

Roma, 22 luglio 2024

Circolare n. 167/2024

Oggetto: Attività confederale – Tavolo ANAC sulla disciplina del *Whistleblowing* e audizione CNEL su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - Incontri del 16.7.2024.

Il 16 luglio scorso la Confetra ha partecipato, assieme alle altre maggiori organizzazioni del mondo imprenditoriale, al Tavolo tecnico sulla disciplina del *whistleblowing* (direttiva UE 2019/1937 - d.lgvo n. 24/2023) convocato dall'ANAC (Autorità nazionale anticorruzione) nonché ad un'audizione sulla sicurezza sui luoghi di lavoro presso il CNEL depositando in entrambi i casi propri contributi scritti.

Per quanto riguarda l'incontro sul *whistleblowing* il Tavolo si è focalizzato su una serie di criticità e questioni interpretative della normativa che sono attualmente oggetto di approfondimento da parte della stessa Autorità. In particolare sono stati trattati i temi relativi alla gestione dei canali di segnalazione, l'ambito soggettivo e le modalità di calcolo della media dei lavoratori per l'applicazione della stessa disciplina che, come è noto, è volta a garantire adeguata tutela ai soggetti che segnalano violazioni di disposizioni normative europee o nazionali (lesive dell'interesse pubblico) di cui siano venuti a conoscenza nel proprio contesto lavorativo. Confetra, nel formulare le proprie osservazioni sui temi oggetto di discussione, ha auspicato che l'ANAC intervenga in un'ottica di semplificazione interpretativa degli adempimenti posti in capo alle imprese.

Per quanto riguarda invece l'incontro su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, il gruppo di lavoro del CNEL ha consultato le parti sociali per affrontare alcune tematiche quali gli spazi delegati alla contrattazione collettiva, alla rappresentanza e agli organismi paritetici, nonché le forme di controllo da parte dei lavoratori e delle loro rappresentanze sindacali sull'applicazione delle norme prevenzionistiche. Infine è stato richiesto un approfondimento sull'esperienza scaturita dai Protocolli Covid-19 con riferimento ai comitati di garanzia. Sui predetti temi la Confetra, nel formulare le proprie considerazioni, ha sottolineato in particolare che la normativa sulla materia è già sufficientemente adeguata e non si ravvede la necessità di prevedere ulteriori disposizioni di legge o Protocolli settoriali.

Fabio Marrocco
Codirettore

Allegati due
Lc-S/lc-s

© CONFETRA – La riproduzione totale o parziale è consentita esclusivamente alle organizzazioni aderenti alla Confetra.



DISCIPLINA WHISTLEBLOWING

Tavolo ANAC del 16.7.2024

Roma, 9 luglio 2024

Confetra condivide in linea di principio l'obiettivo della disciplina sul *whistleblowing* (direttiva UE 2019/1937 - d.lgvo n. 24/2023) che stabilisce norme minime volte a garantire adeguata tutela ai soggetti che segnalano violazioni di disposizioni normative europee o nazionali (lesive dell'interesse pubblico) di cui siano venuti a conoscenza nel proprio contesto lavorativo. Occorre peraltro considerare che la stessa disciplina sta avendo un impatto significativo su tutte le aziende (anche quelle di ridotte dimensioni) tenute ad adempiere ad una serie di oneri particolarmente gravosi, spesso senza avere un sistema organico di riferimento.

In un'ottica di semplificazione interpretativa degli adempimenti posti in capo alle imprese, si forniscono le seguenti osservazioni sulle questioni contenute nel documento dell'ANAC oggetto di discussione.

Condivisione canali interni nei gruppi societari

- *Gruppi di imprese di medie dimensioni (fino a 249 dipendenti)*

In una logica di semplificazione ed efficientamento delle risorse si condivide la soluzione proposta da codesta Autorità volta ad istituire un'unica piattaforma informatica a livello di capogruppo ramificata in tanti sotto canali autonomi quante sono le società del gruppo, dando la possibilità al segnalante di scegliere la società presso cui effettuare la segnalazione e lasciando quindi in capo alla società controllata la gestione della segnalazione. Bene anche la proposta di lasciare in capo al segnalante la facoltà di decidere se coinvolgere la capogruppo nell'attività investigativa.

- *Gruppi di imprese di grandi dimensioni (più di 249 dipendenti)*

In mancanza della possibilità di condivisione di un canale interno, si condivide la possibilità di esternalizzare a un soggetto terzo (che può essere anche la stessa capogruppo) il solo servizio di ricezione della segnalazione e di lasciare in capo al segnalante la possibilità di scegliere il gestore della segnalazione individuandolo nella società controllata o nel soggetto terzo che, in tal caso, diventerebbe sia fornitore della piattaforma che gestore della segnalazione.

Andrebbe inoltre valutata l'opportunità di rendere possibile per le imprese multinazionali l'istituzione di un'unica infrastruttura a livello europeo.

Il gestore dei canali interni

- *Nomine del gestore da considerare inopportune*

Premesso che, come previsto dalla stessa normativa, per garantire l'efficacia e l'integrità del processo *whistleblowing* all'interno dell'azienda il destinatario delle segnalazioni deve essere dotato dei requisiti di autonomia, imparzialità e

professionalità, si condivide l'inopportunità di individuare i gestori dei canali tra i soggetti indicati da codesta Autorità quali gli organi amministrativi, il Direttore Generale nonché i relativi uffici di diretto supporto.

- *Incompatibilità tra il gestore della segnalazione in un soggetto privato e il RPD*

Sulla questione della possibile incompatibilità tra il gestore della segnalazione in azienda e il soggetto nominato *Responsabile della Protezione dei Dati* (RPD), si condivide l'impostazione basata sulla distinzione tra grandi e piccole aziende. Infatti, mentre nelle grandi aziende si ritiene più opportuno tenere separati i due ruoli affidandoli a due soggetti diversi, nelle piccole aziende, previa valutazione ad hoc, si potrebbero attribuire entrambi i ruoli in capo alla stessa persona.

- *Competenze e attività del gestore laddove esso sia un soggetto interno all'ente*

Da un'indagine svolta con le aziende associate al sistema Confetra risulta che, nel rispetto della normativa in questione, il gestore delle segnalazioni svolge prevalentemente le seguenti attività:

- avvisa il segnalante del ricevimento della segnalazione (entro 7 giorni dalla ricezione);
- valuta la procedibilità della segnalazione (ossia il rispetto dell'ambito di applicazione soggettiva e oggettiva della disciplina); la segnalazione può essere anche anonima purché completa nei suoi elementi essenziali;
- valuta l'ammissibilità della segnalazione (ossia tutti i dati relativi al fatto oggetto di segnalazione e i dati relativi all'identificazione del soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati);
- mantiene sempre un'interlocuzione con il segnalante;
- archivia la segnalazione in caso di improcedibilità, inammissibilità o infondatezza della stessa, fornendo apposita motivazione al segnalante;
- se la segnalazione è ammissibile, apre la fase di investigazione, analisi e valutazione circa la fondatezza e la rilevanza delle informazioni fornite dal segnalante anche con l'ausilio di soggetti interni o esterni sempre nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla stessa disciplina whistleblowing;
- se la segnalazione è fondata, dà seguito alla procedura contattando gli organi interni all'azienda competenti ad adottare le conseguenti misure disciplinari;
- entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione, fornisce riscontro al segnalante sullo stato della procedura se ancora non conclusa.

Ovviamente tutte le predette attività devono essere tracciate e archiviate dal soggetto gestore per un periodo massimo di 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura.

- *Individuazione del gestore nei soggetti privati*

Si ritiene che i soggetti più indicati come gestori delle segnalazioni siano sicuramente i responsabili delle funzioni di controllo (*internal audit* o *compliance*); tuttavia, qualora le aziende, soprattutto quelle meno strutturate, non avessero tali figure si ritiene possano essere indicati per tale ruolo anche i responsabili/dirigenti dei servizi legali, delle risorse umane o, se presente, l'Organismo di Vigilanza previsto dal d.lgvo n. 231/2001 (OdV).

- *Competenze e attività del gestore laddove esso sia un soggetto esterno all'ente*

Stesse attività del gestore interno sopra indicate.

- *Requisiti del gestore laddove quest'ultimo sia un soggetto esterno*

Si ritiene che i requisiti indicati nel documento dell'ANAC (ossia quello di possedere adeguata conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento dell'amministrazione, necessaria autonomia valutativa e competenze qualificate per svolgere con effettività, imparzialità ed autonomia il proprio ruolo, non assegnazione a uffici che possono determinare un conflitto di interessi o comunque in settori nei quali è più alto il rischio corruttivo) siano i principi base a cui ispirarsi per individuare il gestore delle segnalazioni.

Unicità o duplicità del canale per la segnalazione di violazioni del MOG 231 e del diritto UE e della normativa nazionale di recepimento

Tra le due soluzioni prospettate nel documento si ritiene più opportuno optare per la prima soluzione in base alla quale il gestore delle segnalazioni whistleblowing opera in sinergia e in coordinamento con l'ODV 231, con il quale concorda gli aspetti operativi e le verifiche da svolgere pur rimanendo competente a gestire la segnalazione.

Ambito soggettivo (settore privato)

In merito all'ipotesi di allargare l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina in esame non si ritiene necessario operare in tal senso poiché la platea di destinatari della normativa è già sufficientemente ampia ricomprendendo in maniera indistinta anche le imprese al di sotto dei 50 dipendenti ma solamente nel caso in cui adottino il Modello 231. Come già anticipato nelle premesse, è necessario che codesta Autorità fornisca indicazioni interpretative della normativa in una logica di semplificazione dei numerosi adempimenti burocratici posti in capo alle aziende senza introdurre nuovi adempimenti o responsabilità a carico delle stesse.

Modalità di calcolo della media dei lavoratori

Tra i destinatari della nuova disciplina in materia di whistleblowing rientrano i soggetti del settore privato che *“hanno impiegato, nell’ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato”*. A tal riguardo l’ANAC ha ritenuto che si debba far riferimento al valore medio degli addetti al 31 dicembre dell’anno solare precedente a quello in corso.

Ciò premesso, si ritiene che, in combinato disposto con l’art. 27 del d.lgvo n. 81/2015 (sui criteri di computo dei dipendenti del datore di lavoro), sarebbe più appropriato calcolare la media dei lavoratori in *Unità Lavorative Annue (ULA)*, anziché per teste a prescindere dalla tipologia di contratto di lavoro, in modo tale da calcolare pro quota, ai fini dell’applicazione della disciplina whistleblowing, il personale part-time e quello a tempo determinato.

Tale criterio risulterebbe in linea con la definizione di microimprese, piccole e medie imprese definita nella Raccomandazione della Commissione europea del 6 maggio 2003 (art. 5, Racc. n. 2003/361/CE).

La segnalazione inviata a una pluralità di destinatari

Qualora la segnalazione sia inviata, oltre al gestore interno, anche a una pluralità di destinatari interni e/o esterni, ad avviso della scrivente resta comunque una segnalazione interna alla quale non viene meno la limitazione della responsabilità di cui all’art. 20 del d.lgvo n. 24/2023, per avere il segnalante diffuso informazioni coperte dal segreto d’ufficio.



AUDIZIONE AL CNEL SUL TEMA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Roma, 16 luglio 2024

La scrivente Confederazione esprime alcune considerazioni in merito all'opportunità segnalata dal Gruppo di lavoro CNEL di:

- potenziare, rispetto alla legislazione e alle prassi vigenti, gli spazi delegati alla contrattazione collettiva, alla rappresentanza e agli organismi paritetici, per valorizzare il contributo delle parti sociali all'effettività del quadro prevenzionistico;
- rivitalizzare la previsione di cui all'articolo 9 dello Statuto dei lavoratori, secondo cui *"i lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica"*;
- attuare l'esperienza scaturita dai Protocolli di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro, per garantire in termini di effettività e consenso sociale l'attuazione del Protocollo nazionale tra Governo e parti sociali del 6 aprile 2021, con riferimento alla esperienza dei comitati di garanzia a livello aziendale, territoriale e settoriale.

Considerazioni

La tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro è un tema che non riguarda solamente i lavoratori in quanto, dal lato delle imprese, contribuisce a favorirne la competitività in ottica di leale concorrenza. La *"mancata sicurezza"* sul lavoro, infatti, grava sulla spesa pubblica ed è frutto spesso di carenze organizzative e gestionali che non aiutano a migliorare la performance dei lavoratori e conseguentemente la produttività delle aziende.

In linea di principio si ritiene che la normativa nazionale in materia di sicurezza sia già di per sé sufficientemente adeguata sia in termini generali che sul versante delle forme di controllo dell'applicazione delle norme prevenzionistiche da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti sindacali, così come garantite dall'art. 9 dello Statuto dei Lavoratori. Si pensi innanzitutto alle funzioni attribuite ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza. A tal proposito si segnala che la Confetra, insieme a Cgil, Cisl e Uil, ha sottoscritto nel 1996 un accordo interconfederale volto a disciplinare la figura del RLS, comprese le diverse attribuzioni ad essa assegnate, tra le quali la possibilità di visita dei luoghi di lavoro, le modalità di consultazione, di formulazione di proposte e osservazioni, nonché il diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di riferimento. In aggiunta a ciò si segnala che il CCNL logistica, trasporto e spedizione ha istituito ulteriori forme di consultazione delle rappresentanze sindacali in materia di sicurezza. Si prevede infatti lo svolgimento di incontri annuali aventi la finalità di fornire informazioni sull'applicazione della

normativa sulla sicurezza, nonché la costituzione di osservatori territoriali che affrontino le tematiche della sicurezza sul lavoro. Inoltre nell'ambito degli appalti di logistica e magazzinaggio è stato previsto che il soggetto affidatario debba applicare integralmente le norme relative alla sicurezza ed alla salvaguardia dei lavoratori, senza contare altresì l'obbligo di applicazione del CCNL in questione per l'affidamento dell'appalto.

A livello territoriale va tenuto conto dell'importante ruolo assegnato agli Organismi Paritetici di cui all'art. 51 del d.lgs. n. 81/2008. In ottica di sviluppo di tali Organismi sarebbe opportuno includere tra le funzioni previste per legge quella di rilasciare, su richiesta dell'azienda, l'asseverazione dell'efficace attuazione delle norme prevenzionistiche della quale gli organi di vigilanza potrebbero tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività, come già previsto per l'asseverazione dell'adozione e dell'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza (comma 3-bis del art. 51 summenzionato). Inoltre sarebbe opportuno rivedere i requisiti previsti dal D.M. n. 171/2022 ai fini dell'iscrizione al Repertorio Nazionale degli Organismi Paritetici. Tale decreto infatti ha stabilito dei criteri di valutazione della rappresentatività delle organizzazioni costituenti i suddetti Organismi che sembrano lasciare spazio a soggetti non rappresentativi, venendo meno a quelle che erano le finalità del legislatore.

Infine a livello nazionale un ruolo importante è stato assegnato alla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 6, d.lgs. n. 81/2008. Tale Commissione ha il compito di *“esaminare i problemi applicativi della normativa di salute e sicurezza sul lavoro e formulare proposte per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente”*.

Alla luce di quanto detto non si ravvede la necessità di appesantire ulteriormente con norme di legge o protocolli di regolamentazione settoriali l'attuale quadro normativo. Semmai occorrerebbe mettere in campo interventi di semplificazione e razionalizzazione degli adempimenti a carico delle imprese attraverso l'eliminazione di quegli oneri burocratici che non incidono sui livelli di tutela dei lavoratori.

Con specifico riferimento all'esperienza dei Protocolli di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 e l'istituzione di appositi comitati di garanzia, la Confetra, unitamente a tutte le altre organizzazioni datoriali, ha sottolineato in occasione del Tavolo ministeriale *Emergenza Caldo* l'inopportunità di aggiungere ulteriori norme o protocolli di settore che non farebbero altro che appesantire un assetto già ampiamente strutturato.

Va tenuto conto che i suddetti Protocolli sono intervenuti in una situazione contingente caratterizzata da provvedimenti d'urgenza e normative *ad hoc*. Infatti la normativa emergenziale, come è noto, ha stabilito che attraverso l'applicazione dei suddetti Protocolli i datori di lavoro venivano considerati ottemperanti agli obblighi di tutela dell'integrità fisica dei lavoratori previsti all'art. 2087 cod.civ. (art. 29-bis, del DL n. 23/2020, conv. legge n. 40/2020), mettendoli al riparo da eventuali responsabilità

civili e penali riguardanti il contagio del virus nei luoghi di lavoro. Qualora fosse confermata la volontà del Governo di aggiornare l'esperienza scaturita dai Protocolli Covid-19, quanto meno dovrebbe essere previsto un analogo quadro normativo volto ad escludere la responsabilità del datore di lavoro che applica correttamente le disposizioni in materia di sicurezza da qualunque fonte provengano (normativa e contrattuale).

Vista l'attenzione posta sul tema, con spirito propositivo si potrebbe inoltre valutare l'idea di mettere in campo campagne di sensibilizzazione in materia di sicurezza con la partecipazione attiva delle parti sociali, anche attraverso forme di bilateralità.

In conclusione si ritiene che qualunque azione si intendesse intraprendere, la sua efficacia verrebbe meno se non accompagnata da un maggiore controllo sull'applicazione delle norme in materia di sicurezza da parte degli organi preposti, non trascurando il principale problema in cui si annida il mancato rispetto degli obblighi di sicurezza che è il lavoro irregolare: politiche efficaci di contrasto, volte al rispetto delle norme contrattuali e di legge, produrrebbero direttamente effetti positivi anche in termini di sicurezza.