

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 17 - numero 3527 di venerdì 17 aprile 2015

D.Lgs. 231/2001: codice etico e sistema sanzionatorio

Linee guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione: le indicazioni per elaborare il codice etico e il sistema disciplinare. L'importanza del sistema sanzionatorio interno per la validità del SGSL.

Roma, 17 Apr? L'adozione di **principi etici** ai fini della prevenzione dei reati considerati nel D.Lgs. 231/2001 costituisce un elemento essenziale del **sistema di controllo preventivo**. Questi principi, che possono essere inseriti in un codice etico o di comportamento, sono molto importanti per la prevenzione dei problemi correlati alla **responsabilità amministrativa** per le aziende.

Inoltre un altro aspetto molto importante - riguardo al decreto 231, al codice etico e alla costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ? è costituito dalla previsione di un adeguato **sistema sanzionatorio** per la violazione delle norme del Codice etico, nonché delle procedure previste dal modello organizzativo.

Per parlare di questi due aspetti torniamo a soffermarci sulle linee guida di Confindustria dal titolo "**Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo. Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**".

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[SW0020.1SA] ?#>

I **codici etici** ? indicano queste linee di indirizzo - sono "documenti ufficiali dell'ente che contengono l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario, ecc.)". E tali codici mirano a "raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, e possono prevedere sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse".

In particolare il codice etico dovrebbe focalizzarsi sui "comportamenti rilevanti ai fini del decreto 231 e andrebbe distintamente formulato in relazione, da un lato, alla generalità delle fattispecie di reato doloso, dall'altro ai reati a tutela della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente".

Nelle linee guida ? che vi invitiamo a visionare integralmente - è proposta una struttura di codice che non è vincolante e può costituire una porzione di un più ampio codice etico eventualmente esistente. Questa struttura "è rappresentata da una serie di regole comportamentali cui i destinatari devono attenersi nei rapporti con diversi interlocutori, tra i quali un rilievo preminente spetta alla Pubblica Amministrazione sia italiana che straniera e ai pubblici dipendenti". E in considerazione dell'estensione della responsabilità amministrativa prevista dal decreto 231 a numerose altre fattispecie di reato, "l'ente dovrebbe valutare, con riguardo ad ogni singola fattispecie di reato cui si applica il decreto 231, quale sia il rischio specifico di commettere quel determinato reato ed introdurre principi etici ad hoc".

Riguardo al codice etico le linee guida si soffermano in particolare sui:

- **contenuti minimi del Codice etico in relazione ai reati dolosi;**
- **contenuti minimi del Codice etico in relazione ai reati colposi.**

Riguardo a questi ultimi si indica che l'impresa dovrebbe "esplicitare e rendere noti i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro".

E in relazione alle attività a possibile impatto ambientale, "il Codice etico deve enunciare chiaramente l'impegno dei vertici aziendali a rispettare la legislazione in materia ambientale e ad attuare misure preventive per evitare o quantomeno minimizzare l'impatto ambientale. La condivisione di questi valori va estesa anche ad altri soggetti estranei alla compagine aziendale, legati all'impresa da rapporti negoziali, mediante clausole contrattuali specifiche".

L'altro aspetto su cui ci soffermiamo, con riferimento al contenuto delle linee guida, è il **sistema disciplinare** e i **meccanismi sanzionatori**.

Si ricorda che un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice etico, nonché delle procedure previste dal modello è un punto qualificante nella costruzione del modello di organizzazione, gestione e controllo. Infatti, per valersi dell'efficacia esimente della responsabilità amministrativa, l'ente deve assicurarsi che il modello "sia adottato, ma anche efficacemente attuato". E tale efficace attuazione esige anche l'adozione di un '*sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*', tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale, quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione.

E considerando la "centralità del sistema disciplinare ai fini dell'efficace funzionamento dei modelli organizzativi, è fondamentale tracciare le coordinate per la costruzione di un adeguato sistema disciplinare".

Si ricorda, a questo proposito, che l'**inosservanza delle misure previste dal modello organizzativo** "deve attivare il **meccanismo sanzionatorio previsto da quest'ultimo, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso**. Anzi, un modello potrà dirsi attuato in modo efficace solo quando azionerà l'apparato disciplinare per contrastare comportamenti prodromici al reato. Infatti, un sistema disciplinare volto a sanzionare comportamenti già di per sé costituenti reato finirebbe per duplicare inutilmente le sanzioni poste dall'ordinamento statale (pena per la persona fisica e sanzione ex decreto 231 per l'ente). Invece, ha senso prevedere un apparato disciplinare se questo opera come presidio interno all'impresa, che si aggiunge e previene l'applicazione di sanzioni 'esterne' da parte dello Stato".

E se il sistema disciplinare ha una "**funzione essenzialmente preventiva**", è opportuno che esso contempli una pluralità di sanzioni, graduate in ragione della gravità delle violazioni accertate. Il modello dovrebbe, cioè, individuare nel dettaglio le misure disciplinari cui si espone chiunque non osservi le misure organizzative adottate, ricollegando a ciascuna violazione o gruppo di violazioni le sanzioni applicabili, in una prospettiva di gravità crescente. Le sanzioni dovrebbero spaziare da misure conservative, per le infrazioni più tenui, a provvedimenti idonei a recidere il rapporto tra l'agente e l'ente, nel caso di violazioni più gravi".

Dopo aver ricordato che secondo il consolidato orientamento della Corte costituzionale (sent. n. 220 del 1995), l'**esercizio del potere disciplinare** deve sempre conformarsi ai principi di **proporzione** (commisurare la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato) e **contraddittorio** (assicurare il coinvolgimento del soggetto interessato), le linee guida indicano che si possono anche prevedere, accanto alle sanzioni disciplinari, "meccanismi premiali riservati a quanti coopereranno al fine dell'efficace attuazione del modello, per esempio denunciando comportamenti individuali devianti".

Ed è infine importante definire, all'interno del modello organizzativo adottato da ciascun ente, "quali siano le funzioni aziendali deputate a valutare e disporre i provvedimenti/contestazioni disciplinari per violazioni del Codice Etico e/o del Modello 231, nonché il ruolo dell' Organismo di Vigilanza (consulenziale, propositivo) nel momento dell'eventuale applicazione della sanzione".

Concludiamo questa breve presentazione segnalando che le linee guida forniscono ulteriori indicazioni relative al:

- **sistema disciplinare rispetto ai sottoposti;**
- **sistema disciplinare relativo ai soggetti apicali;**
- **sistema disciplinare relativo ai terzi.**

Ricordiamo, infine, che il sistema disciplinare deve anche distinguere la violazione posta in essere dal lavoratore autonomo da quella del lavoratore subordinato: "con riferimento ai lavoratori autonomi, connotati dalla mancata sottoposizione al potere disciplinare, si potrebbero prevedere clausole contrattuali che impongono loro il rispetto del modello e del codice etico e che ne sanzionino le violazioni, anche con la risoluzione del contratto nei casi più gravi".

RTM



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

www.puntosicuro.it