PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 17 - numero 3642 di mercoledì 21 ottobre 2015

D.Lgs. 231/2001: i modelli organizzativi e il sistema disciplinare

Informazioni sull'adozione di un adeguato sistema disciplinare relativo alle violazioni del codice etico e delle procedure aziendali riguardanti la tutela della salute e sicurezza. Caratteristiche, sanzioni, principi e requisiti del sistema disciplinare.

Firenze, 21 Ott ? PuntoSicuro si è soffermato più volte - in relazione al D.Lgs. 231/2001, al all'adozione di modelli organizzativi e all'accesso all'esimente dalla responsabilità amministrativa ? sull'importanza di un adeguato **sistema disciplinare.**
Un adeguato sistema disciplinare deve riguardare anche le violazioni al Codice Etico - documento ufficiale dell'azienda che contiene la dichiarazione dei valori, l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei 'portatori di interesse' (dipendenti, fornitori, clienti, ecc...) - e alle procedure aziendali riguardanti la tutela della salute e sicurezza sul lavoro (SSL). E agli effetti della SSL, è "opportuno inserire nel regolamento disciplinare aziendale - o, in mancanza, indicare in modo formale come vincolanti per tutti i dipendenti - i principali doveri dei lavoratori, mutuandoli in particolare (ma non solo) dalle previsioni dell'art. 20 del D. Lgs. n. 81/2008".

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0091] ?#>

A presentare il sistema disciplinare, uno dei requisiti di un modello organizzativo, è un documento dal titolo " La responsabilità amministrativa", elaborato dal "Gruppo di lavoro regionale SGSSL" (Regione Toscana) e presentato in alcuni seminari che si sono tenuti in questi ultimi anni sui sistemi di gestione (" I sistemi di gestione della salute e sicurezza in relazione al D.Lgs 231/01", Firenze, 19 ottobre 2012 - " Sistemi di Gestione della Sicurezza e Salute sui Luoghi di Lavoro (SGSL): testimonianze nella pubblica amministrazione e nel privato", Firenze, 10 giugno 2014).

Nel documento ? che riporta gli indirizzi operativi per l'individuazione della responsabilità amministrativa e valutazione dei Sistemi di Gestione per la Salute Sicurezza sul Lavoro - un allegato (allegato III) è dedicato al Codice Etico e al **sistema disciplinare**.

Si indica che un punto qualificante nella costruzione di un modello organizzativo è costituito proprio dalla previsione di un "adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico, nonché delle procedure previste. Simili violazioni ledono infatti il rapporto di fiducia instaurato con l'ente e devono di conseguenza comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato".

Si sottolinea tuttavia che l'eventuale valutazione disciplinare dei comportamenti ? "effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro" - non deve "necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del Codice Etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge riferita ad un reato. Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso".

Il sistema deve tener conto anche dei **principi di tempestività ed immediatezza** della sanzione, principi che "rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale".

Il documento si sofferma anche sulla **tipologia di sanzioni irrogabili** ricordando ad esempio che "nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, dove applicabili".
Il documento ? che vi invitiamo a visionare integralmente - si sofferma poi sulla possibilità di adibire il dipendente ad altra area aziendale e unità produttiva ad altra e indica che "in ragione della loro valenza disciplinare, il codice etico e le procedure vanno espressamente inseriti nel regolamento disciplinare aziendale, se esistente, o comunque formalmente dichiarati vincolanti per tutti i destinatari del modello (ad esempio mediante una circolare interna o un comunicato formale), nonché esposti, così come previsto dall'art. 7, comma 1, Legge 300/1970, '*mediante affissione in luogo accessibile a tutti*, evidenziando esplicitamente le sanzioni collegate alle diverse violazioni".

Inoltre si ricorda che qualora la violazione delle norme etiche sia posta in essere "da un lavoratore autonomo, da un fornitore o altro soggetto avente rapporti contrattuali con l'impresa, potrà prevedersi, quale sanzione, la **risoluzione del contratto**. Uno strumento utile a questo scopo potrebbe essere costituito dall'inserimento di clausole risolutive espresse nei contratti di fornitura o collaborazione (agenzia, partnership, appalto, ecc.) che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Codice Etico".

Il documento riporta ulteriori informazioni sul sistema disciplinare tratte dalle indicazioni dottrinali e giurisprudenziali.

Il **sistema disciplinare** deve:
- essere "un sistema interno che si aggiunge a quello eventuale esterno penale o amministrativo, mirato a sanzionare il contravventore del modello di organizzazione indipendentemente dal fatto che quella violazione sia scaturita dalla commissione di un reato (**requisito della specificità e autonomia**);
- essere redatto per iscritto e adeguatamente divulgato mediante una puntuale e capillare informazione e formazione dei destinatari, aldilà della sua pubblicazione prevista dalla Legge 300/1970;
- essere armonico e compatibile con le norme, legislative e contrattuali, che regolano il rapporto intrattenuto dall'ente con ciascuno dei soggetti ai quali si applica ed in particolare per quanto riguarda '*la tipologia delle sanzioni ed il relativo procedimento di accertamento e irrogazione*' (**requisito della compatibilità**);
- essere caratterizzato da misure concrete, idoneo a renderlo efficiente (**requisito della idoneità**)";
- "rispondere al **principio di proporzione** così come sancito dalla Corte Costituzionale nello svolgimento di qualsiasi rapporto di lavoro subordinato ... ovvero ... autonomo o professionale ..... che rappresenta una diretta espressione del generale canone di ragionevolezza (ex art.3 Costituzione), coniugato alla tutela del lavoro e della dignità del lavoratore (artt. 4 e 35 Costituzione), implica che il potere deve estrinsecarsi in modo coerente al fatto addebitato, per commisurare ad esso, ove ritenuto sussistente, la sanzione da irrogare. Pertanto non sono ammissibili meccanismi sanzionatori che non consentano di calibrare la giusta e proporzionata sanzione da irrogare, ovvero escludano la possibilità di una graduazione secondo la gravità del fatto addebitato;
- rispondere ... alla **regola del contraddittorio** ciò implica, come sancisce la Corte Costituzionale,... il coinvolgimento di chi versa nella situazione di soggezione, il quale - avendo conosciuto l'addebito per essergli stato previamente contestato - deve poter addurre, in tempi ragionevoli, giustificazioni a sua difesa;
- essere presidiato da un **apposito organismo dell'ente dotato** di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con particolare riguardo ai soggetti apicali, con il compito di vigilare su ... l'osservanza dei modelli (D. Lgs 231/01 art. 6, primo comma, lett. b). Questo implica che l' Organismo di Vigilanza, pur non disponendo o salvo apposita delega aggiuntiva, di poteri disciplinari o sanzionatori diretti, avrà il potere-dovere di promozione dell'esercizio del potere disciplinare da parte dell'organo statutariamente competente, ovvero da parte di 'un organo collegiale ad hoc, di nomina assembleare, composto da soggetti di riconosciuta indipendenza e moralità'".

Concludiamo ricordando che il **requisito dell'idoneità** ? come presentato nel documento del "Gruppo di lavoro regionale SGSSL" ? "si manifesta e si misura essenzialmente sul piano della funzione preventiva:
- le sanzioni disciplinari in generale (che non sono assimilabili alle penali di cui all'art. 1382 Codice Civile), non hanno una funzione risarcitoria, ma, grazie ad una portata afflittiva innanzitutto sul piano morale, hanno essenzialmente la funzione di diffidare dal compimento di ulteriori violazioni (salva la funzione di assicurare una diretta tutela degli interessi del datore di lavoro, nel solo caso delle sanzioni estintive del rapporto);
- le sanzioni ... dovranno essere dotate ... dell' idoneità ... a svolgere ... una funzione deterrente ... avendo una specifica funzione preventiva e non meramente punitiva".

" La responsabilità amministrativa", Gruppo di lavoro Regionale SGSSL (Regione Toscana): Franco Blasi (asl 8), Roberto

Iacometti (asl 2), Stefano Innocenti (asl 1), Daniele Novelli (asl 10), Maura Pellegri (asl 1), Giuseppe Petrioli (asl 10), coordinato da Amerigo Bianchi (asl 10) e con supervisione del Dr. Beniamino Deidda (formato PDF, 650 kB).

Leggi gli altri articoli di PuntoSicuro su SGSL, Modelli organizzativi, decreto 231

Tiziano Menduto

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it