

05/06/2023

parAdigmi



**E' ON-LINE LA NUOVA
VERSIONE DEL SITO:**

www.paradigmi.net



Metti "mi piace" sulla nostra pagina Facebook per avere queste informazioni in tempo reale:

<https://www.facebook.com/pages/Paradigmi-Srl/148118011892557?ref=hl>

Prossima-mente

- ◆ Corsi per addetti primo soccorso o aggiornamento a Carpi;
- ◆ Corsi di formazione obbligatoria sulla sicurezza rivolti a tutti i lavoratori a Vignola e Carpi;
- ◆ Corsi per Preposto alla sicurezza a Vignola;
- ◆ Corso di abilitazione per l'uso del carrello elevatore a Vignola;

WHISTLEBLOWING - si parte col fischietto

Con il Decreto Legislativo 24/2023 l'Italia ha recepito la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio in tema di protezione delle persone che segnalano violazioni del Diritto dell'Unione e violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Con il termine whistleblowing s'intende la rivelazione spontanea da parte di un individuo, detto "segnalante" di un illecito o di un'irregolarità commessa all'interno dell'ente, di un'azienda, del quale lo stesso sia stato testimone nell'esercizio delle proprie funzioni. Il segnalante spesso è un dipendente ma può anche essere una terza parte, per esempio un fornitore o un cliente.

Il nuovo D.Lgs 24/2023 si riferisce a

- violazioni di una legge o regolamento,
- alla minaccia di un interesse pubblico come in caso di corruzione e frode e/o a gravi e specifiche situazioni di pericolo per la salute e la sicurezza pubblica

e va distinto da una qualunque "lamentela", la quale è invece di solito legata ad una questione di interesse personale.

Il decreto mira a proteggere i segnalanti sia dalle ritorsioni *dirette* - *quelle rivolte direttamente a loro, come ad esempio il licenziamento, il mobbing, la calunnia, ecc.* -, sia dalle ritorsioni *indirette* - *quelle destinate a persone fisiche o giuridiche diverse dai segnalanti, come ad esempio le persone operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo che assistono i segnalanti nel processo di segnalazione (i cosiddetti "facilitatori"), quelle contro i loro colleghi di lavoro o i loro parenti che sono in una relazione di lavoro con il loro datore di lavoro o il loro cliente o destinatario dei servizi, quelle verso enti di cui il segnalante è proprietario, per cui lavora o a cui è altrimenti connesso in un contesto lavorativo.*

Il Decreto si applica a tutti gli enti del settore pubblico, indipendentemente dalla dimensione mentre nel settore privato **si applica agli enti privati /società** che:

1. nell'ultimo anno, hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, a prescindere dal settore di appartenenza;
2. hanno adottato un modello organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ("Modelli 231"), a prescindere dal numero dei dipendenti impiegati e dal settore di appartenenza;

- rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea - elencati nell'allegato al Decreto - in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente, a prescindere dal numero dei dipendenti impiegati.

L'obbligo di implementazione dei canali di segnalazione e l'adeguamento normativo entrano in vigore:

- dal 15 luglio 2023, per gli enti privati con 250 o più dipendenti;
- dal 17 dicembre 2023 per i soggetti privati con 50 o più dipendenti.

Per le aziende con meno di 50 dipendenti l'obbligatorietà è stata rimandata a tempo ancora da definire, ma sarà compito dell'azienda valutare se adottare ugualmente tale decreto per evitare che il segnalante invii un'eventuale segnalazione direttamente all'ANAC.

I segnalanti avranno a disposizione due canali:

- la segnalazione interna, il canale dovrà rispettare le caratteristiche previste dal D.Lgs 24/2023 per garantire l'anonimato del segnalante, se necessario adottare un software che permetta al segnalante di restare completamente anonimo, tale software essere sottoposto alla verifica del Consulente GDPR e/o del DPO;
- la segnalazione esterna all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC).

Il Decreto Legislativo 24/2023 prevede che la gestione del canale sia affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero ad un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

Il nuovo decreto prevede che, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC possa applicare sanzioni amministrative pecuniarie fino a euro 50.000, nei casi in cui accerti che:

- non sono stati istituiti canali di segnalazione,
- non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni,
- l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle previste dal decreto,
- non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute,
- sono state commesse ritorsioni,
- la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza.

Prima dell'entrata in vigore del D.lgs 24/2023 le aziende dovranno sostenere i seguenti adempimenti:

- svolgere una **Valutazione d'impatto (DPIA)**;
- implementare un canale interno per la ricezione e la gestione delle segnalazioni e prevedere adeguate modalità di tutela del segnalante;
- dovrà essere definita la governance del processo di gestione delle segnalazioni, la gestione dei diritti degli interessati, individuando e valutando idonee soluzioni organizzative;
- inserire il trattamento nel registro dei trattamenti**;
- predisporre idonea informativa in merito al trattamento dei dati personali;
- valutare quale può essere la persona o l'ufficio interno autonomo, oppure il soggetto esterno al quale potere affidare la gestione del canale di segnalazione. Tali soggetti devono essere specificatamente nominati, come previsto anche dal GDPR e dal Codice Privacy e formati;
- formare ed informare i segnalanti in merito ai canali di comunicazione che possono essere utilizzati;

8. calendarizzare a cadenza periodica la formazione in materia di whistleblowing;
9. definire le modalità operative in cui si articola il processo di gestione delle segnalazioni;
10. regolamentare il processo di analisi e gestione delle segnalazioni ricevute;
11. predisporre policy e procedure specifiche in materia di whistleblowing, che consentano di gestire, in modo conforme, anche segnalazioni pervenute mediante canali distinti da quello informatizzato (linee telefoniche, sistemi di messaggistica vocale, incontri diretti);
12. assicurarsi di garantire al segnalante la massima trasparenza di tutto processo.

DECRETO LAVORO - D.L. 4 maggio 2023 n. 48 “Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro”

Il 4 maggio 2023 è stato pubblicato il Decreto legge n.48 “Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro”, con il quale sono state riportate modifiche al D. Lgs.81/08.

Le modifiche apportate (che dovranno essere confermate in sede di conversione in legge) sono le seguenti:

- all’articolo 18, comma 1, lettera a); **OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO E DEL DIRIGENTE**, si richiede la nomina del Medico competente oltre nei casi previsti all’art. 41 anche se richiesta dalla valutazione dei rischi di cui all’articolo 28; *si precisa che non è assolutamente chiara la conseguenza di questa variazione, che appare al momento più formale che sostanziale*;
- all’articolo 21, comma 1, lettera a) **DISPOSIZIONI RELATIVE AI COMPONENTI DELL’IMPRESA FAMILIARE E LAVORATORI AUTONOMI**. Si specifica che i componenti dell’impresa familiare, i lavoratori autonomi, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo e simili categorie hanno l’obbligo di utilizzare opere provvisorie da cantiere (ponteggi, trabattelli ecc.) rispondenti alle norme di sicurezza, estendendo l’obbligo che già è in vigore per attrezzature e DPI;
- all’articolo 25, comma 1 (nuove lettere e-bis e n-bis) **OBBLIGHI DEL MEDICO COMPETENTE**. Il medico competente in occasione delle visite di assunzione, richiede al lavoratore la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro e tiene conto del suo contenuto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità. Inoltre in caso di impedimento per gravi e motivate ragioni, comunica per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto, in possesso dei requisiti di cui all’articolo 38, per l’adempimento degli obblighi di legge durante il relativo intervallo temporale specificato; *(viene quindi finalmente regolarizzata la situazione del medico competente “sostituto” ad esempio per malattia o gravidanza del titolare)*;
- All’articolo 37, comma 2 (nuova lettera b-bis) **FORMAZIONE DEI LAVORATORI E DEI LORO RAPPRESENTANTI** è stato inserito il monitoraggio dell’applicazione degli accordi in materia di formazione, nonché il controllo sulle attività formative e sul rispetto della normativa di riferimento, sia da parte dei soggetti che erogano la formazione, sia da parte dei soggetti destinatari della stessa;
- all’articolo 71, sostituito il comma 12; **ATTREZZATURE -OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO - (Titolo III)**. In occasione delle verifiche periodiche su attrezzature soggette ad obblighi particolari, quali apparecchi di sollevamento, impianti a pressione ecc.) viene specificato che i soggetti privati abilitati acquistano la qualifica di incaricati di pubblico servizio e rispondono direttamente alla struttura pubblica titolare della funzione;



Via della
Costituzione, 30
41058 VIGNOLA (MO)
c.f. e p. iva
02813710361

Telefono:
059-765293

Fax:
059-7703316

posta@paradigmi.net

www.paradigmi.net



Il decreto legge
N. 48 del 4
maggio 2023
dovrà essere
convertito in
legge entro 60
giorni dalla sua
pubblicazione,
con possibili
modifiche
durante l'iter di
conversione.

- all'articolo 72, comma 2; **ATTREZZATURE** - obblighi dei noleggiatori e dei concedenti in uso (Titolo III). Chiunque noleggi o conceda in uso attrezzature di lavoro senza operatore deve, al momento della cessione, attestarne il buono stato di conservazione, manutenzione ed efficienza a fini di sicurezza. Deve altresì acquisire e conservare agli atti, per tutta la durata del noleggio o della concessione dell'attrezzatura, una autocertificazione del soggetto che prende a noleggio, o in concessione in uso, o del datore di lavoro, che attesti l'avvenuta formazione e addestramento specifico, effettuati conformemente alle disposizioni del presente Titolo, dei soggetti individuati all'utilizzo. *La modifica mira a rafforzare l'obbligo del noleggiatore di fornire attrezzature esclusivamente a soggetti che, in modo documentato, dimostrino di essere in grado di affidarle a operatori muniti dei necessari titoli abilitativi, formativi e addestrativi;*
- all'articolo 73 (aggiunto il comma 4-bis); **ATTREZZATURE** - Informazione, formazione e addestramento (Titolo III) 4-bis. Il datore di lavoro che fa uso delle attrezzature che richiedono conoscenze particolari di cui all'articolo 71, comma 7, provvede alla propria formazione e al proprio addestramento specifico al fine di garantire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro; *(è una conferma del fatto che il datore di lavoro è tenuto alla formazione-abilitazione come gli altri lavoratori se utilizza carrelli industriali, piattaforme, trattori agricoli ecc.).*
- all'articolo 87, comma 2 (aggiunto il richiamo all'art.73 comma 4) **SANZIONI** a carico del datore di lavoro, del dirigente, del noleggiatore e del concedente in uso, il datore [di lavoro] e il dirigente sono puniti con la pena dell'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 3.071,27 a 7.862,44 euro per la violazione: c) dell'articolo 71, commi 1, 2, 4, 7 e 8 e dell'articolo 73, comma 4-bis; Viene normato in modo chiaro e diretto l'obbligo inderogabile del datore di lavoro che utilizza personalmente attrezzature di lavoro di provvedere in autonomia, ma comunque obbligatoriamente, al proprio addestramento e alla propria formazione all'uso sicuro di tali attrezzature. Qualora non provveda a questi 4 adempimenti incorrerà in una sanzione penale che, ai sensi di legge, include l'arresto o l'ammenda. Le sanzioni sono definite all'interno dell'art. 87 modificato inserendo i riferimenti al nuovo comma 4-bis. **ATTENZIONE: ALL'ENTRATA IN VIGORE DEL DECRETO I DATORI DI LAVORO CHE UTILIZZANO ATTREZZATURE DI LAVORO (AD ES. CARRELLI ELEVATORI, PLE, ECC...) DOVRANNO ESSERE IN POSSESSO DEGLI ATTESTATI DI ABILITAZIONE ALL'USO DI TALI ATTREZZATURE.**

Paradigmi Srl è una società di consulenza e servizi, operante in diverse aree dell'Italia centro-settentrionale. La società è stata costituita nel 2002, su iniziativa dell'amministratore, che aveva maturato in precedenza un'esperienza decennale nel settore, e di un gruppo di professionisti con i quali erano state avviate importanti collaborazioni e sinergie. Gli ambiti di intervento sono molto numerosi, e possono essere riassunti in servizi tecnici e di consulenza negli ambiti della **sicurezza sul lavoro, l'ambiente e la qualità**. Fra le altre specializzazioni si segnalano i servizi in materia di **acustica ambientale e tecnica**, sulla tutela dei **dati personali**, e le attività di **formazione**, per le quali Paradigmi collabora con altri professionisti e società per offrire una vasta gamma di soluzioni alla clientela.