

RISERVATEZZA	TIPO DOCUMENTO	PROTOCOLLO DESC	REVISIONE	DATA RILASCIO	PAGINA
PUBBLICO	DOCUMENTO	SPA.DO.201	0	01/25	1 di 17
PARTE GENERALE - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO					



Codice Fiscale, Partita IVA:
04409600980

Sede legale:
via A. Zanella, 23
25030 Erbusco (BS)
Tel. +39.030.7724111
e-mail: info@smeup.com

Elenco delle revisioni:

Revisione	Data Rilascio	Capitoli variati	Oggetto della modifica
0	01/25	-	Prima emissione



RISERVATEZZA	TIPO DOCUMENTO	PROTOCOLLO DESC	REVISIONE	DATA RILASCIO	PAGINA
PUBBLICO	DOCUMENTO	SPA.DO.201	0	01/25	2 di 17
PARTE GENERALE - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO					

Sommario

PREMESSA	2
0.1. Struttura del Modello	3
0.2. Destinatari ed applicazione	3
1. SEZIONE PRIMA - IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01	4
1.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni	4
1.2. Gli illeciti che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente	5
1.3. Esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo	6
1.4. Fonte del Modello: le Linee Guida di Confindustria	7
2. SEZIONE SECONDA - IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI SMEUP SPA	8
2.1. Presentazione della Società SMEUP SPA	8
2.2. Principi di adozione del Modello	8
2.2.1. Modalità operative seguite per l'implementazione del Modello	9
2.2.1.1. Raccolta ed analisi della documentazione	9
2.2.1.2. Mappatura delle attività, identificazione dei profili di rischio, rilevazione del sistema di controllo interno e Gap Analysis	10
2.2.1.3. Sviluppo del Modello	10
2.3. Organismo di Vigilanza	11
2.3.1. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	11
2.3.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	12
2.3.3. Composizione dell'Organismo di Vigilanza	12
2.3.4. Cause di ineleggibilità, decadenza e sospensione dei membri dell'Organismo di Vigilanza	12
2.3.5. L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza	14
2.3.6. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	14
2.4. Sistema disciplinare	15
2.5. Diffusione del Modello	16
2.5.1. La comunicazione iniziale	16
2.5.2. La formazione	17
2.5.3. Informazione a consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali	17
2.6. Aggiornamento del Modello	17

	RISERVATEZZA	TIPO DOCUMENTO	PROTOCOLLO DESC	REVISIONE	DATA RILASCIO	PAGINA
	PUBBLICO	DOCUMENTO	SPA.DO.201	0	01/25	3 di 17
PARTE GENERALE - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO						

PREMESSA

Il presente documento illustra il Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il “Modello”) adottato dalla società SMEUP SPA (di seguito identificato anche come “SMEUP SPA” o “Società” salvo diversa indicazione) ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il “Decreto”).

In particolare, il presente Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di SMEUP SPA con delibera del 05/02/2025.

Il presente Modello costituisce «atto di emanazione dell’organo dirigente», ai sensi dell’art. 6 co. 1 lett. a) del D.Lgs. 231/2001. Pertanto, la competenza in merito alle eventuali successive modifiche e integrazioni del Modello stesso è prerogativa del CdA della Società.

Con il presente Modello, SMEUP SPA ha inteso attuare i principi di corretta gestione affermati dal Decreto. La traduzione operativa dei principi e delle regole enunciati nei documenti predisposti in maniera specifica in riferimento al D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. avviene nell’ambito dei documenti di volta in volta richiamati, di cui coloro che sono chiamati ad operare sono a conoscenza.

0.1. Struttura del Modello

Il presente Modello si compone di due sezioni:

1. “Il Decreto Legislativo 231/01”, sezione di carattere generale volta ad illustrare i contenuti del Decreto nonché la funzione ed i principi generali del Modello;
2. “Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di SMEUP SPA”, sezione volta a dettagliare i contenuti specifici del Modello adottato dalla Società.

Costituiscono parte integrante del Modello i seguenti documenti:

- Parte Generale;
- Codice Etico;
- Politica aziendale;
- Sistema disciplinare;
- Parte Speciale - Analisi dei rischi in riferimento al D.Lgs. 231/01;
- Tutela segnalazioni illeciti - whistleblowing;
- Regolamento dell’Organismo di Vigilanza.

0.2. Destinatari ed applicazione

Ai sensi del D. Lgs. n. 231/01, SMEUP SPA può essere ritenuta responsabile per gli illeciti commessi sul territorio dello Stato dal personale dirigente che svolge funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione, nonché da tutti i lavoratori sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei medesimi dirigenti.

SMEUP SPA richiede a tutti i fornitori, collaboratori esterni (da intendersi sia come persone fisiche che come società), consulenti e partner commerciali il rispetto dei principi etici sociali attraverso la documentata presa visione del Codice Etico di SMEUP SPA (di seguito anche il “Codice Etico”) e tramite la previsione di apposite clausole contrattuali.

Il presente Modello, con i documenti correlati (procedure, istruzioni, moduli, ecc.) si applica a tutte le attività svolte da SMEUP SPA.

Sono chiamati ad applicare e rispettare quanto definito tutti coloro che operano per conto e/o in rappresentanza della società stessa, indipendentemente dal rapporto contrattuale in essere.



SMEUP S.p.A.

Sede legale: Via Albano Zanella, 23 - 25030 Erbusco (BS)

C.F./ Reg.Imp e P. IVA 04409600980 - REA: BS - 612571 - Capitale Sociale € 500.000,00 i.v.
Società socio unico - soggetta alla direzione e al coordinamento di SME HOLDING S.p.A.

+39 030 7724111

 www.smeup.com

 info@smeup.com

 [PEC smeupspa@pec.it](mailto:PEC_smeupspa@pec.it)

	RISERVATEZZA	TIPO DOCUMENTO	PROTOCOLLO DESC	REVISIONE	DATA RILASCIO	PAGINA
	PUBBLICO	DOCUMENTO	SPA.DO.201	0	01/25	4 di 17
PARTE GENERALE - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO						

Più precisamente, sono considerati “Destinatari” del modello i seguenti soggetti:

- componenti degli organi sociali (soci, amministratori, sindaci, revisori);
- dipendenti;
- collaboratori;
- fornitori e consulenti esterni;
- componenti dell’Organismo di Vigilanza;
- chiunque altro instauri, a qualsiasi titolo, rapporti di collaborazione con la Società.

Le previsioni del Codice Etico e Comportamentale non possono contemplare ogni possibile comportamento o situazione concreta, ma sanciscono valori e pongono criteri la cui osservanza ed attuazione è affidata ai singoli destinatari.

1. SEZIONE PRIMA - IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01

1.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni

Il Decreto Legislativo n. 231, emanato in data 8 giugno 2001 ed intitolato “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, ha introdotto per la prima volta nell’ordinamento giuridico nazionale la responsabilità amministrativa a carico degli enti.

Si tratta di una responsabilità che, nonostante sia stata definita “amministrativa” dal legislatore e pur comportando sanzioni di tale natura, presenta i caratteri tipici della responsabilità penale, posto che in prevalenza consegue alla realizzazione di reati - oltre che di illeciti amministrativi, in forza della Legge 18.4.2005, n. 62 - ed è accertata attraverso un procedimento penale.

In particolare, gli enti possono essere considerati responsabili ogniqualvolta si realizzino i comportamenti illeciti tassativamente elencati nel Decreto, attuati nel loro interesse o vantaggio da:

- a. persone fisiche 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 da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi (cosiddetti “soggetti apicali”);
- b. da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti “soggetti subordinati”).

Per quanto attiene alla nozione di “interesse”, esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l’esclusivo intento di arrecare un beneficio alla società; del pari, la responsabilità amministrativa incombe su quest’ultima ogniqualvolta l’autore dell’illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare l’ente, abbia comunque importato un vantaggio indiretto alla persona giuridica, sia di tipo economico che non.

Diversamente, il vantaggio esclusivo di chi realizza l’illecito esclude la responsabilità dell’ente.

Per quanto attiene, invece, al requisito della territorialità, la condotta criminosa è rilevante indistintamente dal fatto che essa sia posta in essere sul territorio italiano o all’estero.

La responsabilità amministrativa degli enti non esclude ma, anzi, si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato l’illecito.



SMEUP S.p.A.

Sede legale: Via Albano Zanella, 23 - 25030 Erbusco (BS)

+39 030 7724111

 www.smeup.com

 info@smeup.com

PEC smeupspa@pec.it

RISERVATEZZA	TIPO DOCUMENTO	PROTOCOLLO DESC	REVISIONE	DATA RILASCIO	PAGINA
PUBBLICO	DOCUMENTO	SPA.DO.201	0	01/25	5 di 17
PARTE GENERALE - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO					

Le sanzioni amministrative irrogabili agli enti nel caso in cui ne sia accertata la responsabilità sono:

- la sanzione pecuniaria. Si applica per qualsiasi illecito amministrativo e può variare da un minimo di € 25.800 a un massimo di € 1.549.000. Nell'ipotesi in cui l'ente sia responsabile per una pluralità di illeciti commessi con un'unica azione od omissione o comunque commessi nello svolgimento di una medesima attività e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva, si applica la sanzione più grave aumentata sino al triplo;
- le sanzioni interdittive. Si applicano per alcune tipologie di illeciti contemplate dal Decreto e per le ipotesi di maggior gravità. Possono essere irrogate anche in via cautelare e si traducono nell'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale, nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio); nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi; nel divieto, infine, di pubblicizzare beni o servizi (rif. art. 9 comma 2)
- la confisca (del prezzo o del profitto del reato). Viene sempre disposta con la sentenza di condanna, ad eccezione di quella parte del prezzo o del profitto del reato che può restituirsi al danneggiato; Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.
- la pubblicazione della sentenza. Può essere disposta quando all'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

1.2. Gli illeciti che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente

Sono di seguito elencati i reati attualmente contemplati dal Decreto:

Art. 24	(regola modificata da D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati (modificato dalla Legge n.90 del 28 giugno 2024)
Art. 24-ter	Delitti di criminalità organizzata
Art. 25	(regola modificata da D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020 e dalla L. n.112 dell'8 agosto 2024) - Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione
Art. 25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
Art. 25-bis-1	Delitti contro l'industria e il commercio
Art. 25-ter	Reati societari - (modificato da D.Lgs n. 19 del 2 marzo 2023)
Art. 25-quater	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
Art. 25-quater-1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
Art. 25-quinquies	Delitti contro la personalità individuale
Art. 25-sexies	Abusi di mercato



Art. 25-septies	Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
Art. 25-octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
Art. 25-octies-1	(modificato da D.L.10 agosto 2023 n.105 coordinato con la Legge di conversione n.137 del 9 ottobre 2023) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori
Art. 25-novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
Art. 25-decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
Art. 25-undecies	Reati ambientali
Art. 25-duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
Art. 25-terdecies	Razzismo e xenofobia
Art. 25-quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
Art. 25-quinquiesdecies	Reati Tributari
Art. 25-sexiesdecies	Contrabbando
Art. 25-septiesdecies	Delitti contro il patrimonio culturale
Art. 25-duodevicies	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
Art. 26	Delitti tentati
L. 146/2006	Reati transnazionali
Art. 12, L. n. 9/2013	Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato

1.3. Esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Decreto prevede espressamente, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa per reati commessi a proprio vantaggio e/o interesse, qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati contemplati dal Decreto.

In particolare, la responsabilità è esclusa se l'ente prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione, gestione e controllo ("Modelli organizzativi") idonei a prevenire i reati oggetto del Decreto;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un "organismo" dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (l'Organismo di Vigilanza);
- le persone - apicali peculiarmente - hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli organizzativi;



	RISERVATEZZA	TIPO DOCUMENTO	PROTOCOLLO DESC	REVISIONE	DATA RILASCIO	PAGINA
	PUBBLICO	DOCUMENTO	SPA.DO.201	0	01/25	7 di 17
PARTE GENERALE - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO						

- d. il reato è stato commesso senza che vi fosse omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al precedente punto b).

La semplice adozione del Modello da parte dell'organo dirigente non è, tuttavia, misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

Un Modello è efficace se soddisfa le seguenti esigenze (art. 6 comma 2 del Decreto):

- individua le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- prevede specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- definisce le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevede obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli.

Un Modello è effettivo se prevede (art. 7 comma 4 del Decreto):

- una verifica periodica e la possibilità di modifica a consuntivo dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

1.4. Fonte del Modello: le Linee Guida di Confindustria

In forza di quanto espressamente stabilito nel Decreto (art. 6, comma 3), i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati sulla base di Codici di Comportamento redatti dalle Associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia. In particolare, in data 7 marzo 2002 Confindustria ha emesso le proprie Linee Guida, al fine di "offrire un aiuto concreto alle imprese e alle associazioni nell'elaborazione dei modelli e nell'individuazione di un organo di controllo".

Il medesimo documento è stato poi rivisitato al fine di dar conto dell'introduzione dei reati successivamente richiamati dal Decreto nonché per specificare le indicazioni fornite rispetto all'Organismo di Vigilanza preposto al controllo sull'effettiva applicazione del Modello.

Dette Linee Guida, espressamente approvate dal Ministero di Giustizia in data 28 giugno 2004, sono state oggetto di numerosi aggiornamenti, l'ultimo dei quali risalente a **giugno 2021**, suggeriscono, tra l'altro:

- l'individuazione delle aree di rischio, onde verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli illeciti di cui al Decreto;
- la predisposizione di un idoneo sistema di controllo atto a prevenire i rischi attraverso l'adozione di specifici protocolli. A tale proposito, le componenti di maggior rilievo del sistema di controllo suggerito da Confindustria sono:
 - o codice etico;
 - o sistema organizzativo;
 - o procedure (manuali ed informatiche);
 - o poteri autorizzativi e di firma;



SMEUP S.p.A.

Sede legale: Via Albano Zanella, 23 - 25030 Erbusco (BS)

+39 030 7724111

 www.smeup.com

 info@smeup.com

 PEC smeupspa@pec.it

	RISERVATEZZA	TIPO DOCUMENTO	PROTOCOLLO DESC	REVISIONE	DATA RILASCIO	PAGINA
	PUBBLICO	DOCUMENTO	SPA.DO.201	0	01/25	8 di 17
	PARTE GENERALE - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO					

- o sistemi di controllo di gestione;
- o comunicazione al personale e sua formazione.

In particolare, le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- o verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- o applicazione del principio di separazione delle funzioni;
- o documentazione dei controlli;
- o previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal Modello;
- o individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, ossia autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione. Il primo di detti requisiti sarà osservato attraverso l'individuazione dei suoi componenti tra quanti non esplicano già compiti operativi nell'ente, posto che tale connotato ne minerebbe l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello. I compiti propri dell'Organismo di Vigilanza possono essere attribuiti sia a funzioni interne già esistenti che ad organismi appositamente creati; potranno, peraltro, avere sia una composizione mono che plurisoggettiva. L'enucleazione dei componenti di tale struttura di controllo può avvenire anche tra soggetti esterni all'ente, che posseggano, tuttavia, specifiche competenze rispetto alle funzioni che l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad espletare;
- obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nei Modelli.

2. SEZIONE SECONDA - IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI SMEUP SPA

2.1. Presentazione della Società SMEUP SPA

La società SMEUP SPA, dopo un'intensa attività di fusioni e acquisizioni, nel 2022 ha avviato un importante progetto di riorganizzazione aziendale e di governance che l'ha portata a ricoprire il ruolo di holding operativa e di coordinamento, fornendo alle società controllate servizi di supporto e coordinamento nelle aree presidiate dalle Direzioni della capogruppo.

Tali servizi permettono alle controllate di accedere a competenze e risorse non gestite internamente, favorendo una governance unitaria e armonizzata.

Le società controllate, a loro volta, operano nel proprio Business Sector di riferimento, mantenendo il focus sul core business, ma sempre in sinergia con le altre realtà del gruppo. Questa stretta complementarietà e l'adozione di linee guida e politiche aziendali di gruppo permettono a Smeup di perseguire una crescita continua, mantenendo coerenza strategica e competitività.

2.2. Principi di adozione del Modello

SMEUP SPA, anche al fine di formalizzare le condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione del business e delle attività aziendali, ha adottato un Modello coerente con le esigenze espresse dal Decreto.



SMEUP S.p.A.

Sede legale: Via Albano Zanella, 23 - 25030 Erbusco (BS)

+39 030 7724111

www.smeup.com

info@smeup.com

[PEC smeupspa@pec.it](mailto:PEC_smeupspa@pec.it)

	RISERVATEZZA	TIPO DOCUMENTO	PROTOCOLLO DESC	REVISIONE	DATA RILASCIO	PAGINA
	PUBBLICO	DOCUMENTO	SPA.DO.201	0	01/25	9 di 17
PARTE GENERALE - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO						

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di un Modello allineato alle prescrizioni del Decreto sia un imprescindibile mezzo di prevenzione del rischio di commissione degli illeciti previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del presente Modello, SMEUP SPA ha inteso:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, ancorché il Decreto non ne abbia imposto l'obbligatorietà;
- verificare e valorizzare i presidi già in essere, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto;
- informare tutto il personale della Società della portata della normativa e delle severe sanzioni che possono ricadere sulla Società nell'ipotesi di perpetrazione degli illeciti richiamati dal Decreto;
- rendere noto a tutto il personale che si stigmatizza ogni condotta contraria a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività societarie cui la Società si ispira;
- informare tutto il personale della Società dell'esigenza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel Modello stesso, la cui violazione è punita con severe sanzioni disciplinari;
- informare i propri consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali della portata della normativa nonché dei principi etici e delle norme comportamentali adottate da SMEUP SPA ed imporre agli stessi il rispetto dei valori etici cui si ispira la società stessa;
- informare i propri consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali che si stigmatizza ogni condotta contraria a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività societarie cui SMEUP SPA si ispira;
- informare i propri consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla Società nel caso di commissione degli illeciti di cui al Decreto;
- compiere ogni sforzo possibile per prevenire gli illeciti nello svolgimento delle attività sociali mediante un'azione di monitoraggio continuo sulle aree a rischio, attraverso una sistematica attività di formazione del personale sulla corretta modalità di svolgimento dei propri compiti e mediante un tempestivo intervento per prevenire e contrastare la commissione degli illeciti.

2.2.1. Modalità operative seguite per l'implementazione del Modello

Il Modello è stato predisposto da SMEUP SPA tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le Linee Guida elaborate in materia da Confindustria.

Inoltre, sono state tenute in conto le indicazioni fornite ad oggi dalle Autorità giudiziarie in materia.

Si descrivono qui di seguito le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio e di rilevazione del sistema attuale di presidi e controlli di SMEUP SPA per prevenire i reati, sulla cui base è stato predisposto il presente documento.

Si premette che l'avvio del progetto di implementazione del presente Modello è stato condiviso con il CdA di SMEUP SPA allo scopo principale di sensibilizzare sin da subito il medesimo soggetto sull'importanza del progetto.

2.2.1.1. Raccolta ed analisi della documentazione

La prima fase ha riguardato l'esame della documentazione aziendale disponibile presso le Funzioni rispettivamente competenti (procedure, organigrammi, insieme delle deleghe e delle procure etc.) al fine della comprensione del contesto operativo interno ed esterno di riferimento per la Società.



SMEUP S.p.A.

Sede legale: Via Albano Zanella, 23 - 25030 Erbusco (BS)

+39 030 7724111

 www.smeup.com

 info@smeup.com

 [PEC smeupspa@pec.it](mailto:PEC_smeupspa@pec.it)

C.F./ Reg.Imp e P. IVA 04409600980 - REA: BS - 612571 - Capitale Sociale € 500.000,00 i.v.
Società socio unico - soggetta alla direzione e al coordinamento di SME HOLDING S.p.A.

	RISERVATEZZA	TIPO DOCUMENTO	PROTOCOLLO DESC	REVISIONE	DATA RILASCIO	PAGINA
	PUBBLICO	DOCUMENTO	SPA.DO.201	0	01/25	10 di 17
PARTE GENERALE - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO						

2.2.1.2. Mappatura delle attività, identificazione dei profili di rischio, rilevazione del sistema di controllo interno e *Gap Analysis*

Sulla base dell'analisi della documentazione raccolta si è proceduto all'individuazione delle principali attività svolte nell'ambito delle singole Funzioni.

In particolare, sono state identificate le aree ritenute a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto e/o strumentali, intendendosi per tali, rispettivamente, le attività il cui svolgimento può dare direttamente adito alla commissione di una delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto e le aree in cui, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati in oggetto. Tale attività è stata effettuata intervistando i Responsabili delle Funzioni di SMEUP SPA.

Nelle attività di rilevazione del sistema di controllo interno e Gap Analysis, con riferimento alle principali modalità della realizzazione delle aree a rischio, sono stati evidenziati:

- i meccanismi di controllo rilevati nell'ambito della Funzione considerata;
- l'adeguatezza degli stessi ossia la loro attitudine a prevenire o individuare comportamenti illeciti;
- i suggerimenti utili a porre rimedio ad eventuali disallineamenti rispetto al Modello a tendere.

Il citato documento, fatto proprio da SMEUP SPA, è a disposizione dell'Organismo di Vigilanza competente ai fini dello svolgimento dell'attività istituzionale ad esso demandata.

In coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, l'analisi viene aggiornata nel caso in cui se ne ravvisi l'opportunità, a seguito di aggiornamenti organizzativi aziendali o a variazioni intervenute nella legislazione di riferimento.

2.2.1.3. Sviluppo del Modello

Formalizzazione del Codice Etico

SMEUP SPA si è dotata di un Codice Etico che recepisce e formalizza i principi che la stessa ha fatto propri.

Revisione del sistema di deleghe e procure

È stata valutata l'adeguatezza del sistema di deleghe e procure provvedendo ad effettuare gli opportuni adattamenti.

Identificazione delle procedure

Sulla base dell'attività di valutazione del sistema di controllo interno, sono state, altresì, identificate le procedure con riferimento alle aree a rischio reato e/o strumentali citate.

Le procedure definite intendono fornire le regole di comportamento e le modalità operative e di controllo cui la Società dovrà adeguarsi con riferimento all'espletamento delle attività a rischio e/o strumentali.

Inoltre, le citate procedure affermano la necessità della:

- segregazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione dei reati;
- ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali e delle responsabilità di ciascuna struttura, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità delle operazioni.



SMEUP S.p.A.

Sede legale: Via Albano Zanella, 23 - 25030 Erbusco (BS)

+39 030 7724111

 www.smeup.com

 info@smeup.com

 [PEC smeupspa@pec.it](mailto:PEC_smeupspa@pec.it)

	RISERVATEZZA	TIPO DOCUMENTO	PROTOCOLLO DESC	REVISIONE	DATA RILASCIO	PAGINA
	PUBBLICO	DOCUMENTO	SPA.DO.201	0	01/25	11 di 17
PARTE GENERALE - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO						

Revisione del sistema sanzionatorio

Il Decreto all'art. 6, Il comma, lettera c) prevede espressamente l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello".

Per i dettagli in merito si rimanda al Capitolo 2.4 del presente documento.

Revisione delle clausole contrattuali

È stata valutata la necessità di integrare i contratti e gli ordini di acquisto con apposite clausole ai fini di essere in linea con quanto richiesto dal Decreto.

Istituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo interno all'ente, dotato di un autonomo potere di iniziativa e controllo, anche a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo.

Per i dettagli in merito si rimanda al Capitolo 2.3 del presente documento.

2.3. Organismo di Vigilanza

2.3.1. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6 lett. b) del D.Lgs. 231/2001 condiziona l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'ente alla obbligatoria istituzione di un Organismo interno all'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e che ne curi l'aggiornamento.

Dalla lettera della medesima norma, nonché dalle richiamate Linee Guida emesse da Confindustria, emerge che l'Organismo di Vigilanza (d'ora in poi anche "OdV" o "Organismo") debba possedere caratteristiche tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, tale "struttura" deve essere necessariamente caratterizzata da autonomia ed indipendenza, da professionalità e da continuità di azione.

Quanto alla prima espressione (autonomia e indipendenza) è necessario che sia garantita all'OdV l'indipendenza gerarchica e che i suoi componenti non effettuino attività gestionali che risultino oggetto del controllo immediato da parte del medesimo Organismo. Detta indipendenza gerarchica deve peraltro essere garantita anche mediante l'inserimento dell'OdV quale unità di staff in posizione elevata nell'organizzazione societaria. L'attività di *reporting* dell'OdV sarà pertanto indirizzata al vertice societario oltre che al Collegio Sindacale se esistente.

Inoltre, nell'enucleazione dei componenti dell'OdV, si impone la necessaria ricerca tra quanti possano assicurare - sotto un profilo sia oggettivo sia soggettivo - una piena autonomia sia nell'espletamento dell'attività propria dell'Organismo che nelle decisioni da adottare.

Per quanto attiene al requisito della professionalità, è necessario che l'OdV sia in grado di assolvere le proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello e che, al contempo, abbia le necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice societario.



SMEUP S.p.A.

Sede legale: Via Albano Zanella, 23 - 25030 Erbusco (BS)

+39 030 7724111

 www.smeup.com

 info@smeup.com

 PEC@smeupspa@pec.it

	RISERATEZZA	TIPO DOCUMENTO	PROTOCOLLO DESC	REVISIONE	DATA RILASCIO	PAGINA
	PUBBLICO	DOCUMENTO	SPA.DO.201	0	01/25	12 di 17
PARTE GENERALE - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO						

Quanto, infine, alla continuità di azione, l'OdV dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare assiduamente l'effettività e l'efficacia dello stesso, assicurarne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per il personale aziendale.

Per quanto concerne la composizione dell'OdV, le Linee Guida di Confindustria suggeriscono diverse soluzioni, in ragione delle dimensioni e dell'operatività dell'ente: sono, pertanto, ritenute percorribili sia ipotesi di definizione di strutture appositamente create nell'ente, sia l'attribuzione dei compiti dell'OdV a organi già esistenti. Del pari, e sempre in ragione dei connotati della persona giuridica, si possono prescegliere sia strutture a composizione collegiale che monocratica.

Infine, nell'enucleazione dei componenti dell'OdV, è possibile affidare detta qualifica a soggetti esterni, che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

2.3.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le funzioni istituzionali dell'Organismo di Vigilanza sono state indicate dal legislatore del Decreto all'art. 6, comma 1, lettera b) e sono comprese nelle seguenti espressioni:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli;
- curare il loro aggiornamento.

2.3.3. Composizione dell'Organismo di Vigilanza

SMEUP SPA, conformemente alle prescrizioni normative contenute nel Decreto nonché in forza delle indicazioni di Confindustria, si è orientata nella scelta di un organismo composto da un minimo di 1 a un massimo di 3 membri nominati dal CdA della Società.

La funzione di Presidente dell'OdV può essere svolta unicamente da soggetti esterni alla Società e, in caso di impossibilità di raggiungere una delibera dell'OdV per parità di voti, il voto spettante al Presidente vale doppio (ovvero, in alternativa e su richiesta del Presidente, la decisione sulla materia è rimessa al CdA).

2.3.4. Cause di ineleggibilità, decadenza e sospensione dei membri dell'Organismo di Vigilanza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità, in particolare, non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.

Non possono, inoltre, essere nominati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali sono stati condannati con sentenza divenuta definitiva, anche se emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
2. a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;



SMEUP S.p.A.

Sede legale: Via Albano Zanella, 23 - 25030 Erbusco (BS)

C.F./ Reg.Imp e P. IVA 04409600980 - REA: BS - 612571 - Capitale Sociale € 500.000,00 i.v.
Società socio unico - soggetta alla direzione e al coordinamento di SME HOLDING S.p.A.

+39 030 7724111

 www.smeup.com

 info@smeup.com

 [PEC smeupspa@pec.it](mailto:PEC_smeupspa@pec.it)

RISERVATEZZA	TIPO DOCUMENTO	PROTOCOLLO DESC	REVISIONE	DATA RILASCIO	PAGINA
PUBBLICO	DOCUMENTO	SPA.DO.201	0	01/25	13 di 17
PARTE GENERALE - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO					

- per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
- per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato dal decreto legislativo n. 61/2002;
- per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
- coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 quater Decreto Legislativo n. 58/1998.

I candidati alla carica di membri dell'Organismo di Vigilanza debbono autocertificare di non trovarsi in alcuna delle condizioni indicate dal numero 1 al numero 9, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

I membri dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica nel momento in cui vengano a trovarsi successivamente alla loro nomina:

- in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c.;
- condannati con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ex art. 444 c.p.p.) per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati dei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione di una misura cautelare personale;
- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

Costituiscono inoltre cause di ineleggibilità e/o decadenza dei componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- Il trovarsi in situazioni che gravemente ledano l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente dell'OdV in relazione alle attività da lui svolte
- Avere relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del CdA, soggetti apicali in genere e revisori, ove nominati

	RISERVATEZZA	TIPO DOCUMENTO	PROTOCOLLO DESC	REVISIONE	DATA RILASCIO	PAGINA
	PUBBLICO	DOCUMENTO	SPA.DO.201	0	01/25	14 di 17
PARTE GENERALE - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO						

2.3.5. L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al CdA.

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello ed all'emersione di eventuali criticità attraverso due linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso il competente Presidente;
- la seconda, a cadenza annuale, nei confronti del CdA, espressa attraverso una relazione scritta.

In particolare, la relazione annuale dovrà indicare l'attività svolta nell'anno, sia in termini di controlli effettuati e degli esiti ottenuti che in ordine alle eventuali necessità di aggiornamento del Modello.

L'OdV dovrà, altresì, predisporre annualmente un piano di attività per l'anno successivo. Il Piano di interventi individuerà le attività da svolgere e le aree che saranno oggetto di verifiche oltre alle tempistiche e alla priorità degli interventi. L'Organismo di Vigilanza potrà, comunque, effettuare, nell'ambito delle attività aziendali sensibili e qualora lo ritenga necessario ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni, controlli non previsti nel piano di intervento (cosiddetti "controlli a sorpresa").

L'OdV potrà chiedere di essere sentito dal CdA ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo; del pari, all'OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti ed informazioni al CdA.

D'altra parte, l'OdV potrà essere convocato in ogni momento, previo congruo termine, dal CdA per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento ed al rispetto del Modello.

Tali incontri devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV.

2.3.6. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6 comma 2 lett. d) del D.Lgs. 231/01 impone la previsione nel "Modello di Organizzazione" di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso. L'obbligo di un flusso informativo è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

Le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza mirano a migliorare le sue attività di pianificazione dei controlli e non comportano un'attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati.

I flussi informativi si distinguono in:

- ad evento rilevante: flussi informativi che avvengono al verificarsi di un determinato evento che è necessario segnalare all'OdV;
- periodici: flussi informativi su base periodica.

2.3.7. Segnalazioni

Tutti i dipendenti, dirigenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini di SMEUP SPA sono tenuti a segnalare, tempestivamente, all'Organismo di Vigilanza ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza rispetto a:

- norme comportamentali richiamate dal Codice Etico;
- principi di comportamento e modalità esecutive disciplinate dalle procedure aziendali rilevanti ai fini del Decreto.



SMEUP S.p.A.

Sede legale: Via Albano Zanella, 23 - 25030 Erbusco (BS)

+39 030 7724111

 www.smeup.com

 info@smeup.com

 [PEC smeupspa@pec.it](mailto:PEC_smeupspa@pec.it)

C.F./ Reg.Imp e P. IVA 04409600980 - REA: BS - 612571 - Capitale Sociale € 500.000,00 i.v.
Società socio unico - soggetta alla direzione e al coordinamento di SME HOLDING S.p.A.

	RISERVATEZZA	TIPO DOCUMENTO	PROTOCOLLO DESC	REVISIONE	DATA RILASCIO	PAGINA
	PUBBLICO	DOCUMENTO	SPA.DO.201	0	01/25	15 di 17
PARTE GENERALE - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO						

In ottemperanza alla Legge 179/2017, recante “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 privato” e al D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 in attuazione della direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio, n. 1937 del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, SMEUP ha introdotto e adottato un portale whistleblowing al fine di permettere ai propri stakeholder l’invio di segnalazioni, anche in forma anonima, garantendo la riservatezza dell’identità del segnalante. I segnalanti sono inoltre tutelati contro ogni forma di discriminazione, penalizzazione o ritorsione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Al tempo stesso viene garantita la tutela del segnalato.

È compito dell’Organismo di Vigilanza procedere ai necessari accertamenti nel minor tempo possibile e, se necessario, procedere ad ulteriori verifiche.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del Modello e/o del Codice Etico ovvero l’Organismo di Vigilanza abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01, il medesimo procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Tutte le informazioni sono, inoltre, trattate in conformità alla normativa vigente in materia di privacy (D.Lgs. n. 196/2003 e s.m.i. e Regolamento Europeo n. 679/2016).

2.4. Sistema disciplinare

L’introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio dei comportamenti realizzati in violazione del Modello organizzativo da parte del personale della Società, costituisce, ai sensi dell’art. 6 secondo comma lettera e) e dell’art. 7, comma quarto, lett. b) del Decreto, un requisito fondamentale dello stesso Modello organizzativo per consentire l’esonero della responsabilità amministrativa delle società stesse.

Il sistema è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi indicati nel presente Modello, comprensivo di tutti i documenti che ne costituiscono parte integrante, nonché di tutte le procedure di SMEUP SPA, volti a disciplinare in maggior dettaglio l’operatività nell’ambito delle aree a rischio reato e/o strumentali.

Presupposto sostanziale del potere disciplinare della Società è la commissione della violazione da parte del personale.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a due criteri:

- la gravità della violazione;
- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

L’introduzione di un sistema di sanzioni proporzionate alla gravità della violazione e con finalità deterrenti rende efficiente l’azione di vigilanza del competente Organismo di Vigilanza e garantisce l’effettiva osservanza del Modello organizzativo.

L’applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde sia dalla rilevanza penale della condotta, sia dalla conclusione dell’eventuale procedimento penale avviato dall’Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato, rilevante o meno ai sensi del Decreto.



SMEUP S.p.A.

Sede legale: Via Albano Zanella, 23 - 25030 Erbusco (BS)

+39 030 7724111

www.smeup.com

info@smeup.com

[PEC smeupspa@pec.it](mailto:PEC_smeupspa@pec.it)

	RISERVATEZZA	TIPO DOCUMENTO	PROTOCOLLO DESC	REVISIONE	DATA RILASCIO	PAGINA
	PUBBLICO	DOCUMENTO	SPA.DO.201	0	01/25	16 di 17
PARTE GENERALE - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO						

Pertanto, l'applicazione delle sanzioni potrà avere luogo anche se il Destinatario abbia posto in essere esclusivamente una violazione dei principi sanciti dal Modello organizzativo o dal Codice Etico, come sopra ricordato.

La Società reagirà tempestivamente alla violazione delle regole di condotta anche se il comportamento non integra gli estremi del reato ovvero non determina responsabilità diretta dell'ente medesimo.

Il CdA di SMEUP SPA ha adottato il **Sistema disciplinare**, nell'ambito del quale ha definito:

- I principi generali ed i criteri per l'irrogazione delle sanzioni,
- Le sanzioni irrogabili a quadri, impiegati ed operai,
- Le sanzioni nei confronti dei soggetti apicali,
- Le sanzioni nei confronti dei collaboratori esterni.

2.5. Diffusione del Modello

Ai fini della efficace attuazione del Modello organizzativo, è obiettivo di SMEUP SPA garantire verso tutti i Destinatari del Modello medesimo una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute. Tutto il personale della Società nonché i soggetti apicali, consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello organizzativo sia delle modalità attraverso le quali SMEUP SPA ha inteso perseguirli.

Obiettivo di carattere particolare è poi rappresentato dalla necessità di garantire l'effettiva conoscenza delle prescrizioni del Modello e le ragioni sottese ad un'efficace attuazione nei confronti di risorse le cui attività sono state riscontrate a rischio. Tali determinazioni sono indirizzate verso le attuali risorse di SMEUP SPA nonché verso quelle ancora da inserire.

Sarà cura del competente Organismo di Vigilanza – d'intesa ed in collaborazione con i Responsabili delle Funzioni di volta in volta coinvolte – prevedere il contenuto dei momenti formativi, la loro diversificazione, le modalità di erogazione, la loro reiterazione, i controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e le misure da adottare nei confronti di quanti non frequentino senza giustificato motivo.

2.5.1. La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutto il personale di SMEUP SPA al momento dell'adozione stessa. In particolare, tale informazione viene disposta attraverso:

- una comunicazione rivolta a tutto il personale sui contenuti del Decreto, l'importanza dell'effettiva attuazione del Modello, le modalità di informazione/formazione previste da SMEUP SPA e l'invito a prendere visione del Modello;
- pubblicazione del Modello sul portale interno aziendale, sul sito internet della Società (www.smeup.com) e messa a disposizione su richiesta dei dipendenti.

Ai nuovi assunti viene indicata l'esistenza del Modello, le modalità con cui possono prenderne visione e con la quale viene chiesto di impegnarsi, nello svolgimento dei propri compiti afferenti alle aree rilevanti ai fini del Decreto e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.



SMEUP S.p.A.

Sede legale: Via Albano Zanella, 23 - 25030 Erbusco (BS)

+39 030 7724111

www.smeup.com

info@smeup.com

[PEC smeupspa@pec.it](mailto:pec@smeupspa.it)

	RISERVATEZZA	TIPO DOCUMENTO	PROTOCOLLO DESC	REVISIONE	DATA RILASCIO	PAGINA
	PUBBLICO	DOCUMENTO	SPA.DO.201	0	01/25	17 di 17
PARTE GENERALE - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO						

2.5.2. La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto terrà conto, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'avere o meno funzioni di rappresentanza nell'ambito della Società.

In forza di quanto premesso, con riferimento alla formazione del personale rispetto al presente Modello si sono previsti interventi tesi alla più ampia diffusione delle prescrizioni in esso contenute ed alla conseguente sensibilizzazione di tutto il personale alla sua effettiva attuazione.

Il livello di formazione è caratterizzato da un diverso approccio e grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei soggetti interessati e al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello.

In particolare, con riferimento al personale coinvolto in processi / attività sensibili, è prevista l'erogazione di corsi che illustrino, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo di riferimento;
- il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società;
- l'Organismo di Vigilanza e la gestione del Modello nel continuo.

Il corso prevedrà, altresì, un apposito modulo finalizzato all'approfondimento ed all'illustrazione pratica dei concetti esposti nelle precedenti sezioni del corso.

La partecipazione ai processi formativi sopra descritti è obbligatoria e sarà documentata attraverso la richiesta della firma di presenza.

2.5.3. Informazione a consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali

Consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali devono essere informati del contenuto del Codice Etico e dell'esigenza di SMEUP SPA che il loro comportamento sia conforme ai disposti del Decreto.

2.6. Aggiornamento del Modello

Il Decreto espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello di organizzazione, gestione e controllo, al fine di renderlo costantemente adeguato alle specifiche esigenze dell'ente e della sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- modifiche ed integrazioni al D.Lgs. 231/2001, nonché ai reati ed agli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del medesimo Decreto;
- violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società);
- modifiche della struttura organizzativa dell'ente, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

Segnatamente, l'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al medesimo organo dirigente cui il legislatore ha demandato l'onere di adozione del Modello medesimo.

La semplice "cura" dell'aggiornamento, ossia la mera sollecitazione in tal senso e non già la sua diretta attuazione spetta invece all'Organismo di Vigilanza.



SMEUP S.p.A.

Sede legale: Via Albano Zanella, 23 - 25030 Erbusco (BS)

+39 030 7724111

www.smeup.com

info@smeup.com

[PEC smeupspa@pec.it](mailto:PEC@smeupspa.pec.it)