

D.Lgs. n. 231/2001

"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300"

Organizzazione	PENTAGAS GLOBAL SERVICE S.r.l.
Sede	Via Cellini, 31 - 20054 SEGRATE (MI)

☐ Copia CONTROLLATA Nr. \_\_\_\_

Questa è una copia in **distribuzione controllata**, registrata e soggetta alla procedura di aggiornamento in occasione delle revisioni.

☐ Copia NON CONTROLLATA

Questa è una copia in **distribuzione non controllata**, ha carattere unicamente informativo e non è soggetta alla procedura di aggiornamento in occasione delle revisioni

REV	NOTE	Date e firme
00	Prima emissione	Consiglio di Amministrazione 08.07.2024

PARTE GENERALE

INDICE

1. PREMESSA.....

2. LA PENTAGAS G.S. SRL.....

3. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 “Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”.....

3.1. Principi generali.....

3.2. Le fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/01 (c.d. “reati presupposto”).....

3.3. I criteri d’imputazione oggettiva: l’interesse e il vantaggio.....

3.4. Le sanzioni.....

3.5. Le misure cautelari.....

3.6. Criteri di imputazione soggettiva. L’adozione del “Modello di organizzazione, gestione e controllo” quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa.....

3.7. Le linee guida delle associazioni di categoria: l’esempio di Confindustria.....

4. PRINCIPI DI CORPORATE GOVERNANCE E SISTEMA DI GESTIONE E CONTROLLO DI PENTAGAS G.S. SRL.....

3

3

5

5

6

6

7

10

10

13

15

	<h1 style="text-align: center;">PENTAGAS GS SRL</h1> <h2 style="text-align: center;">MODELLO AZIENDALE DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE</h2>	Rev.	00
		Data	Luglio 2024
		Pagina 2 di 39	

4.1.1	L'adozione del Modello di gestione e controllo ai sensi del D.lgs 231/01 .....	15
4.1.2.	Il modello di <i>governance</i> .....	16
4.1.3.	I sistemi di gestione e le procedure operative .....	17
4.1.4.	Il sistema informatico .....	18
4.1.5.	Il Codice Etico .....	18
<b>5.</b>	<b>IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI PENTAGAS G.S. S.r.l.</b>	
	19	
5.1	Adozione e modifica del Modello .....	19
5.2	Funzione del Modello .....	20
5.3	I Destinatari del Modello .....	21
5.4	La struttura del Modello .....	21
5.5	Caratteristiche del Modello .....	22
5.6	Creazione di protocolli specifici e azioni di implementazione del sistema di controllo preventivo .....	23
<b>6</b>	<b>DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO</b> .....	25
6.1	Formazione e informazione dei dipendenti .....	25
6.2	Informazione ad Amministratori, Sindaci e Società di revisione .....	26
6.3	Informazione a collaboratori, consulenti e soggetti terzi. ....	26
<b>7.</b>	<b>L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)</b> .....	27
7.1	Individuazione e requisiti dell'OdV .....	27
7.2	Durata in carica, sostituzione e revoca dei membri dell'Organismo di Vigilanza .....	29
7.3	Funzioni e poteri dell'OdV .....	30
7.4	Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....	32
7.5	Reporting dell'OdV nei confronti degli Organi Sociali .....	34
7.6	Conservazione delle informazioni .....	34
<b>8</b>	<b>IL SISTEMA DISCIPLINARE</b> .....	34
8.1.	Funzione del sistema disciplinare. Principi generali .....	34
8.2	Violazioni del Modello e del Codice Etico .....	35
8.3	Misure nei confronti dei dipendenti in posizione non dirigenziale .....	35
8.4	Misure nei confronti dei dirigenti .....	37
8.5	Misure nei confronti di Amministratori, Sindaci e Revisori .....	38
8.6	Misure nei confronti di collaboratori, consulenti e soggetti terzi .....	38

### Allegati

- *Elenco reati previsti nel D.Lgs. 231/01 e VR*
- *Organigramma*
- *Codice Etico*
- *Politica per la qualità*
- *Sezioni A, B, C,D,E,F, G, H, I, J*
- *Procedure MOG*

	<h1 style="text-align: center;">PENTAGAS GS SRL</h1> <h2 style="text-align: center;">MODELLO AZIENDALE DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE</h2>	Rev.	00
		Data	Luglio 2024
		Pagina 3 di 39	

### 1. PREMESSA

La società PENTAGAS G.S. S.r.l., al fine di adeguarsi ai dettami del Decreto, ha posto in essere un articolato percorso che ha condotto all’implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 (di seguito, per brevità, Modello 231 o MOG).

La società ha deciso di adottare il Modello 231, per la prima volta in data **8 luglio 2024**, a seguito dell’approvazione da parte del CdA del Codice Etico, parte integrante dello stesso MOG.

In occasione della citata prima adozione, si è provveduto ad individuare un Organismo di vigilanza monocratico (interno all’azienda), ma non si trascura, per il futuro prossimo, qualora le esigenze organizzative lo richiedessero e lo permettessero, di sostituirlo in favore di una struttura collegiale.

In considerazione degli interventi legislativi che hanno, tra l’altro, ampliato il novero dei reati (descritti in seguito) e dell’evoluzione giurisprudenziale, si è provveduto a effettuare un’attenta analisi mirata alla realizzazione di un modello:

- a) **ADEGUATO**, con riferimento anche alle procedure aziendali preposte a governare i processi e le attività “sensibili” con riferimento ai reati “231”;
- b) **EFFETTIVO**, attraverso la previsione di controlli periodici di primo, secondo e terzo livello;
- c) Soggetto a costante **AGGIORNAMENTO**, in occasione delle eventuali nuove previsioni normative in materia, o a causa di orientamenti giurisprudenziali importanti e, comunque, periodicamente almeno con cadenza annuale, indipendentemente dai precedenti presupposti;

L’approfondimento del Modello e la sua implementazione sono stati effettuati con il preciso obiettivo di rendere il presente documento idoneo alla struttura societaria.

Con specifiche delibere, il CDA provvede a nominare l’Organismo di Vigilanza. Eventuali aggiornamenti e revisioni del MOG sono oggetto di approvazione da parte del CDA.

### 2. La PENTAGAS GLOBAL SERVICE SRL

PENTAGAS G.S. S.r.l., azienda che opera nel settore degli impianti e dell’edilizia, nasce nel dicembre del 2011.

L’azienda ha iniziato la propria attività in LOMBARDIA, al momento precipuamente in Milano e

	<h1 style="text-align: center;">PENTAGAS GS SRL</h1> <h2 style="text-align: center;">MODELLO AZIENDALE DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE</h2>	Rev.	00
		Data	Luglio 2024
		Pagina 4 di 39	

Provincia, ma potenzialmente capace di operare sull'intero territorio nazionale.

L'attività svolta da PENTAGAS G.S.SRL, può essere riassunta nelle seguenti definizioni:

- gestione in appalto di impianti di riscaldamento e di condizionamento e la conduzione di impianti frigo termici
- esecuzione dei lavori relativi alla progettazione, costruzione, manutenzione e riparazione di impianti di riscaldamento, di condizionamento, idrosanitari ed elettrici;
- attività di progettazione, installazione, manutenzione e riparazione di impianti tecnici di protezione antincendio, nonché di impianti per il trasporto e l'utilizzo di gas allo stato liquido o aeriforme all'interno degli edifici, a partire dal punto di consegna del combustibile; manutenzione e riparazione impianti radiotelevisivi;
- costruzione e manutenzione edile, sia civile che industriale;
- commercio all'ingrosso e al dettaglio di elettrodomestici, materiale elettrico in generale, idrosanitario e idraulico, nonché articoli di arredamento case e uffici; materiale da costruzione e attrezzi per l'edilizia;
- progettazione, realizzazione installazione e manutenzione e riparazione e il commercio di prodotti, impianti e sistemi per la produzione, trasporto, distribuzione, utilizzazione e risparmio di qualsivoglia energia e possibilità di progettazione nel settore ambientale;

Le tipologie principali dei clienti sono rappresentate dalle categorie:

- Condominii
- Altri Committenti privati

Le risorse umane sono rappresentate da personale amministrativo, operativo presso gli uffici, addetti al magazzino, addetti alle vendite, profili commerciali, ecc.

I partner con cui PENTAGAS G. S. S.r.l. oggi collabora sono Aziende presenti sul mercato da parecchi anni.

Ciò che contraddistingue PENTAGAS G.S. S.r.l. oggi è l'entusiasmo e la professionalità che ognuno mette quotidianamente nel proprio lavoro con l'obiettivo di erogare servizi e manufatti di qualità sul mercato di riferimento, con particolare attenzione alle esigenze e alle aspettative del Cliente.

## 2.1 Rapporti con altre aziende/consociate/collegate

PENTAGAS G.S. SRL svolge attività come società singola ed autonoma sul mercato di riferimento. Occorre tuttavia specificare che la stessa opera in stretto contatto con la PENTAGAS SRL, società che gestisce impianti di riscaldamento condominiali.

	<h1 style="text-align: center;">PENTAGAS GS SRL</h1> <h2 style="text-align: center;">MODELLO AZIENDALE DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE</h2>	Rev.	00
		Data	Luglio 2024
		Pagina 5 di 39	

Le due società collaborano in forza di contratti di servizio reciproci secondo i quali l'una svolge attività, anche di gestione amministrativa e operativa, per conto dell'altra (es.: gestione preventivi, ordini, fatturazione, personale, ecc.). Tra le due società non ci sono rapporti di controllo e /o partecipazioni.

### **3. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 “Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”**

#### **3.1. Principi generali**

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “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, per brevità, il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio successivo, il Legislatore ha 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 del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con il decreto in questione è stata introdotta per la prima volta nell'ordinamento nazionale un regime di responsabilità amministrativa degli enti che si aggiunge a quella della persona fisica, appartenente all'ente, che ha materialmente realizzato il fatto illecito.

Si tratta di una responsabilità *sui generis* poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue alla commissione di un reato e presenta le garanzie proprie del processo penale.

Il decreto fissa i principi generali ed i criteri di attribuzione della responsabilità, nonché le sanzioni ed il relativo procedimento di accertamento ed applicativo.

Per quanto riguarda le persone fisiche responsabili dei fatti illeciti, in conseguenza dei quali sorge la responsabilità amministrativa dell'Ente, l'art. 5 del decreto fa riferimento a due categorie di soggetti, di fatto considerando rilevante ai fini dell'attivazione della responsabilità la condotta di ogni agente, qualunque ne sia la collocazione interna, sia essa apicale o subordinata.

L'ente è infatti responsabile per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da:

	<h1 style="text-align: center;">PENTAGAS GS SRL</h1> <h2 style="text-align: center;">MODELLO AZIENDALE DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE</h2>	Rev.	00
		Data	Luglio 2024
		Pagina 6 di 39	

- a) c.d. soggetti in posizione apicale, vale a dire 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 da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso;
- b) c.d. soggetti sottoposti, ovvero persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (in sostanza, nel caso delle società, i dipendenti dell'Ente).

La responsabilità dell'ente è comunque una responsabilità autonoma (cfr. art. 8 del D. Lgs. 231/2001), nel senso che può sussistere anche quando l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile e quando il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

### **3.2. Le fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/01 (c.d. “reati presupposto”)**

In base al D.lgs. 231/01 l'ente può essere chiamato a rispondere soltanto in occasione della realizzazione di determinati reati, espressamente indicati dal legislatore nel Decreto stesso o previsti da leggi specifiche.

Le fattispecie di reato, il cui novero è stato ampliato da successivi interventi normativi, sono allegate al presente Modello.

La responsabilità amministrativa degli Enti può configurarsi anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per tali reati non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

È, inoltre, sanzionata la commissione dei reati nelle forme del tentativo.

### **3.3. I criteri d'imputazione oggettiva: l'interesse e il vantaggio**

La sanzione può essere applicata alla società esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo penale e solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato nell'interesse o a vantaggio della società da parte di soggetti qualificati (apicali o sottoposti).

Tale condizione consente di escludere la responsabilità dell'Ente nei soli casi in cui il reato sia stato commesso esclusivamente al fine di perseguire un interesse proprio o di terzi.

Il “vantaggio” o “interesse” rappresentano due distinti criteri di imputazione della responsabilità.

L'interesse della società, quanto meno concorrente, va valutato *ex ante* mentre il vantaggio richiede una verifica

	<h1 style="text-align: center;">PENTAGAS GS SRL</h1> <h2 style="text-align: center;">MODELLO AZIENDALE DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE</h2>	Rev.	00
		Data	Luglio 2024
		Pagina 7 di 39	

*ex post.*

### 3.4. Le sanzioni

Il decreto legislativo 231/01 prevede un articolato sistema di sanzioni amministrative, piuttosto gravose a seconda del reato realizzato.

In particolare, l'art. 9 del decreto 231/2001 prevede che possano essere irrogate - nelle modalità di seguito descritte - sanzioni pecuniarie, interdittive, ma anche la confisca e la pubblicazione della sentenza.

Le **sanzioni pecuniarie** vengono comminate in ogni caso di condanna definitiva e vanno determinate per quote (in numero non inferiore a cento né superiore a mille).

L'importo di una quota va da un minimo di euro **258,00** ad un massimo di euro **1.549,00**.

Il legislatore indica, con riferimento a ciascun illecito, i minimi e i massimi edittali entro cui il Giudice deve quantificare la pena.

Il numero di quote è determinato, a discrezione del Giudice, in base alla:

- gravità del fatto,
- al grado della responsabilità dell'ente ed
- all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e prevenire la commissione di ulteriori illeciti (art. 11, comma 1).

Anche la quantificazione di ciascuna quota è rimessa alla discrezionalità del Giudice che utilizza, quale suo parametro allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione, le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente (art. 11, comma 2).

L'art. 12 del D.Lgs. 231/01 prevede, peraltro, alcune ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria:

- qualora l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo;
- qualora il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità.
- qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia risarcito integralmente il danno e abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;

	<h1 style="text-align: center;">PENTAGAS GS SRL</h1> <h2 style="text-align: center;">MODELLO AZIENDALE DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE</h2>	Rev.	00
		Data	Luglio 2024
		Pagina 8 di 39	

- qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, sia stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi

Aggravamenti di pena sono, invece, previsti dall'art. 21 del Decreto in caso di pluralità di illeciti.

Le **sanzioni interdittive** si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e consistono nelle seguenti misure:

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

La durata delle sanzioni interdittive non può essere inferiore a tre mesi, né eccedere i due anni.

Condizione per la comminazione delle sanzioni interdittive è il ricorrere di uno dei seguenti presupposti:

- (a) che l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e, al contempo, che il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o, se commesso da soggetti sottoposti, che la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- (b) che vi sia stata reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive non possono, al contrario, essere comminate nei casi sopra esaminati in cui il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità ovvero l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo.

Vi è, inoltre, un'ulteriore ipotesi di esenzione dall'applicazione delle sanzioni interdittive.

Infatti, qualora concorrano tutte le seguenti condizioni prima della dichiarazione di apertura del dibattimento, le sanzioni interdittive non vengono applicate:

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

Qualora queste condizioni vengano poste in essere tardivamente, e sempre che l'Ente ne abbia fatto espressa



	<b>PENTAGAS GS SRL</b>  <b>MODELLO AZIENDALE DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE</b>	Rev.	00
		Data	Luglio 2024
		Pagina 9 di 39	

richiesta entro 20 giorni dalla notifica dell'estratto della sentenza, è possibile ottenere la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria (art. 78).

Nella scelta della sanzione interdittiva idonea a prevenire illeciti del tipo di quello commesso, il Giudice deve attenersi agli stessi criteri già visti sopra per le misure pecuniarie.

È possibile che più sanzioni interdittive vengano applicate congiuntamente.

In particolare, è richiesto che la sanzione interdittiva abbia il carattere della specificità, ossia abbia ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente.

Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può difatti anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni.

Fra le varie misure interdittive, quella della interdizione dall'esercizio dell'attività (comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività medesima) non può esser comminata se non quando l'irrogazione di ogni altra sanzione risulti inadeguata.

Le misure interdittive sono, in linea di principio, temporanee. Tuttavia, nel caso in cui l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e sia già stato condannato, almeno tre volte, negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività tale sanzione può essere disposta in via definitiva. Allo stesso modo il Giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando l'Ente sia già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

È sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità.

Nei casi in cui sussistono i presupposti per comminare una sanzione interdittiva che comporta l'interruzione dell'attività dell'Ente, se questo svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica utilità la cui interruzione può comportare un grave pregiudizio per la collettività, ovvero se l'interruzione dell'attività, date le dimensioni dell'Ente e le condizioni economiche del territorio sul quale si trova, può avere rilevanti ripercussioni sull'occupazione, è previsto che il Giudice possa, in luogo della sanzione interdittiva, disporre che l'attività dell'Ente continui sotto la guida di un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione che sarebbe stata inflitta.

La **confisca** del prezzo o del profitto del reato è sempre disposta in caso di condanna. Quando non è possibile

	<h1 style="text-align: center;">PENTAGAS GS SRL</h1> <h2 style="text-align: center;">MODELLO AZIENDALE DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE</h2>	Rev.	00
		Data	Luglio 2024
		Pagina 10 di 39	

eseguire la confisca dei beni che hanno costituito il prezzo o il profitto del reato, la stessa può anche avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente.

La **pubblicazione della sentenza di condanna**, anche solo per estratto, in uno o più giornali indicati dal giudice a spese dell'Ente condannato può esser disposta dal giudice nei casi in cui viene irrogata una sanzione interdittiva.

### 3.5. Le misure cautelari

Durante le more del procedimento penale, su richiesta del pubblico ministero, il giudice può disporre in via cautelare le misure interdittive sopra descritte.

Condizione per l'applicazione delle misure cautelari è che vi siano **gravi indizi di responsabilità** dell'ente oltre ad elementi da cui emerga il **concreto pericolo che vengano commessi ulteriori illeciti** della stessa indole.

Come per le misure cautelari del processo contro la persona fisica, anche quelle relative agli enti devono possedere i requisiti di proporzionalità, idoneità ed adeguatezza (art. 46): devono essere proporzionate all'entità del fatto ed alla sanzione che si ritiene possa essere irrogata, idonee alla natura ed al grado dell'esigenze cautelari ed adeguate alla concreta esigenza cautelare per la quale la misura è stata richiesta, non potendo la stessa essere soddisfatta con diversa misura.

La durata delle misure sanzionatorie irrogate in via cautelare (art. 51) è determinata dal giudice e non può, in ogni caso, essere superiore ad un anno.

Se è già intervenuta una sentenza di condanna in primo grado, la durata della misura cautelare può essere corrispondente a quella della condanna, fermo il limite di tre anni e mezzo (art. 51, comma 2).

Il legislatore prevede, poi, ipotesi di sospensione delle misure cautelari nonché di revoca e sostituzione delle stesse.

Anche in sede cautelare, è possibile che, in luogo delle sanzioni interdittive, si disponga il commissariamento dell'Ente per tutto il tempo della durata della sanzione che sarebbe stata applicata.

### 3.6. Criteri di imputazione soggettiva. L'adozione del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

	<h1 style="text-align: center;">PENTAGAS GS SRL</h1> <h2 style="text-align: center;">MODELLO AZIENDALE DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE</h2>	Rev.	00
		Data	Luglio 2024
		Pagina 11 di 39	

Ai fini dell'accertamento della responsabilità amministrativa occorrerà altresì dimostrare che il reato rappresenti espressione della politica aziendale o quanto meno derivi da una colpa di organizzazione in quanto ciò che si rimprovera all'ente è il fatto di non aver adottato misure cautelari atte a prevenire il rischio reato.

Il criterio di imputazione soggettiva legato alla colpevolezza di organizzazione si differenzia qualora il reato sia stato commesso da soggetti apicali piuttosto che dai sottoposti.

L'art. 6 del decreto stabilisce infatti che, in caso di commissione di uno dei reati contemplati dal decreto da parte dei vertici, l'ente non è chiamato a rispondere se dimostra che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto illecito modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

Il decreto definisce quali siano le caratteristiche minime obbligatorie che il Modello definito alla lettera a) deve possedere per potere essere considerato efficace allo scopo e precisamente (art. 6 comma 2):

- 1) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati;
- 2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- 4) individuare un organismo a cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento;
- 5) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;

	<h1 style="text-align: center;">PENTAGAS GS SRL</h1> <h2 style="text-align: center;">MODELLO AZIENDALE DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE</h2>	Rev.	00
		Data	Luglio 2024
		Pagina 12 di 39	

- 6) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

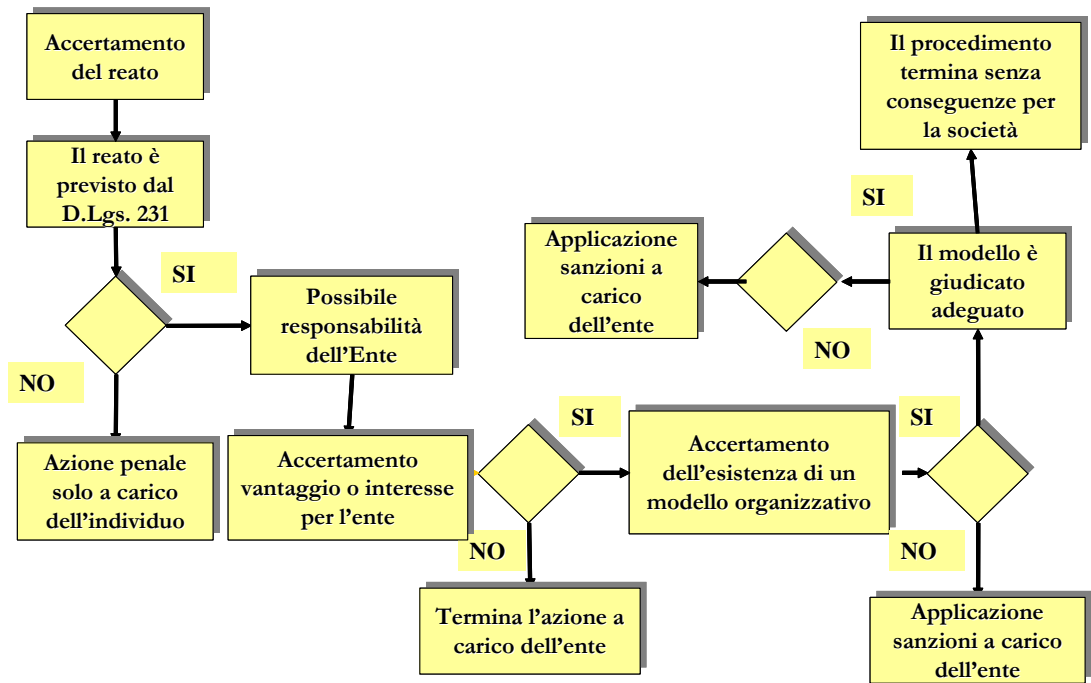
Qualora il reato venga commesso dai soggetti subordinati, l'art. 7 prevede che *“L'ente sarà responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza”* mentre *“è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'ente, 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.”*. L'onere probatorio a carico del soggetto collettivo è in tal caso più lieve.

Il comma 3 dell'art. 7 stabilisce che il modello deve prevedere in relazione alla natura e dimensioni dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta misure idonee:

- a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge;
- a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo è facoltativa e non obbligatoria. La sua mancata adozione non comporta dunque alcuna sanzione, tuttavia espone l'ente alla eventuale dichiarazione di responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti e gli stessi amministratori di fronte ai soci per non aver adottato le migliori misure organizzative a salvaguardia degli interessi dell'azienda.

In conclusione, il fondamento della responsabilità dell'ente ed il suo accertamento possono essere sinteticamente rappresentati nel seguente schema:



**3.7. Le linee guida delle associazioni di categoria: l'esempio di Confindustria**

Attualmente non sono disponibili Linee Guida per la redazione del MOG, emesse da Confcommercio.

Il Decreto prevede che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli di organizzazione, gestione e controllo a prevenire i Reati.

In virtù della norma alcune associazioni di categoria hanno comunicato al Ministero le proprie linee guida.

La prima versione delle Linee Guida di Confindustria, elaborata nel 2002 dal Gruppo di lavoro sulla “Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche”, è stata approvata dal Ministero della Giustizia nel giugno 2004. Il primo aggiornamento, sulla base anche dei rilievi sollevati dal Ministero, aveva riguardato, in particolare, l’ambito delle aree a rischio reato, i protocolli preventivi e l’Organismo di Vigilanza. Ulteriori aggiustamenti erano stati apportati in considerazione delle prime esperienze applicative realizzate dalle associazioni e dalle imprese, nonché delle novità intervenute sugli assetti interni delle società di capitali per

	<h1 style="text-align: center;">PENTAGAS GS SRL</h1> <h2 style="text-align: center;">MODELLO AZIENDALE DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE</h2>	Rev.	00
		Data	Luglio 2024
		Pagina 14 di 39	

effetto della riforma del diritto societario.

A seguito dei numerosi interventi legislativi che, nel frattempo, hanno modificato la disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti, estendendone l’ambito applicativo a ulteriori fattispecie di reato, il Gruppo di lavoro di Confindustria ha provveduto ad aggiornare le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi. La versione aggiornata delle Linee Guida è stata trasmessa al Ministero della Giustizia.

L’adeguamento delle Linee Guida, che ha riguardato sia la parte generale che l’appendice relativa ai singoli reati (c.d. case study), è diretto a fornire indicazioni in merito alle misure idonee a prevenire la commissione dei nuovi reati-presupposto. Si tratta, in particolare, dei reati di: abusi di mercato, pedopornografia virtuale, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, criminalità organizzata transnazionale, omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro, riciclaggio. Con specifico riferimento agli abusi di mercato, l’adeguamento è stato realizzato a seguito di un approfondito confronto con la Consob.

Nel 2021 il Ministero della Giustizia ha comunicato la conclusione del procedimento di esame della nuova versione delle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo. Le Linee Guida sono state approvate in quanto l’aggiornamento è stato ritenuto “*complessivamente adeguato e idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall’art. 6, comma 3 del D. Lgs. n. 231/2001*”.

Il Ministero ha, inoltre, ricordato che la piena efficacia delle Linee Guida lascia impregiudicata ogni valutazione sulle modalità della loro implementazione e sulla concreta attuazione dei modelli di organizzazione e gestione da parte dei singoli enti, affiliati o meno all’Associazione.

Le “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001” di Confindustria possono essere quindi schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

A. individuazione delle aree di rischio, ossia delle aree/settori aziendali nei quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;

B. predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire la commissione dei Reati attraverso l’adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato da Confindustria sono:

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;

	<h1 style="text-align: center;">PENTAGAS GS SRL</h1> <h2 style="text-align: center;">MODELLO AZIENDALE DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE</h2>	Rev.	00
		Data	Luglio 2024
		Pagina 15 di 39	

- comunicazione al personale e sua formazione;

C. obblighi di informazione da parte dell'organismo di vigilanza e verso l'organismo di vigilanza.

PENTAGAS GS SRL nella predisposizione del presente Modello, oltre alle linee guida emanate da Confindustria si è ispirata, altresì, agli orientamenti maggiormente rappresentativi di settore.

Occorre, tuttavia, ricordare che le indicazioni fornite dalle associazioni di categoria rappresentano un semplice quadro di riferimento a cui ogni società può liberamente fare riferimento ai fini della predisposizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

I contenuti delle linee guida sono stati, pertanto, presi in considerazione nella misura in cui sono stati ritenuti adeguati alla realtà concreta di PENTAGAS G.S. S.r.l. ed hanno rappresentato un prezioso ausilio per la redazione del Modello.

#### **4. PRINCIPI DI CORPORATE GOVERNANCE E SISTEMA DI GESTIONE E CONTROLLO DI PENTAGAS GS SRL**

##### **4.1.1 L'adozione del Modello di gestione e controllo ai sensi del D.lgs 231/01**

Alla luce delle indicazioni fornite dal D.lgs. 231/01, la PENTAGAS G.S. SRL (di seguito "PENTAGAS GS" o la "**Società**") ha ritenuto conforme alla propria politica aziendale procedere all'implementazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il "**Modello**") seguendo l'iter procedimentale esaminato nei capitoli seguenti.

La scelta di adozione del Modello si ritiene che possa costituire, unitamente alla codificazione di precise regole di comportamento, un efficace strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano in nome o/e per conto della società, affinché nell'espletamento delle loro attività siano indotti a comportamenti ispirati dall'etica ed in linea con le regole e le procedure contenute nel Modello.

Lo scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione delle attività sensibili e la loro conseguente disciplina.

	<h1 style="text-align: center;">PENTAGAS GS SRL</h1> <h2 style="text-align: center;">MODELLO AZIENDALE DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE</h2>	Rev.	00
		Data	Luglio 2024
		Pagina 16 di 39	

Il Modello di PENTAGAS GS detta regole e prevede procedure che la Società si impegna a far rispettare al fine di poter beneficiare dell'esenzione dalla responsabilità amministrativa in caso di commissione di uno dei reati previsti nel decreto ed intende costituire, più in generale, un miglioramento delle regole di *governance* societaria. Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto del sistema di gestione aziendale costituito dall'insieme delle procedure e di controllo operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sui Processi Sensibili.

Sono stati pertanto analizzati i seguenti elementi:

- il modello di *governance*
- la struttura organizzativa ed il sistema delle deleghe;
- i sistemi di gestione;
- il sistema informativo;
- il codice etico.

#### **4.1.2. Il modello di *governance***

PENTAGAS GS è una società a responsabilità limitata, amministrata attualmente da un Consiglio di Amministrazione, composto da tre membri e guidato da un Presidente.

Il Presidente rappresenta legalmente la società e i più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione e di disposizione, fermo restando l'autonomia di spesa e di azione come da statuto.

Per quanto riguarda poteri, incarichi e limiti di spesa, si rimanda al dettaglio contenuto all'interno dei documenti di riferimento (Visura CCIAA, Verbali Cda, Statuto). Si specifica che i tre amministratori hanno eguali poteri di firma e di budget.

Il controllo contabile della Società è affidato a un Revisore unico.

La struttura organizzativa è in realtà al momento molto lineare e semplice, atteso il numero minimo di dipendenti.

Al fine di rendere immediatamente evidente il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, PENTAGAS GS ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzata la propria struttura organizzativa (vedi allegato Organigramma aggiornato a maggio 2024.).



	<h1 style="text-align: center;">PENTAGAS GS SRL</h1> <h2 style="text-align: center;">MODELLO AZIENDALE DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE</h2>	Rev.	00
		Data	Luglio 2024
		Pagina 17 di 39	

Nell'Organigramma, in particolare, sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica dei singoli enti aziendali;
- i soggetti che operano nelle singole aree ed il relativo ruolo organizzativo.

L'organigramma è oggetto di ufficiale comunicazione a tutto il personale della Società tramite esposizione in bacheca e apposite comunicazioni organizzative ed è puntualmente aggiornato in funzione dei cambiamenti effettivamente intervenuti nella struttura organizzativa.

La Società prevede che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri/autorizzazioni possano assumere impegni verso terzi in nome e per conto della società di appartenenza.

La Società verifica periodicamente il sistema di distribuzione dei poteri assegnati, adottando le necessarie modifiche nel caso in cui le funzioni di gestione e/o la qualifica non corrispondano ai poteri di rappresentanza conferiti.

#### 4.1.3. I sistemi di gestione e le procedure operative

PENTAGAS GS ha come obiettivo primario il consolidamento e lo sviluppo della propria attività attraverso la soddisfazione del cliente, assicurando prodotti e servizi adeguati alle loro esigenze.

Il cliente è identificato sostanzialmente, al momento, in clienti privati ma si prevede la possibilità di intraprendere rapporti con la Pubblica Amministrazione.

A tal fine la Società ha ritenuto, conformemente alla propria politica aziendale, di procedere alla adozione di un "*Sistema di Gestione della qualità*", con riferimento alla norma volontaria **ISO 9001:2015** conseguendo, pertanto, attraverso il riconoscimento della bontà del proprio sistema da parte dell'ente certificatore, la relativa certificazione. A questo occorre menzionare la certificazione **ISO 11352:2014** che definisce i requisiti generali delle società (ESCO) che forniscono ai propri clienti servizi volti al miglioramento dell'efficienza energetica.

La Politica aziendale, prevista dal sistema è diffusa a tutto il personale.

L'obiettivo del Sistema di Gestione coordina e controlla l'erogazione della propria attività in termini di qualità, ma con attenzione alle norme di tutela della persona (argomento trattato in modo approfondito nel DVR, redatto ai sensi del DLGS 81/08 e nella MATRICE DELLE COMPETENZE E RESPONSABILITÀ di cui all'art. 30/81 ed allegata alla parte speciale "C" "IGIENE E SICUREZZA").

	<h1 style="text-align: center;">PENTAGAS GS SRL</h1> <h2 style="text-align: center;">MODELLO AZIENDALE DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE</h2>	Rev.	00
		Data	Luglio 2024
		Pagina 18 di 39	

Gli aspetti ambientali sono certamente compresi nei principali intenti aziendali.

Lo svolgimento delle attività lavorative è regolamentato da istruzioni e procedure operative redatte secondo necessità e riportate in un apposito elenco (periodicamente aggiornato) o allegato al Manuale del SQ o, per gli aspetti di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, anche nel DVR.

Queste sono emesse, ovvero approvate direttamente dalla direzione, sia nella revisione 00 che in quelle successive (aggiornamenti).

In ciascuna procedura vengono riportate le modalità di esecuzione e registrazione di una fase di lavoro ed i relativi destinatari della procedura stessa. Inoltre, sono descritte le prassi da seguire per la gestione del documento redatto secondo quanto previsto da apposita procedura.

#### **4.1.4. Il sistema informatico**

Tra i diversi elementi che costituiscono l'ambiente di controllo, riveste un ruolo significativo anche il Sistema Informatico.

Il Sistema Informatico utilizzato da PENTAGAS GS è un sistema di tipo tradizionale basato su un'architettura client – server che consente di gestire i processi registrando le operazioni in tempo reale, permettendo la tracciabilità delle stesse e l'identificazione degli autori.

Per garantire la sicurezza del sistema informatico la Società ha adottato procedure per il Sistema di Gestione del Trattamento dei dati personali, in conformità al D.lgs. 196/03 e Regolamento UE 2016/679, nonché il Regolamento sull'utilizzo dei sistemi informatici; detto manuale, assieme al Regolamento sull'utilizzo dei sistemi informatici, contiene la descrizione delle misure di sicurezza adottate ed ivi si richiamano integralmente i contenuti. Per altro si rimanda al SQ P001.

#### **4.1.5. Il Codice Etico**

Il Codice Etico, nella sua prima edizione, costituisce parte essenziale del Modello ed è stato adottato dal Consiglio di amministrazione di PENTAGAS GS, per la prima volta, il **08.07.24**.

Nel codice sono espressi i principi etici fondamentali (quali ad esempio lealtà, correttezza e trasparenza) che, permeando ogni processo del lavoro quotidiano, costituiscono elementi essenziali e funzionali per il corretto

	<h1 style="text-align: center;">PENTAGAS GS SRL</h1> <h2 style="text-align: center;">MODELLO AZIENDALE DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE</h2>	Rev.	00
		Data	Luglio 2024
		Pagina 19 di 39	

svolgimento delle attività della società.

Sono state individuate altresì alcune regole comportamentali cui i destinatari del codice etico devono attenersi sia nei rapporti interni alla Società che nelle relazioni con soggetti esterni (ad es. con soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione, dipendenti, fornitori, etc.)

In tale prospettiva i principi in esso contenuti costituiscono anche un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione del Modello in relazione alle dinamiche aziendali, al fine di rendere eventualmente operante l'esimente di cui all'art.6 del D.lgs. 231/2001.

Il Codice Etico, che ha efficacia cogente per i destinatari, si rivolge a tutti coloro che hanno rapporti di lavoro dipendente o di collaborazione con PENTAGAS GS.

La società considera una condizione, oltre che un vantaggio competitivo per il perseguimento degli obiettivi, il rispetto delle regole etiche, lo sviluppo di un forte senso di integrità etica e la trasparenza nella conduzione della propria attività e per questo stabilisce, come principio imprescindibile, il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti e sancisce principi di comportamento cui devono attenersi tutti i destinatari nello svolgimento quotidiano delle proprie attività lavorative e dei propri incarichi.

## **5. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI PENTAGAS GS**

### **5.1 Adozione e modifica del Modello**

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 è stato adottato dal Consiglio di amministrazione della Società con apposita delibera.

La competenza in merito alle eventuali successive modifiche e/o integrazioni del Modello, sostanziali e/o formali oggi è in capo al Consiglio di amministrazione.

In particolare, nell'ambito delle modifiche di carattere sia formale sia sostanziale, occorrerà provvedere a modificare ed integrare il Modello al verificarsi delle seguenti circostanze particolari quali, a livello esemplificativo e non esaustivo, interventi legislativi che inseriscano nel D.lgs. 231/01 nuove fattispecie di reato di interesse per l'Azienda che rendano necessario effettuare anche, eventualmente, un nuovo *risk assessment*, significative modifiche dell'assetto societario o il coinvolgimento della società in un procedimento ex D.lgs 231/01.

	<h1 style="text-align: center;">PENTAGAS GS SRL</h1> <h2 style="text-align: center;">MODELLO AZIENDALE DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE</h2>	Rev.	00
		Data	Luglio 2024
		Pagina 20 di 39	

Le modifiche del Modello, sia di carattere formale sia di carattere sostanziale, e gli aggiornamenti delle procedure contenute nel Manuale allegato al Modello sono soggette all'approvazione dell'Amministratore Unico, formalizzate con delibera del medesimo.

L'Organismo di vigilanza, coadiuvandosi con le funzioni eventualmente interessate, potrà proporre al Consiglio di amministrazione eventuali modifiche o integrazioni del Modello di cui si dovesse ravvisare l'opportunità in conseguenza dello svolgimento delle sue funzioni.

È in ogni caso prevista la revisione del Modello almeno con cadenza annuale, indipendentemente dal verificarsi di mutamenti dell'organizzazione, introduzione di novelle legislative o violazioni di prescrizioni, anche in considerazione di eventuali aggiornamenti e/o indicazioni provenienti dalla giurisprudenza e dalla dottrina.

## 5.2 Funzione del Modello

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure e regole, comprendenti attività di controllo (preventive ed ex post), volto a ridurre in maniera consistente il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione dei «processi sensibili» costituiti dalle attività maggiormente a «rischio di reato» e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone le finalità di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della società, una piena consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute in tale documento, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo;
- rendere tali soggetti consapevoli che tali comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni amministrative anche nei confronti dell'azienda;
- sottolineare come i comportamenti illeciti siano fortemente condannati e contrari agli interessi di PENTAGAS GS anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali della società oltre che alle disposizioni di legge;
- consentire a PENTAGAS GS grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei Reati stessi.

	<h1 style="text-align: center;">PENTAGAS GS SRL</h1> <h2 style="text-align: center;">MODELLO AZIENDALE DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE</h2>	Rev.	00
		Data	Luglio 2024
		Pagina 21 di 39	

### 5.3 I Destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello e nel Codice Etico si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto (sebbene le funzioni di fatto siano bandite dalla organizzazione che si impronta alla massima trasparenza), funzioni di amministrazione, direzione e controllo della Società nonché ai dipendenti, ai collaboratori, e più genericamente a tutti i soggetti terzi che svolgono attività nell'ambito di aree individuate "a rischio" da parte di PENTAGAS GS.

Tra i collaboratori, rientrano anche i liberi professionisti, ma considerati vere e proprie risorse aziendali (es. incarichi per il recupero dei crediti), fondamentali per il successo del business, insieme alle altre figure.

I soggetti ai quali il Modello ed il Codice Etico si rivolgono sono tenuti a rispettarne, per quanto di competenza di ciascun Destinatario, le relative disposizioni.

### 5.4 La struttura del Modello

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società è composto da:

- la presente **"Parte Generale"** che illustra i contenuti del Decreto, la funzione del Modello di Organizzazione e di Gestione, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del Modello stesso;
- le **"Parti Speciali"** che si riferiscono alle specifiche tipologie di Reato analizzate in occasione delle attività di risk analysis ed alle Attività Sensibili, ivi identificate, ai fini della prevenzione dei Reati previsti dal Decreto;
- il **Codice Etico**;
- le **procedure interne**
- i **documenti/modulistica di riferimento**

Di seguito sono riportati, in estrema sintesi, i principi a cui si è ispirata l'azienda nella creazione del Modello ed una descrizione delle fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, ovvero i «processi sensibili» sulle cui basi si è potuto redigere il presente documento.

	<h1 style="text-align: center;">PENTAGAS GS SRL</h1> <h2 style="text-align: center;">MODELLO AZIENDALE DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE</h2>	Rev.	00
		Data	Luglio 2024
		Pagina 22 di 39	

### 5.5 Caratteristiche del Modello

Gli elementi che devono caratterizzare il presente Modello sono l'*effettività* e l'*adequatezza*.

L'*effettività* del Modello organizzativo è uno degli elementi che ne connota l'efficacia. Tale requisito si realizza con la corretta adozione ed applicazione del Modello anche attraverso l'attività dell'Organismo di Vigilanza che opera nelle azioni di verifica e monitoraggio e, quindi, valuta la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito.

L'*adequatezza* di un Modello organizzativo dipende dalla sua idoneità in concreto nel prevenire i reati contemplati nel decreto. Tale adeguatezza è garantita dalla esistenza dei meccanismi di controllo preventivo e correttivo, in modo idoneo ad identificare quelle operazioni o Processi Sensibili che possiedono caratteristiche anomale.

La predisposizione del Modello ha richiesto una serie di attività volte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.lgs. 231/2001.

Principi cardine cui si è ispirata l'Azienda per la creazione del Modello, oltre a quanto precedentemente indicato, sono:

*a) i requisiti indicati dal D.lgs. 231/2001, in particolare:*

- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza (analizzato al successivo capitolo 6), in stretto contatto con il vertice aziendale, ritenuto in grado di garantire un risultato soddisfacente del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali nelle aree di attività rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001 valutate nel Modello stesso;
- la messa a disposizione a favore dell'OdV di risorse adeguate affinché sia supportato nei compiti affidatigli per raggiungere i risultati ragionevolmente ottenibili;
- l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle disposizioni contenute nel Modello

	<h1 style="text-align: center;">PENTAGAS GS SRL</h1> <h2 style="text-align: center;">MODELLO AZIENDALE DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE</h2>	Rev.	00
		Data	Luglio 2024
		Pagina 23 di 39	

- la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV.

**b) i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno:**

- ogni operazione o azione che interviene in un'area sensibile deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua;
- in linea di principio nessuno deve poter gestire in piena autonomia un intero processo ricadente in un'area sensibile, ovvero deve essere rispettato il principio della separazione delle funzioni;
- i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità attribuite;
- il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli stessi.

### **5.6. Creazione di protocolli specifici e azioni di implementazione del sistema di controllo preventivo**

A seguito dell'attività di definizione dei processi nel cui ambito, in linea di principio, potrebbe configurarsi la possibilità di commettere i reati richiamati dal D. Lgs.231/01 sono stati elaborati i protocolli necessari a prevenire o, quantomeno, a ridurre /minimizzare il rischio di commissione dei reati c.d. presupposto rilevate nell'attività di mappatura.

Con riferimento a tali processi, sono state pertanto esaminate le procedure di gestione e di controllo in essere e sono state definite, ove ritenuto opportuno, le eventuali implementazioni necessarie, con riferimento al rispetto dei seguenti principi:

- separazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione di reati;
- ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali, delle competenze e responsabilità, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità e coerenti con l'attività in concreto svolta.

L'obiettivo che PENTAGAS GS si prefigge è di garantire standard ottimali di trasparenza e tracciabilità dei processi e delle attività nel cui ambito potrebbero potenzialmente essere commessi i reati previsti dal decreto.

Le procedure di comportamento riconducibili al Modello si integrano, evidentemente, con le altre linee guida organizzative, con gli organigrammi, il sistema di attribuzione dei poteri e le procure aziendali – in quanto funzionali al modello – già utilizzati o operanti nell'ambito della Società, che non si è ritenuto necessario modificare ai fini del D.lgs. 231/01.

	<b>PENTAGAS GS SRL</b>  <b>MODELLO AZIENDALE DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE</b>	Rev.	00
		Data	Luglio 2024
		Pagina 24 di 39	

- Qualora nell’ambito della prassi applicativa delle procedure dovessero emergere fattori critici l’Azienda provvederà ad un puntuale adattamento delle stesse per renderle conformi alle esigenze sottese all’applicazione del decreto.
- Per una disamina delle procedure si rinvia alle singole Parti speciali e alle procedure allegate al Modello.



	<b>PENTAGAS GS SRL</b>  <b>MODELLO AZIENDALE DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE</b>	Rev.	00
		Data	Luglio 2024
		Pagina 25 di 39	

## 6 DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Dell'avvenuta adozione del Modello è data comunicazione sul sito internet della società dove viene pubblicato anche il codice etico nonché attraverso la consegna a tutti di dipendenti di un opuscolo informativo in cui sono contenute le informazioni essenziali del d.lgs. 231 e, comunque, la messa a loro disposizione del Modello, nella versione più aggiornata, di modo che tutti i destinatari possano prenderne visione.

È prevista la consegna della bozza del MOG 231 (per le future occasioni di revisione) al Consiglio di amministrazione, con congruo anticipo rispetto alla data fissata per la sua approvazione.

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di PENTAGAS GS garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili secondo le modalità di seguito indicate.

In particolare, la società promuove la comunicazione del presente Modello in modo continuo, in conformità a norme e regolamenti vigenti.

Una copia del codice etico viene consegnato al personale ed è disponibile sul sito.

### 6.1 Formazione e informazione dei dipendenti

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.lgs. 231/2001 e dei principi del Modello è erogata sistematicamente, attraverso l'organizzazione di corsi in aula tenuti da consulenti esperti del settore.

La formazione viene erogata in maniera differenziata, nei contenuti e nelle modalità, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

La formazione potrà avvenire in occasione dell'inizio del rapporto di lavoro, nell'ambito della formazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro oppure attraverso un corso specifico o attraverso corsi di aggiornamento.

Tutti i programmi di formazione avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi generali del D.lgs. 231/01, degli elementi costitutivi il Modello, delle singole fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/01 e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati contemplati dal decreto.

	<h1 style="text-align: center;">PENTAGAS GS SRL</h1> <h2 style="text-align: center;">MODELLO AZIENDALE DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE</h2>	Rev.	00
		Data	Luglio 2024
		Pagina 26 di 39	

In aggiunta a questa matrice comune ogni programma di formazione sarà modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del D.lgs. 231/2001 in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e gli argomenti relativi alla diffusione della normativa D.lgs. 231/01 vengono erogati in ambito di formazione con relativa firma di presenza. Viene previsto un registro della formazione contenente i dati anagrafici essenziali dei partecipanti, la data e il luogo di erogazione del corso di formazione, il nominativo del docente e gli argomenti specifici oggetto della formazione.

Viene erogato un test finale di apprendimento onde verificare l'effettiva conoscenza del MOG ed eventualmente prevedere ulteriori scaglioni di formazione, qualora necessario.

I docenti vengono selezionati sulla base delle competenze specifiche attestate anche attraverso la consegna del *curriculum vitae* e degli attestati rilevanti che vengono acquisiti da PENTAGAS GS.

### 6.2 Informazione ad Amministratori e Revisore.

Il presente Modello – aggiornato - viene formalmente consegnato al Consiglio di amministrazione e al Revisore.

### 6.3 Informazione a collaboratori, consulenti e soggetti terzi.

La Società PENTAGAS GS invita i partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori qualsiasi titolo ed in generale a chiunque abbia rapporti professionali con la Società ad attenersi alle regole comportamentali presenti nel Codice Etico.

Al fine di garantire la conoscenza e l'informazione sulla politica e sulle procedure adottate dalla Società, è facoltà della stessa di inserire nei contratti con i Soggetti Terzi una clausola specifica con la quale le parti contraenti riconoscono ed accettano i principi del Codice Etico.

**N.B.:** È espressamente prevista la seguente **formula contrattuale**:

***“Obbligo di rispettare il Modello Organizzativo ex Dlgs 231/01 ed il Codice Etico e Manleva.***

*[Fornitore] è a conoscenza che Pentagas G.S. S.r.l. ha adottato ed attua un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi e per gli effetti della disciplina contenuta nel D. Lgs. D.lgs. 231/01, con i relativi*

	<h1 style="text-align: center;">PENTAGAS GS SRL</h1> <h2 style="text-align: center;">MODELLO AZIENDALE DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE</h2>	Rev.	00
		Data	Luglio 2024
		Pagina 27 di 39	

*Codice Etico e Sistema Disciplinare, che dichiara di aver letto dal sito aziendale e che dichiara di aver compreso.*

*[Fornitore] aderisce ai principi al succitato Modello di organizzazione, gestione e controllo nonché ai suoi allegati e si impegna a rispettarne i contenuti, i principi, le procedure e, in generale, ad astenersi da qualsivoglia comportamento atto a configurare le ipotesi di reato indicate nel d.lgs. 231/01 e sue successive modifiche ed integrazioni e riportate nel predetto Modello di organizzazione, gestione e controllo. Si impegna altresì a rispettare e a far rispettare ad eventuali suoi collaboratori, tutti i principi contenuti nella suddetta documentazione ed i Protocolli comportamentali previsti dalla nostra organizzazione ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ed allegati al presente contratto. La violazione delle regole previste dai sopraccitati documenti rappresenterà grave inadempimento contrattuale.*

*[Fornitore] manleva fin d'ora Pentagas G.S. S.r.l. per eventuali sanzioni o danni dovessero derivare a quest'ultima quale conseguenza della violazione dei sopraccitati documenti da parte di [Fornitore] o di suoi eventuali collaboratori."*

## **7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)**

### **7.1 Individuazione e requisiti dell'OdV**

L'esenzione della Società dalla responsabilità amministrativa, come previsto dall'art. 6 comma 1, lettera b) e d) del D.Lgs. 231/2001, prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo dell'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo che consenta di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello, sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia del costante aggiornamento dello stesso.

In attuazione di quanto previsto dalla disposizione citata, il Consiglio di amministrazione (all'epoca) della Società PENTAGAS GS ha provveduto a nominare un Organismo di Vigilanza monocratico.

L'OdV nel caso in cui si rendesse necessaria una competenza professionale di tipo specifico potrà avvalersi dell'ausilio di consulenti nominati a sua discrezione, il cui compenso pattuito precedentemente, sarà riconosciuto attingendo dal budget assegnato all'OdV, al momento del conferimento dell'incarico, dal Consiglio di amministrazione.

Tale Organismo, in linea con le disposizioni del Decreto, con le Linee Guida delle principali associazioni di

	<h1 style="text-align: center;">PENTAGAS GS SRL</h1> <h2 style="text-align: center;">MODELLO AZIENDALE DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE</h2>	Rev.	00
		Data	Luglio 2024
		Pagina 28 di 39	

categoria e con la giurisprudenza in materia, possiede le seguenti caratteristiche:

❑ autonomia e indipendenza:

i requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che i membri dell'OdV non siano direttamente coinvolti nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e che non abbiano mansioni operative che possano condizionare e contaminare la visione d'insieme sull'attività aziendale che ad essi si richiede. A garanzia dell'indipendenza nell'esercizio delle proprie funzioni è previsto che l'Organismo di Vigilanza riferisca al vertice aziendale.

❑ onorabilità:

i membri dell'OdV non hanno riportato sentenze penali, anche non definitive, di condanna o di patteggiamento per reati previsti dal D.lgs. 231/01 ovvero la condanna ad una pena, anche non definitiva, che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese.

❑ professionalità ed imparzialità:

i membri dell'OdV possiedono competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che sono chiamati a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;

❑ continuità d'azione:

i membri dell'OdV svolgono in modo costante le attività necessarie per la vigilanza del Modello.

❑ disponibilità dei mezzi organizzativi e finanziari:

a dimostrazione dell'effettiva indipendenza, l'OdV possiede un proprio fondo spese, di cui potrà chiedere integrazione, ove necessario, e di cui potrà disporre per ogni esigenza funzionale al corretto svolgimento dei compiti. Tale budget è approvato, nell'ambito del complessivo budget aziendale, ora dall'Amministratore Unico.

La definizione degli aspetti attinenti alle modalità di svolgimento dell'incarico dell'OdV, quali la calendarizzazione delle attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi da parte delle funzioni aziendali interessate è rimessa allo stesso OdV, il quale potrà disciplinare il proprio funzionamento interno mediante un apposito regolamento delle proprie attività.

	<h1 style="text-align: center;">PENTAGAS GS SRL</h1> <h2 style="text-align: center;">MODELLO AZIENDALE DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE</h2>	Rev.	00
		Data	Luglio 2024
		Pagina 29 di 39	

### 7.2 Durata in carica, sostituzione e revoca dei membri dell'Organismo di Vigilanza

La nomina dei membri dell'OdV e la revoca del loro incarico sono di competenza del Consiglio di amministrazione.

Il/i componente/i dell'Organismo di vigilanza resta (no) in carica per **tre anni** ed il mandato può essere rinnovato a discrezione del Consiglio di amministrazione. In ogni caso, ciascun componente rimane in funzione fino alla nomina del successore.

Qualora le caratteristiche di uno o più componenti dell'OdV dovessero venir meno nel corso dell'incarico il Consiglio di amministrazione procederà alla revoca dell'incarico ed alla sua sostituzione con soggetto diverso che presenti i requisiti richiesti.

La revoca dell'incarico potrà avvenire per giusta causa, per impossibilità sopravvenuta o allorquando vengano meno in capo ai membri dell'OdV i requisiti di imparzialità, autonomia, indipendenza e onorabilità.

Nel caso in cui l'OdV o uno dei suoi membri sia legato da un rapporto di dipendenza con la Società l'incarico decadrà automaticamente al risolversi di tale rapporto.

Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel presente Modello;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, ad esso addebitabile, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna, anche non ancora passata in giudicato, a carico di uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico di uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

	<h1 style="text-align: center;">PENTAGAS GS SRL</h1> <h2 style="text-align: center;">MODELLO AZIENDALE DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE</h2>	Rev.	00
		Data	Luglio 2024
		Pagina 30 di 39	

- l'esistenza a carico di uno dei membri di sentenza di condanna in relazione a fatti di reato presupposto ex D. Lgs. 231/01.

Le stesse condizioni hanno rilevanza in relazione all'ineleggibilità dei membri dell'ODV.

Nei casi sopra descritti, il Consiglio di amministrazione/Assemblea dei soci provvederà a nominare il nuovo componente dell'Organismo di Vigilanza in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato.

Qualora, invece, la revoca venga esercitata, sempre per giusta causa, nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, sarà compito dell'Assemblea dei soci provvedere alla nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Consiglio di amministrazione, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà altresì disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza o di uno dei suoi membri e la nomina di un Organismo di Vigilanza *ad interim* o la nomina di un nuovo membro. La rinuncia da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di amministrazione per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

### 7.3 Funzioni e poteri dell'OdV

I compiti propri dell'OdV possono essere riassunti a livello generale nelle seguenti attività:

- A) vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- B) vigilare sul funzionamento del Modello proponendo agli Organi competenti eventuali aggiornamenti del Modello che dovessero emergere a seguito dell'attività di verifica e controllo o allo scopo di adeguarlo ai mutamenti normativi o alle modifiche della struttura aziendale.

Per un efficace svolgimento delle proprie funzioni all'OdV è assegnato il compito di:

- condurre ricognizioni periodiche sulla mappa delle aree a rischio reato al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività o della struttura aziendale;
- controllare i sistemi interni di gestione e le procedure del modello di organizzazione in modo idoneo a rilevare l'esistenza di eventuali criticità;

	<h1 style="text-align: center;">PENTAGAS GS SRL</h1> <h2 style="text-align: center;">MODELLO AZIENDALE DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE</h2>	Rev.	00
		Data	Luglio 2024
		Pagina 31 di 39	

- con il coordinamento delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolte, effettuare periodicamente verifiche ispettive di tipo campionario volte all'accertamento del rispetto di quanto previsto dal Modello, in particolare verificare che le procedure ed i controlli previsti all'interno dello stesso siano eseguiti e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati, se del caso anche utilizzando professionisti esterni;
- concordare con il responsabile dell'Area interessata le opportune azioni correttive ove a seguito delle verifiche si rilevi una condizione di criticità;
- condurre attività di indagine per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello a seguito di segnalazioni pervenutegli;
- promuovere idonee iniziative dirette alla diffusione e conoscenza del Modello da parte di tutto il personale anche attraverso appositi incontri di formazione;
- fornire le informazioni di cui viene a conoscenza nell'ambito dello svolgimento delle proprie mansioni al Responsabile dell'azione disciplinare qualora ritenga sussistenti gli estremi per l'avvio di un procedimento disciplinare.
- all'esito di ogni attività ispettiva, informativa e propositiva redigere verbale analitico il cui contenuto è riportato in apposito libro.

Nello svolgimento della sua attività, è previsto che l'OdV:

- possa emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza nonché il flusso informativo da e verso lo stesso;
- possa avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- possa interpellare tutti i soggetti che rivestono specifiche funzioni all'interno della Società onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.lgs. 231/2001 e dal presente Modello;
- sia autorizzato ad acquisire ed a trattare tutte le informazioni, i dati, i documenti e la corrispondenza inerenti alle attività svolte nelle singole aree aziendali e ritenuti necessari per lo svolgimento delle sue attività, nel rispetto delle vigenti normative in tema di trattamento di dati personali;
- sia sufficientemente tutelato contro eventuali forme di ritorsione a suo danno che potrebbero avvenire a seguito dello svolgimento o della conclusione di accertamenti intrapresi dallo stesso;

	<h1 style="text-align: center;">PENTAGAS GS SRL</h1> <h2 style="text-align: center;">MODELLO AZIENDALE DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE</h2>	Rev.	00
		Data	Luglio 2024
		Pagina 32 di 39	

- adempia all’obbligo di riservatezza che gli compete a causa dell’ampiezza della tipologia di informazioni di cui viene a conoscenza per via dello svolgimento delle sue mansioni.

#### 7.4 Flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza

L’ Amministratore singolo, il CdA, il Revisore, ogni dirigente, ogni dipendente della Società ha l’obbligo di trasmettere all’OdV tutte le informazioni ritenute utili ad agevolare l’attività di vigilanza sull’efficacia del Modello, o relative ad eventi che potrebbero generare o abbiano generato violazioni del Modello, dei suoi principi generali e del Codice Etico in relazione ai reati previsti dal D.lgs. 231/01, nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante a tali fini.

Inoltre, a seguito delle segnalazioni ricevute da parte dell’OdV, le funzioni interessate dovranno prontamente attivarsi per eliminare le criticità indicate provvedendo, qualora sia necessario, a modificare o aggiornare le parti del modello interessate.

Dovranno poi dare tempestiva comunicazione delle soluzioni adottate all’OdV.

La modalità di trasmissione di tali informazioni potrà essere diretta oppure per il tramite dei soggetti apicali sotto la cui responsabilità opera il soggetto dichiarante, ma in ogni caso dovrà avvenire in forma scritta.

Al fine di facilitare l’acquisizione delle informazioni necessarie allo svolgimento dei suoi compiti l’OdV predispone apposita modulistica dandone apposita diffusione.

L’OdV è altresì dotato di indirizzo di posta elettronica dedicato.

Ogni informazione, segnalazione, report, ecc., è conservata a cura dell’OdV in un archivio strettamente riservato.

L’OdV non prenderà in considerazione le segnalazioni anonime, se non adeguatamente circostanziate e supportate da elementi concreti.

Le informazioni acquisite dall’OdV saranno trattate in modo tale da garantire:

- il rispetto dell’anonimato della persona segnalante (nei tempi e modi previsti dalla normativa) e della riservatezza, anche della segnalazione inoltrata e della documentazione relativa;
- il non verificarsi di atti di ritorsione, penalizzazione o discriminazione nei confronti dei segnalanti;
- la tutela dei diritti di soggetti in relazione ai quali sono state effettuate segnalazioni in mala fede e successivamente risultate infondate ferma restando in tal caso la possibilità di esperire le azioni opportune nei confronti di coloro che intenzionalmente hanno effettuato la falsa segnalazione.

L’OdV valuterà le segnalazioni ricevute con discrezione e responsabilità.



	<h1 style="text-align: center;">PENTAGAS GS SRL</h1> <h2 style="text-align: center;">MODELLO AZIENDALE DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE</h2>	Rev.	00
		Data	Luglio 2024
		Pagina 33 di 39	

A tal fine potrà ascoltare l'autore della segnalazione o il responsabile della presunta violazione ed effettuare le indagini opportune.

In ogni caso, per quanto attiene specificamente alle segnalazioni c.d. whistleblowing, l'ODV verrà interessato per quanto di sua competenza, atteso il ruolo, secondo le previsioni di cui alla procedura P01 bis cui si rimanda integralmente.

A livello generale, devono essere comunicate all'OdV, oltre a quanto previsto nelle singole parti speciali, le informazioni relative agli argomenti esposti nell'elenco seguente:

1. le anomalie o atipicità riscontrate nello svolgimento delle attività lavorative, con riferimento alle aree a rischio individuate nel Modello;
2. la violazione delle procedure previste nel Modello;
3. i provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs 231/2001 riguardanti la Società e i destinatari del Modello, direttamente o indirettamente;
4. visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo: ASL, INPS, INAIL, Guardia di Finanza, etc.) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
5. relazioni interne dalle quali emergano responsabilità da parte di soggetti aziendali per le ipotesi di reato previste dal decreto;
6. i procedimenti disciplinari svolti, le eventuali sanzioni irrogate o i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, nel caso in cui rientrino nell'ambito di applicazione del Decreto;
7. le comunicazioni dei sindaci e/o delle Società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni o osservazioni sul bilancio della Società;
8. qualunque informazione ritenuta utile ed opportuna ai fini dello svolgimento delle funzioni dell'OdV.
9. le informazioni previste nelle singole procedure o nella procedura "Flussi informativi verso l'OdV"

Rientrano inoltre negli obblighi di informativa nei confronti dell'OdV anche le notizie correlate a:

- modifiche alla composizione degli organi sociali;
- cambiamenti nella struttura organizzativa aziendale;
- variazioni delle deleghe e delle procure assegnate.

	<h1 style="text-align: center;">PENTAGAS GS SRL</h1> <h2 style="text-align: center;">MODELLO AZIENDALE DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE</h2>	Rev.	00
		Data	Luglio 2024
		Pagina 34 di 39	

### 7.5 Reporting dell'OdV nei confronti degli Organi Sociali

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di tenere informato il Consiglio di Amministrazione sul piano programmatico delle attività che intende svolgere, sulle attività concluse nel periodo, sui risultati raggiunti e sulle azioni intraprese a seguito dei riscontri rilevati.

È assegnata all'OdV una linea di reporting su base periodica, almeno semestrale, nei confronti del CdA tramite invio di una relazione informativa, salvo assumere carattere d'immediatezza in presenza di problematiche o gravi rilievi tali per cui si renda necessario darne urgente comunicazione.

È inoltre prevista una informativa continuativa nei confronti dell'Organo Amministrativo sulla normale operatività dell'Organismo, quali verifiche svolte, attività formative, evoluzioni della normativa di riferimento ecc.

Una copia della relazione è a disposizione del Revisore unico nominato.

L'OdV potrà a tal fine essere convocato in qualsiasi momento per motivi urgenti dal Consiglio di amministrazione e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso ogni qualvolta ne ravvisi la necessità.

Le riunioni con gli Organi interessati devono essere verbalizzate e copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV.

### 7.6 Conservazione delle informazioni

Le informazioni, le segnalazioni ed i *report* previsti dal Modello Organizzativo vengono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito *data base* (informatico e/o cartaceo) per un periodo di 10 anni, o comunque per il periodo maggiore che dovesse ritenersi giustificato da esigenze di difesa in giudizio.

L'accesso ai dati del *data base* è consentito esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza e a persone da questi delegate e autorizzate.

## 8 IL SISTEMA DISCIPLINARE

### 8.1. Funzione del sistema disciplinare. Principi generali

Il Modello per essere rispondente ai requisiti previsti dal decreto legislativo 231/01 deve prevedere altresì, ai sensi dell'art. 6 comma 2 lett. e) e 7 comma 4 lett. b), un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

	<h1 style="text-align: center;">PENTAGAS GS SRL</h1> <h2 style="text-align: center;">MODELLO AZIENDALE DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE</h2>	Rev.	00
		Data	Luglio 2024
		Pagina 35 di 39	

La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal Modello da parte di un lavoratore dipendente e/o dei dirigenti della stessa costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza ed equità.

### 8.2 Violazioni del Modello e del Codice Etico

Ai fini dell'applicazione del sistema disciplinare sono considerati, a titolo esemplificativo comportamenti sanzionabili:

- 1) la commissione di reati previsti dal D.lgs. 231/01;
- 2) la violazione di disposizioni e di procedure interne previste dal Modello (ad esempio la non osservanza dei protocolli, l'omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, etc.);
- 3) l'adozione, nell'espletamento di attività connesse ai «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- 4) le violazioni delle norme generali di condotta contenute nel Codice Etico.

### 8.3 Misure nei confronti dei dipendenti in posizione non dirigenziale

La violazione da parte dei dipendenti delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

L'art. 2104 c.c. individuando il dovere di «obbedienza» a carico del lavoratore dispone che il prestatore di lavoro debba osservare, nello svolgimento delle proprie mansioni, le disposizioni impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

	<h1 style="text-align: center;">PENTAGAS GS SRL</h1> <h2 style="text-align: center;">MODELLO AZIENDALE DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE</h2>	Rev.	00
		Data	Luglio 2024
		Pagina 36 di 39	

Il rispetto delle prescrizioni del presente Modello e del Codice Etico rientra nel generale obbligo del lavoratore di rispettare le disposizioni stabilite dalla direzione per soddisfare le esigenze tecniche, organizzative e produttive della Società.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente ovvero dalla contrattazione collettiva applicata che, nel caso specifico, è rappresentato dal CCNL per le aziende ed i lavoratori da esse dipendenti che producono e trasformano articoli di vetro e dalle disposizioni previste dalla legge 30 maggio 1970 n. 300 (*Statuto dei lavoratori*) e, ove di pertinenza, di qualunque altro provvedimento normativo in materia.

Le infrazioni verranno accertate ed i conseguenti procedimenti disciplinari avviati secondo quanto previsto nella normativa sopra indicata.

I lavoratori saranno pertanto passibili dei provvedimenti previsti dal CCNL indicato e precisamente:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto/censura;
- multa fino ad un massimo di tre ore di retribuzione;
- sospensione dallo stipendio e dal lavoro fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento disciplinare senza preavviso.

In particolare, si prevede, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, che:

(a) incorre nei provvedimenti del richiamo verbale o del richiamo scritto, a seconda della gravità dell'infrazione, il lavoratore che violi il Codice Etico o adottati, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.);

(b) incorre nei provvedimenti della multa o della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni il lavoratore che, nel violare il Codice Etico o adottando, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società, ponga in essere comportamenti ritenuti più gravi di quelli sanzionati alla lettera a);

c) incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il lavoratore che commette infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che provochi all'Azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni delittuose a termine di legge e, comunque, in tutti i casi in cui si determina una rottura del rapporto di fiducia sotteso al rapporto di lavoro, tale da non consentire la prosecuzione, neppure temporanea, del rapporto.

	<h1 style="text-align: center;">PENTAGAS GS SRL</h1> <h2 style="text-align: center;">MODELLO AZIENDALE DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE</h2>	Rev.	00
		Data	Luglio 2024
		Pagina 37 di 39	

Con riferimento alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico incorre in suddetto provvedimento il lavoratore che adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso integrante un reato presupposto e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società, anche solo in sede cautelare, di misure previste dal Decreto.

Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le previsioni del CCNL ( e dello Statuto dei Lavoratori, per quanto necessario), tra cui:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo – salvo per il richiamo verbale – che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- la rilevanza, ai fini della graduazione della sanzione, di precedenti disciplinari a carico del dipendente e l'intenzionalità del comportamento.

Le tipologie e l'entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione saranno proporzionate alla gravità delle mancanze; in particolare si terrà conto della gravità della condotta, anche alla luce dei precedenti disciplinari del lavoratore, delle mansioni dallo stesso svolte e dalle circostanze in cui è maturata e si è consumata l'azione o l'omissione.

Il sistema disciplinare è soggetto a verifica da parte del Consiglio di amministrazione che è il soggetto responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari delineate su eventuale segnalazione dell'OdV e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

#### **8.4 Misure nei confronti dei dirigenti**

La violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento delle attività nell'ambito dei «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico e la commissione di reati previsti dal D.Lgs 231/2001, tenuto conto anche della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, determineranno l'applicazione delle misure

	<h1 style="text-align: center;">PENTAGAS GS SRL</h1> <h2 style="text-align: center;">MODELLO AZIENDALE DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE</h2>	Rev.	00
		Data	Luglio 2024
		Pagina 38 di 39	

idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della categoria applicato.

### 8.5 Misure nei confronti di Amministratori, Sindaci e Revisori

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione e del Codice Etico da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'Assemblea dei soci per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione e del Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza comunica al CdA la notizia della violazione commessa da parte di uno dei soggetti di cui all'argomento. Il CdA convoca con urgenza l'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale azione, ovvero revoca ai sensi dell'art. 2400, 2° comma, cod. civ.

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione (per quanto applicabili) da parte dei revisori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente il CdA per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

### 8.6 Misure nei confronti di collaboratori, consulenti e soggetti terzi

I comportamenti in violazione del Codice Etico posti in essere da soggetti terzi aventi rapporti contrattuali con la Società (partners commerciali e finanziari, consulenti, collaboratori), per quanto attiene ai principi applicabili agli stessi, possono condurre alla risoluzione dei rapporti secondo quanto previsto dalle clausole che è facoltà della Società inserire nei relativi contratti.

È prevista una clausola standard (eventualmente da adattare alle specifiche esigenze) come riportata sotto:

#### “Clausola Risolutiva”.

*Qualora [Fornitore], o suoi eventuali collaboratori, violi i precetti citati nel punto precedente, nonché in caso di commissione di reati presupposto del D. Lgs. 231/2001 da parte di [Fornitore] o di suoi eventuali collaboratori, PENTAGAS GS S.r.l. potrà risolvere il presente contratto con comunicazione da inviarsi a mezzo raccomandata a.r. o PEC. La risoluzione avrà effetto immediato a decorrere dalla data di ricezione della comunicazione. PENTAGAS GS S.r.l. potrà inoltre agire per il risarcimento di eventuali danni patiti o patienti a causa delle sopra citate violazioni.”*

	<b>PENTAGAS GS SRL</b>  <b>MODELLO AZIENDALE DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE</b>	Rev.	00
		Data	Luglio 2024
		Pagina 39 di 39	