

STUDIO LEGALE GMT & PARTNERS S.T.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

SISTEMA DISCIPLINARE

*Questo documento è proprietà della Società che si riserva tutti i diritti sui contenuti dello stesso.
Qualsiasi uso non autorizzato è vietato e sarà perseguito ai sensi di legge.*

INDICE

1 – PRINCIPI E QUADRO NORMATIVO	3
1.1 Principi Generali.....	3
1.2 Riferimenti Normativi	4
2 – LE SANZIONI	4
1.1 Comportamenti Sanzionabili.....	4
1.2 Sanzioni	5
3 – SISTEMA DISCIPLINARE	7
1.1 Misure nei confronti di tutti i Dipendenti.....	7
1.2 Misure nei confronti degli Amministratori e dei soci	7
1.3 Misure nei confronti dei Consulenti, collaboratori, fornitori e partners commerciali	7
1.4 Tentativo di violazione	7
1.5 Sanzioni per il Whistleblowing	8
1.6 Informazione e Formazione.....	8

	SISTEMA DISCIPLINARE	Rev.:	2.0
		Del:	9.12.2024

1 – PRINCIPI E QUADRO NORMATIVO

1.1 Principi Generali

Il presente Sistema Disciplinare Interno dello Studio Legale GMT & Partners S.t.a. (di seguito anche Società) è stato approvato dall'Assemblea dei Soci della Società. Successive modifiche ed integrazioni potranno essere approvate dall'Organo Amministrativo della Società, anche su indicazione dell'OdV, che ne disporrà la tempestiva diffusione a tutti i Destinatari.

L'osservanza, da parte dei soci, avvocati, collaboratori e dipendenti della Società, delle disposizioni contenute nel Modello, nel Codice Etico nonché nei protocolli e nelle procedure previste dal Modello stesso o da questo richiamate, costituisce parte fondamentale delle loro obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 2104, comma 2 e dell'art. 1710 del Codice civile.

La violazione di dette disposizioni, pertanto, costituisce un inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro da parte del dipendente e comporterà la comminazione di sanzioni e/o misure di carattere disciplinare, nel rispetto delle procedure prescritte, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro ed all'obbligo di risarcire i danni eventualmente cagionati.

Per quanto riguarda soci e collaboratori la violazione di dette disposizioni costituisce inadempimento contrattuale rispettivamente del contratto sociale e patti parasociali e dei contratti di collaborazione, con l'applicabilità dei rimedi previsti dal Codice Civile e dal contratto sociale; per gli avvocati, la violazione di dette disposizioni costituisce altresì violazione dell'art. 1710 del Codice civile ed eventualmente del Codice Deontologico Forense.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del d.lgs. 231/2001.

Le sanzioni previste dal presente sistema disciplinare sono altresì applicabili, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, lett. d) del D. Lgs. 231/01, nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante (c.d. whistleblower), nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza e dei Soci Amministratori, rimanendo questi ultimi responsabili della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate, su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

Norma di rinvio

Le disposizioni del presente Sistema Disciplinare sono soggette a coordinamento automatico con le previsioni modificative o integrative dei CCNL al momento applicati, le disposizioni del Codice Civile ed il contratto sociale.

1.2 Riferimenti Normativi

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso. Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

2 – LE SANZIONI

1.1 Comportamenti Sanzionabili

Il Sistema Disciplinare è applicato in caso di mancato rispetto delle procedure interne e dei principi previsti o richiamati nel Modello e nel Codice Etico.

A titolo meramente esemplificativo si indicano i seguenti comportamenti sanzionabili:

- mancato rispetto del Codice Etico, della parte Generale e della Parte Speciale del Modello;
- mancato rispetto delle Procedure operative di applicazione del Modello;
- mancata effettuazione dei controlli previsti dai protocolli di Parte Speciale;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere anche mediante la sottrazione, la distruzione, l'alterazione o l'omissione della documentazione prevista dalle procedure vigenti, ovvero nell'impedimento, ai soggetti preposti ed all'Organismo di Vigilanza, del controllo e dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma ed al sistema delle deleghe;
- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione del Codice Etico e delle procedure aziendali;
- l'inosservanza degli obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- comunicazione all'ODV, alla Direzione o ad altro soggetto che sia tenuto a riferire all'ODV, di una segnalazione in merito a taluna delle violazioni sopra descritte che l'autore della segnalazione sappia essere falsa o maliziosa;
- mancata informativa all'ODV e/o agli amministratori circa eventuali violazioni del Modello di cui si abbia prova diretta e certa;
- mancata comunicazione/formazione/aggiornamento al personale interno ed esterno operante nelle aree potenzialmente a rischio di commissione dei reati-presupposto.

Sono sanzionabili gli atti o le omissioni diretti a violare (volontariamente) i principi e le prescrizioni del Modello anche qualora l'azione non si compia, o l'evento non si verifichi, giacché lesive del vincolo fiduciario con la Società.

L'elenco completo delle misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante apposite modalità a tutti i dipendenti della Società e sono vincolanti.

1.2 Sanzioni

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti della Società – nel rispetto delle procedure previste dall’articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. “Statuto dei Lavoratori”) ed eventuali normative speciali applicabili – sono, a seconda della gravità delle infrazioni:

1. ***ammonizione verbale;***
2. ***ammonizione scritta;***
3. ***multa;***
4. ***sospensione;***
5. ***licenziamento senza preavviso.***

I provvedimenti adottabili nei confronti dei soci, avvocati e collaboratori sono:

1. ***esclusione del socio dalla Società;***
2. ***azione di responsabilità verso l’Amministratore della Società;***
3. ***contestazione di inadempimento contrattuale al Collaboratore e richiesta di risarcimento danni;***
4. ***risoluzione per inadempimento del contratto con il Collaboratore;***
5. ***contestazione violazione dovere del mandatario ex art. 1710 c.c., richiesta di rendiconto ed azioni conseguenti;***
6. ***eventuale esposto al COA.***

In conformità a quanto stabilito dalla normativa, la Società intende portare a conoscenza dei propri dipendenti, collaboratori, soci, amministratori ed avvocati le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare e/o inadempimento contrattuale, nonché le misure sanzionatorie applicabili e le altre azioni e provvedimenti esercitabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni e fermo restando gli obblighi in capo alla Società derivanti dallo Statuto dei Lavoratori.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un’azione disciplinare finalizzata all’accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà contestato al dipendente, collaboratore, socio, amministratore ed avvocato l’addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all’autore una sanzione disciplinare o provvedimento o azione proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall’art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL in materia di provvedimenti disciplinari.

In particolare:

- non potrà essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore, collaboratore, socio, amministratore ed avvocato senza avergli preventivamente contestato l’addebito e senza aver ascoltato quest’ultimo in ordine alla sua difesa;
- le procedure per l’irrogazione delle sanzioni disciplinari o altri provvedimenti o azioni devono essere tempestivamente avviate quando sia esaurita l’attività istruttoria necessaria alla rituale e completa contestazione degli addebiti;
- per i provvedimenti disciplinari più gravi dell’ammonizione verbale, dovrà essere effettuata la contestazione scritta, con l’indicazione specifica dei fatti costitutivi dell’infrazione;

- il provvedimento disciplinare non potrà essere emanato se non trascorsi cinque giorni da tale contestazione, nel corso dei quali il lavoratore, collaboratore, socio, amministratore ed avvocato potrà presentare le sue giustificazioni.
- il provvedimento deve essere comminato non oltre 30 giorni dal ricevimento delle giustificazioni e comunque dallo scadere del quinto giorno successivo alla formale contestazione.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Restano di competenza della Società:

(I) l'accertamento delle infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'OdV e sentito il parere dell'autore della condotta segnalata, (II) la gestione dei procedimenti disciplinari e (III) l'irrogazione delle sanzioni.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È sempre fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di dipendenti, collaboratori, soci, amministratori ed avvocati.

Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia dell'autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico;
- al grado di intenzionalità del comportamento;
- alla gravità degli effetti del comportamento, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

L'Organo Amministrativo commina le sanzioni e decide i provvedimenti da adottare e le azioni da intraprendere. In caso di conflitto di interesse l'amministratore in conflitto non può partecipare alla discussione ed alla decisione. In caso di impossibilità di rimuovere i conflitti di interesse nell'Organo Amministrativo il processo compete all'Assemblea dei soci, sempre senza la partecipazione alla discussione ed alla decisione dei soggetti in conflitto di interesse.

È comunque attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001.

3 – SISTEMA DISCIPLINARE

1.1 Misure nei confronti di tutti i Dipendenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti della Società degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c. Ne consegue che la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali previste dal Modello da parte dei dipendenti della Società costituisce sempre illecito disciplinare.

Per tutti i dipendenti, compresi i dirigenti, i provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui ai rispettivi CCNL e dai codici disciplinari applicati.

1.2 Misure nei confronti degli Amministratori e dei soci

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte dell'Organo Amministrativo ovvero da parte di un Socio, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto i restanti Soci e i dipendenti.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- la commissione di un reato per cui è applicabile il D. Lgs.231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o partner della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro o partner della Società.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

1.3 Misure nei confronti dei Consulenti, collaboratori, fornitori e partners commerciali

Ogni violazione da parte dei Consulenti, dei collaboratori, dei fornitori o dei *partners* commerciali delle regole di cui al presente Modello o al Codice Etico è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

A tale proposito, la Società inserirà nei contratti con i propri consulenti, collaboratori, fornitori e partner commerciali clausole contrattuali che prevedano la facoltà di risolvere il contratto o di applicare penali in caso di gravi violazioni del Modello o del Codice Etico.

Resta salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione alla stessa, da parte del giudice, delle misure previste dal d.lgs. 231/2001.

1.4 Tentativo di violazione

Sono sanzionabili gli atti o le omissioni diretti a violare (volontariamente) i principi e le prescrizioni del Modello anche qualora l'azione non si compia, o l'evento non si verifichi, giacché lesive del vincolo fiduciario con la Società.

Studio Legale GMT & Partners <small>SOCIETÀ TRA AVVOCATI</small>	SISTEMA DISCIPLINARE	<i>Rev.:</i> 2.0
		<i>Del:</i> 9.12.2024

1.5 Sanzioni per il Whistleblowing

La Società applica quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (Whistleblowing); pertanto sono irrogabili sanzioni disciplinari sia nei confronti dell'esponente aziendale che violi le misure di tutela del segnalante, che del soggetto che abbia fornito, dolosamente o con colpa grave, segnalazioni rivelatesi infondate.

1.6 Informazione e Formazione

Al fine di garantirne la massima efficacia, il presente Sistema Disciplinare è affisso in copia presso la bacheca della sede aziendale, in luogo accessibile a tutti. Il Sistema Disciplinare è oggetto di formazione obbligatoria.