che la vigilanza sul funzionamento e l'osservanza dei modelli venga affidata ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6, co. 1, lett. b).

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono rispettare i requisiti di seguito indicati:

- l'autonomia e l'indipendenza, garantiti dall'assenza di compiti operativi che, rendendo l'OdV partecipe di decisioni ed attività, ne minerebbero l'obiettività di giudizio in occasione delle verifiche effettuate. L'Organismo riporta direttamente ed unicamente all'Organo Amministrativo, non essendo soggetto al potere gerarchico o disciplinare di alcun organo o funzione della Società, determina la propria attività ed adotta le proprie decisioni senza che alcuna delle altre funzioni possa sindacarle;
- la professionalità, assicurata da un complesso di conoscenze e competenze di ordine ispettivo e consulenziale in materia di analisi e contenimento dei rischi, capacità di elaborazione e valutazione di questionari; nonché competenze in campo giuridico;
- la continuità d'azione, garantita dalla circostanza che vi è una struttura dedicata esclusivamente all'attività di vigilanza sull'adeguatezza e sull'effettività del Modello.

L'Amministratore Unico di Jc Electronics Italia ha, pertanto, provveduto a nominare un apposito Organismo di Vigilanza tenendo conto delle previsioni contenute nel Decreto e di quelle rinvenibili nelle Linee Guida Confindustria. In particolare, è stato nominato un **Organismo di Vigilanza** (di seguito, anche solo 'OdV') **monocratico**, affidando l'incarico ad un soggetto esterno con comprovate competenze in materia legale e di auditing.

5.1. La durata dell'incarico e le relative cause di cessazione

L'incarico dell'OdV ha durata di almeno 3 (tre) anni.

L'incarico dell'OdV può cessare al sopraggiungere di una delle seguenti cause:

- scadenza del termine previsto in occasione della nomina;
- rinuncia formalizzata mediante comunicazione scritta inviata all'Organo Amministrativo;
- decadenza dall'incarico o decesso;
- revoca da parte all'Organo Amministrativo.

In caso di cessazione dell'incarico, l'Organo Amministrativo provvede a nominare senza indugio un nuovo OdV.

5.2. Le cause di ineleggibilità e decadenza

Non può essere nominato membro dell'Organismo di Vigilanza, e se nominato decade dall'incarico, colui il quale:

- sia stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- sia soggetto a condanna penale, anche non passata in giudicato, per alcuno dei reati richiamati dal Decreto;
- sia legato da vincoli di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con l'Organo Amministrativo.

5.2.1. I profili di responsabilità dell'Organismo di Vigilanza

In capo all'OdV è configurabile una responsabilità contrattuale sotto il profilo della *culpa in vigilando* o comunque della negligenza eventualmente riscontrata nell'adempimento dell'incarico[3].

Al fine di garantire l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV, l'Amministratore Unico può disporre la revoca dell'Organismo solo qualora sussista una giusta causa, tra cui, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

[3] L'OdV potrà essere chiamato a rispondere dei danni provocati da eventuali sue inadempienze sotto il profilo contrattuale *ex* art. 2236 c.c. e/o extracontrattuale *ex* art. 2043 c.c.

- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa;
- una violazione del Modello, o dei Protocolli che ne fanno parte, rilevante ai sensi del Sistema Disciplinare adottato dalla Società.

Costituisce, altresì, causa di revoca dell'OdV la violazione, nella gestione delle "segnalazioni", delle misure predisposte a tutela del soggetto segnalante (cfr. paragrafo 5.5.2).

5.3. I compiti ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza

Spettano all'OdV i seguenti compiti:

a) vigilare **sull'adeguatezza del Modello**, intesa quale idoneità dello stesso a prevenire la commissione di comportamenti illeciti ovvero ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;

b) la **vigilanza sull'effettività del Modello**, intesa quale coerenza tra i comportamenti concretamente posti in essere nel contesto aziendale e quelli previsti dal Modello;

c) **l'aggiornamento del Modello**, mediante apposite proposte di modifica e/o di integrazione da inoltrare all'Organo Amministrativo, al sopraggiungere di interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività della Società, o ancora in caso di riscontrate significative violazioni del Modello.

Nell'ambito di tali compiti, l'OdV è, inoltre, tenuto:

(i) a monitorare le iniziative connesse alla informazione ed alla formazione sul Modello;

(ii) a svolgere attività di indagine, programmate e a "sorpresa", dirette a verificare se i destinatari del Modello rispettino le regole in esso contenute;

(iii) a documentare puntualmente, anche mediante la compilazione e la tenuta di apposito registro, le attività svolte, nonché le iniziative ed i provvedimenti adottati;

(iv) a registrare e conservare tutta la documentazione formata, ricevuta o comunque raccolta nel corso del proprio incarico e rilevante ai fini del corretto svolgimento dell'incarico stesso;

(v) a predisporre - su base almeno semestrale - una relazione informativa riguardante le attività di verifica e controllo compiute ed il loro esito;

(vi) qualora riscontri una violazione del Modello, ad informare i soggetti competenti per l'eventuale attivazione del procedimento sanzionatorio previsto dal Sistema Disciplinare, unitamente alla verifica circa l'effettiva applicazione delle sanzioni irrogate.

Ai fini del corretto espletamento dei propri compiti, sono riconosciuti all'OdV i seguenti poteri:

- libertà di iniziativa e di controllo sulle attività della Società, al fine di incoraggiare il rispetto della legalità e del Modello e consentire l'accertamento immediato delle violazioni a rischio reato;
- il potere di effettuare tutte le verifiche e le ispezioni necessarie o opportune;
- la facoltà di conoscere tutti i documenti ed i dati della Società mediante l'accesso agli archivi esistenti presso gli uffici, senza necessità di autorizzazioni o consenso preventivi;
- la facoltà di disporre l'audizione dei soggetti che operano in nome e/o per conto della Società, qualora si presuma possano fornire indicazioni o informazioni utili ai fini dell'attività di vigilanza svolta;
- la facoltà di avvalersi del supporto di consulenti esterni, utilizzando le risorse finanziarie stanziate dall'Amministratore Unico.

5.4. Le risorse dell'Organismo di Vigilanza

Ai fini dell'efficace e corretto espletamento dei compiti assegnati, l'OdV dispone del budget stanziato dall'Organo Amministrativo.

In aggiunta alle risorse finanziarie, l'Amministratore Unico può disporre l'assegnazione all'OdV delle risorse umane necessarie ai fini dello svolgimento del proprio incarico. Tali risorse possono essere stanziate presso l'OdV e riportano funzionalmente a quest'ultimo per quanto concerne le attività svolte per suo conto.

Qualora risulti necessario ai fini dello svolgimento dell'incarico, l'OdV può in ogni momento richiedere all'Amministratore Unico, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di risorse finanziarie e/o umane ulteriori.

5.5. I flussi informativi che coinvolgono l'Organismo di Vigilanza

5.5.1. I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Tutti i Destinatari del Modello di Jc Electronics Italia sono tenuti a prestare la massima collaborazione all'OdV, trasmettendo tempestivamente le informazioni e i documenti richiesti e fornendo ogni eventuale ulteriore assistenza. Particolare importanza rivestono infatti gli obblighi di informazione gravanti sui soggetti controllati. Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. d) del Decreto il Modello deve prevedere obblighi di informazione "*nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli*". L'Organismo di Vigilanza diventa, quindi, destinatario dei flussi informativi. L'obbligo di fornire informazione grava su tutti i destinatari del Modello (in particolare: amministratore, dipendenti e soggetti coinvolti nelle funzioni aziendali a rischio reato) che sono tenuti a comunicare con

immediatezza all'OdV qualsiasi circostanza idonea a configurare una violazione del Modello e/o dei protocolli che lo costituiscono, incluso il Codice Etico.

L'OdV dovrà essere destinatario di informazioni utili a monitorare periodicamente il rispetto del Modello. Tali informazioni saranno formalizzate in specifici flussi riferiti alle singole funzioni aziendali, con particolare rilevanza alle informazioni, notizie e dati di seguito elencati, per i quali è indicato anche la funzione interna responsabile:

Oggetto della comunicazione	Responsabile	Periodicità
1) Violazioni del Modello	Tutti i Destinatari	Senza Ritardo
2) Violazioni delle procedure aziendali	Tutti i Destinatari	Senza Ritardo
3) I procedimenti disciplinari in corso ed i relativi provvedimenti conclusivi	Amministratore Unico	Senza Ritardo
4) I provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, la Società o i Destinatari	Tutti i Destinatari	Senza Ritardo

5) Le promesse, le richieste o le offerte di denaro, doni o di altre utilità non dovuti provenienti da, o destinate a, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, incluse le risorse della Società	Tutti i Destinatari	Senza Ritardo
6) Le notizie relative ai cambiamenti organizzativi	Amministratore Unico	Senza Ritardo
7) Gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe, nonché delle procedure interne vigenti	Tutti i Destinatari	Senza Ritardo
8) I risultati delle verifiche e delle ispezioni condotte dalla PA	Tutti i Destinatari	Senza Ritardo
9) Il bilancio annuale approvato dall'assemblea dei soci	Amministratore Unico	Annuale
10) Gli infortuni che si sono verificati	Amministratore Unico	Senza ritardo
11) I verbali delle riunioni periodiche ex art. 35 D. Lgs. 81/2008	Amministratore Unico	Annuale
12) Le Schede di Evidenza	Tutti i Destinatari	Semestrale

I Destinatari possono inviare le informazioni, i dati, i documenti e le segnalazioni, anche in forma anonima per quanto attiene le possibili violazioni del Modello, secondo una delle seguenti modalità:

- per iscritto a mezzo e-mail all'indirizzo odv@jc-electronics.it riservato all'Organismo di Vigilanza;
- per iscritto al seguente indirizzo: Organismo di Vigilanza di JC Electronics Italia, presso Via Latina n. 214, 00034 Colleferro (RM).

L'OdV, ricevuta una segnalazione concernente la possibile violazione del Modello, ove ritenuto utile, pianifica l'attività ispettiva da compiere anche con l'ausilio delle risorse interne o, se del caso, ricorrendo all'apporto di professionalità esterne qualora gli accertamenti di carattere ispettivo richiedano delle specifiche e particolari competenze, o qualora sia necessario far fronte a particolari carichi di lavoro.

5.5.2. Le segnalazioni delle violazioni del Modello alla luce della normativa in materia di "whistleblowing"

Con l'approvazione della proposta di legge n. 3365-B ("*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privat*o"), intervenuta il 18 ottobre 2017, è stata estesa al settore privato l'applicabilità della disciplina relativa al sistema di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, attraverso l'inserimento, nell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, dei commi 2 bis, ter e quater.

In forza del nuovo dettato normativo, sono oggetto di segnalazione:

(a) le condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;

(b) le violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

I soggetti tenuti a trasmettere le predette segnalazioni, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, lett. a) sono:

(i) "*le persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a)*" del Decreto e, cioè, coloro i quali rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

(ii) "*le persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera b*)" del Decreto, ossia coloro i quali sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati nella superiore lettera (i).

Le segnalazioni possono riguardare qualsiasi ambito aziendale rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto e del Modello vigente e devono contenere:

- elementi utili alla ricostruzione del fatto segnalato, con allegazione, ove possibile, di relativa documentazione a supporto;
- informazioni che consentano, ove possibile, la identificazione del soggetto autore del fatto segnalato;
- l'indicazione delle circostanze in occasione delle quali si è venuti a conoscenza del fatto segnalato.

Il Decreto prescrive, inoltre, la definizione di uno o più canali che garantiscano "*la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione*" (art. 6, comma 2-bis, lett. a), nonché "*almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante*" (art. 6, comma 2-bis, lett. b).

A tal fine, le segnalazioni sono trasmesse in forma scritta all'OdV attraverso l'indirizzo e-mail odv@jc-electronics.it appositamente creato al di fuori del dominio aziendale (la Società, infatti, in aggiunta alla email dell'Organismo, ove confluiscono i flussi informativi e le informazioni attinenti al "sistema 231", istituisce un canale dedicato alle segnalazioni di cui al presente paragrafo).

L'OdV, destinatario e unico detentore delle segnalazioni ricevute, assicura la riservatezza delle informazioni acquisite e della identità del segnalante che può essere resa nota solo nelle ipotesi in cui vi sia richiesta dall'Autorità Giudiziaria, nell'ambito di indagini intraprese relativamente al fatto oggetto della segnalazione.

L'OdV valuta la rilevanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 delle segnalazioni ricevute, ponendo in essere ogni attività ritenuta necessaria a tal fine e, avvalendosi, se necessario, della collaborazione delle strutture aziendali competenti, dandone comunicazione all'Organo Amministrativo nell'ambito del processo di reportistica, qualora ravvisasse violazioni del Modello, o profili di rilievo in ottica 231.

Gli esiti delle valutazioni saranno, inoltre, comunicati al segnalante, ove richiesto.

L'Organismo custodisce per un periodo minimo di 10 anni copia cartacea e/o informatica delle segnalazioni ricevute.

JC Electronics Italia garantisce la tutela di qualunque soggetto segnalante contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, secondo quanto disposto dall'art. 6, comma 2-bis, lett. c) del Decreto.

La Società si astiene, quindi, dal porre in essere "*atti di ritorsione o discriminatori diretti o indiretti, nei confronti del segnalante*" (quali, a titolo esemplificativo, il licenziamento, il mutamento di

mansioni, trasferimenti, sottoposizione del segnalante a misure organizzative aventi effetti negativi sulle condizioni di lavoro) "per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione".

5.5.3. I flussi informativi dall'OdV verso l'Amministratore Unico

A mente di quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, l'Organismo trasmette all'Amministratore Unico, con cadenza almeno semestrale, una relazione scritta contenente:

- una sintesi delle attività di verifica svolte, con indicazione dei relativi risultati ed eventuali criticità riscontrate;
- le violazioni del Modello riscontrate;
- i punti di miglioramento del Modello;
- le azioni correttive da apportare al fine di assicurare l'adeguatezza e l'effettività del Modello;
- qualsiasi ulteriore informazione o dato ritenuto rilevante ai fini della valutazione complessiva circa l'adeguatezza e l'effettività del Modello.

Fermo restando l'obbligo di trasmettere il report semestrale sopra indicato, l'OdV ha facoltà di rivolgersi all'Amministratore Unico ogni qualvolta lo ritenga opportuno ai fini dell'efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati.

5.6. Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV predispone ed approva un proprio regolamento interno, nel cui ambito sono definite le regole connesse al funzionamento ed all'operatività dell'Organismo stesso, e segnatamente:

- le modalità di svolgimento delle attività di vigilanza;
- le attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- la gestione delle attività connesse alla verifica di eventuali violazioni del Modello;
- la calendarizzazione delle attività dell'OdV;
- la formalizzazione delle decisioni dell'OdV.

5.7. I principi etici e comportamentali di riferimento per l'Organismo di Vigilanza

L'OdV è tenuto al rispetto del Modello e dei Protocolli che ne fanno parte, incluso il Codice Etico.

Nel corso del proprio incarico, l'OdV ha l'obbligo:

- di assicurare la realizzazione dei compiti assegnati con onestà, obiettività ed accuratezza;
- di evidenziare all'Amministratore Unico eventuali cause che rendano impossibile o difficoltoso l'esercizio delle attività di propria competenza;

- di assicurare, nella gestione delle informazioni acquisite nello svolgimento delle proprie attività, la massima riservatezza;
- di riportare fedelmente i risultati della propria attività, mostrando accuratamente qualsiasi fatto, dato o documento che, qualora non manifestato, provochi una rappresentazione distorta della realtà.

6. Il Sistema Disciplinare

6.1. Finalità del Sistema Disciplinare

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e) del Decreto, il Modello deve "*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*".

Allo stesso modo, l'art. 7, comma 4, lett. b) che disciplina la responsabilità dell'ente nel caso di reato commesso da soggetto subordinato, dispone che - ai fini dell'esonero da responsabilità - un Modello per dirsi efficacemente attuato deve essere dotato di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

Conformemente a quanto disposto dalle predette norme, la Società adotta un Sistema Disciplinare volto a sanzionare le eventuali violazioni del Modello e dei Protocolli ad esso connessi.

Nel rispetto di quanto indicato anche dalle Linee Guida Confindustria, è previsto che l'instaurazione di un procedimento disciplinare e l'applicazione delle relative sanzioni prescindono dall'instaurazione e dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare ovvero di costituzione di un Collegio Arbitrale, loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva o dai regolamenti interni eventualmente applicabili.

Il Sistema Disciplinare opera, infatti, nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva, ed ha natura eminentemente interna all'azienda, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre norme di carattere intra-aziendale, ivi incluse quelle di natura disciplinare.

6.2. Il sistema disciplinare di Jc Electronics Italia: contenuti e Destinatari

Il Sistema Disciplinare identifica le infrazioni ai principi, ai comportamenti e agli elementi specifici di controllo contenuti nel Modello, a cui sono associate le sanzioni previste per il personale dipendente in

conformità con le previsioni di cui allo Statuto dei Lavoratori e ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) applicabili al personale di Jc Electronics Italia.

Le sanzioni disciplinari per il personale dipendente terranno conto in sede applicativa del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., considerandosi per ciascuna fattispecie la gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, il grado di colpa, l'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché l'intenzionalità del comportamento stesso.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari, a fronte di eventuali violazioni del Modello da parte dei dipendenti di JC Electronics, prescinde dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un giudizio penale per la commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

Le disposizioni del sistema disciplinare si applicano ai seguenti **destinatari**:

- personale dipendente di Jc Electronics Italia a qualunque livello operante: assume rilevanza, a tal proposito, la posizione di tutti i dipendenti legati a Jc Electronics Italia da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dalla sua durata, dal contratto applicato, dalla qualifica e/o inquadramento aziendale riconosciuto; nell'ambito di tale categoria rientrano anche i dipendenti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

- **soggetti che rivestono in seno all'organizzazione di Jc Electronics Italia una posizione "apicale**": ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a) del D. Lgs. n. 231/2001 rientrano in questa categoria le persone "che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", nonché i soggetti che "esercitano anche di fatto, la gestione o il controllo" dell'Ente. Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es. mandato, agenzia, etc.). In aggiunta ai citati soggetti, sono equiparati ai soggetti apicali solo ai fini del sistema disciplinare, in considerazione dell'attività svolta per Jc Electronics, il Sindaco Unico e l'Organismo di Vigilanza;

- lavoratori autonomi, lavoratori parasubordinati, fornitori e partner di Jc Electronics Italia: si tratta di tutti i soggetti che in assenza di un vincolo di dipendenza con la Società sono comunque tenuti al rispetto del Modello in quanto operano per conto di Jc Electronics Italia in virtù di rapporti contrattuali.

Nell'ambito di tale categoria rientrano i seguenti soggetti (anche ove non già esistenti):

a. tutti coloro che intrattengono per Jc Electronics Italia un rapporto di lavoro di natura non subordinata tra i quali, a titolo meramente indicativo e non esaustivo, si ricomprendono: i liberi professionisti, i consulenti, il Datore di Lavoro, il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione - RSPP, il Medico competente, i preposti - qualora non dipendenti di Jc Electronics Italia- e tutti gli altri lavoratori parasubordinati che operano per conto della Società a qualsiasi titolo;

b. i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto di Jc Electronics Italia;

c. i fornitori e i partner.

6.3. Illeciti Disciplinari e Criteri Sanzionatori

Sono definiti illeciti disciplinari i comportamenti tenuti dai **destinatari** del Modello in violazione delle regole, dei principi e degli standard generali di gestione e controllo.

Sono compresi all'interno del presente Sistema Disciplinare le prescrizioni, i divieti e gli obblighi del Sistema di gestione della sicurezza sul lavoro.

Il tipo e l'entità delle sanzioni applicabili ai singoli casi di illecito disciplinare, sono variabili in relazione alla gravità delle mancanze e in base ai seguenti criteri generali vigenti in Jc Electronics Italia e sanciti dai CCNL:

a. condotta del dipendente: dolo o colpa (negligenza, imprudenza, imperizia);

b. mansioni e grado del dipendente;

c. rilevanza degli obblighi violati;

d. potenzialità del danno derivante alla Società, anche in relazione all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;

e. presenza di circostanze aggravanti o attenuanti: in particolare in caso di sussistenza o meno di precedenti azioni disciplinari, nei limiti consentiti dalla legge.

Trovano, inoltre, apposita evidenza le violazioni, anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità, in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

1. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;

2. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;

3. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p.[4], all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;

4. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 2, c.p[5]., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

[4] *Ai sensi dell'art. 583 c.p.,* ***la lesione personale è grave****, e si applica la reclusione da tre a sette anni: 1) se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o una capacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore a quaranta giorni; 2) se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.*

Con riferimento particolare ai principi, regole, adempimenti e prescrizioni previsti dal Modello adottato da Jc Electronics Italia nel rispetto del D. Lgs. n. 231/2001 la gravità dei comportamenti verrà valutata anche in relazione alla possibile "rilevanza esterna" della violazione commessa (qualora, ad esempio, ne possa derivare una possibile ripercussione sanzionatoria nei confronti della Società da parte della Pubblica Amministrazione).

6.4. Le condotte sanzionate

Le sanzioni si applicano nei confronti dei dipendenti che pongano in essere – a titolo meramente esplicativo e non esaustivo – illeciti disciplinari derivanti dal mancato rispetto delle misure dirette a garantire lo svolgimento dell'attività e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, ed in particolare:

a. mancato, falso, o incompleto rispetto delle regole previste dal Modello, con riferimento alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti, impedendo così che le stesse risultino trasparenti, veritiere e facilmente verificabili;

b. violazione e/o elusione dei sistemi di controllo, mediante sottrazione, distruzione o alterazione della relativa documentazione;

c. impedito controllo o accesso alle informazioni e alla documentazione nei confronti dei soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;

d. inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico, con particolare riferimento alle linee guida, norme e standard generali di comportamento;

e. inosservanza dell'obbligo di invio dei flussi informativi periodici, nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;

f. inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma, alle modalità di abbinamento delle firme, e a quanto previsto dal sistema delle deleghe, in particolare in relazione ai rischi connessi ai reati contro la Pubblica Amministrazione con riguardo ad atti e documenti inviati alla stessa;

g. inosservanza dell'obbligo inerente alla formazione e consegna delle dichiarazioni, anche periodiche, o falsità nelle dichiarazioni richieste dal Modello;

h. mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interessi;

i. mancati controlli e informazioni attinenti al bilancio ed alle altre comunicazioni sociali;

---

[5] *Ai sensi dell'art. 583 c.p.,* ***la lesione personale è gravissima****, e si applica la reclusione da sei a dodici anni, se dal fatto deriva: 1) una malattia certamente o probabilmente insanabile; 2) la perdita di un senso; 3) la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella; 4) la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.*

j. omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificarne le azioni e, comunque, lo svolgimento di attività strumentali a processi operativi previsti dal modello;

k. la violazione, nella gestione delle "segnalazioni", delle misure predisposte a tutela del soggetto segnalante (cfr. paragrafo 5.5.2);

l. l'effettuazione, con dolo o con colpa grave, di segnalazioni infondate (cfr. paragrafo 5.5.2), ove siano accertati dall'Autorità procedente profili di responsabilità legati alla falsità della segnalazione stessa.

6.5. Le sanzioni nei confronti dei dipendenti

Le infrazioni commesse dai dipendenti che non abbiano qualifica dirigenziale, ferma restando la preventiva contestazione e le procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 300/1970, possono essere punite, a seconda della gravità, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

a. rimprovero verbale;
b. rimprovero scritto;
c. multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni lavorativi;
e. licenziamento con preavviso;
f. licenziamento senza preavviso.

Per i dipendenti con qualifica dirigenziale, troveranno applicazione le sanzioni previste dal C.C.N.L. applicabile.

A. Rimprovero verbale

La sanzione del rimprovero verbale verrà applicata nei casi di violazione colposa dei principi del Codice Etico e di norme procedurali previste dal Modello.

B. Rimprovero scritto

La sanzione del rimprovero scritto verrà applicata nei casi di:

- recidiva nelle violazioni di cui al punto A;
- inosservanza colposa di standard di gestione e controllo previsti dal Codice Etico e dal Modello, inclusa la violazione degli eventuali obblighi dichiarativi e informativi nei confronti dell'organo

amministrativo, del Datore di Lavoro, del Sindaco Unico, dell'Organismo di Vigilanza e degli Enti certificatori e degli altri soggetti previsti dalle norme, dovuti a provata colpa del lavoratore.

L'inosservanza è colposa nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate dal dolo o non abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni perla Società.

C. Multa

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del rimprovero scritto, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, il comportamento colposo possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello; a titolo esemplificativo ma non esaustivo si elencano:

- il mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'OdV;
- l'omessa segnalazione agli organi competenti di inosservanze colpose commesse dai propri sottoposti in relazione ad obblighi d'informazione e o di esibizione di documenti all'OdV;
- l'omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificarne le azioni e lo svolgimento di attività strumentali a processi operativi previsti dal Modello.

D. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

Verrà applicata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a tre giorni, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni di cui al precedente punto C, nei casi di violazioni di gravità tale da esporre Jc Electronics Italia a responsabilità nei confronti della PA e/o dei soggetti privati.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in caso di:

- inosservanza grave[6] delle prescrizioni contenute nel Codice Etico con riferimento ai rapporti con la Pubblica Amministrazione ed al settore salute e sicurezza sul lavoro;
- inosservanza grave delle disposizioni relative ai poteri di firma e a quanto previsto dal sistema delle deleghe, in particolare con riguardo a tutti gli atti formati con la Pubblica Amministrazione e/o inviati alla medesima;

[6] Una violazione è grave quando espone anche solo potenzialmente la società a una responsabilità nei confronti della PA e/o di terzi.

- inosservanza grave o falsità commessa nell'ambito di obblighi dichiarativi e/o informativi richiesti dal Modello nei confronti dell'Organo amministrativo, del Datore di Lavoro, del Sindaco unico, dell'Organismo di Vigilanza e degli Enti certificatori e di altri organismi;
- mancata segnalazione grave di situazioni di conflitto di interessi, con riguardo a rapporti con la Pubblica Amministrazione o con fornitori, partner e concorrenti;
- omessi controlli o errate/omesse informazioni attinenti al bilancio e alle altre comunicazioni sociali di gravità tale da minare la veridicità dei dati/delle informazioni in esso contenuti;
- omessa segnalazione di gravi inosservanze commesse dai propri sottoposti nello svolgimento di attività strumentali ai rapporti con la Pubblica Amministrazione.

E. Licenziamento con preavviso

La sanzione del licenziamento con preavviso verrà applicata nei casi di reiterata grave violazione dei comportamenti sotto indicati, compresa la violazione degli eventuali obblighi di dichiarazione e/o informazione verso gli organi di gestione, controllo e vigilanza (Organo amministrativo, Datore di Lavoro, Sindaco Unico, Organismo di Vigilanza, Enti certificatori):

- inosservanza ripetuta e grave dei divieti e obblighi previsti dal Codice Etico quando dalla stessa derivi una condotta costituente uno dei reati indicati dal D.lgs. 231/2001 e riconducibile ad accertata e grave imprudenza, negligenza e/o imperizia del lavoratore;
- inosservanza ripetuta e grave delle disposizioni relative ai poteri di firma e a quanto previsto dal sistema delle deleghe, quando tale inosservanza costituisca una delle condotte illecite dei reati indicati dal D.lgs. 231/2001 e riconducibile ad accertata e grave imprudenza, negligenza e/o imperizia del lavoratore;
- falsità ripetuta e grave commessa nell'ambito degli obblighi dichiarativi e/o informativi richiesti dal Modello nei confronti dell'Organo amministrativo, del Datore di Lavoro, del Sindaco Unico, dell'Organismo di Vigilanza, degli Enti certificatori e di altri organismi, quando questa sia idonea a configurare una delle condotte illecite dei reati indicati dal D.lgs. 231/2001 e riconducibile ad accertata e grave imprudenza, negligenza e/o imperizia del lavoratore;
- omessa segnalazione ripetuta e grave di situazioni di conflitto di interessi, quando questa sia idonea a configurare una delle condotte illecite dei reati indicati dal D.lgs. 231/2001 e riconducibile ad accertata e grave imprudenza, negligenza e/o imperizia del lavoratore;
- omissioni volontarie ripetute e gravi di informazioni attinenti al bilancio e alle altre comunicazioni sociali che possano integrare il rischio della commissione dei reati previsti dall'art. 25 ter del D. Lgs. 231/2001 e riconducibile ad accertata e grave imprudenza, negligenza e/o imperizia del lavoratore;

- omessa, ripetuta, grave e volontaria attività di vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità, quando tale omissione abbia favorito una delle condotte illecite dei reati indicati dal D.lgs. 231/2001 e riconducibile ad accertata e grave imprudenza, negligenza e/o imperizia del lavoratore.

F. Licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso verrà applicata per mancanze commesse con dolo per cui non è possibile consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro; a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- violazione dolosa delle prescrizioni, divieti ed obblighi previsti dai documenti facenti parte del Modello aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal D.lgs. n. 231/2001 e successive modificazioni e integrazioni, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con Jc Electronics Italia;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti;
- produzione di falsa documentazione dell'attività svolta, relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti, diretta ad impedire dolosamente il controllo e la verificabilità da parte di organi di controllo aziendali, di Enti certificatori o di autorità e Enti pubblici.

Qualora il dipendente sia incorso in una delle mancanze di cui al presente punto F, la Società potrà disporre la sospensione cautelare e non disciplinare del medesimo, con effetto immediato, per un periodo non superiore a 10 giorni.

Nel caso in cui Jc Electronics Italia decida e possa procedere al licenziamento, in applicazione alla normativa in vigore, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

6.6. Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo, di Procuratori Speciali, di Datori Di Lavoro, del Sindaco Unico e dell'Organismo Di Vigilanza

In caso di violazione da parte di Procuratori Speciali, del Datore di Lavoro e del Sindaco Unico, di quanto prescritto nel Modello adottato da Jc Electronics Italia, l'Organismo di Vigilanza informerà l'Organo Amministrativo e il Sindaco Unico, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa, ivi compresa la convocazione dell'Assemblea dei Soci per l'esame e l'adozione dei provvedimenti conseguenti, tra i quali la revoca per giusta causa.

In caso di violazioni contestate all'Organismo di Vigilanza, sarà l'Organo Amministrativo a informare il Sindaco Unico affinché assuma le opportune deliberazioni in merito.

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico, l'OdV informerà il Sindaco Unico affinché questo convochi senza indugio l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti, coerentemente con la gravità della violazione commessa e conformemente a quanto previsto dalla legge e dallo Statuto.

L'irrogazione delle sanzioni deve in ogni caso tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A tal proposito dovranno essere tenuti in debita considerazione i seguenti elementi:

- la tipologia dell'illecito compiuto;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita;
- le modalità di commissione della condotta.

Qualora sia accertata la commissione di una violazione da parte di uno o più soggetti indicati nel presente paragrafo, nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e delle circostanze in essa inerenti, l'Assemblea dei Soci dovrà applicare le seguenti sanzioni, graduate in ordine crescente di gravità:

1. il richiamo scritto;
2. la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
3. la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo del revisore fino al 50%;
4. la revoca dall'incarico per giusta causa.

In particolare, le sanzioni di cui ai precedenti punti 3 e 4 potranno essere irrogate nel caso di:

- violazione idonea ad integrare il solo fatto (l'elemento oggettivo) di uno dei reati previsti dal Decreto;
- violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque tale per cui sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
- mancato adempimento da parte dell'Organo amministrativo e dei membri dell'Organismo di Vigilanza, ciascuno per le proprie specifiche competenze, all'obbligo loro assegnato di vigilare, monitorare ed eventualmente aggiornare il Modello 231 adottato da Jc Electronics Italia.

6.6.1. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dell'Organo Amministrativo, di Procuratori speciali, del Datore di Lavoro, del Sindaco Unico e dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico l'OdV informerà il Sindaco Unico affinché questo convochi senza indugio l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti, coerentemente con la gravità della violazione commessa, alla luce dei criteri sopra indicati e conformemente a quanto previsto dalla legge e dallo Statuto.

Per l'Organo Amministrativo costituisce violazione sanzionabile del Modello o del Codice Etico anche l'inadempimento dell'obbligo di direzione o vigilanza sui sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle prescrizioni del Modello.

In caso di violazione del Modello da parte del Sindaco Unico della Società, l'OdV informerà l'Amministratore Unico il quale, in collaborazione con il Sindaco e, se del caso, con la convocazione dell'Assemblea dei soci, prenderà gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione commessa, alla luce dei criteri sopra indicati e conformemente a quanto previsto dalla legge e dallo Statuto.

L'OdV qualora ravvisi, a mezzo della documentazione e delle notizie acquisite nell'ambito della sua attività di vigilanza, la violazione del Modello adottato da Jc Electronics Italia da parte di un Procuratore Speciale, del Datore di Lavoro, trasmette all'Organo Amministrativo ed al Sindaco Unico una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello e della gravità delle stesse che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione deve essere convocato l'Organo Amministrativo ed il soggetto individuato dall'OdV, che verrà invitato a partecipare all'adunanza, la quale dovrà tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione, a cura dell'Amministratore Unico, deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;

- comunicare all'interessato la data della adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e deduzioni, sia scritte che verbali.

In occasione dell'adunanza, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

L'Organo Amministrativo, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, ad eccezione della trasmissione della relazione che sarà effettuata a cura dell'Amministratore Unico. In tutti i casi in cui è riscontrata la violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico, di un Procuratore Speciale o del Datore di Lavoro legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, la procedura di accertamento dell'illecito sopra descritta sarà espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti, nonché dei contratti collettivi applicabili.

6.7. Misure nei confronti dei lavoratori autonomi, dei lavoratori parasubordinati, dei fornitori e dei partner

Nei confronti, dei lavoratori autonomi, dei lavoratori parasubordinati e partner che pongano in essere comportamenti in contrasto con i principi, norme e standard generali di comportamento indicati nel Modello, nel Codice Etico o nei Protocolli adottati da Jc Electronics Italia, tali da comportare il rischio di irrogazione di sanzioni a carico della stessa società, si potrà dar luogo, in applicazione di quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi di partnership, alla risoluzione del rapporto contrattuale.

Jc Electronics Italia, nel caso in cui dai suddetti comportamenti siano derivati danni concreti per la Società, come nel caso di applicazione disposta dall'Autorità Giudiziaria, delle misure previste dal Decreto, si riserva la facoltà di richiedere anche il risarcimento dei danni subiti.