

Il Manto S.c.s.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO *ex* D. LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231

STATO	ORGANO RESPONSABILE	DATA	NOTE
Approvazione	Consiglio di Amministrazione	31/01/2025	

SOMMARIO

GLOSSARIO.....	4
IL MANTO S.C.S.	6
MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO - PARTE GENERALE	7
1. <i>Introduzione</i>	7
2. <i>I soggetti destinatari della disciplina del Decreto 231</i>	7
3. <i>I criteri di imputazione della responsabilità</i>	7
3.1. <i>I reati presupposto previsti dal Decreto 231</i>	8
3.2. <i>I concetti di “interesse” e “vantaggio” dell’ente</i>	9
3.3. <i>Gli autori dei reati presupposto</i>	9
4. <i>Le condizioni esimenti previste dagli artt. 6 e 7 Decreto 231</i>	9
5. <i>Il Modello di organizzazione, gestione e controllo</i>	10
5.1. <i>Il Modello de Il Manto</i>	10
5.2. <i>L’aggiornamento del Modello</i>	12
6. <i>Gli altri documenti correlati</i>	13
6.1. <i>Il Codice etico</i>	13
6.2. <i>Il Sistema Disciplinare</i>	13
7. <i>L’Organismo di Vigilanza</i>	14
7.1. <i>Composizione e nomina dell’OdV</i>	14
7.2. <i>Cause di ineleggibilità, decadenza, sospensione o revoca</i>	15
7.3. <i>I poteri dell’Organismo di Vigilanza de Il Manto</i>	16
7.4. <i>I flussi informativi che coinvolgono l’OdV</i>	17
8. <i>Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto 231</i>	17
8.1. <i>La sanzione pecuniaria</i>	18
8.2. <i>Le sanzioni interdittive</i>	18
8.3. <i>La confisca</i>	19
8.4. <i>La pubblicazione della sentenza di condanna</i>	19
9. <i>Modalità di gestione delle risorse finanziarie e monetarie</i>	19
10. <i>Difesa dell’ente e nomina del difensore</i>	19
11. <i>La formazione del personale</i>	19
12. <i>Whistleblowing e tutela del segnalante</i>	20
13. <i>Informazione relativa al Modello</i>	20
SISTEMA DISCIPLINARE.....	21
1. <i>Premessa</i>	21

2. <i>Ambito di applicazione</i>	21
3. <i>Le violazioni</i>	21
4. <i>Criteri generali di irrogazione delle sanzioni</i>	22
5. <i>Le sanzioni previste per i dipendenti</i>	22
5.1. Richiamo verbale.....	22
5.2. Ammonizione scritta	23
5.3. Multa	23
5.4. Sospensione dalla retribuzione e dal servizio.....	23
5.5. Licenziamento con preavviso	23
5.6. Licenziamento senza preavviso.....	23
6. <i>Le sanzioni previste per i dirigenti</i>	23
7. <i>Le sanzioni previste per i vertici della Società</i>	24
8. <i>Le sanzioni per i soggetti terzi</i>	24

GLOSSARIO

Il Manto o Società	Il Manto S.c.s.
Codice Etico	documento adottato dalla Società che racchiude in sé i principi morali e i valori che stanno alla base del <i>modus operandi</i> de Il Manto
Decreto 231	d. lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni
Decreto Whistleblowing	d. lgs. 10 marzo 2023, n. 24 recante “ <i>attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, 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</i> ”
Destinatari	soggetti in posizione apicale o sottoposti all’altrui direzione che sono chiamati a rispettare il contenuto del Modello della Società
Flussi informativi	flussi di informazioni che sono diretti all’Organismo di Vigilanza
Modello	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell’art. 6 Decreto 231
Organismo di Vigilanza o Organismo o OdV	organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità d’azione a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento, sull’osservanza e sull’aggiornamento del Modello
reati presupposto	reati dell’ordinamento penale italiano che comportano la responsabilità amministrativa della Società ai sensi del Decreto 231
Sistema Disciplinare	sistema disciplinare che sanziona le violazioni del Modello da parte dei Destinatari
soggetti apicali o soggetti in posizione apicale	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 le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso

soggetti sottoposti all'altrui direzione

Le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti appartenenti ai vertici aziendali

Whistleblower

Soggetto che si carica della responsabilità di denunciare le irregolarità e i reati commessi che possono rilevare ai sensi del Decreto 231

Le definizioni sopra riportate valgono indifferentemente intese sia al singolare che al plurale.

IL MANTO S.C.S.

Il Manto S.c.s., retta con i principi della mutualità senza scopo di lucro, persegue l'interesse generale della comunità alla promozione e all'integrazione sociale dei cittadini in conformità con quanto stabilito dall'art. 1, comma 1, lett. a) l. 8 novembre 1991 n. 381, coerentemente alle modifiche intervenute a seguito dell'adozione del d. lgs. 3 luglio 2017, n. 112 (d'ora in poi, "DIS") e in linea alle attività di interesse generale sancite dall'art. 2, DIS.

Nello specifico, il Manto realizza le sue attività nelle seguenti aree di intervento:

- Area Minori, a cui afferiscono i servizi di accoglienza diurna, le attività estive e l'orientamento nelle scuole secondarie di primo grado;
- Area di sostegno alla genitorialità per i servizi di spazio dedicati alla famiglia;
- Area per la tutela del diritto di visita e di relazione di minori allontanati dal proprio nucleo familiare con provvedimento dell'Autorità Giudiziaria;
- Area Servizi Residenziali e Educativi a favore di Comunità Familiari e Famiglie Affidatarie;
- Area Servizi per l'età evolutiva e l'adolescenza nei casi di *learning disabilities*, servizi di valutazione e potenziamento cognitivo, percorsi logopedici, percorsi psicomotori, visite neuropsichiatriche.

Nell'ambito dell'attività svolta, Il Manto si prefigge l'obiettivo di raggiungere i seguenti *Sustainable Development Goals*¹: (1) lotta alla povertà [Obiettivo 1]; (2) salute e benessere [Obiettivo 3]; (3) istruzione di qualità [Obiettivo 4]; (4) riduzione delle disuguaglianze [Obiettivo 10] (5) pace, giustizia e istituzioni solide e trasparenti [Obiettivo 16]; (6) *partnership* per gli obiettivi [Obiettivo 17].

In linea con quanto dettagliato nello Statuto e per il raggiungimento degli scopi prefissati, la Società è amministrata sulla base di un sistema di *governance* composto dall'**Assemblea dei Soci** e dal **Consiglio di Amministrazione**. Il Manto ha inoltre nominato un **Revisore Legale** che esercita la revisione legale dei conti.

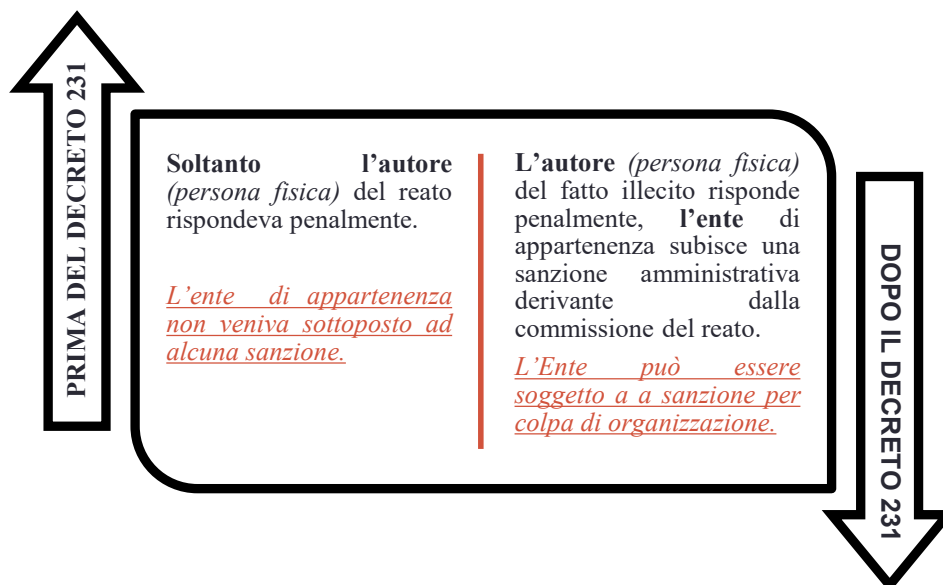
¹ Cfr. *The 2030 Agenda for Sustainable Development*, Organizzazione delle Nazioni Unite

MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO - PARTE GENERALE

1. Introduzione

Il Decreto 231 - in tema di “*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*” (d’ora in poi, “Decreto 231”) - ha introdotto nell’ordinamento italiano un particolare regime di responsabilità amministrativa in capo agli enti a seguito della commissione di taluni illeciti penali (d’ora in poi, “reati presupposto”) da parte di soggetti funzionalmente collegati agli enti stessi (= soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all’altrui direzione).

Tale scelta di politica criminale è nata in risposta all’esigenza di far fronte ad importanti manifestazioni di reato poste in essere da soggetti a struttura organizzata e complessa. Infatti, come evidenziato dalla relazione ministeriale al Decreto 231, il crescente numero di reati commessi da soggetti operanti all’interno di enti ha comportato la necessità di superare la concezione per cui le persone giuridiche non possono commettere reati.



2. I soggetti destinatari della disciplina del Decreto 231

Ai sensi dell’art. 1, co. 2, Decreto 231, la disciplina della responsabilità amministrativa si applica agli enti forniti di personalità giuridica, alle società e alle associazioni anche prive di personalità giuridica. Ne restano esclusi, per espressa previsione normativa (= art. 1, co. 3), lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

3. I criteri di imputazione della responsabilità

La responsabilità della persona giuridica sussiste allorquando è stato commesso **(1)** un reato presupposto; **(2)** nel suo interesse o a suo vantaggio; **(3)** da soggetti che ricoprono posizioni apicali all’interno dell’ente o da soggetti sottoposti all’altrui direzione.

3.1. I reati presupposto previsti dal Decreto 231

Perché l'ente possa essere destinatario della sanzione amministrativa occorre, in primo luogo, che sia stato commesso uno dei reati tassativamente elencati negli artt. 24 ss., Decreto 231.

In origine, il legislatore aveva optato per una scelta minimalista, includendo tra i reati presupposto solamente i principali delitti commessi contro la Pubblica Amministrazione. In seguito all'evolversi della disciplina in analisi, il catalogo dei reati presupposto si è arricchito notevolmente, includendo numerose fattispecie di reato relative a molti ambiti dell'attività operativa degli enti (ad esempio, gestione ambientale, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, adempimenti tributari, etc.).

Le fattispecie delittuose possono essere, ora, compendiate nelle seguenti categorie:

- delitti contro la Pubblica Amministrazione, artt. 24 e 25 Decreto 231;
- delitti in materia informatica e trattamento illecito di dati, art. 24-bis Decreto 231;
- delitti legati alla criminalità organizzata, art. 24-ter Decreto 231;
- delitti contro la pubblica fede, quali la falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, art. 25-bis Decreto 231;
- delitti contro l'industria e il commercio, art. 25-bis.1 Decreto 231;
- reati societari, art. 25-ter Decreto 231;
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, art. 25-quater Decreto 231;
- delitti legati a pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, art. 25-quater.1 Decreto 231;
- delitti contro la personalità individuale, art. 25-quinquies Decreto 231;
- reati connessi agli abusi di mercato, art. 26-sexies Decreto 231;
- reati in violazione delle norme in materia di salute, igiene e sicurezza sul lavoro, art. 25-septies Decreto 231;
- delitti di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita, art. 25-octies Decreto 231;
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, art. 25-octies.1 Decreto 231;
- altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, art. 25-octies.1, comma 2 Decreto 231;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore, art. 25-novies Decreto 231;
- delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a renderle mendaci all'autorità giudiziaria, art. 25-decies Decreto 231;
- reati ambientali, art. 25-undecies Decreto 231;
- reati relativi all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, art. 25-duodecies Decreto 231;
- delitti di razzismo e xenofobia, art. 25-terdecies Decreto 231;
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, art. 25-quaterdecies Decreto 231;
- reati tributari, art. 25-quinquedecies Decreto 231;
- contrabbando, art. 25-sexiesdecies Decreto 231;
- delitti contro il patrimonio culturale, art. 25-septiesdecies Decreto 231;
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, art. 25-duodevicies Decreto 231.

3.2. I concetti di “interesse” e “vantaggio” dell’ente

L’interesse o il vantaggio dell’ente si pongono come presupposti indefettibili per la responsabilità amministrativa dell’ente, tanto che lo stesso art. 5, co. 2, Decreto 231, prevede che la persona giuridica non possa subire alcuna conseguenza sanzionatoria nel caso in cui l’autore materiale del reato abbia agito nell’esclusivo interesse proprio o di terzi.

I concetti di interesse e vantaggio dell’ente hanno valenza alternativa e significati diversi. L’interesse, infatti, postula una connessione teleologica tra la commissione del reato presupposto e il risultato conseguito dall’ente. In altre parole, l’autore materiale ha commesso il reato al solo scopo di assicurare all’ente un arricchimento altrimenti non perseguibile.

Il vantaggio, invece, deve essere inteso come il beneficio che la persona giuridica ha direttamente o indirettamente ottenuto dalla commissione dell’illecito penale. Si tratta, quindi, del risultato materiale dell’azione delittuosa, da accertare in concreto e successivamente alla commissione del reato.

3.3. Gli autori dei reati presupposto

L’ultimo elemento imprescindibile per l’applicazione della sanzione amministrativa all’ente riguarda gli autori materiali del reato presupposto che, ai sensi dell’art. 5, co. 1, Decreto 231, possono distinguersi in: (1) *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso”* (= i cd. soggetti in posizione apicale); (2) *“persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti preposti alla gestione e amministrazione dell’ente”* (i cd. soggetti sottoposti all’altrui direzione).

Il legislatore, scegliendo formule elastiche e pluricomprendive al posto di una elencazione tassativa, ha voluto tenere in considerazione la complessità e la eterogeneità delle realtà economiche soggette alla disciplina in esame.

Per quanto riguarda i soggetti in posizione apicale, vengono presi in considerazione non solo coloro che ricoprono tale funzione in via formale, ma anche coloro che di fatto svolgono ruoli di comando, di amministrazione e di rappresentanza di un ente o di una sua articolazione organizzativa.

La scelta di ricomprendere tra gli autori materiali anche soggetti sottoposti all’altrui direzione si giustifica alla luce della frammentazione e dell’autonomia funzionale delle unità operative degli enti che consente la commissione di reati da parte di tali soggetti.

4. Le condizioni esimenti previste dagli artt. 6 e 7 Decreto 231

Il Decreto 231 prevede che, anche qualora si configurino tutti gli elementi essenziali elencati nel paragrafo precedente, l’addebito amministrativo conseguente alla commissione del reato presupposto possa essere evitato dall’ente tramite l’adozione di determinati presidi.

La disciplina, invero, è stata parzialmente diversificata dal legislatore a seconda che il delitto sia stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto sottoposto all’altrui direzione.

In caso di reato presupposto commesso da soggetti apicali, l’art. 6, Decreto 231, prevede che l’ente non risponda se prova che: (1) l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato,

prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione, gestione e controllo (d'ora in poi, "Modello", § "Glossario"), idoneo ad evitare reati della specie di quello verificatosi; (2) è stato istituito un Organismo di Vigilanza (d'ora in poi, anche "Organismo" o "OdV", § "Glossario") a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello; (3) gli autori del reato lo hanno commesso eludendo fraudolentemente le indicazioni contenute nel Modello; (4) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo.

Per quanto concerne, invece, la commissione di un reato da parte di un soggetto sottoposto all'altrui direzione, l'art. 7 prevede che l'ente risponda del reato qualora questo sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, ma anche in tale ipotesi l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello esclude l'applicabilità delle sanzioni previste dal Decreto 231.

5. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo

Come anticipato, l'art. 6 Decreto 231 individua nell'implementazione di un Modello una delle modalità attraverso cui l'ente può non subire la sanzione amministrativa derivante dalla commissione di un reato presupposto.

Il Modello è un documento che si pone l'obiettivo di (1) individuare le cd. aree sensibili, e cioè le attività nel cui ambito possono essere commessi reati presupposto con più facilità o con maggiore frequenza; (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 di reati; (4) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Il Modello, in virtù del ruolo chiave che ricopre, non solo deve essere adottato dall'ente, ma deve essere anche costantemente attuato e aggiornato.

5.1. Il Modello de Il Manto

Il Modello della Società è il risultato di alcune attività, conformi a quanto previsto nelle *best practices* di settore.

Le diverse fasi in cui si è articolato il processo di implementazione del Modello possono essere riassunte come segue:

- **assessment della Società:** mediante l'esame dei documenti forniti, è stato condotto un *assessment* sulle attività della Società e sui processi sensibili rilevanti per la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti. Tale *assessment* è stato completato attraverso lo svolgimento di alcune interviste ai soggetti di vertice e ai responsabili delle aree operative de Il Manto, al fine di meglio comprendere le attività svolte, i processi presenti e i presidi già attuati (c.d. *as is analysis*);
- **risk assessment:** all'esito della *as is analysis*, è stato prodotto il *risk assessment*. Tale documento (1) elenca le aree a maggior rischio di reato (c.d. "aree sensibili") e, per ciascuna di esse (2) individua gli effettivi reati presupposto astrattamente ipotizzabili; (3) prevede le modalità attraverso cui detti reati si possono concretizzare; (4) individua i presidi di controllo e le prassi virtuose già poste in essere che possono contribuire ad una mitigazione del rischio; (5) effettua una valutazione dei cc.dd. "rischio lordo" e "rischio residuo" di commissione di reati

presupposto; (6) sintetizza gli eventuali suggerimenti di miglioramento per una più efficace compliance con il Decreto 231 (c.d. gap analysis).

- **condivisione dei risultati:** gli esiti delle attività svolte sono stati raccolti in un apposito documento sintetico. In seguito, è stato dato avvio all'attività di redazione del Modello.

La valutazione del “rischio lordo” e del “rischio residuo” è stata effettuata sulla base dei seguenti parametri:

- valutazione del **rischio lordo** dell'attività, ricavato dalla valutazione dell'incidenza dell'attività (= valutazione della frequenza o della rilevanza economica dell'attività) e del rischio astratto di reato (= valutazione circa la possibilità, in astratto, di condotte illecite nell'interesse o a vantaggio dell'ente).

		RISCHIO ASTRATTO		
		BASSO	MEDIO	ALTO
INCIDENZA	BASSA	BASSO	BASSO	MEDIO
	MEDIA	BASSO	MEDIO	ALTO
	ALTA	MEDIO	ALTO	ALTO

- una volta ottenuto il valore del rischio lordo, sono stati valutati i **presidi di controllo** e le **prassi virtuose** già in essere presso Il Manto che contribuiscono a presidiare (e, di conseguenza, a ridurre) il rischio precedentemente valutato. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, sono stati considerati presidi di controllo e prassi virtuose le diverse attività che valorizzano i seguenti principi operativi ed organizzativi:
 - rispetto delle regole;
 - *accountability*;
 - tracciabilità e verificabilità delle operazioni;
 - segregazione dei ruoli;
 - responsabilità condivise;
 - *background checks*;
 - formazione e informazione;
 - misure preventive;
 - coordinamento, supervisione;
 - reciproco controllo;
 - reciproco confronto.

Il c.d. “**rischio residuo**” è rapporto tra rischio lordo e il livello di efficacia dei presidi di controllo e delle prassi virtuose

		RISCHIO LORDO		
PRESIDI DI CONTROLLO		BASSO	MEDIO	ALTO
	BASSO	MEDIO	ALTO	ALTO
	MEDIO	BASSO	MEDIO	ALTO
	ALTO	BASSO	BASSO	MEDIO

In conformità all'art. 6, co. 2, Decreto 231 e alla luce di quanto sin qui illustrato, Il Manto ha predisposto un Modello che considera la specifica attività svolta e gli assetti organizzativi adottati, tenendo conto del sistema di *governance* e valorizzando i presidi di controllo già in essere.

Tale Modello, dunque, rappresenta un insieme coerente di principi, assetti organizzativi e disposizioni che: (1) incidono sul funzionamento della Società e (2) governano la gestione delle aree sensibili, al fine di prevenire la commissione dei reati richiamati dal Decreto 231.

Il Modello de Il Manto si compone dei seguenti elementi costitutivi:

- Parte Generale, che riassume il contenuto del Decreto 231, illustrando e approfondendo quelli che sono gli aspetti salienti;
- Parte Speciale, che, per ciascuna area sensibile, (1) individua i reati presupposto astrattamente identificabili; (2) detta regole di comportamento, sottolineando gli atteggiamenti virtuosi e quelli da evitare per presidiare efficacemente i rischi; (3) stabilisce delle procedure per governare alcune attività ricomprese nell'area sensibile di riferimento.

L'art. 6, co. 3, Decreto 231 prevede che «*i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati*».

Nella predisposizione del proprio Modello, Il Manto si ispira (1) alle Linee Guida di Confindustria e (2) al documento “*Il Modello 231/2001 per gli Enti no Profit: una soluzione per la gestione dei rischi*” redatto e aggiornato dal Gruppo di lavoro “D. Lgs. 231/2001 ed Enti non profit” in collaborazione con l'Istituto di Ricerca dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili.

L'eventuale scostamento da specifici punti delle Linee Guida utilizzate come riferimento non inficia, di per sé, la validità del Modello adottato dalla Società. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta dell'ente cui si riferisce, può discostarsi dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale), per rispondere maggiormente alle esigenze di prevenzione proprie del Decreto 231.

5.2. L'aggiornamento del Modello

Il Modello della Società - per essere efficace - deve essere costantemente attuato e aggiornato.

L'organo dirigente delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e integrazioni che si dovessero rendere necessarie nel caso

in cui intervengano (1) modifiche dell'assetto interno della Società e delle modalità di svolgimento delle attività; (2) modifiche rilevanti delle aree di attività; (3) nuove possibili modalità di commissione dei reati presupposto considerati dal Modello; (4) modifiche normative; (5) risultanze rilevanti all'esito dei controlli effettuati; (6) significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica e, in ogni caso, tutte le volte in cui intervengano modifiche legislative che necessitino un tempestivo intervento di modifica.

6. Gli altri documenti correlati

Il Modello adottato dalla Società è accompagnato da altri documenti che lo supportano e ne rafforzano l'efficacia esimente. Tali documenti sono: (1) il Codice Etico; (2) il Sistema Disciplinare.

6.1. Il Codice etico

Il Codice Etico racchiude in sé i principi morali e i valori che stanno alla base del *modus operandi* dell'ente. Essi sono pensati per ispirare condotte e comportamenti di tutti coloro che operano nell'interesse de Il Manto.

Su tali principi sono modellati i presidi di controllo e le regole operative contenute nel presente Modello.

6.2. Il Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare è un documento essenziale ed ineliminabile per l'efficace attuazione del Modello.

Gli artt. 6 e 7 Decreto 231, infatti, lo prevedono come irrinunciabile presidio sanzionatorio contro le violazioni delle disposizioni contenute nel Modello, indipendentemente dalla commissione di un reato presupposto e dall'esito del procedimento penale avviato dalla Autorità giudiziaria. Pertanto, la predisposizione di un adeguato Sistema Disciplinare, costituisce un elemento fondamentale che consolida la valenza esimente del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa dell'ente.

Perché il Sistema Disciplinare sia completo, deve contenere un elenco preciso e dettagliato delle sanzioni, graduate in ragione della gravità delle violazioni accertate. Inoltre, deve illustrare il procedimento cognitivo necessario per accertare la responsabilità del soggetto accusato della violazione, la gravità dell'infrazione e, di conseguenza, la sanzione da applicare.

7. L'Organismo di Vigilanza

Oltre all'adozione di un Modello per la prevenzione dei reati, al fine di essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati l'ente è chiamato ad affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, secondo l'art. 6, co. 1, lett. b, Decreto 231: l'Organismo di Vigilanza.

I principali compiti attribuiti all'Organismo di Vigilanza sono: (1) vigilare sull'effettiva osservanza e sul reale funzionamento del Modello, in particolare verificando che le condotte dei Destinatari siano conformi alle indicazioni operative contenute nel Modello stesso; (2) esaminare l'adequatezza del Modello e, quindi, l'effettiva previsione da parte di quest'ultimo presidi in grado di prevenire la commissione di reati presupposto; (3) curare il costante aggiornamento del Modello da parte della Società, in considerazione delle novità normative e delle evoluzioni relative alle strutture e alle prassi dell'ente.

Per svolgere efficacemente i propri compiti, l'Organismo di Vigilanza deve essere dotato di: (1) autonomi poteri di iniziativa e di controllo, (2) indipendenza, (3) professionalità e (4) continuità d'azione.



L'**autonomia** dei poteri di iniziativa e controllo, oltre a sottintendere l'estraneità ad ogni forma di interferenza da parte dei vertici aziendali, richiede la libertà di autodeterminazione e di azione, con pieno esercizio della discrezionalità nell'espletamento delle funzioni di controllo e aggiornamento del Modello.

Nonostante non sia espressamente indicato nel Decreto 231, al requisito di autonomia dei poteri si accompagna l'**indipendenza** dell'Organismo, consistente nell'assenza di subalternità nei confronti dei vertici operativi della società e nella totale mancanza di ogni tipo di conflitto di interesse. In considerazione di ciò, all'Organismo non possono essere attribuiti poteri gestori.

L'Organismo, poi, deve essere dotato di **professionalità**, nel senso che possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

Da ultimo, la **continuità di azione** è elemento essenziale per consentire che eventuali anomalie del Modello siano ravvisate tempestivamente e deve essere intesa come l'impegno esclusivo dei componenti dell'Organismo a svolgere solamente attività di monitoraggio e controllo.

7.1 Composizione e nomina dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza può avere una composizione monosoggettiva o plurisoggettiva.

I componenti sono nominati dall'organo dirigente mediante apposita delibera e sono dotati dei necessari requisiti di onorabilità, indipendenza e professionalità.

Vista la propria struttura, Il Manto si è orientato nella scelta di un organismo plurisoggettivo. L'organo di governo si impegna, in sede di nomina, a verificare la presenza, in capo ai membri dell'OdV, dei requisiti di indipendenza e di professionalità richiesti dalla legge.

L'OdV resta in carica per il periodo definito dall'organo dirigente nell'atto di nomina. La sostituzione dei propri membri prima della scadenza del mandato può avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo, intendendosi, a titolo esemplificativo:

- la volontaria rinuncia;
- la sopravvenuta incapacità per cause naturali;
- il venire meno dei requisiti di onorabilità;
- la mancata comunicazione all'organo di governo del verificarsi di una causa di decadenza di cui al successivo paragrafo;
- il verificarsi di una delle cause di revoca di cui al successivo paragrafo.

Il Consiglio di Amministrazione de Il Manto stabilisce, per l'intera durata della carica, il compenso annuo spettante ai membri dell'Organismo di Vigilanza. Inoltre, per un più efficace svolgimento dei propri compiti istituzionali, all'OdV è assegnato in sede di nomina un *budget*.

Per tutti gli altri aspetti operativi che lo riguardano, l'OdV provvederà ad autoregolamentarsi.

7.2. Cause di ineleggibilità, decadenza, sospensione o revoca

Non possono essere eletti membri dell'OdV - e se nominati decadono dall'ufficio - coloro che (1) hanno relazioni di parentela o coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) con componenti dell'organo dirigente o degli organi di controllo o con soggetti apicali della Società; (2) si trovano in conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza; (3) svolgono funzioni di amministrazione con deleghe o incarichi esecutivi presso la Società; (4) si trovano nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi; (5) sono sottoposti a misure di prevenzione personali disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione; (6) sono stati condannati con sentenza irrevocabile - fatti salvi gli effetti della riabilitazione - a pena detentiva per la commissione di uno dei reati richiamati dal Decreto 231 o hanno riportato in Stati esteri condanne penali o altri provvedimenti sanzionatori per fattispecie corrispondenti a quelle di cui sopra.

Costituiscono, poi, cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza: (1) la condanna con sentenza non definitiva per i reati richiamati dal Decreto 231; (2) l'essere assoggettato in via provvisoria ad una delle misure di cui al d. lgs. 6 settembre 2011, n. 159.

Infine, costituiscono cause di revoca dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza: (1) inadempimenti rilevanti rispetto al mandato conferito, in ordine ai compiti indicati nel Modello Organizzativo; (2) l'assenza a quattro o più riunioni, anche non consecutive, senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi; (3) il verificarsi di circostanze tali da menomare gravemente e fondatamente l'indipendenza o l'autonomia di giudizio del componente; (4) una sentenza di condanna irrevocabile della Società ai sensi del Decreto 231 o una sentenza che applica la pena su richiesta delle parti, passata in giudicato, ove risulti dagli atti una omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto; (5) una sentenza di condanna irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione, o una

sentenza definitiva che applica la pena su richiesta delle parti, salvo il caso dell'estinzione del reato, emessa nei confronti di uno dei membri dell'OdV per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto 231; (6) la violazione degli obblighi di riservatezza.

7.3. I poteri dell'Organismo di Vigilanza de Il Manto

Fermo che il Consiglio di Amministrazione - quale responsabile ultimo del funzionamento e dell'efficacia del Modello - è chiamato a vigilare sull'adeguatezza dell'operato dell'Organismo di Vigilanza, le attività poste in essere da quest'ultimo non possono essere sindacate da nessun'altra funzione della Società.

L'OdV ha poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 Decreto 231. In particolare, l'Organismo di Vigilanza de Il Manto verifica nel continuo:

- il funzionamento del Modello della Società e l'osservanza delle relative prescrizioni da parte di tutti i Destinatari;
- la reale efficacia ed effettiva capacità del Modello de Il Manto di prevenire la commissione di reati presupposto;
- l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove vengano riscontrate esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni dell'ente o a novità normative.

Per garantire un efficace controllo sul funzionamento e il rispetto del Modello, l'Organismo di Vigilanza:

- attiva un piano di verifiche volto ad accertare la concreta attuazione del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- verifica nel continuo la necessità di aggiornamenti della mappatura delle attività sensibili e del Modello, in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal Decreto 231;
- esegue ispezioni e verifiche in merito a determinate operazioni o atti specifici realizzati nell'ambito dell'attività della Società che presentino possibili rischi rilevanti;
- promuove e monitora le iniziative di informazione e formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza, della comprensione e della consapevolezza del Modello da parte dei Destinatari;
- riceve, esamina, elabora e conserva le informazioni rilevanti ricevute in ordine al rispetto del Modello o ad altre circostanze rilevanti;
- effettua le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- segnala le violazioni di regole contenute nel Modello o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché vengano adottati i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;
- vigila sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo deputato per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori.

7.4. I flussi informativi che coinvolgono l'OdV

Lo svolgimento dei compiti attribuiti all'OdV postula un flusso di informazioni che, da un lato, originano e, dall'altro, sono diretti all'Organismo stesso.

Per quanto concerne la prima tipologia di flussi informativi, L'OdV è chiamato ad informare, anche per iscritto, il Consiglio di Amministrazione in merito all'applicazione e all'efficacia del Modello Organizzativo almeno annualmente (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, nonché l'eventuale aggiornamento dei processi a rischio) e, comunque, tempestivamente, qualora le situazioni contingenti lo suggeriscano.

Inoltre, l'OdV potrà essere convocato dal Consiglio di Amministrazione per riferire sulla propria attività.

L'OdV, poi, ha la facoltà di interagire con il Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta ritenga opportuno riferire tempestivamente in ordine a violazioni del Modello Organizzativo o richiedere l'attenzione su criticità relative al funzionamento ed al rispetto del Modello Organizzativo medesimo.

L'OdV è competente a fornire chiarimenti in presenza di problematiche interpretative o di quesiti relativi al Modello Organizzativo.

Per quanto riguarda la seconda tipologia di flussi informativi, l'art. 6, co. 1, lett. d), Decreto 231, esplicita la necessità che l'OdV venga messo nelle condizioni di poter conoscere tempestivamente tutti i mutamenti che coinvolgono l'assetto interno dell'ente, in modo che le eventuali anomalie siano prontamente conosciute.

L'Organismo, inoltre, deve essere avvisato anche dei procedimenti giudiziari, sia a carico dell'ente, sia nei confronti di soggetti funzionalmente collegati a quest'ultimo, se relativi a reati presupposto ex Decreto 231.

In generale, si può dire che esista un obbligo per tutti i soggetti collegati alla Società di comunicare all'Organismo tutto ciò che è relativo alla vita dell'ente, al Modello e alla eventuale commissione di reati presupposto.

In ogni caso, l'OdV può raccogliere anche di propria iniziativa le informazioni necessarie per lo svolgimento delle proprie funzioni, attraverso l'accesso libero ai documenti societari e avvalendosi dello strumento delle interviste, sempre nel pieno rispetto della riservatezza dei dati trattati e dei soggetti sottoposti alle interviste.

In sintesi, è necessario che si crei un fitto intreccio di informazioni tra l'Organismo e le funzioni della Società, in modo da creare un sistema che sia in grado di rilevare e porre rimedio a possibili anomalie del Modello e a eventuali consumazioni di reati presupposto. Le comunicazioni e i flussi informativi nei confronti dell'OdV possono essere recapitati al seguente indirizzo di posta elettronica: ilmanto.odv@puntocometa.org

8. Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto 231

Qualora l'ente, a seguito di accertamento giudiziale, sia considerato responsabile ai sensi del Decreto 231, sarà sottoposto alle sanzioni la cui disciplina è racchiusa nella Sezione II del decreto stesso.

La responsabilità amministrativa dell'ente viene accertata in sede di processo penale, il cui *iter* cognitivo è disciplinato dagli artt. 34 e ss., Decreto 231.

Una volta accertata la responsabilità amministrativa dell'ente sotto processo, ai sensi dell'art. 9, verranno applicate le seguenti sanzioni: (1) sanzioni pecuniarie; (2) sanzioni interdittive; (3) confisca; (4) pubblicazione della sentenza.

<u>PECUNIARIE</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Vengono determinate per quote (min. 100, max. 1000) • (ogni singola quota: <i>min. € 258,23 - max € 1.549,37</i>)
<u>INTERDITTIVE</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Interdizione dall'esercizio dell'attività • Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni • Divieto di contrattare con la pubblica amministrazione • Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi • Divieto di pubblicizzare beni o servizi
<u>CONFISCA</u>	<ul style="list-style-type: none"> • È diretta a sottrarre all'ente il prezzo o il profitto del reato
<u>PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Deve essere prevista dalla legge in relazione al singolo reato

8.1. La sanzione pecuniaria

Ai sensi dell'art. 10 Decreto 231, la sanzione pecuniaria viene inflitta ogni volta che si accerti la sussistenza in capo all'ente di una responsabilità amministrativa derivante da reato.

Tale tipo di sanzione viene applicata per quote, in un numero mai inferiore a 100 né mai superiore a 1000. Ogni quota può variare da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37. A fronte di ciò, la sanzione pecuniaria massima che può essere comminata equivale ad € 1.549.370,00.

La determinazione del numero delle quote è compiuta dal giudice in base a: (1) gravità del fatto; (2) grado di responsabilità dell'ente; (3) attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Per quanto concerne, invece, la determinazione dell'importo di ciascuna quota, il giudice deve considerare le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di rendere la sanzione efficace.

8.2. Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive sono: (1) interdizione dall'esercizio dell'attività; (2) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; (3) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; (4) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; (5) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Non tutti i reati presupposto vengono puniti con l'applicazione di una delle sanzioni interdittive. L'art. 13, co. 1, Decreto 231, infatti, afferma espressamente che queste possono essere comminate solo in relazione a reati per i quali sono espressamente previste e quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: (1) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e

il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; (2) in caso di reiterazione del reato.

In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

Ferma l'applicazione della sanzione pecuniaria, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni: (1) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque adoperato efficacemente in tal senso; (2) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'implementazione di un Modello idoneo a prevenire la commissione di un reato della specie di quello verificatosi.

8.3. La confisca

In concomitanza con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente.

8.4. La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna è facoltativamente disposta dal giudice quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

9. *Modalità di gestione delle risorse finanziarie e monetarie*

Secondo quanto previsto nell'art. 6, comma 2, lettera c), Decreto 231, i Modelli adottati dagli enti devono necessariamente prevedere modalità chiare di gestione delle risorse finanziarie e monetarie che siano idonee ad impedire la commissione dei reati. In ottemperanza al dettato normativo, la Società ha ritenuto opportuno ricomprendere nel proprio Modello una specifica Procedura relativa alla gestione dei flussi finanziari e monetari [§ 7.3 Le singole procedure, Parte Speciale del Modello] basata sul rispetto dei principi di (1) segregazione dei ruoli; (2) trasparenza; (3) tracciabilità e, quindi, verificabilità delle operazioni.

10. *Difesa dell'ente e nomina del difensore*

Coerentemente alle previsioni di cui all'art. 39 Decreto 231, nel caso di instaurazione di un procedimento nei confronti della Società ai sensi del Decreto 231, la nomina del difensore dovrà avvenire a cura di un soggetto munito dei necessari poteri, previa verifica di eventuali situazioni di conflitto di interessi con la Società. In tali casi il difensore della Società non potrà essere nominato da un soggetto indagato/imputato nell'ambito del predetto procedimento.

11. *La formazione del personale*

L'efficace attuazione del Modello richiede la conoscenza dello stesso da parte dei soggetti collegati all'ente.

I programmi di formazione, liberamente stabiliti dall'ente, devono porsi i seguenti obiettivi: (1) far conoscere i contenuti della disciplina del Decreto 231 e i principi del Modello; (2) informare tutti coloro che collaborano con l'ente e che operano in suo nome o nel suo interesse che la mancata osservanza di tutte le disposizioni racchiuse nel Modello comporterà l'applicazione delle sanzioni contenute nel sistema disciplinare o la risoluzione del rapporto contrattuale; (3) ribadire l'assoluta determinazione nel contrastare comportamenti illeciti e in aperta violazione dei principi e delle prescrizioni contenute nel Modello.

L'attività di comunicazione e formazione deve basarsi necessariamente sui principi di chiarezza, accessibilità e continuità, eventualmente presentando percorsi conoscitivi diversificati a seconda della tipologia di destinatari a cui è rivolta.

12. Whistleblowing e tutela del segnalante

Il Decreto Whistleblowing ha introdotto una nuova disciplina per tutelare i soggetti che, nel contesto delle attività lavorative, segnalano violazioni di normative nazionali e comunitarie.

Al fine di adeguarsi a quanto previsto dalla nuova normativa, Il Manto ha adottato una specifica procedura (d'ora in poi, "Procedura Whistleblowing"). I Destinatari che decidono di effettuare una segnalazione di violazione devono attenersi alle modalità esposte nella Procedura Whistleblowing, a cui si rimanda integralmente. Vale quanto previsto nell'art. 17 Decreto Whistleblowing in tema di divieto di ritorsione. Gli atti assunti in violazione di tal divieto sono da considerarsi nulli.

13. Informazione relativa al Modello

Il Manto intende informare tutti coloro che sono funzionalmente collegati alla Società relativamente all'adozione del Modello. In tale contesto, oltre a quanto previsto nel precedente § 11 La formazione del personale, la Società pretende che i soggetti terzi (fornitori, consulenti, agenti, etc.) conoscano a rispettivo le regole previste nel Modello e nel Codice Etico. Apposite clausole di conoscenza e rispetto verranno introdotte negli accordi contrattuali.

SISTEMA DISCIPLINARE

1. Premessa

Il presente Sistema Disciplinare è adottato ai sensi dell'art. 6, Decreto 231.

Il Sistema Disciplinare è diretto a sanzionare le violazioni, ivi incluse quelle accertate in seguito di segnalazione ai sensi del Decreto Whistleblowing.

Il Sistema Disciplinare è stato predisposto coerentemente alle previsioni (1) dell'art. 7, l. 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori); (2) dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) di categoria applicati al personale dipendente e (3) delle previsioni normative e contrattuali.

2. Ambito di applicazione

Il Sistema Disciplinare si applica a tutti i Destinatari del Modello. Nello specifico: (1) dipendenti; (2) dirigenti; (3) vertici della Società; (4) soggetti terzi.

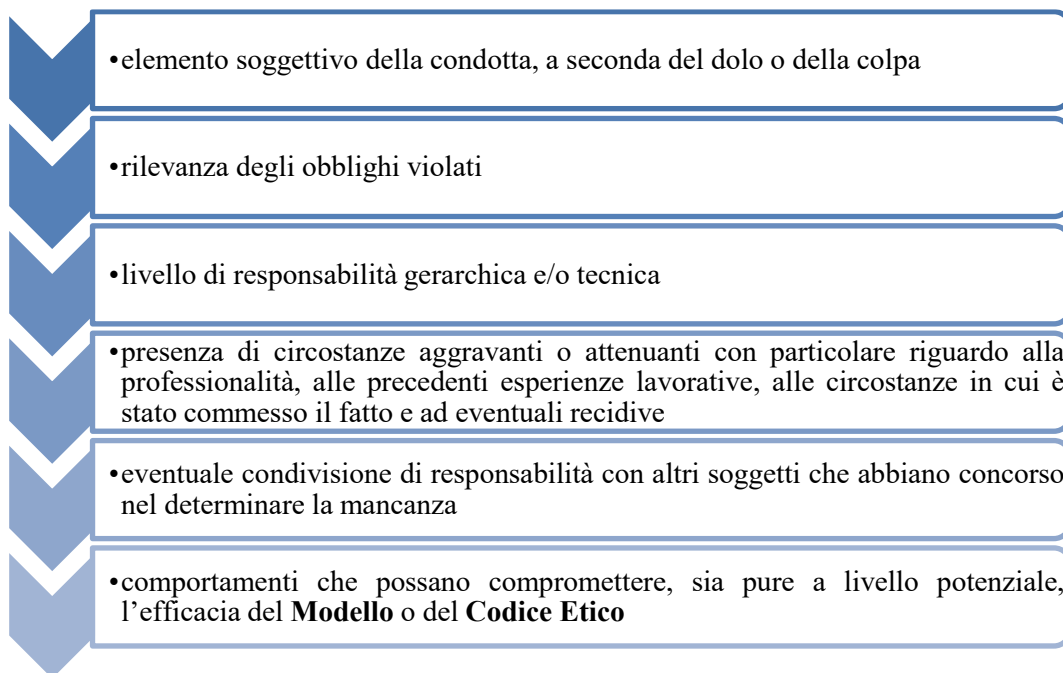
3. Le violazioni

Le sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare potranno essere applicate al verificarsi di quanto di seguito elencato:

- commissione di fatti che integrano violazioni del Decreto 231 o del Modello de Il Manto;
- commissione di reati presupposto;
- mancato rispetto del Codice Etico e della Procedura Whistleblowing;
- mancata partecipazione, senza giustificato motivo, alla formazione erogata in materia di Decreto 231, Modello e Codice Etico;
- mancato rispetto degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- violazione dei principi di trasparenza e tracciabilità delle attività svolte;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema di deleghe;
- mancato rispetto o elusione dei sistemi di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione di supporto, ovvero nello svolgimento di attività volte ad impedire ai soggetti preposti e all'OdV il controllo o l'accesso alle informazioni richieste.

4. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Qualora si configuri una violazione, la tipologia e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, tenendo in considerazione gli elementi di seguito elencati



Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, sarà applicata la sanzione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'eventuale instaurazione del procedimento o dall'esito dell'eventuale giudizio penale, dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività.

In ogni caso la titolarità e l'esercizio del potere disciplinare o dell'esercizio dei diritti contrattuali deve essere esercitato nel rispetto del sistema di deleghe e procure in vigore.

5. Le sanzioni previste per i dipendenti

Ai dipendenti de Il Manto, nel rispetto dei criteri generali sopra riportati (§ 4 “Criteri generali di irrogazione delle sanzioni”) potranno essere irrogate le sanzioni descritte di seguito.

5.1. Richiamo verbale

La sanzione del richiamo verbale può essere comminata nei casi di lievi inosservanze del Modello, del Codice Etico e della Procedura Whistleblowing.

5.2. Ammonizione scritta

La sanzione dell'ammonizione scritta può essere comminata nei casi di inosservanze più gravi di quelle che comportano l'applicazione del richiamo verbale ovvero nel caso di recidiva, da parte del lavoratore, nelle infrazioni punibili singolarmente con la sanzione del richiamo verbale.

5.3. Multa

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di inosservanze da cui possa derivare l'applicazione dell'ammonizione scritta, la multa si applica qualora vengano rilevate inosservanze più gravi di quelle che comportano l'applicazione della ammonizione scritta. La multa può essere applicata per un massimo di ore 3 di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare.

5.4. Sospensione dalla retribuzione e dal servizio

La sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio potrà essere comminata nei casi di inosservanza grave del Decreto 231, del Modello, del Codice Etico e della Procedura Whistleblowing, ovvero nei casi di recidiva nella commissione di inosservanze da cui possa derivare l'applicazione della multa. La sospensione della retribuzione e dal servizio può essere applicata per un massimo di giorni 3.

5.5. Licenziamento con preavviso

La sanzione del licenziamento con preavviso potrà essere comminata in caso di inosservanza particolarmente grave del Decreto Legislativo ovvero inosservanza delle previsioni del Modello Organizzativo, del Codice Etico e/o della Procedura Whistleblowing e nei casi di recidiva nella commissione di inosservanze da cui possa derivare l'applicazione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio.

5.6. Licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso potrà essere comminata per inosservanza del Decreto 231, del Modello Organizzativo, del Codice Etico e della Procedura Whistleblowing così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società e non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro. Ove i dipendenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione può comportare la revoca della procura stessa.

6. Le sanzioni previste per i dirigenti

Ai dirigenti de Il Manto, nel rispetto dei criteri generali sopra riportati (§ 4 "Criteri generali di irrogazione delle sanzioni") potranno essere irrogate le seguenti sanzioni: **(1)** ammonizione scritta; **(2)** licenziamento con preavviso; **(3)** licenziamento senza preavviso.

Vale, per le singole sanzioni appena riportate, quanto previsto nei precedenti paragrafi (§§ 5.2. - 5.6.).

7. Le sanzioni previste per i vertici della Società

Le inosservanze del Decreto 231, del Modello Organizzativo, del Codice Etico e della Procedura Whistleblowing da parte dei vertici della Società vengono segnalate all'organo dirigente che provvederà ad adottare i provvedimenti più idonei. Tra le sanzioni applicabili ai vertici de Il Manto vi è la revoca della delega, della procura o dell'incarico conferiti. Qualora il vertice della Società sia altresì legato al Manto da un rapporto di lavoro dipendente, potranno essere comminate le sanzioni di cui ai precedenti paragrafi § 5.1. - 5.6.

Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela è fatta salva, comunque, la facoltà della Società di proporre azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

8. Le sanzioni per i soggetti terzi

Il Manto ritiene che ogni comportamento posto in essere da soggetti terzi che possa comportare il rischio di commissione di uno dei reati presupposto sia da censurare. Pertanto, le condotte consistenti **(1)** nel mancato rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico della Società; **(2)** in comportamenti integranti un illecito rilevante ai sensi del Decreto 231; **(3)** nelle ipotesi consistenti in illeciti comportamentali individuate nella Procedura Whistleblowing, potrebbero costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte e, quindi, comportare - nei casi più gravi e coerentemente con le previsioni contrattuali - la risoluzione del contratto e la revoca dell'incarico nonché il risarcimento dei danni (anche di immagine) eventualmente subiti dalla Società.