

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Studio Legale Napoletano Società tra Avvocati a responsabilità limitata

Adottato dall'Amministratore Unico in data 28/08/2024 e in vigore dal 01/09/2024
Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 5 e 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

DOCUMENTO DI PARTE GENERALE

REV	DATA	APPROVATO	NOTE
00	28/08/2024	F.to L'Amministratore Unico	Prima adozione. Nomina Organismo di Vigilanza.
01			
02			

LEGAL DISCLAIMER

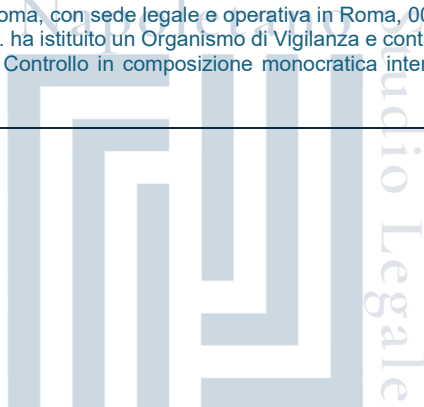
Questo documento e le informazioni in esso contenute sono di esclusiva proprietà dello Studio Legale Napoletano Società tra Avvocati a responsabilità limitata (Studio Legale Napoletano), capitale sociale interamente versato di € 150.000,00 i.v., REA RM-1729811, C.F. e P.IVA n. 17609731009, iscritta in data 18/07/2024 nella sezione speciale delle Società tra Avvocati nell'Albo degli Avvocati di Roma, con sede legale e operativa in Roma, 00195, Viale Giuseppe Mazzini, n. 73, sc. D, int. VI, in persona del Legale Rappresentante p.t. Senza l'autorizzazione espressa e per iscritto dello Studio Legale Napoletano, questo documento e le notizie in esso contenute non devono essere né copiate né riprodotte o modificate, adattate, tradotte o altrimenti registrate o diffuse, anche in parte, dal destinatario o rese disponibili per la conoscenza di terzi. Lo Studio Legale Napoletano si riserva di perseguire penalmente coloro i quali si rendessero responsabili della rivelazione del segreto scientifico e/o industriale previsto e punito all'art. 623 c.p. e di ogni altro utilizzo indebito del presente documento coperto da segreto.

PRIVACY RESPECT (REG. (UE) 2016/679)

Lo Studio Legale Napoletano Società tra Avvocati a responsabilità limitata (Studio Legale Napoletano), capitale sociale interamente versato di € 150.000,00 i.v., REA RM-1729811, C.F. e P.IVA n. 17609731009, iscritta in data 18/07/2024 nella sezione speciale delle Società tra Avvocati nell'Albo degli Avvocati di Roma, con sede legale e operativa in Roma, 00195, Viale Giuseppe Mazzini, n. 73, sc. D, int. VI, in persona del Legale Rappresentante p.t. si impegna a tutelare e rispettare la privacy delle Sue persone in conformità a quanto previsto dal nuovo Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 ("GDPR") relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento di dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati. Il Titolare del trattamento è il Legale Rappresentante p.t. dello Studio Legale Napoletano e può essere contattato al seguente indirizzo PEC: studiolegalenapoletanosta@pec.it. Il Responsabile della Protezione dei Dati (Data Protection Officer – "DPO") a cui è possibile rivolgersi per esercitare i diritti di cui all'art. 12 del GDPR e/o per eventuali chiarimenti in materia di tutela dei Suoi dati personali è il Dott. SIMONE SPINELLI ed è raggiungibile all'indirizzo: dpo@studiolegalenapoletano.org.

ORGANISMO DI VIGILANZA (D. LGS. N. 231/2001)

Lo Studio Legale Napoletano Società tra Avvocati a responsabilità limitata (Studio Legale Napoletano), capitale sociale interamente versato di € 150.000,00 i.v., REA RM-1729811, C.F. e P.IVA n. 17609731009, iscritta in data 18/07/2024 nella sezione speciale delle Società tra Avvocati nell'Albo degli Avvocati di Roma, con sede legale e operativa in Roma, 00195, Viale Giuseppe Mazzini, n. 73, sc. D, int. VI, in persona del Legale Rappresentante p.t. ha istituito un Organismo di Vigilanza e controllo della idoneità ed efficacia attuativa del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in composizione monocratica interna che può essere raggiunto all'indirizzo: odv@studiolegalenapoletano.org.



Indice

PARTE GENERALE
DESCRIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DALLO
STUDIO LEGALE NAPOLETANO S.T.A. A R.L.
Public – Not confidential

1. CAPITOLO 1.PG.

Regole di funzionamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

- 1.1. Premessa.
- 1.2. Le finalità del Modello 231.
- 1.3. La struttura del Modello 231.
- 1.4. I destinatari dei precetti del Modello 231.
- 1.5. Il valore del Codice Etico e di Comportamento.
- 1.6. Regole di comunicazione e informazione.
- 1.7. Formazione continua.
- 1.8. Obbligo di conoscenza e segnalazione violazioni.
- 1.9. Regole per le modifiche e l'aggiornamento.
- 1.10. Monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza.
- 1.11. Segnalazione delle violazioni.

2. CAPITOLO 2.PG.

Regole e principi guida dell'azione dell'Organismo di Vigilanza.

- 2.1. Premessa.
- 2.2. Composizione, nomina e durata.
- 2.3. Requisiti di nomina e cause di ineleggibilità.
- 2.4. Revoca, sostituzione, decadenza e recesso.
- 2.5. Riunioni, deliberazioni e regolamento interno.
- 2.6. Funzioni e poteri.
- 2.7. Reporting nei confronti degli organi societari.
- 2.8. Canali per l'effettuazione di segnalazioni e obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza.
 - 2.8.1. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.
 - 2.8.2. Canali per l'effettuazione di segnalazioni e per la trasmissione di informazioni rilevanti relative al Modello.
- 2.9. Prestazioni da parte di terzi.
- 2.10. Raccolta e conservazione di informazioni.
- 2.11. Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza.
- 2.12. Autonomia operativa e finanziaria.
- 2.13. Retribuzione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

3. CAPITOLO 3.PG.

Il sistema disciplinare e sanzionatorio per la tutela del Modello 231 e del Codice Etico e di Comportamento.

- 3.1. Operatività del Sistema Disciplinare.
- 3.2. I soggetti destinatari.
 - 3.2.1. I soggetti in posizione "apicale".
 - 3.2.2. I soggetti interni "subordinati".
 - 3.2.3. I soggetti esterni assimilabili ai "subordinati".
- 3.3. Definizione di "violazione" del Modello 231, dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e del Codice Etico e di Comportamento.
- 3.4. Le sanzioni disciplinari.
 - 3.4.1. Criteri per l'irrogazione della sanzione disciplinare.
 - 3.4.2. Le sanzioni nei confronti dei "Professionisti apicali".
 - 3.4.3. Le sanzioni nei confronti dei "Professionisti subordinati".
 - 3.4.4. Le sanzioni nei confronti dei "Dipendenti".
 - 3.4.5. Le sanzioni nei confronti dei "Terzi destinatari".
- 3.5. Il procedimento sanzionatorio.
- 3.6. Il sistema delle segnalazioni anonime (whistleblowing).

3.7. Registro.

PARTE SPECIALE
I PROTOCOLLI DI PREVENZIONE DAI RISCHI DI REATO NELLE ATTIVITA' DELLO STUDIO LEGALE
NAPOLETANO S.T.A. A R.L.
Internal – Confidential

1. CAPITOLO 1.PS.

Metodologia di analisi.

- 1.1. L'analisi del contesto aziendale.
- 1.2. La mappatura delle c.d. aree a rischio reato/aree strumentali.
- 1.3. L'analisi del Sistema di Controllo Interno (SCI).
- 1.4. L'analisi dei rischi 231.
 - 1.4.1. Determinazione del rischio inerente (o lordo).
 - 1.4.2. Determinazione dei controlli in essere.
 - 1.4.3. Determinazione del rischio residuo (o netto).
 - 1.4.4. Gap analysis e predisposizione del piano di interventi correttivi.
- 1.5. Valutazione di efficacia dei controlli e rideterminazione del rischio residuo (ex post).

2. CAPITOLO 2.PS.

I protocolli di prevenzione del rischio di reato presupposto dell'illecito amministrativo ex D. Lgs. n. 231/2001.

- A. Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25);
- B. Reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- C. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche a sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies);
- D. Reati Ambientali (art. 25-undecies);
- E. Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- F. Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- G. Reati Societari (art. 25-ter);
- H. Reati di ricettazione, riciclaggio e di autoriciclaggio dei proventi di attività criminose (art. 25-octies);
- I. Le aree "strumentali" alle attività sensibili individuate nelle aree "a rischio reato".

GLI ALLEGATI AL MODELLO 231

- 1. Il Codice Etico e di Comportamento dello Studio Legale Napoletano
Public – Not confidential
- 2. Risk Assessment e gap analysis
Internal – Confidential

Definizioni

Area a “rischio reato”	Settori della Società e/o processi rispetto ai quali è stato ritenuto astrattamente sussistente, alla luce dei risultati della mappatura, il rischio di commissione dei reati, tra quelli indicati dal Decreto 231, astrattamente riconducibili alla tipologia di attività svolta dallo Studio Legale Napoletano.
Area “strumentale”	Area che gestisce strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi che possono supportare la commissione dei reati nelle aree “a rischio reato”.
Attività “sensibili”	Attività della società individuate nell’area “a rischio reato” per le quali sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.
Audit	Processo sistematico e indipendente per ottenere evidenze e valutarle con obiettività, al fine di determinare in quale misura i criteri dell’audit sono stati soddisfatti.
Autorità di Vigilanza	Tutti gli enti dotati di particolare autonomia e imparzialità il cui obiettivo è la tutela di alcuni interessi di rilievo costituzionale, quali il buon andamento della Pubblica Amministrazione, la libertà di concorrenza, la tutela della sfera di riservatezza professionale, ecc. A titolo esemplificativo e non esaustivo: Banca d’Italia, IVASS, Consob, UIF, AGCM, Garante della Privacy, AGCOM, ecc.
Codice Etico e di Comportamento	Il Codice Etico e di Comportamento disposto ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e adottato dallo Studio Legale Napoletano.
Collaboratori	Soggetti che intrattengono con la società rapporti di collaborazione a vario titolo (ad esempio gli avvocati esterni).
Consulenti	Soggetti che agiscono in nome e/o per conto della società in forza di un rapporto contrattuale di collaborazione o di un mandato.
Contratto di outsourcing	Accordo con cui un soggetto (outsourcee o committente) trasferisce in capo ad un altro soggetto (outsourcer) alcune funzioni necessarie alla realizzazione dello scopo imprenditoriale.
Compliance	Rispetto degli obblighi
Cultura della compliance	Valori, etica, convinzioni e condotta che esistono all’interno della società e interagiscono con le strutture e sistemi di controllo al fine di produrre norme di comportamento che favoriscono la compliance.
Corporate Governance	Insieme dei principi, delle istituzioni e dei meccanismi attraverso i quali si sviluppano le più importanti decisioni dell’impresa necessarie per il suo funzionamento.
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dalla Società.
D. Lgs. 231/01 o Decreto 231	Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001, “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” e successive modifiche e integrazioni.
D. Lgs. 231/2007	Decreto Legislativo n. 231 del 21 novembre 2007, di attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell’utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione e successive modifiche.
Datore di Lavoro	Il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l’assetto dell’organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell’organizzazione stessa o dell’unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.
Dipendenti	Soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la società, ivi compresi i dirigenti.
Dirigenti	Soggetti che, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell’incarico conferitogli, attuano le direttive del datore di lavoro organizzando l’attività lavorativa e vigilando su di essa.
Distacco	Istituto mediante il quale un datore di lavoro (distaccante), per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto (distaccatario) per l’esecuzione di una determinata attività lavorativa.
Documento Valutazione Rischi (c.d. “D.V.R.”)	Documento redatto dal datore di lavoro contenente una relazione sulla valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza durante il lavoro ed i criteri per la suddetta valutazione, l’indicazione delle misure di prevenzione e protezione e dei dispositivi di protezione individuale conseguente a tale valutazione, il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, l’individuazione delle procedure per l’attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell’organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, l’indicazione del nominativo del RSPP, del RLS e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio, nonché l’individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.
Enti	Enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Incaricato di pubblico servizio	Colui che a qualunque titolo presta un pubblico servizio, da intendersi come un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa ai sensi dell'art. 358 c.p.
Lavoratore	Persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un Datore di Lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari.
Linee Guida	Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione e gestione per il settore di riferimento ex D. Lgs. n. 231/01.
Leggi Anti-Corruzione	Il Codice Penale italiano, il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni e le altre disposizioni applicabili, il FCPA, altre leggi di diritto pubblico e commerciale contro la corruzione vigenti nel mondo e trattati internazionali anti-corruzione quali la Convenzione dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali e la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione.
Miglioramento continuo	Attività ricorrente per migliorare le prestazioni.
Misurazione	Processo per determinare un valore.
Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. n.231/2001	I Modelli di Organizzazione sono i documenti contenenti regole di condotta con contenuti minimi prefissati dal legislatore, tali da costituire un modello comportamentale per chi agisce nell'ambito dell'ente orientato a impedire la commissione di determinati reati.
Non compliance	Mancato rispetto degli obblighi
Obblighi di compliance	Requisiti ai quali la società deve obbligatoriamente uniformarsi, così come quelli a cui sceglie volontariamente di uniformarsi.
Organismo di Vigilanza o OdV	Organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.
Organi sociali	In generale, gli Amministratori, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, l'Assemblea dei Soci e i suoi membri.
Parte Generale	La "Parte Generale" del Modello 231 illustra i contenuti e i presupposti del Decreto 231, anche alla luce delle più recenti pronunce giurisprudenziali in materia (Capitolo 1), il sistema di governo e di controllo sociale (Capitolo 2), la struttura del Modello adottato (Capitolo 3), l'Organismo di Vigilanza costituito (Capitolo 4) e il Sistema Disciplinare (Capitolo 5).
Parte Speciale	La "Parte Speciale" del Modello 231 individua le procedure volte alla riduzione del rischio reato: queste sono il risultato di un procedimento complesso, che prevede un monitoraggio dell'attività della società volto a individuare le aree a rischio reato e a valutare retrospettivamente le cautele fino a quel momento messe in campo ai fini di un'eventuale implementazione delle stesse mediante protocolli che illustrino, attraverso la compartimentazione di ogni fase e un adeguato controllo su ciascuna di esse, il comportamento doveroso della società.
Partner	Controparti contrattuali della società, quali ad esempio fornitori, distributori, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società avvenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, consorzi, collaborazione in genere).
Prevenzione	Il complesso delle disposizioni o misure necessarie a prevenire, e quindi ridurre, un rischio.
Procedura	Modo specificato per svolgere un'attività o un processo.
Protocolli di prevenzione	I protocolli rappresentano il fulcro frutto dell'auto-organizzazione della società. Essi hanno un contenuto vario, distinguibile in tre tipi di regole: <ul style="list-style-type: none"> (i) procedurali, che attengono alle modalità decisorie e che sono deputate innanzitutto a evitare la concentrazione della decisione nelle mani di un'unica persona/organismo, così perseguendo l'opposto obiettivo della segregazione delle funzioni; (ii) sostanziali, che concernono, invece, non già il procedimento di formazione della decisione, ma il contenuto della stessa, che deve essere idoneo a contenere il rischio reato; (iii) controllo, infine, che sono volte a individuare i soggetti preposti al controllo e al rispetto delle singole cautele, affinché l'impianto preventivo designato sia effettivo ed efficace. Le parti speciali sono definite in relazione: <ul style="list-style-type: none"> - alle caratteristiche e alle attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza, a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello; - al sistema sanzionatorio o disciplinare, individuato per sanzionare le violazioni delle norme contenute nel Modello e nelle sue componenti; - alle categorie e fattispecie di reato ritenute maggiormente rilevanti per la Società.
Pubblica Amministrazione	Lo Stato e tutte le sue articolazioni, gli enti pubblici territoriali e gli altri enti pubblici non economici, nonché i soggetti che rientrano nella definizione di "pubblico ufficiale" o di "incaricato di pubblico servizio" ai sensi, rispettivamente, degli artt. 357 e 358 c.p., ovvero coloro i quali - dipendenti di enti pubblici o privati - esercitano "una pubblica funzione legislativa o giudiziaria" od anche "una funzione amministrativa", in quanto disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi, caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione, eventualmente per mezzo di poteri autoritativi e certificativi.

Pubblico Ufficiale	Indica (i) chiunque eserciti una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa; (ii) chiunque agisca in qualità ufficiale nell'interesse o per conto di (a) una pubblica amministrazione nazionale, regionale o locale, (b) un'agenzia, ufficio o organo dell'Unione Europea o di una pubblica amministrazione, italiana o straniera, nazionale, regionale o locale, (c) un'impresa di proprietà, controllata o partecipata da una pubblica amministrazione italiana o straniera, (d) un'organizzazione pubblica internazionale, quali la Banca Europea per la Ricostruzione e lo Sviluppo, la Banca Internazionale per la Ricostruzione e lo Sviluppo, il Fondo Monetario Internazionale, la Banca Mondiale, le Nazioni Unite o l'Organizzazione Mondiale del Commercio, o (e) un partito politico, un membro di un partito politico o un candidato a una carica politica, italiano o straniero; (iii) qualunque incaricato di un pubblico servizio, ossia coloro che, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio, laddove pubblico servizio significa un'attività che è disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima; (iv) ai sensi delle Leggi Anti-Corruzione e in particolare della giurisprudenza che ne deriva, i rappresentanti delle comunità locali sono assimilati ai Pubblici Ufficiali.
Reati	Reati (delitti e contravvenzioni) di cui agli artt. 24 e ss. del D. Lgs. n. 231/01.
Regolamento Privacy	Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nonché alla libera circolazione di tali dati.
Rischio	Effetto dell'incertezza in relazione agli obiettivi.
Rischio accettabile	Il rischio è accettabile qualora non siano necessarie ulteriori indagini e non sia richiesta la determinazione di misure aggiuntive ai controlli esistenti in quanto, appunto, il valore è da ritenersi accettabile. Nei casi di reati dolosi la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente. Nei casi di reati colposi commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia di rischio accettabile è rappresentata dalla realizzazione di una condotta in violazione del Modello nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal decreto 231 da parte dell'OdV.
Rischio tollerabile	Tra il rischio accettabile e il rischio non accettabile è possibile individuare un'area intermedia nota come ALARP (As Low As Reasonably Practicable = tanto basso quanto ragionevolmente realizzabile): ciò significa che i rischi che cadono in quest'area vanno ridotti per quanto ragionevolmente conveniente. Quindi, il rischio è tollerabile solamente se una sua riduzione è impraticabile o se il suo costo è notevolmente sproporzionato ai benefici attesi.
Rischio non accettabile	È il rischio che non può essere giustificato in nessun caso e per il quale è necessario adottare misure provvisorie immediate e misure definitive per ridurre il rischio a brevissimo tempo.
Rischio di compliance	Probabilità di accadimento e relative conseguenze di non compliance.
Risk Assessment	Metodologia di identificazione e analisi dei rischi-reato.
Sistema integrato di gestione dei rischi	Tutti gli elementi correlati o interagenti della società finalizzati a stabilire politiche (orientamenti e indirizzi sociali), obiettivi (risultati da conseguire) e processi (insieme di attività correlate o interagenti che utilizzano o trasformano input per consegnare un risultato) in materia di gestione dei rischi.
Sistema disciplinare	Sistema che regola le condotte legate ai possibili casi di violazione del Modello, le sanzioni astrattamente comminabili, il procedimento di irrogazione ed applicazione.
Soggetti apicali	Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
Soggetti subordinati	Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.
Soggetti terzi o terzi	Soggetti non appartenenti alla società, con i quali la medesima si rapporta nello svolgimento della propria attività.
Stakeholder o parte interessata	Persona od organizzazione che può influenzare, essere influenzata o percepire sé stessa come influenzata, da una decisione o attività.
Strumenti di attuazione MOG	Tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali, ecc., quali ad es. Statuto, deleghe e poteri, organigrammi, <i>job description</i> , procedure, disposizioni organizzative.
Testo Unico dell'Ambiente	Decreto Legislativo n. 152 del 3 aprile 2006, "Testo unico dell'Ambiente"
Testo Unico della Finanza	Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998, "Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria".
Testo Unico in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro	Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, concernente l'attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
Vertici aziendali	Gli Amministratori, nonché tutti i dirigenti con responsabilità strategiche che sono responsabili a diverso livello dell'attuazione, del mantenimento e del monitoraggio del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, in conformità con le direttive dell'organo di Amministrazione.

Documento di Parte Generale

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
dello Studio Legale Napoletano S.t.A. a r.l.
adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001



Regole di funzionamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

SOMMARIO: 1.1. Premessa. – 1.2. Le finalità del Modello 231. – 1.3. La struttura del Modello 231. – 1.4. I destinatari dei precetti del Modello 231. – 1.5. Il valore del Codice Etico e di Comportamento. – 1.6. Regole di comunicazione e informazione. – 1.7. Formazione continua. – 1.8. Obbligo di conoscenza e segnalazione violazioni. – 1.9. Regole per le modifiche e l'aggiornamento. – 1.10. Monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza. – 1.11. Segnalazione delle violazioni.

1.1. Premessa.

Lo **Studio Legale Napoletano Società tra Avvocati a responsabilità limitata** (di seguito "Studio Legale Napoletano") assiste i propri Clienti in tutte le aree del diritto penale e della compliance, con approccio *full-service* in modo da fornire soluzioni multidisciplinari e innovative. In particolare, nel rispetto dell'art. 4-bis della Legge n. 247/2012 così come introdotto dall'art. 1, comma 141, lett. b) della Legge 4 agosto 2017, n. 124, lo Studio ha come principale oggetto sociale (Art. 5) *"l'esercizio della professione di avvocato e precisamente dell'attività professionale di rappresentanza, assistenza e difesa di persone fisiche, persone giuridiche ed Enti nell'ambito di procedimenti giurisdizionali penali, amministrativi e civili, sia nei giudizi di merito sia dinanzi alle giurisdizioni superiori, previa abilitazione, nonché l'attività di assistenza e consulenza legale stragiudiziale"*.

Lo **Studio Legale Napoletano** è in ogni caso tenuto al rispetto del codice deontologico forense (Approvato dal Consiglio Nazionale Forense nella seduta del 31 gennaio 2014) e della Legge Forense (Legge n. 247/2012 e ss.mm.ii.), tempo per tempo vigente, ed è soggetto alla competenza disciplinare dell'Ordine degli Avvocati di appartenenza.

Lo **Studio Legale Napoletano** è consapevole dell'importanza di adottare e attuare efficacemente un Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito "Modello 231") ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito "Decreto 231") che sia idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti nel contesto professionale, così con determina dell'Amministratore Unico p.t. in data 31/07/2024 è stato adottato il proprio Modello 231, sul presupposto che lo stesso costituisca un valido strumento di sensibilizzazione dei destinatari ad assumere comportamenti corretti e trasparenti, idonei a prevenire il rischio di commissione di illeciti penali ricompresi nel novero dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

1.2. Le finalità del Modello 231.

Lo **Studio Legale Napoletano** è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività professionali, a tutela della propria immagine, delle aspettative dei Soci e del lavoro dei propri collaboratori e dipendenti ed è, altresì, consapevole dell'importanza di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti.

Per queste ragioni lo **Studio Legale Napoletano** ritiene che l'adozione del Modello 231, unitamente al Codice Etico e di Comportamento possa costituire un valido strumento di ulteriore sensibilizzazione nei confronti di tutti i Destinatari, affinché, nell'espletamento delle proprie attività professionali, assumano comportamenti corretti e trasparenti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto 231. In particolare, lo **Studio Legale Napoletano** si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare in tutti i Destinatari che operano nelle aree di attività a rischio di reato, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni del Modello 231, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili allo Studio;
- ribadire che tali forme di comportamento sono fortemente condannate dallo Studio, in quanto tali condotte sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali lo Studio intende conformarsi nell'esercizio della propria attività professionale;

- consentire, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio di reati e all'implementazione di idonei strumenti e procedure, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati contemplati nel Decreto 231.

1.3. La struttura del Modello 231.

Lo **Studio Legale Napoletano** ha predisposto un Modello 231 che tenesse conto della propria peculiare realtà e struttura organizzativa, in grado di valorizzare i controlli esistenti.

Il Modello 231, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno dello Studio e sulle modalità con le quali lo stesso si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle aree a rischio di reato, finalizzato a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati richiamati dal Decreto 231.

In particolare, il Modello 231 dello Studio è costituito da una “**Parte Generale**”, che contiene le regole generali di funzionamento del Modello 231 (Capitolo 1.PG.), le regole e i principi guida dell'azione dell'Organismo di Vigilanza (Capitolo 2.PG.) e la descrizione del Sistema Disciplinare per assicurarne l'attuazione e il rispetto da parte di tutti i Destinatari (Capitolo 3.PG.). A questa, segue, una “**Parte Speciale**” nella quale, dopo aver descritto la metodologia di analisi oggettiva dei rischi di reato connaturati alla tipologia di attività legale condotta dallo **Studio Legale Napoletano** e la descrizione del sistema di controllo interno (Capitolo 1.PS.), seguono i c.d. protocolli di prevenzione dei rischi specifici per le categorie di reato valutate come rilevanti per lo **Studio Legale Napoletano** e così articolati: (i) una sintetica descrizione degli illeciti che possono essere fonte della responsabilità amministrativa, (ii) l'indicazione delle aree a rischio di reato individuate, (iii) la descrizione delle principali modalità di commissione delle fattispecie di reato rilevanti con riferimento a ciascuna area a rischio di reato, (iv) le regole di comportamento generali a cui i Destinatari del Modello 231 si devono attenere per prevenirne la commissione.

In considerazione del numero di fattispecie di reato che attualmente costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto 231 e, a seguito di un'attenta valutazione dell'attività in concreto svolta dallo Studio, ad esito della c.a. risk assessment, sono state considerate rilevanti le seguenti fattispecie di reato:

- A. Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25);
- B. Reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- C. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche a tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies);
- D. Reati Ambientali (art. 25-undecies);
- E. Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- F. Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (art. 25 decies);
- G. Reati Societari (art. 25-ter);
- H. Reati di ricettazione, riciclaggio e di autoriciclaggio dei proventi di attività criminose (art. 25-octies);
- I. Le aree “strumentali” alle attività sensibili individuate nelle aree “a rischio reato”.

Ancorché astrattamente applicabili, non sono state considerate come rilevanti e di interesse prioritario per lo **Studio Legale Napoletano** le altre tipologie di reati previsti dal Decreto 231. Tale decisione è stata assunta tenendo conto dell'attuale struttura organizzativa, delle attività attualmente svolte e della tipologia di reati indicati.

Lo **Studio Legale Napoletano** si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati allo stato non inseriti nella Parte Speciale o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nel catalogo del Decreto 231, lo Studio valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello 231 con nuovi protocolli.

Si ribadisce, in ogni caso, che lo **Studio Legale Napoletano** condanna qualsiasi comportamento che possa integrare o favorire la commissione di una qualsivoglia fattispecie di reato contemplata dal Decreto 231, ancorché intrapresi con la finalità di arrecare un interesse o un vantaggio allo stesso.

1.4. I destinatari dei precetti del Modello 231.

I soggetti destinatari del Modello 231 e del Codice Etico e di Comportamento sono:

- i Soci dello Studio (Avvocati o di investimento), gli Amministratori o i Consiglieri e, in genere, tutti i professionisti che collaborano con lo stesso a diverso titolo (i **“Professionisti”**);
- i dipendenti dello Studio (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati da un rapporto di lavoro subordinato), i soggetti comunque sottoposti a direzione e vigilanza del *management* (i **“Dipendenti”**);
- coloro i quali, pur esterni allo Studio, operano direttamente o indirettamente (stabilmente o temporaneamente), per conto dello stesso (quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali, ecc.) (i **“Terzi Destinatari”**)
(tutti i soggetti sopra menzionati, di seguito, collettivamente, i **“Destinatari”**);

Tutti i Destinatari sono tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a far osservare i principi, le norme di comportamento e i protocolli di prevenzione del rischio contenuti nella Parte Speciale e nei singoli Protocolli di prevenzione del rischio-reato del Modello 231 e nel Codice Etico e di Comportamento, contribuendo attivamente alla sua attuazione; e precisamente:

- il *management* è tenuto ad osservare i contenuti del Codice Etico e di Comportamento e del Modello 231 nel proporre e realizzare i progetti di sviluppo delle attività, le azioni e gli investimenti utili ad accrescere nel lungo periodo il valore economico dello stesso;
- per i dipendenti e collaboratori, l'osservanza delle norme del Codice Etico e di Comportamento e del Modello 231 deve considerarsi parte integrante delle obbligazioni contrattuali ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui agli artt. 2104 ss. del codice civile con la conseguente previsione – fermo restando il rispetto di quanto previsto all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori – di sanzioni disciplinari in caso contrario;
- ai clienti è richiesto di prendere atto dell'adozione del Codice Etico e di Comportamento e del Modello 231 e di impegnarsi al rispetto dei valori in esso rappresentati, ritenendo questo aspetto di fondamentale importanza per il mantenimento del rapporto d'affari.

Eventuali dubbi circa l'applicabilità del Modello 231 ad un soggetto possono essere sottoposti all'Organismo di Vigilanza.

1.5. Il valore del Codice Etico e di Comportamento.

Il Codice Etico e di Comportamento contiene i principi e le norme di comportamento che arricchiscono i processi decisionali dello **Studio Legale Napoletano** e orientano i comportamenti dei destinatari. Esso non intende descrivere in dettaglio ogni Legge, norma o politica aziendale applicabile ma intende stabilire una politica d'impresa basata su principi e valori in grado di orientare le condotte tenute dai destinatari e dalle terze parti che agiscono per conto dello Studio.

Nelle società il Codice Etico e di Comportamento costituisce il necessario completamento del modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente, in quanto documento aziendale diretto ad individuare, in riferimento all'etica e ai valori che ispirano l'impresa, diritti, doveri e responsabilità di tutti coloro che partecipano alla realtà aziendale [Cassazione Civile, Sez. II, Sentenza n. 23427 dell'01/08/2023 (ud. 10/05/2023)].

Lo **Studio Legale Napoletano** è, infatti, ben consapevole che, oltre che per la qualità del servizio legale, è valutato dagli *stakeholder* anche sulla base della sua capacità di conformarsi ai valori etici assoluti e comunque codificati da Leggi e nei regolamenti.

L'osservanza del presente Codice Etico e di Comportamento è fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione dello **Studio Legale Napoletano** nonché per evitare qualsiasi coinvolgimento della stessa nell'eventuale realizzazione di condotte penalmente rilevanti da parte degli organi sociali.

Tuttavia, pur esponendo un insieme di principi etici di sicuro aiuto nel processo decisionale, il Codice Etico e di Comportamento deroga a favore di Leggi, norme locali, politiche aziendali e procedure operative più specifiche e rigorose che su di esso prevalgono.

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali, la cui violazione potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di Legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio dello **Studio Legale Napoletano** può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi e le regole di condotta contenuti nel presente Codice Etico e di Comportamento e nel Modello 231, nonché nelle procedure aziendali che danno concreta attuazione ai medesimi.

1.6. Regole di comunicazione e informazione.

Lo **Studio Legale Napoletano** si impegna a garantire una puntuale diffusione interna ed esterna del Modello 231, del Codice Etico e di Comportamento e del Sistema disciplinare informandone adeguatamente sul contenuto tutti i destinatari, fornendo loro il necessario supporto nell'interpretazione e nella corretta applicazione delle indicazioni contenute nel presente documento. In particolare, della Parte Generale del Modello 231, del Codice Etico e di Comportamento e del Sistema disciplinare, ad ogni sua modifica, è data ampia **diffusione interna** mediante:

- la distribuzione a tutti i destinatari in formato elettronico a mezzo e-mail aziendale;
- l'affissione dello stesso nella sede legale e operativa accessibile a tutti;
- la condivisione con i nuovi collaboratori ai quali, all'atto della sottoscrizione del contratto, sarà loro consegnata copia del Codice Etico e di Comportamento e del Modello 231.

Con riferimento, invece, agli esterni alla compagine sociale, lo **Studio Legale Napoletano** provvede ad una **diffusione esterna** mediante:

- la pubblicazione nella pagina internet e nei social network LinkedIn, Facebook e Instagram;
- l'invio di un'informativa scritta a mezzo e-mail a tutti i soggetti esterni circa l'adozione del Modello 231, allegando copia elettronica della sola Parte Generale;
- la sottoscrizione di clausole e/o comunque dichiarazioni (cosiddetta clausola di assoggettamento dei terzi) contenute e/o comunque allegare ai relativi contratti volte, per un verso a formalizzare l'impegno al rispetto del Modello 231 e del Codice Etico e di Comportamento e, per l'altro verso, a disciplinare le sanzioni di natura contrattuale che verranno applicate a seguito della violazione di tale impegno.

Soltanto nell'ambito di richieste da parte dell'Autorità Giudiziaria verrà consegnata la documentazione integrale costituente il Modello 231; in tutti gli altri casi, sarà pubblicabile e condivisibile esclusivamente la Parte Generale del Modello e il Codice Etico e di Comportamento. Al di fuori di queste casistiche, saranno condivisibili parti confidenziali solamente previa valutazione e assenso da parte dell'Organismo di Vigilanza.

1.7. Formazione continua.

È compito dello **Studio Legale Napoletano** assicurare competenza e diligenza professionale da parte di tutti i suoi destinatari: sono essi requisiti indispensabili nell'espletamento dell'attività professionale, da intendersi quale alto livello di conoscenze e competenze tecniche per il corretto svolgimento delle prestazioni legali, così come previsto dagli artt. 14 e 15 del Codice Deontologico forense. Ne deriva per ciascun destinatario un dovere di aggiornamento professionale continuo e, al contempo, un impegno di tutti i Soci a garantire idonei strumenti di formazione e accrescimento professionale.

Inoltre, la competenza deve essere intesa quale attenzione alle esigenze del Cliente o del Committente e piena disponibilità a soddisfarne le richieste.

L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti o collaboratori nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'Organismo di Vigilanza, agli Amministratori, ecc., sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi elaborata dalla funzione competente.

La formazione ai fini dell'attuazione del Modello 231, del Codice Etico e di Comportamento e del Sistema disciplinare è obbligatoria per tutti i destinatari.

Lo **Studio Legale Napoletano** garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e la valutazione del loro livello di gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso, anche attraverso commenti e suggerimenti su contenuti, materiale, ecc.

La formazione può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici volti a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello e delle procedure ad esso connesse, al fine di accrescere la cultura del controllo ed i valori etici all'interno della Società. Sotto tale ultimo aspetto, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello nonché delle procedure ad esso connesse, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di una apposita clausola 231, ovvero, per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa in tal senso.

1.8. Obbligo di conoscenza e segnalazione violazioni.

I Destinatari sono tenuti a conoscere le norme contenute nel Modello 231, del Codice Etico e di Comportamento e del Sistema disciplinare e tutte le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della loro funzione, derivanti dalla Legge o da procedure e regolamenti interni.

I destinatari devono altresì accettare in forma esplicita i propri impegni derivanti dal Modello 231, dal Codice Etico e di Comportamento e dal Sistema disciplinare, nel momento di costituzione del rapporto di lavoro o della relazione di affari.

È fatto obbligo a ciascuna persona di:

- astenersi da comportamenti contrari ai principi e alle norme contenute nel Modello 231 e nel Codice Etico e di Comportamento;
- selezionare accuratamente, per quanto di competenza, i propri collaboratori e indirizzarli al pieno rispetto del Modello 231 e del Codice Etico e di Comportamento;
- richiedere ai terzi con i quali la società entra in relazioni la conferma di aver preso conoscenza del Modello 231 e del Codice Etico e di Comportamento;
- riferire tempestivamente all'OdV qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni e qualsiasi richiesta di violazione sia stata loro rivolta;
- adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione e, in ogni caso, impedire qualunque tipo di ritorsione.

È pertanto obbligo di ciascun destinatario segnalare, senza ritardo, ogni comportamento non conforme ai principi del presente documento attraverso l'utilizzo della casella di posta elettronica ordinaria:

⇒ odv@studiodlegalenapoletano.org

L'OdV adotta misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni. Lo **Studio Legale Napoletano** garantisce i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dello Studio o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

1.9. Regole per le modifiche e l'aggiornamento.

Il Modello 231, complessivamente inteso di tutte le sue parti e Allegati, deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, con deliberazione dell'Amministratore p.t., anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- in tutti gli altri casi in cui si renda necessaria o utile la modifica del Modello 231.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello 231, devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta all'Amministratore, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello 231 avvengono a opera delle Funzioni interessate. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure.

Ogni eventuale modifica e/o aggiornamento del presente documento è comunicata a tutto il personale nelle forme descritte al punto 1.6.

1.10. Monitoraggio dell'Organismo di vigilanza.

In relazione al Modello 231 e al Codice Etico e di Comportamento l'Organismo di Vigilanza è tenuto a:

- monitorarne l'applicazione da parte dei soggetti interessati, accogliendo eventuali segnalazioni fornite dagli *stakeholder* interni ed esterni;
- relazionare periodicamente all'Amministratore p.t. sui risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico e di Comportamento;
- provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del documento.

Lo **Studio Legale Napoletano** incoraggia tutti i destinatari a rivolgersi all'Organismo di Vigilanza in caso di dubbio su quale sia il comportamento più appropriato da tenere in specifiche circostanze.

1.11. Segnalazione delle violazioni.

In caso di accertata violazione del Modello 231 o del Codice Etico e di Comportamento – la cui osservanza costituisce parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai destinatari – sono adottati, per la tutela degli interessi societari e compatibilmente con la normativa applicabile, provvedimenti sanzionatori, che potranno anche determinare la risoluzione del rapporto e il risarcimento dei danni subiti.

I soggetti interessati possono segnalare all'OdV per iscritto, in forma anche non anonima, ogni violazione, sospetto o richiesta di violazione del Codice Etico e di Comportamento attraverso l'utilizzo della casella di posta elettronica ordinaria:

⇒ odv@studiolegalenapoletano.org

Questi provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente i soggetti interessati dalla presunta violazione, garantendo la riservatezza dell'identità di entrambi, fatti salvi gli obblighi di legge.

Le segnalazioni presentate in buona fede non potranno comportare ripercussioni negative ai danni del segnalante anche nel caso in cui le stesse dovessero risultare infondate. Tuttavia, si richiede di astenersi dall'avanzare segnalazioni il cui unico scopo è la delazione verso il soggetto interessato. L'OdV si doterà di un "Regolamento di funzionamento" e di un "Registro delle segnalazioni", dallo stesso curato e archiviato.

Regole e principi guida dell'azione dell'Organismo di Vigilanza.

SOMMARIO: 2.1. Premessa. – 2.2. Composizione, nomina e durata. – 2.3. Requisiti di nomina e cause di ineleggibilità. – 2.4. Revoca, sostituzione, decadenza e recesso. – 2.5. Riunioni, deliberazioni e regolamento interno. – 2.6. Funzioni e poteri. – 2.7. Reporting nei confronti degli organi societari. – 2.8. Canali per l'effettuazione di segnalazioni e obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza. – 2.8.1. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza. – 2.8.2. Canali per l'effettuazione di segnalazioni e per la trasmissione di informazioni rilevanti relative al Modello. – 2.9. Prestazioni da parte di terzi. – 2.10. Raccolta e conservazione di informazioni. – 2.11. Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza. – 2.12. Autonomia operativa e finanziaria. – 2.13. Retribuzione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

2.1. Premessa.

Ai fini dell'esonero dalla responsabilità amministrativa, il Decreto 231, all'art. 6 lettera b), prevede a carico dell'Ente anche l'obbligatoria istituzione di un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, per la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 nonché a garanzia dell'aggiornamento dello stesso.

2.2. Composizione, nomina e durata.

L'Amministratore p.t. dello **Studio Legale Napoletano**, tenuto conto della specificità dell'attività condotta, degli interlocutori con cui sviluppa il proprio *business* e dell'aumento di fatturato annuale, ha ritenuto opportuno costituire l'Organismo di Vigilanza ("OdV") in composizione collegiale a n. 2 membri, rispettivamente uno esterno, che dovrà essere un Dottore Commercialista ed esperto Revisore contabile, ed uno interno, che dovrà possedere la maggiore conoscenza dei processi societari, attribuendo al componente esterno la carica di Presidente OdV.

All'atto della prima nomina, l'OdV provvederà a redigere e approvare un "Regolamento di funzionamento" che attualizzi i principi ivi indicati.

L'individuazione dell'OdV, effettuata tenendo in considerazione quanto statuito dal Decreto 231, dalle Linee Guida di Confindustria, aggiornate nel 2022, e dalle Linee Guida dell'Associazione Organismi di Vigilanza (AODV), Position Paper "Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza", 02/2010, è improntata a soddisfare ai requisiti di:

- **"autonomia ed indipendenza"**, in quanto è previsto:
 - che le attività di controllo svolte dall'OdV non siano sottoposte ad alcuna forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di soggetti interni allo Studio;
 - che i componenti dell'OdV siano in prevalenza professionisti esterni;
 - che, a garanzia del principio di terzietà, l'OdV riporti direttamente all'Amministratore p.t., con la possibilità di riferire direttamente ai Soci;
 - che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, né partecipi a decisioni ed attività operative, al fine di tutelare e garantire l'obiettività del suo giudizio;
 - che l'OdV abbia disponibilità di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività;
 - che le regole di funzionamento interno dell'OdV siano definite e adottate dallo stesso organismo;
- **"professionalità"**: è previsto che i professionisti componenti l'OdV siano scelti tra soggetti in possesso di specifiche competenze ed esperienze sia sotto il profilo dell'attività di analisi del sistema di controllo, sia sotto il profilo delle conoscenze giuridiche e possano, qualora ritenuto necessario, avvalersi di competenze specifiche esterne all'organismo;
- **"continuità di azione"**: è previsto che l'OdV sia un organismo *ad hoc* dedicato esclusivamente alle attività di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e del Codice Etico e di Comportamento. All'organismo è riservato uno specifico *budget* dedicato allo svolgimento delle proprie attività e sono conferiti allo stesso tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza.

La durata dell'OdV è stabilita dall'Amministratore p.t. all'atto della nomina ed i suoi membri sono rieleggibili. La carica di un componente OdV non può essere superiore a un biennio. I suoi membri possono essere revocati solo per giusta causa e decadono automaticamente in caso di sopravvenuta mancanza dei requisiti per assumerne la carica. In caso di rinuncia per sopravvenuta indisponibilità, morte, revoca o decadenza di alcuno dei componenti dell'OdV, l'Amministratore p.t., senza indugio, alla prima riunione successiva, provvede alla nomina dei componenti necessari per la reintegrazione dell'OdV. I nuovi nominati scadono con quelli in carica. In caso di sostituzione del Presidente, la Presidenza è assunta dal membro effettivo più anziano fino alla nomina del nuovo Presidente.

L'OdV riporta direttamente all'Amministratore e, in caso di sua inerzia, l'OdV si può rivolgere all'Assemblea dei Soci per l'adozione dei provvedimenti del caso.

2.3. Requisiti di nomina e cause di ineleggibilità.

Possono essere nominati membri dell'OdV soggetti in possesso di comprovate conoscenze aziendali e dotati di specifiche professionalità. Ciascun componente deve, infatti, essere in grado di svolgere le funzioni ed i compiti cui l'OdV è deputato, tenuto conto degli ambiti di intervento nei quali lo stesso è chiamato ad operare.

L'Amministratore p.t. valuta la permanenza dei suddetti requisiti e condizioni di operatività dell'OdV e che i membri possiedano i requisiti soggettivi di onorabilità e di competenza. In ogni caso, la selezione dei componenti dell'OdV deve essere effettuata tenendo conto delle finalità del Decreto 231 e dell'esigenza primaria di assicurare adeguatezza ed effettività del Modello 231. La selezione avverrà per manifestazione pubblica mediante valutazione dei Curriculum Vitae che verranno resi pubblici sulla pagina internet dello Studio.

Costituiscono cause di **ineleggibilità e/o decadenza** dei componenti dell'OdV:

- le circostanze di cui all'art. 2382 del codice civile;
- l'essere indagato per uno dei reati previsti dal Decreto 231;
- la sentenza di condanna (o di patteggiamento), anche non definitiva, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto 231;
- la sentenza di condanna (o di patteggiamento) anche non definitiva a pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, oppure l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- il trovarsi in situazioni che gravemente ledano l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente dell'OdV in relazione alle attività da lui svolte.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV e, in caso di elezione, la decadenza automatica da detta carica, senza necessità di una delibera di revoca da parte dell'Amministratore p.t., che provvederà alla sostituzione.

2.4. Revoca, sostituzione, decadenza e recesso.

Fermo quanto previsto al punto precedente, la revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso deliberazione dell'Amministratore p.t. e solo in presenza di giusta causa.

Sono condizioni legittimanti la **revoca** per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti all'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV in caso di composizione collegiale;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV in caso di composizione collegiale.
- In presenza di giusta causa, l'Amministratore p.t. revoca la nomina del membro non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla indicazione della manifestazione di interesse per la sua immediata sostituzione.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

Ciascun componente può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, previo preavviso minimo di un mese con comunicazione scritta e motivata all'Amministratore p.t.

In caso di decadenza o recesso in capo ad uno dei componenti, l'Amministratore p.t. provvede tempestivamente alla indizione della manifestazione di interesse per la sua immediata sostituzione.

2.5. Riunioni, deliberazioni e regolamento interno.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce ordinariamente almeno con cadenza semestrale e quindi almeno 2 volte all'anno presso la sede legale dello Studio o in altro luogo da esso individuato o, in caso di impossibilità, anche con modalità video-conferenza. Qualora ne ravvisi l'opportunità o vi sia richiesta da parte dell'Amministratore p.t. su circostanze straordinarie (ad esempio, la contestazione di un illecito 231), l'OdV può tenere ulteriori riunioni rispetto a quelle programmate.

Alle riunioni è facoltativa la partecipazione dell'Amministratore p.t. mentre, invece, è obbligatoria alla riunione annuale che dovrà tenersi entro il 31/12 dell'anno di riferimento.

La disciplina del funzionamento interno dell'OdV è demandata allo stesso organismo, il quale può definire gli aspetti relativi allo svolgimento delle funzioni di vigilanza, ivi incluse la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, ecc. È, pertanto, responsabilità e facoltà dell'OdV dotarsi di un Regolamento di funzionamento disciplinante le modalità operative della propria attività.

2.6. Funzioni e poteri.

All'OdV sono attribuite le seguenti funzioni:

- vigilanza sull'effettività del Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o del Codice Etico e di Comportamento, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello 231 istituito;
- disamina in merito all'adeguatezza del Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o del Codice Etico e di Comportamento, ossia della sua reale capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o del Codice Etico e di Comportamento;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o del Codice Etico e di Comportamento, attraverso la formulazione di specifici suggerimenti, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti;
- follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.
- Per lo svolgimento delle attività correlate a tali funzioni, l'OdV può avvalersi del supporto di consulenti esterni.

L'attività di verifica deve tendere in una duplice direzione:

- qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente è compito dell'OdV adottare tutte le iniziative necessarie per correggere questa patologica condizione. Si tratterà, allora, in relazione ai casi ed alle circostanze, di:
 - sollecitare i responsabili delle singole funzioni/unità organizzative/strutture aziendali al rispetto del Modello 231;
 - segnalare ai responsabili delle singole funzioni/unità organizzative/strutture aziendali gli aspetti rispetto cui ritenga debbano essere apportate correzioni o modifiche;
 - segnalare i casi di mancata attuazione del Modello 231 ai responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni/unità organizzative;
- qualora, invece, dal monitoraggio relativo allo stato di attuazione del Modello 231 emerga la necessità di un adeguamento dello stesso che, pertanto, risulti integralmente e correttamente attuato ma si riveli non idoneo ad evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati menzionati dal Decreto 231, è compito dell'OdV attivarsi per sollecitarne l'aggiornamento da parte dell'Amministratore p.t. Tempi e forme di tale adeguamento, naturalmente, non sono predeterminabili ma i tempi devono intendersi come i più solleciti

possibile, ed il contenuto sarà quello imposto dalle rilevazioni che hanno determinato l'esigenza di adeguamento medesimo.

Al fine di poter svolgere al meglio i propri compiti, l'OdV può inoltre effettuare, senza preavviso, controlli sull'effettiva osservanza del sistema dei controlli interni.

2.7. Reporting nei confronti degli organi societari.

Annualmente l'OdV è tenuto a presentare all'Amministratore p.t. una relazione scritta che evidenzi:

- l'attività svolta nell'arco dell'anno di riferimento in adempimento ai compiti assegnatigli;
- il numero e la natura delle segnalazioni di violazione, anche potenziale, del Modello 231 e del Codice Etico e di Comportamento e dei relativi provvedimenti richiesti;
- le modifiche normative e/o organizzative intervenute che abbiano necessitato o no di revisionare il Modello 231;
- la formazione svolta nell'anno di riferimento;
- l'attività e la formazione da svolgersi nell'anno successivo;
- il rendiconto relativo alle modalità di impiego delle risorse finanziarie assegnategli in dotazione e la richiesta previsionale di budget per il nuovo anno.

L'OdV è tenuto a relazionare quadrimestralmente per iscritto all'Amministratore p.t. in merito:

- allo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano delle attività, motivandoli;
- agli esiti delle attività di monitoraggio in merito all'attuazione del Modello, ovvero i risultati delle attività di verifica sugli atti e sulle procedure di cui al presente Modello, evidenziando eventuali problematiche significative scaturite dalle attività di verifica;
- alle eventuali violazioni del Modello riscontrate, da riportare immediatamente.

L'OdV può, inoltre, valutando le singole circostanze:

- comunicare per iscritto, ai referenti dei processi, i risultati delle verifiche svolte, qualora dalle stesse emergano aspetti suscettibili di miglioramento. In tal caso, è opportuno che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi medesimi un piano delle azioni, con relativa tempistica, in ordine alle attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche che dovrebbero essere attuate;
- segnalare per iscritto ai soggetti interessati eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:
 - a) acquisire tutti gli elementi da eventualmente comunicare alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - b) evitare il ripetersi dell'accadimento, ed a tal fine fornire indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto b) dovranno, nel più breve tempo possibile, essere comunicate per iscritto dall'OdV all'Amministratore p.t. richiedendo anche il supporto dei soggetti societari in grado di collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni idonee ad impedire il ripetersi di tali circostanze. È compito dell'OdV notificare all'Amministratore p.t. eventuali significativi ritardi nell'implementazione delle azioni correttive individuate dalle strutture aziendali. In ogni caso, l'OdV è tenuto a comunicare senza indugio all'Amministratore p.t. le eventuali violazioni delle norme contemplate dal Modello 231 che possano comportare un coinvolgimento della Società in procedimenti amministrativi ex Decreto 231.

L'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente per iscritto l'Amministratore p.t. chiedendo che sia convocata l'Assemblea dei Soci, qualora riscontri una violazione che riguardi i vertici dell'Azienda, ed in particolare qualora l'illecito sia stato posto in essere da un Socio.

Gli eventuali incontri tra l'OdV e l'Amministratore p.t. devono essere documentati per iscritto mediante redazione di appositi verbali da custodirsi presso l'OdV.

2.8. Canali per l'effettuazione di segnalazioni e obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Il corretto svolgimento delle funzioni demandate all'Organismo di Vigilanza non può prescindere dalla previsione di obblighi di informazione nei confronti di tale organismo in ossequio all'art. 6, comma 2, lettera d) del Decreto 231.

2.8.1. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

Fatto salvo quanto espressamente disciplinato nel Regolamento di funzionamento, al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia attuazione del Modello 231, nonché l'accertamento delle cause/disfunzioni che possano rendere eventualmente possibile il verificarsi del reato, devono essere obbligatoriamente trasmesse per iscritto all'OdV da parte dell'Amministratore p.t. ovvero da parte dai responsabili delle strutture organizzative aziendali le informazioni richieste dallo stesso organismo e le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione al Modello 231 e/o ai protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o al Codice Etico e di Comportamento, nonché le anomalie o atipicità al riguardo riscontrate.

Devono essere trasmesse all'OdV tutte le informazioni ritenute rilevanti ai fini dell'attività di vigilanza, mantenendo la relativa documentazione disponibile per l'eventuale ispezione dell'OdV stesso.

A questo riguardo, devono essere trasmesse senza indugio informazioni relative a situazione di rischio reale o potenziale di commissione di un reato rilevante ai sensi del Decreto 231, tra cui, a titolo esemplificativo:

- notizie di diretta rilevazione, ovvero riportate da altri, in merito a possibili violazioni, o tentativi di violazione, di quanto indicato nel Modello 231 e/o ai protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o al Codice Etico e di Comportamento e, in generale, nelle procedure e regole aziendali;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che coinvolgano la Società, per i reati di cui al Decreto 231;
- comunicazioni interne ed esterne riguardanti il personale della Società relative a qualsiasi situazione che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto 231;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai Soci, Amministratori, e/o dai dipendenti, nei confronti dei quali la Magistratura proceda per i reati previsti dal Decreto 231;
- notizie relative a procedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti del personale, delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna o con il Modello 231 e/o i protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o il Codice Etico e di Comportamento;
- eventuali richieste di denaro, doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da, o destinate a, pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio per ottenere un indebito vantaggio;
- notizie relative a cambiamenti organizzativi ovvero ad aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio (es.: costituzione di "fondi a disposizione di organi aziendali", significative o atipiche operazioni interessate al rischio ecc.);
- notizie relative a commesse ottenute da Enti Pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità od interesse, con dei prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare ovvero a trattativa privata;
- rapporti preparati dai responsabili delle funzioni interessate da cui emergono o possano emergere comportamenti non conformi alle norme di cui al Decreto 231 e che incidano sull'osservanza del Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o del Codice Etico e di Comportamento;
- ruoli assunti dal Personale presso Amministrazioni pubbliche locali e/o centrali ai fini della valutazione della sussistenza di situazioni di potenziale conflitto di interessi e/o di profili di rischio 231.

Il personale e tutti coloro che operano in nome e per conto dello **Studio Legale Napoletano** che, in ragione delle funzioni svolte, vengano in possesso di notizie relative alla commissione o alla possibile

o tentata commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto 231 che interessino la Società o a pratiche non in linea con le norme di comportamento ed i principi del Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o del Codice Etico e di Comportamento sono tenuti ad informare tempestivamente l'OdV attraverso segnalazioni circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

2.8.2. Canali per l'effettuazione di segnalazioni e per la trasmissione di informazioni rilevanti relative al Modello.

La comunicazione verso l'OdV da parte dei soggetti interessati che potrebbero venire in possesso delle informazioni di cui sopra, nonché di notizie relative alla commissione di reati o a "pratiche" non in linea con il Modello 231 e le sue componenti può avvenire tramite posta ordinaria all'indirizzo dedicato di posta elettronica:

⇒ odv@studiolegalenapolitano.org

Lo **Studio Legale Napolitano** si impegna affinché i soggetti che forniscono segnalazioni non siano soggetti a forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, e ad implementare misure atte a tutelare la riservatezza dell'identità degli stessi, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e pertanto non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevano o siano coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dalla legge.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo così come sono nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

2.9. Prestazioni da parte di terzi.

Le prestazioni di beni o servizi da parte di terzi soggetti con particolare riferimento a beni e servizi che possano riguardare attività sensibili, devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Il contratto tra le parti deve prevedere:

- l'obbligo di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società stessa in forza di obblighi di legge;
- l'impegno a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o del Codice Etico e di Comportamento, nonché le disposizioni del Decreto 231 e ad operare in linea con essi;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'OdV della Società stessa.

Il contratto deve inoltre prevedere la facoltà per la Società di procedere all'applicazione di forme di tutela (ad es. risoluzione del contratto, manleve, applicazione di penali, risarcimento del danno, ecc.), laddove sia ravvisata una violazione dei punti precedenti.

2.10. Raccolta e conservazione di informazioni.

Ferma restando la piena autonomia e libertà d'azione dell'Organismo, la Società può individuare un referente incaricato di agevolare l'attività dell'OdV nell'espletamento dei suoi compiti.

Le informazioni, segnalazioni, report che vengono inviati all'OdV sono conservati dall'OdV stesso in un apposito archivio il cui accesso è consentito solo ai membri dell'OdV.

I componenti dell'OdV sono obbligati a mantenere la riservatezza su tutti i fatti e le circostanze di cui vengono a conoscenza, ad esclusione delle comunicazioni cui sono obbligati per legge.

2.11. Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza.

Dalla lettura complessiva delle disposizioni che disciplinano l'attività e gli obblighi dell'OdV si evince come ad esso siano devoluti compiti di controllo non in ordine alla realizzazione dei reati ma al funzionamento ed all'osservanza del Modello 231 con esclusione, quindi, di alcuna responsabilità penale in proposito.

Lo **Studio Legale Napolitano** potrà comunque valutare l'ipotesi di istituire dei meccanismi di tutela a favore dell'OdV, quali ad esempio specifiche forme di assicurazione.

2.12. Autonomia operativa e finanziaria.

Al fine di dotare l'OdV di effettiva autonomia e capacità, è previsto che:

- le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'Amministratore p.t. è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza delle attività svolte, in quanto responsabile ultimo del funzionamento e dell'efficacia del Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o del Codice Etico e di Comportamento;
- l'OdV, al fine di ottenere, ricevere e raccogliere ogni informazione o dato utile per lo svolgimento della propria attività, abbia libero accesso presso tutte le funzioni/unità organizzative della Società e conseguentemente presso tutto il personale delle stesse, senza necessità di ottenere di volta in volta alcun consenso.

L'Amministratore p.t. dovrà approvare una dotazione di risorse finanziarie di cui l'OdV dovrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti cui è tenuto (ad es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.) e di cui l'OdV dovrà presentare rendiconto dettagliato in occasione del reporting periodico.

2.13. Retribuzione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

L'Amministratore p.t. può riconoscere emolumenti ai membri dell'OdV. Ove riconosciuti, tali emolumenti sono stabiliti nell'atto di nomina o con successiva delibera dell'Amministratore p.t.

Il sistema disciplinare e sanzionatorio per la tutela del Modello 231 e del Codice Etico e di Comportamento.

SOMMARIO: 3.1. Operatività del sistema disciplinare. – 3.2. I soggetti destinatari. – 3.2.1. I soggetti in posizione “apicale”. – 3.2.2. I soggetti interni “subordinati”. – 3.2.3. I soggetti esterni assimilabili ai subordinati. – 3.3. Definizione di “violazione” del Modello 231, dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e del Codice Etico e di Comportamento. – 3.4. Le sanzioni disciplinari. – 3.4.1. Criteri per l’irrogazione della sanzione disciplinare. – 3.4.2. Le sanzioni nei confronti dei “Professionisti apicali”. – 3.4.3. Le sanzioni nei confronti dei “Professionisti subordinati”. – 3.4.4. Le sanzioni nei confronti dei “Dipendenti”. – 3.4.5. Le sanzioni nei confronti dei “Terzi destinatari”. – 3.5. Il procedimento sanzionatorio – 3.6. Il sistema delle segnalazioni anonime (whistleblowing). – 3.7. Registro.

3.1. Operatività del sistema disciplinare.

La predisposizione di un efficace sistema disciplinare e sanzionatorio per la tutela del Modello 231 e del Codice Etico e di Comportamento dello **Studio Legale Napoletano** da possibili violazioni è condizione essenziale per garantire l’effettività e l’efficacia dell’intero sistema prevenzionistico. Al riguardo, infatti, l’articolo 6, co. 2, lett. e) del Decreto 231 prevede che i Modelli di organizzazione e gestione devono “*introdurre un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*”.

L’applicazione delle sanzioni determinate ai sensi del Decreto 231 prescinde dall’esito di eventuali procedimenti penali, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello 231 sono assunte dallo **Studio Legale Napoletano** in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello 231 stesso possano determinare.

Tali norme non sostituiscono le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari ma anzi le ricomprendono, ne recepiscono le previsioni e trovano attuazione a prescindere dall’esito dell’eventuale procedimento penale avviatosi.

Il presente sistema disciplinare è stato, pertanto, predisposto nel rispetto di tutte le previsioni del Codice civile, dedicate al rapporto di lavoro, della Legge n. 300/1970 (c.d. “Statuto dei lavoratori”), del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), ove applicabile, del Codice Deontologico Forense (Approvato dal Consiglio Nazionale Forense nella seduta del 31 gennaio 2014) e della Legge Forense (Legge n. 247/2012 e ss.mm.ii.), tempo per tempo vigente, ed è soggetto alla competenza disciplinare dell’Ordine degli Avvocati di appartenenza.

Lo **Studio Legale Napoletano** condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello 231 e del Codice Etico e di Comportamento, anche qualora il comportamento sia realizzato nell’interesse dello Studio ovvero con l’intenzione di arrecare ad esso un vantaggio.

3.2. I soggetti destinatari.

Il sistema disciplinare e sanzionatorio è articolato in funzione sia dei soggetti destinatari sia della gravità della violazione accertata.

3.2.1. I soggetti in posizione “apicale”.

Le norme ed i principi contenuti nel Codice Etico e di Comportamento, nel Modello 231 e nei suoi Protocolli di prevenzione dei rischi di reato devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all’organizzazione una posizione c.d. “apicale” e che, come tali, rivestono un maggiore indice di rischio di reato stante la loro capacità dispositiva della volontà dell’Ente. Inoltre, a mente dell’art. 5, co. 1, lett. a) del Decreto 231, rientrano in questa categoria le persone “*che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale*”, nonché i soggetti che “*esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo*” della società.

Nell'ambito della struttura organizzativa tempo per tempo vigente dello **Studio Legale Napolitano**, a titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano nel novero dei soggetti in "posizione apicale":

- l'Amministratore Unico p.t.;
- i Soci Avvocati;
- i Soci di investimento non Avvocati;
- gli altri soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione o che determinano l'indirizzo strategico dello Studio.

I soggetti apicali che possiedono il titolo di Avvocato o di Praticante, anche abilitato, possono essere legati allo Studio esclusivamente o come "Soci Avvocati" o come "Soci di investimento" e non anche da un rapporto di lavoro subordinato, incompatibile con la libera professione (di seguito **"Professionisti apicali"**).

3.2.2. I soggetti interni "subordinati".

L'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto 231 prescrive l'adozione di un idoneo sistema disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "apicale". Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutto il Personale legato allo Studio da un rapporto di lavoro, subordinato o di collaborazione, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento riconosciuto.

Nell'ambito della struttura organizzativa tempo per tempo vigente dello **Studio Legale Napolitano**, a titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano nel novero dei soggetti in "posizione subordinata":

- gli Avvocati, i praticanti, anche abilitati, i giuristi non iscritti all'Albo professionale, che non siano "Soci Avvocati" o "Soci di investimento" (di seguito **"Professionisti subordinati"**);
- il personale di segreteria e di amministrazione (di seguito **"Dipendenti"**).

3.2.3. I soggetti esterni assimilabili ai "subordinati".

Il presente sistema disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Codice Etico e di Comportamento e del Modello 231 commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati. Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti che sono comunque tenuti al rispetto del Codice Etico e di Comportamento e del Modello 231 dello **Studio Legale Napolitano** in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura ed organizzazione dello Studio, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per lo Studio.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare (i **"Terzi Destinatari"**):

- il Lobbista;
- il Social Media Manager;
- il Commercialista e Revisore Legale dei Conti;
- il Consulente del Lavoro;
- gli Avvocati e i Consulenti tecnici con i quali lo Studio è in co-mandato professionale in attività sia giudiziali sia consulenziali;
- gli "Of Counsel" dello Studio;
- i procuratori speciali e i delegati che agiscono in nome e/o per conto dello Studio;
- i fornitori, i Clienti, gli appaltatori e i sub-appaltatori o sub-contrattisti.

3.3. Definizione di "violazione" del Modello 231, dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e del Codice Etico e di Comportamento.

Nel rispetto di quanto previsto nel codice civile in materia di proporzionalità delle sanzioni (art. 2106 c.c.), dallo Statuto dei Lavoratori (L. n.300/1970) e della contrattazione collettiva (CCNL) nonché del codice deontologico forense (Approvato dal Consiglio Nazionale Forense nella seduta del 31 gennaio 2014) e della Legge Forense (Legge n. 247/2012 e ss.mm.ii.), tempo per tempo vigente, ai fini del presente sistema disciplinare e sanzionatorio costituiscono violazioni del Codice Etico e di Comportamento e del Modello 231 tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che

siano idonee a ledere l'efficacia preventiva del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto 231.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, costituisce **violazione** del Modello 231, per ordine decrescente di gravità:

- a) la messa in atto o l'omissione di comportamenti conformi alle prescrizioni generali del Modello 231 e/o ai protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o alle relative procedure e/o istruzioni operative nonché ai principi generali di comportamento del Codice Etico e di Comportamento, nell'espletamento delle "attività sensibili" o "strumentali" che comporti la **commissione** dolosa o colposa di uno dei reati presupposto previsti nel Decreto 231;
- b) la messa in atto o l'omissione di comportamenti conformi alle prescrizioni generali del Modello 231 e/o ai protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o alle relative procedure e/o istruzioni operative nonché ai principi generali di comportamento del Codice Etico e di Comportamento, nell'espletamento delle "attività sensibili" o "strumentali" che comporti una situazione di **rischio di commissione** dolosa o colposa di uno dei reati presupposto previsti nel Decreto 231;
- c) l'**inosservanza** degli **obblighi di informazione e/o di segnalazione** nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- d) la **segnalazione** di una condotta posta in essere da un soggetto apicale o subordinato in **violazione** del Codice Etico e di Comportamento e/o del Modello 231 che risulti, con dolo o colpa grave, **priva di elementi circostanziali** e di **fatto** precisi e concordati o che disveli un chiaro **intento ritorsivo**;
- e) l'adozione di **misure discriminatorie** nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni di condotte poste in essere da soggetti apicali o subordinati in violazione del Codice Etico e di Comportamento e/o del Modello 231 o l'adozione di misure aziendali dirette a ricercare le **generalità** del segnalante anonimo.

Si precisa che nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nei limiti di cui all'art. 6 del Decreto 231, il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'ente nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli artt. 326, 622 e 623 del codice penale e all'art. 2105 del codice civile. Tale disposizione non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata.

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

3.4. Le sanzioni disciplinari.

3.4.1. Criteri per l'irrogazione della sanzione disciplinare.

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche sono applicate in proporzione alla gravità della violazione del Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o del Codice Etico e di Comportamento e, comunque, osservando i seguenti criteri generali:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza ed imperizia evidenziata dal soggetto, tenuto altresì conto della prevedibilità dell'evento;
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno e/o del grado di pericolo arrecato allo Studio, ai Clienti o a terzi in ordine all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto 231 e da eventuali successive modifiche o integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica o connessa al rispetto di leggi, regolamenti, ordini o discipline connesse alla posizione di lavoro occupata dal soggetto;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento tenuto dal soggetto destinatario del Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o del Codice Etico e di Comportamento nei confronti dello Studio, di altri lavoratori e/o di terzi nonché di precedenti disciplinari dell'ultimo biennio;

- eventuale concorso di responsabilità con altri lavoratori o terzi in genere che abbiano contribuito nel determinare la violazione.

Qualora con un solo atto siano state commesse **più infrazioni** del Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o del Codice Etico e di Comportamento, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzione più grave.

La **recidiva nel biennio** comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

Principi di tempestività ed immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione (anche e soprattutto disciplinare) prescindendo dall'eventuale giudizio penale.

In ogni caso, le sanzioni disciplinari dovranno essere così irrogate:

- agli **Avvocati** e ai **Praticanti, anche abilitati**, nel rispetto del Codice Deontologico Forense (Approvato dal Consiglio Nazionale Forense nella seduta del 31 gennaio 2014) e della Legge Forense (Legge n. 247/2012 e ss.mm.ii.), tempo per tempo vigente, in quanto soggetti alla competenza disciplinare dell'Ordine degli Avvocati di appartenenza;
- ai **lavoratori con contratto di lavoro subordinato o di collaborazione** nel rispetto delle norme previste dal codice civile, dalla Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per i dipendenti degli studi e delle attività professionali.

Data l'autonomia della violazione del Codice Etico e di Comportamento e del Modello 231 rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un illecito penale o di un illecito amministrativo, la valutazione dei comportamenti in contrasto con lo stesso, come effettuato dallo Studio, potrà non coincidere con la valutazione del giudice in sede penale e/o amministrativa.

L'applicazione delle sanzioni non pregiudica in ogni caso il diritto dello Studio di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

3.4.2. Le sanzioni nei confronti dei "Professionisti apicali".

Ai fini del presente sistema disciplinare e sanzionatorio, i provvedimenti irrogabili nei confronti degli "apicali" di cui al **paragrafo 3.2.2.**, in quanto Avvocati e/o Praticanti, inquadrati nello **Studio Legale Napolitano** o come "Soci Avvocati" o come "Soci di investimento" oppure nel ruolo di Amministratore, sono quelli esclusivamente dettati all'**articolo 53 (rubricato "Sanzioni")** della **Legge Forense 31 dicembre 2012 n. 247**, e precisamente:

1. L'**avvertimento** può essere deliberato quando il fatto contestato non è grave e vi è motivo di ritenere che l'incolpato non commetta altre infrazioni. L'avvertimento consiste nell'informare l'incolpato che la sua condotta non è stata conforme alle norme deontologiche e di legge, con invito ad astenersi dal compiere altre infrazioni.
2. La **censura** consiste nel biasimo formale e si applica quando la gravità dell'infrazione, il grado di responsabilità, i precedenti dell'incolpato e il suo comportamento successivo al fatto inducono a ritenere che egli non incorrerà in un'altra infrazione.
3. La **sospensione** consiste nell'esclusione temporanea dall'esercizio della professione o dal praticantato e si applica per infrazioni consistenti in comportamenti e in responsabilità gravi o quando non sussistono le condizioni per irrogare la sola sanzione della censura.
4. La **radiazione** consiste nell'esclusione definitiva dall'albo, elenco o registro e impedisce l'iscrizione a qualsiasi altro albo, elenco o registro, fatto salvo quanto stabilito nell'articolo 62. La radiazione è inflitta per violazioni molto gravi che rendono incompatibile la permanenza dell'incolpato nell'albo.

Dunque, nell'ambito del sistema prevenzionistico di cui al Modello 231, i provvedimenti che l'Organismo di Vigilanza può richiedere che vengano applicati, coerentemente con la Legge Forense, sono:

1. l'avvertimento;
2. la censura scritta;

3. la sospensione temporanea della collaborazione e richiesta di valutare la trasmissione al competente Ordine degli Avvocati di appartenenza per l'avvio del procedimento disciplinare ai sensi dell'articolo 50 e ss della Legge Forense;
4. l'interruzione immediata della collaborazione e trasmissione al competente Ordine degli Avvocati di appartenenza per l'avvio del procedimento disciplinare ai sensi dell'articolo 50 e ss della Legge Forense.

In ragione del ruolo "apicale" e della conseguente inversione dell'onere probatorio a carico dello Studio, che deve dimostrare l'idoneità e l'efficace attuazione del proprio Modello 231 per beneficiare della scriminante prevista dal Decreto 231, fermi restando i diritti, le facoltà e gli obblighi dello **Studio Legale Napoletano** nascenti dalla Legge Forense 31 dicembre 2012 n. 247, in attuazione di una politica di "**Zero Tollerance**", ai fini del presente sistema disciplinare e sanzionatorio, comportamenti sanzionabili nei confronti degli "apicali", in quanto ritenuti illeciti disciplinari, sono:

	Illecito	Sanzione
1	L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni di condotte poste in essere da soggetti apicali o subordinati in violazione del Codice Etico e di Comportamento e/o del Modello 231 o l'adozione di misure aziendali dirette a ricercare le generalità del segnalante anonimo.	Avvertimento o censura scritta.
2	L'inosservanza degli obblighi di informazione e/o di segnalazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. La segnalazione di una condotta posta in essere da un soggetto apicale o subordinato in violazione del Codice Etico e di Comportamento e/o del Modello 231 che risulti, con dolo o colpa grave, priva di elementi circostanziali e di fatto precisi e concordati o che disveli un chiaro intento ritorsivo.	Censura scritta.
3	La messa in atto o l'omissione di comportamenti conformi alle prescrizioni generali del Modello 231 e/o ai protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o alle relative procedure e/o istruzioni operative nonché ai principi generali di comportamento del Codice Etico e di Comportamento, nell'espletamento delle "attività sensibili" o "strumentali" che comporti una situazione di rischio concreto di commissione dolosa o colposa di uno dei reati presupposto previsti nel Decreto 231.	Sospensione temporanea collaborazione e richiesta di valutare la trasmissione al competente Ordine degli Avvocati.
4	La messa in atto o l'omissione di comportamenti conformi alle prescrizioni generali del Modello 231 e/o ai protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o alle relative procedure e/o istruzioni operative nonché ai principi generali di comportamento del Codice Etico e di Comportamento, nell'espletamento delle "attività sensibili" o "strumentali" che comporti la commissione dolosa o colposa di uno dei reati presupposto previsti nel Decreto 231.	Interruzione immediata collaborazione e trasmissione al competente Ordine degli Avvocati.

In ogni caso, le sanzioni verranno irrogate secondo i criteri previsti al precedente **paragrafo 3.4.1.**, e saranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia dell'apicale, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati, quanto gli effetti cui lo Studio può ragionevolmente ritenersi esposto – anche ai sensi e per gli effetti del Decreto 231 – a seguito della condotta censurata.

L'Organismo di Vigilanza non ha potere di irrogare sanzioni ma, ad esito dell'istruttoria di accertamento, può proporre l'applicazione di un provvedimento disciplinare che, nel caso, verrà applicato:

- dall'Amministratore Unico p.t. per i "Soci Avvocati" e "Soci di investimento";
- dal "Socio Avvocato" più anziano nei confronti dell'Amministratore Unico p.t.

In caso di accertamento dell'illecito sub 3. e 4., lo **Studio Legale Napoletano** informerà il competente Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di appartenenza del trasgressore.

3.4.3. Le sanzioni nei confronti dei "Professionisti subordinati".

Ai fini del presente sistema disciplinare e sanzionatorio, i provvedimenti irrogabili nei confronti degli "apicali" di cui al **paragrafo 3.2.3.**, in quanto Avvocati e/o Praticanti, inquadrati nello **Studio Legale Napoletano** come liberi professionisti che collaborano a partita IVA, sono quelli esclusivamente dettati all'**articolo 53 (rubricato "Sanzioni")** della **Legge Forense 31 dicembre 2012 n. 247**, così

come già individuati al **paragrafo 3.4.2.** che precede. Le sanzioni verranno irrogate secondo i criteri previsti al precedente **paragrafo 3.4.1.**, e saranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati, quanto gli effetti cui lo Studio può ragionevolmente ritenersi esposto – anche ai sensi e per gli effetti del Decreto 231 – a seguito della condotta censurata.

L'Organismo di Vigilanza non ha potere di irrogare sanzioni ma, ad esito dell'istruttoria di accertamento, può proporre l'applicazione di un provvedimento disciplinare che, nel caso, verrà applicato dall'Amministratore Unico p.t.

In caso di accertamento dell'illecito sub 3. e 4., lo **Studio Legale Napoletano** informerà il competente Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di appartenenza del trasgressore.

3.4.4. Le sanzioni nei confronti dei "Dipendenti".

Ai fini del presente sistema disciplinare e sanzionatorio, i provvedimenti irrogabili nei confronti dei "dipendenti" di cui al **paragrafo 3.2.3.**, sono quelli esclusivamente dettati nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per i dipendenti degli studi e delle attività professionali, e precisamente all'articolo 157 (rubricato "Provvedimenti disciplinari"): fermo restando quanto previsto dall'articolo 108 del CCNL sulle assenze ingiustificate e del presente contratto per i ritardi, l'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

1. biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
2. biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;
3. multa in misura non eccedente l'importo di 4 (quattro) ore di retribuzione;
4. sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10 (dieci);
5. licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo;
6. licenziamento disciplinare per giusta causa senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).

Secondo quanto previsto dall'art. 2119 del codice civile e fatta salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 6 (licenziamento per giusta causa) si applica alle mancanze più gravi che non consentono la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro, e precisamente, sono tali:

- quelle per ragioni di fedeltà verso il datore di lavoro in armonia con le norme di cui all'articolo 2105 del codice civile: violazione del vincolo fiduciario, la concorrenza, la grave violazione del segreto d'ufficio, nonché nel caso previsto dall'articolo 108 (giustificazione delle assenze) del presente Contratto;
- grave violazione degli obblighi in materia di sicurezza del lavoro come il rifiuto del lavoratore di utilizzare i dispositivi di protezione individuali, il rifiuto di partecipare alle visite mediche disposte dal datore di lavoro oppure dal medico competente, l'assenza ingiustificata dagli obblighi formativi;
- assenza ingiustificata dalle visite di controllo in caso di malattia;
- aver commesso reati contro la persona, il patrimonio e la pubblica amministrazione fuori dal rapporto di lavoro;

Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.

In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento o compenso fino alla sentenza di primo grado oppure patteggiamento della pena.

Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il passaggio in giudicato di sentenza penale di condanna, anche quando questa sia stata applicata su richiesta delle parti (c.d. Patteggiamento), il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.

Nell'ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.

In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dalla sede di lavoro al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.

Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

In ragione del ruolo subordinato e del conseguente onere probatorio a carico dell'accusa, fermi restando i diritti, le facoltà e gli obblighi dello **Studio Legale Napoletano** nascenti dal codice civile, dalla Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per i dipendenti degli studi e delle attività professionali, in attuazione di una politica di "**Zero Tolerance**", ai fini del presente sistema disciplinare e sanzionatorio, comportamenti sanzionabili nei confronti dei "Dipendenti", in quanto ritenuti illeciti disciplinari, sono:

	Illecito	Sanzione
1	L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni di condotte poste in essere da soggetti apicali o subordinati in violazione del Codice Etico e di Comportamento e/o del Modello 231 o l'adozione di misure aziendali dirette a ricercare le generalità del segnalante anonimo.	Biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi
2	L'inosservanza degli obblighi di informazione e/o di segnalazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. La segnalazione di una condotta posta in essere da un soggetto apicale o subordinato in violazione del Codice Etico e di Comportamento e/o del Modello 231 che risulti, con dolo o colpa grave, priva di elementi circostanziali e di fatto precisi e concordati o che disveli un chiaro intento ritorsivo.	Biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva. Multe in misura non eccedente l'importo di 4 (quattro) ore di retribuzione
3	La messa in atto o l'omissione di comportamenti conformi alle prescrizioni generali del Modello 231 e/o ai protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o alle relative procedure e/o istruzioni operative nonché ai principi generali di comportamento del Codice Etico e di Comportamento, nell'espletamento delle "attività sensibili" o "strumentali" che comporti una situazione di rischio concreto di commissione dolosa o colposa di uno dei reati presupposto previsti nel Decreto 231.	Sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10 (dieci); Licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo.
4	La messa in atto o l'omissione di comportamenti conformi alle prescrizioni generali del Modello 231 e/o ai protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o alle relative procedure e/o istruzioni operative nonché ai principi generali di comportamento del Codice Etico e di Comportamento, nell'espletamento delle "attività sensibili" o "strumentali" che comporti la commissione dolosa o colposa di uno dei reati presupposto previsti nel Decreto 231.	Licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo. Licenziamento disciplinare per giusta causa senza preavviso

Le sanzioni verranno irrogate secondo i criteri previsti al precedente **paragrafo 3.4.1.**, e saranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati, quanto gli effetti cui lo Studio può ragionevolmente ritenersi esposto – anche ai sensi e per gli effetti del Decreto 231 – a seguito della condotta censurata.

L'Organismo di Vigilanza non ha potere di irrogare sanzioni ma, ad esito dell'istruttoria di accertamento, può proporre l'applicazione di un provvedimento disciplinare che, nel caso, verrà applicato dall'Amministratore Unico p.t.

3.4.5. Le sanzioni nei confronti dei "Terzi destinatari".

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti che intrattengono rapporti contrattuali con lo **Studio Legale Napoletano**, in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello 231 e/o dai

protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o dal Codice Etico e di Comportamento e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto 231 potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti di consulenza, collaborazione, fornitura di beni e/o servizi, nonché delle relative norme generali vigenti, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti allo Studio, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal citato Decreto 231.

In caso di violazione l'Amministratore Unico p.t. provvederà ad assumere le opportune iniziative onde adottare i provvedimenti previsti dalla vigente normativa, convocando a tal uopo senza indugio l'Assemblea dei Soci.

3.5. Il procedimento sanzionatorio.

Il procedimento sanzionatorio non va confuso con il procedimento istruttorio: quest'ultimo, di competenza dell'Organismo di Vigilanza che, in seguito ad una segnalazione o all'acquisizione dell'informazione di una violazione, anche potenziale, del Codice Etico e di Comportamento e/o del Modello 231, apre l'istruttoria diretta ad accertare la fondatezza della segnalazione ad esito della quale potrà archivarla o richiedere all'Amministratore Unico p.t. di adottare un provvedimento sanzionatorio.

L'Amministratore Unico p.t., dunque, salvo che non decida di discostarsi motivatamente dalla richiesta dell'Organismo di Vigilanza:

- se la violazione è stata commessa da "Professionista apicale" o da un "Professionista subordinato" lo Studio informerà il competente Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di appartenenza del trasgressore;
- se la violazione è stata commessa da un "Dipendente", provvederà a dare avvio alla procedura di contestazione secondo quanto previsto nel Titolo XXXI (rubricato "Norme disciplinari") agli articoli da 153 a 157 del vigente CCNL ed all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché delle eventuali normative speciali e disposizioni applicabili.

3.6. Il sistema delle segnalazioni anonime (whistleblowing).

L'art. 6 del Decreto 231, così come modificato dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179 (pubblicata in G.U. del 14 dicembre 2017) e dal D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 di "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", inserisce al nuovo comma 2-bis, delle disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato. In particolare: "2-bis: I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)".

Inoltre, la 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 prevede che le segnalazioni possano essere effettuate attraverso tre tipologie di canali:

- interni allo Stato e tali da «garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante e la protezione degli eventuali terzi citati nella segnalazione e da impedire l'accesso da parte del personale non autorizzato»;
- esterni, attraverso l'individuazione di un'apposita Autorità competente – nel caso di specie il canale esterno predisposto è quello dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);
- pubblici, nel caso in cui la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, come nel caso in cui sussista una situazione di emergenza o il rischio di danno irreversibile.

A fine di dare concreta attuazione alle nuove disposizioni sul fenomeno del whistleblowing ed in ossequio a quanto previsto dagli artt. 4 e ss. del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, lo **Studio Legale**

Napolitano ha istituito il proprio canale garantito attraverso la piattaforma dell'ANAC - Whistleblowing - Modulo per la segnalazione di condotte illecite ai sensi del decreto legislativo n. 24/2023, raggiungibile al seguente indirizzo:

⇒ <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>

3.7. Registro.

Lo **Studio Legale Napolitano** adotta un registro, la cui tenuta è responsabilità dell'Organismo di Vigilanza, nel quale si deve procedere all'iscrizione di tutti coloro che abbiano violato le regole del Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o del Codice Etico e di Comportamento, secondo quanto ivi previsto, anche al fine di valutare la possibilità di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con gli stessi interessati.