



Ente Bilaterale
Confederale EN.BI.C.

NEWSLETTER DI AGGIORNAMENTO

24ORE
PROFESSIONALE

NEWSLETTER
DI AGGIORNAMENTO
REALIZZATA IN COLLABORAZIONE
CON 24 ORE PROFESSIONALE

NUMERO 1 • APRILE 2023

contenuti

» Chi siamo 3

» News

Riforma fiscale e del terzo settore, convegno a Roma 5

Le novità fiscali del terzo settore 8
Avv. Gianpaolo Sbaraglia e Avv. Giovanna Chiarandà

» Approfondimenti a cura di 24 Ore Professionale

**Ispettorato nazionale del lavoro: il nuovo Piano 2023
intensifica la vigilanza sulla sicurezza sul lavoro** 12
Mario Gallo

**Valutazione dei rischi e ruolo del medico competente:
Risposta all'interpello n. 2 del 14 marzo 2023** 14
Pierpaolo Masciocchi

**Sicurezza sul lavoro: la S.C. di Cassazione chiarisce
le differenze tra la delega di funzioni e la delega gestoria** 15
Mario Gallo

**Da riconoscere valenza sociale a tutte
le attività degli enti del terzo settore** 18

La nuova stagione del whistleblowing in Italia 19
Maria Hilda Schettino

Permessi disabili, le novità del flusso Uniemens 23
Barbara Massara

Riflessioni sulla nuova tassazione dei premi di risultato 25
Diego Paciello



24ORE
PROFESSIONALE

Newsletter realizzata da 24 ORE Professionale
in collaborazione con

Ente Bilaterale Confederale EN.BI.C.

Via Cristoforo Colombo, 115 - 00147 Roma
Tel: 06.88816384/5 (Segreteria)
Numero verde 800.598.630 (Sussidi Sanitari)
06.87153473 (Prestazioni Straordinarie)
Fax: 06.51530536
E-mail: info@enbic.it
Sito web: <https://www.enbic.it>

Proprietario ed Editore:

Il Sole 24 Ore S.p.A.

Sede legale e amministrazione:

Viale Sarca, 223 - 20126 Milano

Redazione:

24 ORE Professionale

© 2023 Il Sole 24 Ore S.p.A.

Tutti i diritti riservati.

È vietata la riproduzione
anche parziale e con qualsiasi strumento.

CHIUSA IN REDAZIONE: 27 aprile 2023



Chi siamo

Gli enti bilaterali sono organismi di natura privata costituiti dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro di una determinata categoria professionale, che nascono in sede di contrattazione collettiva, caratterizzati dal fatto che il numero dei rappresentanti dei lavoratori e quello dei rappresentanti dei datori di lavoro è lo stesso.

Tali enti si occupano principalmente di fornire servizi fondamentali quali le attività di formazione, di sicurezza sul lavoro, di sostegno al reddito, di certificazione dei contratti di lavoro, di piani di welfare aziendale e garantiscono agli iscritti un servizio sanitario integrativo a quello nazionale.

Con queste premesse l'ENBIC – Ente Bilaterale Confederale – è attualmente il riferimento della contrattazione collettiva nazionale in essere tra le Organizzazioni Cisl Terziario e Federagenti Cisl – con l'assistenza della Cisl – e le Associazioni datoriali attualmente socie, Anpit, Cidec ed Unica, nonché delle Associazioni Aifes, Cepi, Confimprenditori, Inrl (Istituto Nazionale dei Revisori), Lapet e Uai. L'ENTE può certificare sia i contratti di lavoro individuali tra Aziende e Lavoratori, purché facciano riferimento ad un CCNL sottoscritto tra le Parti Sociali sopra citate, sia i contratti

di appalto, nonché gli allineamenti contrattuali e i contratti di apprendistato e concilia le vertenze per i contratti di cui appena sopra. L'Enbic inoltre redige programmi, pubblicazioni periodiche a carattere divulgativo e tecnico, promuove convegni ed incontri per la presentazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle parti costituenti e dalle associazioni che vi hanno aderito.

Tra le proprie attività riveste importanza anche quella di promuovere l'istruzione e la formazione professionale. Con riferimento alle evoluzioni produttive, alle esigenze di qualificazione e crescita professionale dei lavoratori, raccoglie ed elabora i dati, le notizie e gli elementi che possano comunque interessare la formazione, differenziandoli per settori specifici di attività, avvalendosi del proprio centro Studi.

L'ENTE si propone come strumento di promozione del lavoro, rivolgendosi non solo ai lavoratori occupati, ma anche a coloro, in particolare ai giovani, in cerca di occupazione qualificata sia in campo operaio che tecnico e impiegatizio, e collabora con Associazioni di categoria datoriali e Confederazioni e Sindacati dei lavoratori, nonché di Istituzioni pubbliche e private che ne condividano i progetti e gli obiettivi.

L'ENTE, in ossequio alla contrattazione che l'ha istituito, garantisce ai Lavoratori iscritti un servizio sanitario, integrativo del Servizio Sanitario Nazionale, nonché vari sussidi a sostegno del reddito, ivi compresa la corretta applicazione del Welfare aziendale.

Assicura, inoltre, un continuo supporto formativo alle Aziende in tema di welfare e accesso al credito e ai finanziamenti, rendendosi disponibile ad una assistenza qualificata attraverso esperti di provata esperienza.

Promuove, infine, importanti iniziative a supporto delle Aziende iscritte con particolare riferimento alla Formazione sulla Salute e la

Sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso l'Organismo Paritetico Enbic Sicurezza.

L'En Bi.C. Sicurezza offre qualificati servizi di consulenza tecnica e giuridica, in maniera del tutto gratuita alle aziende iscritte all'En. Bi.C. grazie all'altissima competenza dei suoi esperti, erogando servizi di tutela per la sicurezza sui luoghi e negli ambienti di lavoro e creando un programma di assistenza tecnica e giuridica di elevato livello. Questo servizio si somma al testato progetto della formazione obbligatoria gratuita per lavoratori e datori di lavoro, utilizzando le più evolute piattaforme per la formazione a distanza.



News

Fisco

Riforma fiscale e del terzo settore, convegno a Roma

Presenti diverse personalità del mondo istituzionale ed associativo

Riforma fiscale e riforma del Terzo settore, questi i temi al centro della seconda edizione di Cantiere Lavoro, evento organizzato a Roma lo scorso 20 aprile dall'Enbic in collaborazione con Cisl, Cisl Terziario, FederAgenti, Anpit, Cidec e Unica.

La manifestazione è stata aperta dal presidente Fulvio De Gregorio - Presidente dell'Enbic - Ente Bilaterale Confederale - al quale sono seguiti gli interventi tecnici dell'On. Lucia Albano - Sottosegretario al Ministero dell'Economia e delle Finanze - e dell'avv. Gabriele Sepio - Coordinatore del tavolo tecnico-fiscale presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - sugli obiettivi e le prospettive della prossima riforma fiscale.

Semplificazione, certezza e riduzione della pressione fiscale le parole chiave della riforma, su cui si sono poi confrontati Francesco Cavallaro, Segretario Generale della Confederazione Cisl Nazionale, Federico Iadicco, Presidente di ANPIT - Azienda Italia, Luca Gaburro, Segretario Federagenti, e Stefano Diquattro, Presidente di Federazione Unica. Moderatore dell'evento il giornalista e conduttore di "Quarta Re-

pubblica" Nicola Porro.

La Riforma Fiscale rappresenta un nodo cruciale per la ripresa socio economica del nostro Paese, insieme al PNRR ed agli obiettivi di politica industriale che si intendono perseguire. Occorrerà intervenire anzitutto sul sistema di tassazione del reddito da lavoro dipendente visto che il prelievo fiscale nel nostro Paese è tra i più gravosi nel mondo industrializzato. Nei prossimi 24 mesi la delega fiscale entrerà nel vivo con i lavori dedicati ai decreti attuativi, che dovranno ricondurre al principio di equità orizzontale le regole impositive. Molti gli aspetti da chiarire per le imprese e persone fisiche, dalla doppia aliquota IRES alla riorganizzazione delle tax expenditures. Agevolazioni fiscali come deduzioni, detrazioni e regimi agevolati che riducono in modo disorganico il debito di imposta ed il prelievo di specifiche categorie di contribuenti e che rappresentano per lo Stato delle vere e proprie spese fiscali. Su quest'ultimo punto si gioca una buona parte della semplificazione e dell'equità fiscale, obiettivi dichiarati della Riforma voluta dall'attuale Governo.



La seconda parte della giornata è stata dedicata alla riforma del Terzo Settore. Le principali novità sulla riforma sono state illustrate dal Prof. Gianpaolo Sbaraglia, Associato E-lus Tax & Legal, al quale è seguito l'intervento della Prof.ssa Luisa Corazza, ordinaria di Diritto del Lavoro nell'Università degli studi del Molise che ha evidenziato il ruolo che Welfare e Terzo

Settore possono ricoprire nello sviluppo dei territori. Rilevanti sono stati gli interventi istituzionali delle On. Alessandra Locatelli, Ministro per le disabilità, On. Maria Teresa Bellucci, Viceministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e On. Chiara Colosimo, componente della Commissione Affari sociali alla Camera dei Deputati. La sinergia tra Istituzioni, enti del Terzo Set-



tore e privato è fondamentale per migliorare la qualità del lavoro nel Terzo Settore e per promuovere lo sviluppo sostenibile delle attività che lo caratterizzano. Solo attraverso una forte collaborazione tra tutti i partner coinvolti si possono creare progetti innovativi e sostenibili per il futuro del nostro Paese. La manifestazione è stata chiusa dal Segretario Generale della Cisl Terziario Vincenzo Caratelli il quale ha parlato della fondamentale importanza del Terzo Settore come realtà economica consolidata e delle prospettive occupazionali del settore.

Prossimi webinar Enbic:

- **Le novità fiscali e la previdenza Enasarco per gli agenti di commercio**
5 maggio 2023 - ore 15.00
<https://attendee.gotowebinar.com/register/4177835652571939669>
- **Conciliazione vita lavoro**
8 maggio 2023 - ore 15.00
<https://attendee.gotowebinar.com/register/6627493682990396510>
- **Le novità del decreto bollette: dagli aiuti a imprese e famiglie alla tregua fiscale**
17 maggio 2023 - ore 15.00
<https://attendee.gotowebinar.com/register/5816416941369731424>

Fisco

Le novità fiscali del terzo settore

Avv. Gianpaolo Sbaraglia e Avv. Giovanna Chiarandà

Con la Riforma del Terzo settore si punta non solo ad uniformare il frastagliato panorama civilistico degli enti non profit, ma soprattutto si introduce una normativa organica e unitaria che in grado di riservare un trattamento fiscale da riservare a coloro che scelgono di assumere la qualifica di ente del Terzo settore (ETS). Il D.lgs. n. 117/2017(CTS), dunque, insieme al D.lgs. n. 112/2017 (riordino della disciplina in materia di impresa sociale) ha rappresentato il principale tassello nel attraverso cui è stato possibile, sotto il profilo fiscale, rivedere la normativa di favore per gli ETS sinora frastagliata. Il rinnovato impianto civilistico, infatti, consente di introdurre nuove disposizioni di carattere tributario, applicabili agli enti che scelgono di iscriversi nel Registro unico nazionale del Terzo settore (RUNTS). Un regime quello fiscale che punta a valorizzare gli scopi di utilità sociale perseguiti dagli enti che ne fanno parte, prevedendo modelli impositivi che prendono in considerazione le modalità operative con le quali, in concreto, le attività di interesse generale vengono poste in essere dagli ETS.

E proprio con riferimento a tale contesto e in considerazione dell'operatività del RUNTS dal 24 novembre 2021, che occorre soffermarsi su quelle che sono e saranno le novità fiscali per chi sceglie di assumere la qualifica di ETS.

In primo luogo, occorre rilevare che alcune



Avv. Gianpaolo Sbaraglia

delle misure fiscali introdotte per gli enti del Terzo settore non sono ancora operative in quanto in attesa del vaglio UE. Si pensi, ad esempio, all'art. 79, comma 2-bis in materia di non commercialità delle attività di interesse generale svolte dagli ETS, all'art. 80 che prevede un regime forfetario

opzionale per la tassazione dei redditi d'impresa degli ETS non commerciali, all'art. 86 che prevede un regime forfetario opzionale per la tassazione dei redditi d'impresa delle organizzazioni di volontariato e delle associazioni di promozione sociale, o, ancora, all'art. 18 D.lgs. n. 112/2017 che prevede una disciplina fiscale ad hoc per le imprese sociali.

In parallelo, viene rinviata anche l'efficacia di alcune norme tributarie di carattere strutturale che sono legate alle suddette disposizioni. Più nello specifico, si tratta delle norme che individuano i criteri da adottare ai fini della qualificazione come commerciale o non commerciale delle attività svolte nell'ambito del Terzo settore (artt. 79, 84 e 85 del D.lgs. n. 117/2017), delle norme che disciplinano la tenuta delle scritture contabili connesse ai regimi fiscali agevolativi (art. 87), nonché delle disposizioni di coordinamento normativo (art. 89) che saranno efficaci solo dopo il placet europeo.

Con particolare riferimento all'art. 79 CTS, tale disposizione consente di classificare

come non commerciali quelle attività di interesse generale rese a fronte di corrispettivi non commisurati al costo del servizio. Con la conseguenza che le realtà che intendono assumere la qualifica di ETS per inquadrare un'attività come commerciale o meno saranno tenute ad effettuare un raffronto tra costi e ricavi considerando come non commerciali le attività svolte a titolo gratuito o dietro versamento di corrispettivi che non superino i costi effettivi con la possibilità di fruire di un margine di tolleranza nello scostamento tra costi e ricavi anche nel caso i ricavi superino i costi del 6%, a condizione che lo scostamento non si protragga per più di tre periodi di imposta consecutivi.

Una qualificazione di ETS come fiscalmente non commerciale da cui deriverà – una volta ottenuto il placet UE – la possibilità di optare per specifici regimi di favore, come la tassazione forfetaria dei proventi derivanti dalle attività esercitate in forma d'impresa, ai sensi dell'art. 80 CTS. Un regime che consentirà di applicare ai ricavi derivanti dalle attività svolte con modalità commerciali (siano esse attività secondarie e strumentali di cui all'art. 6 CTS o attività di interesse generale di cui all'art. 5 CTS) specifici coefficienti di redditività variabili a seconda dell'ammontare di ricavi e della tipologia di attività, secondo la tradizionale distinzione tra prestazioni di servizi e altre attività. Accanto a ciò, per ODV e APS saranno previsti due specifici regimi per la tassazione forfetaria dei redditi di impresa prodotti da ODV e APS. Tali enti, con ricavi annui inferiori a 130.000 euro, potranno determinare il reddito d'impresa derivante dalle attività commerciali svolte applicando coefficienti di redditività pari all'1% per le ODV e al 3% per le APS nonché essere esonerate dal versamento dell'IVA e dalla presentazione della relativa dichiarazione, dalla tenuta delle scritture contabili e dall'obbligo di effettuare le ritenute alla fonte.

Un quadro fiscale che si amplia con le recenti novità introdotte dal D.L. semplificazioni fiscali che estende alle società di mutuo soccorso (SMS) il regime agevolativo previsto dall'art. 85 CTS nei confronti delle associazioni di promozione sociale. Con la conseguenza che, dopo l'autorizzazione della Commissione UE, anche per le SMS potranno essere considerate come non commerciali tutte le attività istituzionali svolte a fronte di corrispettivi specifici nei confronti di iscritti, associati e loro familiari conviventi, oltre che degli associati di altre SMS che svolgono la medesima attività, facenti parte di un'unica organizzazione locale o nazionale. Si tratta di una novità che appare coerente con il tipo di attività svolta dalle SMS, che devono obbligatoriamente fornire prestazioni nei confronti di associati e loro familiari, e garantisce, anche con l'accesso al RUNTS, la fruizione di un regime di favore che si pone in continuità con quanto previsto dall'art. 148, comma 3, TUIR; tale disposizione prevede, difatti, la non commercialità delle attività svolte in diretta attuazione degli scopi istituzionali, effettuate verso pagamento di corrispettivi specifici nei confronti degli iscritti, associati o partecipanti.

Inoltre, il Decreto semplificazioni fiscali ha previsto l'immediata operatività di specifiche disposizioni previste dal CTS. Si tratta, ad esempio, delle agevolazioni in materia di detrazioni e deduzioni per le erogazioni liberali in favore degli ETS (comprese le cooperative sociali ed escluse le imprese sociali costituite in forma di società) e delle agevolazioni in tema di tributi locali come recentemente modificate dal Semplificazioni fiscali.

Nel primo caso, l'art. 83 CTS prevede per le persone fisiche una detrazione IRPEF pari al 30% degli importi erogati fino a 30.000 euro l'anno (35% se il beneficiario è un'organizzazione di volontariato) o, in alternativa, una deduzione fino al 10% del reddito complessivo dichiarato; i donatori diversi dalle persone fi-

siche, invece, possono beneficiare della deduzione dal reddito nel limite del 10%. In questo caso, come previsto dal DL semplificazioni, l'eventuale eccedenza potrà essere computata in aumento dell'importo deducibile.

Sul fronte delle imposte indirette, gli ETS (incluse le cooperative sociali e le imprese sociali diverse da quelle societarie) potranno fruire delle agevolazioni previste dall'art. 82 del CTS (i.e. imposta di registro in misura fissa, ipotecaria e catastale) con la possibilità, peraltro, come previsto dall'art. 82 c. 3 (inserito con il DL semplificazioni) di fruire di un'imposta di registro in misura fissa per tutti gli enti del terzo settore, incluse le imprese sociali, per atti e

convezioni con la PA riguardanti lo svolgimento di attività di interesse generale.

Con le modifiche introdotte con il D.L. semplificazioni fiscali, quindi, si amplia la tipologia dei documenti che potranno scontare l'imposta di registro in misura fissa facendo rientrare in questa specifica agevolazione anche le cooperative sociali e le imprese sociali a prescindere dalla forma giuridica adottata. Saranno ricomprese, dunque, anche le imprese sociali costituite in forma societaria. Così come i prodotti finanziari, i conti correnti e il libretti detenuti all'estero dagli ETS saranno esenti dall'imposta sul valore dei prodotti finanziari.

» approfondimenti





24 Ore Professionale

Ispettorato nazionale del lavoro: il nuovo Piano 2023 intensifica la vigilanza sulla sicurezza sul lavoro

Mario Gallo

Il D.Lgs. n.81/2008, com'è noto, ha subito importanti modifiche per effetto del D.Lgs. 146/2021, convertito con modifiche dalla legge n.215/2021, soprattutto per quanto riguarda il modello di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro; ora, infatti, non solo le ASL hanno una competenza ispettiva primaria ma anche gli ispettori dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) i quali, pertanto, hanno anch'essi compiti di controllo che investono tutti i settori, sia pubblici che privati. È anche in virtù di questa importante innovazione che l'INL ha delineato le linee generali dell'attività di vigilanza per il 2023, individuando nel documento di programmazione una serie di assi d'intervento ritenuti prioritari, tra i quali spiccano, in particolare, quello della salute e della sicurezza sul lavoro, la lotta al sommerso e al caporalato e la verifica della regolarità degli appalti.

Vigilanza in materia di sicurezza sul lavoro

Per quanto riguarda, infatti, la materia antinfortunistica nel documento di programmazione è previsto che nel 2023 l'attività di vigilanza si orienterà preventivamente verso l'edilizia, l'agricoltura, la logistica e i trasporti.

In particolare, per quanto riguarda l'edilizia proseguirà la vigilanza speciale "110insicurez-

za" mentre per quanto riguarda l'agricoltura una maggiore attenzione è prevista per quanto riguarda l'utilizzo delle macchine agricole e quello dei fitosanitari che possono esporre i lavoratori al rischio chimico; invece, per quanto riguarda la logistica e i trasporti i controlli verteranno non solo sulla filiera degli appalti ma anche sulla gestione dei rischi interferenziali. Da osservare, inoltre, che i controlli riguarderanno anche i cd. "rider", per accertare il rispetto delle norme sulla salute e la sicurezza sul lavoro e contrastare possibili forme di discriminazione connesse al funzionamento degli algoritmi.

Radiazioni ionizzanti

Proseguirà, inoltre, la vigilanza in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti dalle radiazioni ionizzanti, in settori lavorativi nei quali la loro esposizione impone particolare rilevanza alla tutela della salute e sicurezza (es. strutture sanitarie complesse e attività industriali nelle quali l'impiego di sorgenti di radiazione sia qualitativamente e quantitativamente significativo).

Vigilanza sulla sicurezza delle macchine

Altro capitolo importante è il controllo sulla

sicurezza delle macchine; infatti, come si legge nel documento di programmazione con riferimento agli obblighi di cui all'art.70 del D.Lgs.n.81/2008 sui i requisiti di sicurezza delle attrezzature di lavoro messe a disposizione dei lavoratori, una particolare attenzione sarà posta, durante l'attività di vigilanza, sull'utilizzo delle macchine immesse sul mercato ai sensi delle direttive 98/37/CE e 2006/42/CE, in relazione alle quali - a fronte della constatazione di una presunta non conformità ai requisiti essenziali di sicurezza (RES) di cui al D.Lgs. n. 17/2010 (cd. "direttiva macchine") - si procederà ad inviare la segnalazione all'Autorità di Sorveglianza di Mercato individuata dall'art. 6 del medesimo decreto 17/2010.

La lotta al lavoro sommerso e al caporalato

Altro fronte importante, che investe direttamente anche la salute e la sicurezza sul lavoro, è quello della lotta al sommerso e al caporalato; infatti, nel 2023 l'INL prevede di effettuare, anche con il supporto del Comando Carabinieri tutela lavoro, 75.000 accessi ispettivi, con un incremento, così, di circa il 18% rispetto alle ispezioni attivate nel corso del 2022.

Gli ambiti principali d'intervento ispettivo saranno individuati sia in funzione delle particolarità locali (come, ad esempio, la vocazione turistica-stagionalità) ma anche della maggiore rischiosità dei settori individuati dal Piano Nazionale per la lotta al lavoro sommerso, con attenzione alle attività nell'ambito degli eventi fieristici e d'intrattenimento, nonché alle attività svolte in orario serale e notturno, nei fine settimana e festività.

Inoltre, anche per il 2023, l'INL prevede l'attivazione di specifiche task force per l'effettuazione di verifiche ispettive straordinarie multi-agenzia in contesti a maggior rischio di caporalato; a quanto si apprende, l'Ispettorato ha elaborato una nuova proposta progettuale denominata "A.L.T. Caporalato D.U.E.- Azioni per la Legalità e la Tutela del lavoro - Dignità, Uguaglianza ed

Equità", finalizzata ad assicurare continuità al rafforzamento delle iniziative di contrasto al caporalato anche nel biennio 2023-2024.

E una particolare attenzione è prevista per quanto riguarda i rifugiati di nazionalità ucraina da possibili forme di sfruttamento.

Controlli sugli appalti e i distacchi

Da osservare, infine, che in continuità con le precedenti programmazioni ancora una volta una particolare attenzione sarà riservata al controllo delle esternalizzazioni.

Com'è noto negli ultimi decenni si è fortemente intensificato il fenomeno della destrutturazione dei processi produttivi e frequentemente si registrano interposizioni nei rapporti di lavoro con evidenti finalità elusive della responsabilità datoriale, anche per quanto riguarda la salute e la sicurezza sul lavoro. Di conseguenza nel documento di programmazione è prevista nel 2023 un'attività di vigilanza anche sulla genuinità dei contratti di appalto, di somministrazione di manodopera, di subfornitura, nonché sui distacchi temporanei di lavoratori, anche provenienti da imprese stabilite all'estero e il contratto di subfornitura; l'obiettivo è contrastare la diffusione di rapporti fittizi, illeciti e fraudolenti. E, a quanto si apprende, una particolare attenzione sarà riservata anche a tutte le "false" realtà aziendali, meri serbatoi di manodopera, in ogni forma costituite compresa quella cooperativa, che agiscono in violazione dei diritti dei lavoratori e delle regole della leale concorrenza; i controlli investiranno anche la corretta applicazione del CCNL che hanno una rilevante importanza anche sul piano della sicurezza sul lavoro.

Evidentemente, tale attività di vigilanza comporterà anche una maggiore attenzione sugli adempimenti del committente, dell'appaltatore e del subappaltatore previsti dall'art.26 del D.Lgs. n.81/2008, tenuto altresì conto del già richiamato ampliamento delle competenze del personale ispettivo dell'INL.

Valutazione dei rischi e ruolo del medico competente: Risposta all'interpello n. 2 del 14 marzo 2023

Pierpaolo Masciocchi

Con risposta ad interpello n. 2 del 14 marzo 2023 il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è intervenuto per chiarire se debba ritenersi o meno sussistente l'obbligo, per il datore, di lavoro di procedere alla nomina preventiva del medico competente al fine del suo coinvolgimento nella valutazione dei rischi, anche nelle situazioni in cui la valutazione medesima non abbia evidenziato l'obbligo di sorveglianza sanitaria.

Al riguardo la Commissione per gli interpelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro, istituita a norma dell'articolo 12 del D.Lgs 81/2008, ha stabilito che *“la nomina del medico competente sia obbligatoria per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti (...) e che, pertanto, il medico competente collabori, se nominato, alla valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008”*.

Le conclusioni cui è giunta la Commissione sono motivate dalla considerazione che la vigente normativa prevenzionale pone in capo ai soggetti responsabili della sicurezza obblighi tra loro funzionali e coordinati e, comunque, tutti preordinati ad assicurare la più ampia prevenzione in azienda.

In particolare, da una parte, viene imposto al datore di lavoro l'obbligo di nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal decreto legislativo mentre, dall'altra, si specifica che il medico competente debba collaborare con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione

e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro.

Ed ancora viene rilevato dalla Commissione per gli interpelli che la valutazione dei rischi - anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o delle miscele chimiche impiegate, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro - deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

La ricognizione normativa svolta dalla Commissione porta quindi alla conclusione riportata in precedenza, in base alla quale il medico competente debba collaborare con il datore di lavoro alla valutazione dei rischi qualora sia stato nominato per lo svolgimento della sorveglianza sanitaria nei casi in cui essa sia per legge ritenuta obbligatoria.

Sicurezza sul lavoro: la S.C. di Cassazione chiarisce le differenze tra la delega di funzioni e la delega gestoria

Mario Gallo

La *delega di funzioni* in materia di salute e di sicurezza sul lavoro consiste, com'è noto, in un atto mediante il quale si realizza l'espressa attribuzione di compiti gravanti sul soggetto delegante a cui spettano per legge (datore di lavoro) ad un altro soggetto specificamente individuato (delegato).

Il risultato al quale si vuole pervenire è quello della *rilevanza esterna* della delega, ossia la sua idoneità a provocare l'*effetto traslativo* sul soggetto delegato anche delle responsabilità penali eventualmente connesse all'esercizio delle funzioni delegate.

Tuttavia, con la riforma operata dal D.Lgs. n. 81/2008, attraverso gli artt. 16 e 17 è stata introdotta una disciplina organica, che prevede un elenco tassativo di *requisiti* che devono essere soddisfatti affinché la delega abbia efficacia.

Per altro, non va dimenticato che nel nostro ordinamento si rileva l'esistenza anche di un altro tipo di delega cd. "*gestoria*" e, invero, le differenze tra le due non sempre appare chiara agli addetti ai lavori.

Sotto tale profilo, quindi, un particolare aiuto viene dalla recente sentenza della S.C. di Cassazione, sez. IV pen. 27 febbraio 2023, n. 8476, nella quale non solo ha operato un'articolata ricostruzione della disciplina dei due istituti ma, al tempo stesso, ha anche offerto un quadro particolarmente ricco sugli orientamenti giurisprudenziali in materia e alcuni importanti chiarimenti anche sul trasferimento della funzione datoriale.

Il caso

La vicenda affrontata riguarda un grave infortunio sul lavoro, occorso a un lavoratore nel 2016; nella zona di stoccaggio temporaneo dei bancali dei prodotti confezionati ove avevano accesso sia i pedoni con i transpallet, sia i carrelli elevatori impiegati per prelevare i prodotti confezionati e trasportarli in magazzino, un operaio nel manovrare a piedi un transpallet era indietreggiato ed era stato investito da un carrello elevatore condotto da un altro lavoratore, il quale stava procedendo a marcia in avanti con una pila di bancali vuoti sulla forche e quindi con la visuale coperta. A causa dell'impatto l'operaio aveva riportato gravi lesioni alle gambe, con una prognosi di durata della malattia superiore a 40 giorni.

La Corte di Appello di Firenze nel 2021 aveva confermato la sentenza del Tribunale di condanna alla pena di mesi 4 di reclusione nei confronti dell'amministratore delegato della s.r.l., in ordine al *delitto di lesioni colpose*, aggravato dalla violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro (art. 590 cod.pen.).

In particolare, l'addebito di colpa mosso nei confronti dell'imputato è stata la violazione dell'art. 64 del D.Lgs. n. 81/2008, per non avere egli provveduto a tracciare, nell'area di stoccaggio temporaneo dei bancali di prodotti imbottigliati, le vie di circolazione.

L'imputato ha, così, proposto ricorso per cassazione censurando l'operato dei Giudici di merito sotto diversi profili facendo rilevare, in

particolare, la contraddittorietà della motivazione quanto al contenuto e alla portata della delega di funzioni rilasciata allo stesso.

In particolare, a suo avviso la Corte di Appello aveva ritenuto che con la delega in questione fossero state attribuite funzioni relative alla osservanza ed all'applicazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro e non già funzioni relative alla organizzazione ed alla gestione dell'impresa in materia di sicurezza con attribuzione di illimitata facoltà di spesa. Inoltre, faceva anche rilevare che la mancata indicazione nella delega in atti dei poteri di spesa era irrilevante, posto che gli interventi che secondo lo Spresal avrebbero dovuto essere adottati erano costati solo poche migliaia di euro.

La S.C. di Cassazione ha accolto solo parzialmente il ricorso precisando le differenze tra la delega di funzioni e la delega gestoria che, invece, i Giudici di merito non hanno tenuto in debita considerazione.

La delega di funzioni in materia di sicurezza sul lavoro

Infatti, con riferimento alla delega di funzioni in materia di salute e di sicurezza sul lavoro prevista, come detto, dall'art. 16 del D.Lgs. n. 81/2008, gli Ermellini hanno sottolineato che *"... è lo strumento con il quale il datore di lavoro (e non anche il dirigente, pure investito a titolo originario come il preposto dal TUSL di compiti a tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro) trasferisce i poteri e responsabilità per legge connessi al proprio ruolo ad altro soggetto: questi diventa garante a titolo derivativo, con conseguente riduzione e mutazione dei doveri facenti capo al soggetto delegante"*.

E per realizzarsi l'effetto liberatorio da parte del delegante è necessaria anche la *"...attribuzione reale di poteri di organizzazione, gestione, controllo e spesa pertinenti all'ambito delegato"*.

Culpa in eligendo e dovere di vigilanza del delegante

La S.C. di Cassazione ha, inoltre, anche posto in evidenza che, per effetto di quanto prevede l'art. 16 del D.Lgs. n. 81/2008, anche in caso di delega permane in capo al datore di lavoro delegante *"...un preciso dovere di vigilanza in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite e prima ancora un preciso dovere di individuare quale destinatario dei poteri e delle attribuzioni un soggetto dotato delle professionalità e delle competenze necessarie"*.

Si tratta, invero, di doveri di fondamentale importanza in quanto, sul piano della responsabilità, il delegante potrà essere chiamato a rispondere degli eventi illeciti in caso di culpa in eligendo o di culpa in vigilando che abbia avuto un ruolo eziologico rispetto agli accadimenti.

E, sempre in merito, rilevano ancora i Giudici di legittimità che nell'individuazione della responsabilità del datore di lavoro delegante, al fine di non incorrere nel rischio di configurare responsabilità di posizione del datore di lavoro che sarebbe in contrasto, fra l'altro, con la stessa previsione dell'istituto della delega, si è sostenuto nella giurisprudenza della S.C. di Cassazione che *"...la vigilanza deve riguardare non il merito delle singole scelte, bensì il complessivo adempimento del debito di protezione e controllo affidato al delegato"* [1].

La delega gestoria e attribuzione della posizione datoriale

Diversa è, invece, la delega gestoria che attiene alla ripartizione delle attribuzioni e delle responsabilità nelle organizzazioni complesse ed è un istituto *"...preordinato ad assicurare un adempimento più efficiente della funzione gestoria (in quanto evidentemente più spedita) ed al contempo la specializzazione delle funzioni, tramite valorizzazione delle competenze e delle professionalità esistenti all'interno dell'organo collegiale"*.

E “Nelle società di capitali più semplici, in cui figura un amministratore unico titolare della ordinaria e straordinaria amministrazione, questi assume anche la posizione di garanzia datoriale. Nelle società di capitali in cui, invece, l'amministrazione sia affidata ad un organo collegiale quale il consiglio di amministrazione, l'individuazione della posizione datoriale è più complessa, anche in ragione della molteplicità di possibili modelli di amministrazione offerti dalla normativa societaria”. Inoltre, sottolinea ancora che, per orientamento costante, nell'ipotesi in cui non siano previste specifiche deleghe di gestione l'amministrazione ricade per intero su tutti i componenti del consiglio e tutti i componenti del consiglio sono investiti degli obblighi inerenti alla prevenzione degli infortuni posti dalla legislazione a carico del datore di lavoro.

Dovere di controllo

Tuttavia, di frequente accade che il consiglio di amministrazione deleghi le proprie attribuzioni o solo alcune di esse ad uno o più dei suoi componenti o ad un comitato esecutivo (c.d. board) attraverso la c.d. delega gestoria disciplinata dall'art. 2381 cod. civ. In tale caso il dovere di controllo “...che per-

mane in capo ai membri del cda non delegati deve essere dunque ricondotto agli obblighi civilistici di cui agli artt. 2381 comma 3 cod. civ. e 2932 comma 2 cod.civ. così come modificato dalla riforma del diritto societario attuata con il d.lgs n. 6/2003 che ha abolito il generale dovere di vigilanza di tutti gli amministratori sul generale andamento della società”.

Lo stesso, però, non deve essere confuso con il dovere di vigilanza sul delegato che, per effetto di quanto prevede il già citato art. 16 del D.Lgs. n. 81/2008, ricade sul datore di lavoro per la sicurezza.

Trasferimento della funzione datoriale

Per altro, precisa ancora la S.C. di Cassazione, con la delega ex art. 16 del D.Lgs n. 81/2008, si opera “...il trasferimento di alcune funzioni proprie del ruolo datoriale; i delegati vengono investiti di poteri e di doveri dei quali sono privi a titolo originario”; di contro però “...fra soggetti che sono a titolo originario titolari della posizione di datore di lavoro non è concepibile il trasferimento della funzione, ma solo l'adozione di un modello organizzativo tale per cui taluni poteri decisionali e di spesa - se del caso anche quelli relativi alla sicurezza ed alla salute dei lavoratori - vengono affidati alla gestione di alcuni tra i datori”.

LA MASSIMA

Cassazione Penale, Sez. 4, 27 febbraio 2023, n. 8476 Pres. Dovere; Rel. Ricci
Infortunio sul lavoro - Omessa delimitazione delle vie di circolazione dei carrelli elevatori
- Delega di funzioni - Delega gestoria - Differenze.
La delega di funzioni in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, di cui all'art. 16 del D.Lgs. n.81/2008, presenta caratteri distinti da quelli della delega gestoria.
In particolare, con la delega ex art. 16 del D.Lgs. n. 81/2008, si opera il trasferimento di alcune funzioni proprie del ruolo datoriale; i delegati vengono investiti di poteri e di doveri dei quali sono privi a titolo originario.
Di contro fra soggetti che sono a titolo originario titolari della posizione di datore di lavoro non è concepibile il trasferimento della funzione, ma solo l'adozione di un modello organizzativo tale per cui taluni poteri decisionali e di spesa -se del caso anche quelli relativi alla sicurezza ed alla salute dei lavoratori- vengono affidati alla gestione di alcuni tra i datori.

[1] Cass. pen. Sez 4, n. 10702 del 1/02/2012, Rv 242675; Sez 4 n. 22837 del 21/04/2016, Rv 267319.

Da riconoscere valenza sociale a tutte le attività degli enti del terzo settore

Se da un lato l'affermazione dell'alternatività tra Codice del terzo settore e Codice dei contratti pubblici rappresenta una conquista di non poco conto, dall'altro, la formulazione dell'articolo 6 potrebbe destare non poche perplessità con riguardo alla terminologia utilizzata. Primo fra tutti il riferimento alla «spiccata valenza sociale» che dovrebbe consentire di contrassegnare le attività svolte dagli enti del terzo settore e dare la possibilità alla pubblica amministrazione di apprestare, in relazione alle stesse, moduli organizzativi di amministrazione condivisa con gli enti del terzo settore. Una terminologia mai usata nel Codice del terzo settore per identificare le attività di interesse generale svolte dagli stessi enti e che, rischierebbe di limitare l'ambito applicativo dell'amministrazione condivisa solo a determinate attività quali ad esempio quelle legate agli interventi e servizi sociali (articolo 5, comma 1, lettera a). In tal senso, bisognerebbe riconoscere la valenza sociale a tutte e 26 i settori di attività come individuati dal Codice del terzo settore senza alcuna restrizione. Ma ci sono anche altre questioni interpretative legate all'articolo 6.

A destare ulteriori perplessità è la precisazione contenuta nella norma che, per contrassegnare i predetti moduli, richiede l'assenza di rapporti sinallagmatici. Un concetto che le disposizioni del Cts in materia di coprogrammazione, coprogettazione e convenzioni non menzionano.

In questo senso, quindi, la terminologia inserita potrebbe essere interpretata o come una specificazione superflua, inserita per contrapporre i predetti moduli all'onerosità che è propria degli appalti, oppure come termine per rimarcare l'esistenza di moduli organizzativi di amministrazione condivisa che, in quanto sinallagmatici, non sono riconducibili al Codice del terzo settore. Un'opzione, questa, che allo stato non troverebbe alcun fondamento nel diritto positivo e, anzi, sarebbe in contrasto con l'evoluzione giurisprudenziale emersa con riferimento all'articolo 55 del Codice del terzo settore. Evoluzione di cui la relazione illustrativa al Codice dà, peraltro, conto citando la Corte costituzionale 131/2020 e il parere del Consiglio di Stato 802 del 3 maggio 2022. Il sinallagma, nell'amministrazione condivisa, c'è e deve esserci, consistendo nell'arricchimento bilaterale: l'amministrazione acquisisce dal Terzo settore gli elementi per programmare un servizio o pianificare un intervento, l'ente amplia la sua rete in funzione ausiliaria ai pubblici poteri. Entrambi hanno uno scopo, non lucrativo, compartecipando una funzione amministrativa e pertanto il contratto non è necessariamente "gratuito". Varrebbe perciò la pena chiarire questi aspetti per evitare ulteriori questioni di carattere interpretativo. Sarebbe bastato specificare l'estraneità del Codice dei contratti pubblici agli istituti di affidamento previsto dal Codice del terzo settore.

La nuova stagione del whistleblowing in Italia

Maria Hilda Schettino

L'Italia ha finalmente una nuova disciplina del *Whistleblowing*.

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il **D. Lgs. 24/2023** 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”* (di seguito, **“Decreto Whistleblowing”** o **“Decreto”**).

Il Decreto ha lo scopo di rafforzare la legislazione nazionale sulla protezione dei *whistleblower* - precedentemente regolamentata dalla Legge 179/2017 - **offrendo maggiori tutele alle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità delle amministrazioni pubbliche o degli enti privati, di cui siano venute a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.**

Che impatto ha il Decreto sull'organizzazione delle imprese private? In che modo è assicurata una più estesa protezione dei segnalanti rispetto alla disciplina precedente?

Analizziamo di seguito le principali innovazioni della nuova normativa italiana.

Guardando al **settore privato**, l'obbligatoria implementazione di canali di *whistleblowing* rappresenta sicuramente uno dei principali

tratti distintivi della nuova disciplina rispetto a quella introdotta nel 2017.

Invero, mentre fino a poche settimane fa, solo le imprese private che **volontariamente** decidevano di adottare modelli organizzativi ai sensi del D. Lgs. 231/2001 avevano poi anche l'**obbligo di implementare un sistema di segnalazione di illeciti** - ai fini dell'idoneità dei modelli stessi -, con il Decreto *Whistleblowing*, tale obbligo si applica a tutti gli enti privati che:

1. nell'ultimo anno, **hanno impiegato 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 ex Lgs. 231/2001**, a prescindere dal numero dei dipendenti impiegati e dal settore di appartenenza;
3. 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.

Pertanto, ogni impresa operante in Italia e rientrante nelle categorie appena menzionate dovrà **istituire canali di segnalazione interna, adottare procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, e garanti-**

re misure di tutela per i segnalanti. Tuttavia, occorre precisare che gli enti privati (i.e. i “gruppi”) che, nell’ultimo anno, hanno impiegato una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, in numero **non superiore a 249**, potranno **condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione.**

I nuovi canali interni dovranno consentire **segnalazioni in forma scritta, anche con modalità informatiche** (come piattaforme *on-line*), oppure **in forma orale**, attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale o, ancora, su richiesta del segnalante, tramite un **incontro diretto** con il gestore delle segnalazioni fissato entro un termine ragionevole.

La gestione dei canali dovrà essere affidata ad una **persona** o ad un **ufficio interno autonomo dedicato** (ad esempio, un comitato *ad hoc*) e costituito da **personale specificamente formato** per la gestione del canale di segnalazione. In alternativa, potrà anche essere affidata ad un **soggetto esterno** (il c.d. “*Ombudsman*”), anch’esso autonomo e specificamente formato.

Sarà fondamentale garantire - anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia - la **riservatezza dell’identità** della persona segnalante, della persona segnalata e di altri soggetti comunque coinvolti nella segnalazione, nonché **del contenuto** della segnalazione e della relativa **documentazione**. A tal fine, i dati personali del segnalante e degli altri soggetti coinvolti nella segnalazione dovranno essere trattati in conformità alla normativa vigente in materia di *privacy* e *data protection*, e sarà necessario applicare una serie di misure di natura sia organizzativa sia tecnica, al fine di tutelare la riservatezza del segnalante e l’integrità, nonché la confidenzialità, dei dati personali oggetto di segnalazione.

Non risulta, invece, obbligatorio fornire ai segnalanti la possibilità di effettuare **segna-**

lazioni anonime. Ciò nonostante, sul punto, è bene evidenziare che se, ricevute, le segnalazioni anonime non potranno essere totalmente ignorate. Il Decreto, infatti, richiede l’applicazione delle misure di tutela anche ai segnalanti che, dopo aver effettuato una segnalazione anonima, siano stati identificati e abbiano subito ritorsioni.

Come accennato, l’istituzione dei canali di segnalazione interna non è da sola sufficiente per adempiere alle prescrizioni del Decreto *Whistleblowing*.

Diversamente da quanto previsto in passato, le imprese dovranno anche **adottare delle procedure** per regolamentare in modo preciso le modalità di gestione della segnalazione, essendo stato introdotto uno **specifico obbligo di follow-up** in capo al gestore del canale.

In particolare, il soggetto designato a ricevere e gestire le segnalazioni effettuate attraverso il canale interno sarà tenuto, tra l’altro, a:

- fornire al segnalante un **riscontro** in merito alla ricezione della segnalazione **entro 7 giorni** dalla ricezione stessa;
- **comunicare con il segnalante** e, se necessario, chiedergli ulteriori informazioni;
- **dare diligentemente seguito alla segnalazione**, ossia valutare la veridicità e sussistenza dei fatti segnalati, indagando sulla segnalazione e adottando le azioni correttive necessarie;
- fornire al segnalante un riscontro entro 3 mesi dall’avviso di ricevimento o, se non è stato inviato alcun avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

Così operando, le segnalazioni dovranno sempre essere prese in considerazione e le istanze del segnalante non potranno mai restare inevase.

Per quanto riguarda la tutela dei segnalanti, si rileva innanzitutto che il Decreto *Whistleblowing* **amplia in modo significativo il**

concetto di whistleblower, non più limitato ai soli dipendenti (pubblici e privati), ma esteso anche a: lavoratori autonomi; liberi professionisti e consulenti; volontari e tirocinanti; azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo e vigilanza o rappresentanza; candidati; lavoratori in prova; ex dipendenti.

Inoltre, le misure di protezione previste dal Decreto si applicano anche ai facilitatori, ai parenti o colleghi di lavoro del segnalante, agli enti di proprietà del segnalante o che operano nel suo medesimo contesto lavorativo.

Pertanto, la tutela **non è più limitata allo spazio temporale delineato dal rapporto di lavoro**, ma anche a **momenti antecedenti o successivi** a questo, purché l'oggetto della segnalazione sia riferita a fatti o situazioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo di riferimento. E ancora, vengono tutelate anche persone - fisiche o giuridiche - che potrebbero subire ritorsioni perché collegate al segnalante o perché lo hanno aiutato nel presentare la segnalazione.

Come visto, il segnalante avrà a sua disposizione il canale di segnalazione interna all'ente di riferimento. Ma potrà anche effettuare una **segnalazione esterna** utilizzando il canale appositamente istituito presso l'ANAC - Autorità Nazionale Anticorruzione (opzione prima circoscritta ai soli dipendenti pubblici), laddove:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è stato attivato o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto;
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione

interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

E ancora, il segnalante potrà effettuare una **divulgazione pubblica** (tramite i *mass media*) se:

- pur avendo presentato una segnalazione interna e/o esterna, non ha ricevuto riscontro nei termini previsti dal Decreto;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove, oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Il *whistleblower* che effettua la segnalazione utilizzando tali canali:

- è protetto dal **divieto di ritorsioni**, anche indirette, nei suoi confronti (tra cui, licenziamento, sospensione, retrocessione di grado o mancata promozione, demansionamento, referenze negative, intimidazioni o molestie, danni reputazionali, ecc.);
- beneficia di **misure di sostegno** fornite da enti del Terzo settore (ovvero, informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato).

La tutela, invece, non si applica:

- se viene accertata la **responsabilità penale** del segnalante per i **reati di diffamazione o di calunnia**, o la sua **responsabilità civile** in caso presentazione di una **segnalazione infondata con dolo o colpa grave**;
- alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un **interesse di carattere esclusivamente personale** del segnalante;
- alle segnalazioni di **violazioni già disciplinate** in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea nazionali;
- alle segnalazioni di **violazioni in materia di sicurezza nazionale, appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea**.

Alla luce di quanto precede, risulta evidente che il nuovo Decreto ha un impatto certamente significativo sull'organizzazione delle imprese, richiedendo di considerare con estrema attenzione una molteplicità di temi strettamente connessi di *corporate governance*, *risk management*, *data protection* e diritti dei lavoratori.

I tempi per l'adeguamento alle disposizioni del Decreto *Whistleblowing* sono piuttosto

stringenti poiché l'**obbligo** di implementare i canali di segnalazione scade:

- il **15 luglio 2023**, per gli enti privati con **250 o più dipendenti**;
- il **17 dicembre 2023** per i soggetti privati con **50 o più dipendenti**.
- Si tratta di un obbligo la cui violazione è sanzionata dall'ANAC che potrà applicare al responsabile **sanzioni amministrative pecuniarie fino a 50.000 euro** quando accerta, tra l'altro, che:
- sono state commesse **ritorsioni**;
- la **segnalazione è stata ostacolata** o si è tentato di ostacolarla;
- è stato **violato l'obbligo di riservatezza**;
- **non sono stati istituiti canali di segnalazione**;
- non sono state adottate **procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni** o le procedure adottate **non sono conformi** al Decreto;
- **non è stata svolta l'attività di verifica e analisi** delle segnalazioni ricevute.

Sarà, dunque, fondamentale che le imprese diano un'adeguata formazione - anche tecnica - ai gestori delle segnalazioni, informino e sensibilizzino dipendenti e terzi interessati attraverso politiche di *whistleblowing* e diffondano una cultura delle segnalazioni come **strumento di compliance, responsabilità sociale e sostenibilità**.

Permessi disabili, le novità del flusso Uniemens

Barbara Massara

L'Inps comunica di aver aggiornato le procedure da utilizzare per richiedere e gestire i permessi ed i congedi dei lavoratori dipendenti privati caregiver che assistono familiari disabili, nonché dei lavoratori disabili stessi che ne usufruiscono.

L'aggiornamento delle regole, delle istanze e delle modalità di compilazione del flusso Uniemens di cui alla circolare Inps n. 39 del 4 aprile 2023 discende dalle modifiche normative introdotte con decorrenza 13 agosto 2022 dal Dlgs n. 105/2022 di attuazione della direttiva Ue n. 2019/1158 relativa all'equilibrio tra vita professionale e privata per i genitori ed i prestatori di assistenza.

Le prime indicazioni sono state fornite dall'Istituto con il messaggio n. 3096/2022, integrate dalle ulteriori indicazioni amministrative contenute nella recente circolare.

Il provvedimento da un lato commenta le novità introdotte dal Dlgs n. 105/2022 sulle tutele riservate dalla legge n. 104/1992 e dal Dlgs n. 151/2001 ai dipendenti che assistono i familiari portatori di handicap grave, e dall'altro illustra le nuove procedure che i lavoratori richiedenti nonché i rispettivi datori di lavoro dovranno seguire per la corretta fruizione e gestione delle specifiche misure.

In particolare le novità riguardano i permessi mensili e giornalieri ex articolo 33, commi 3 e 6, del Dlgs n. 151/2001, il congedo straordinario ex articolo 42, comma 5, del Dlgs n. 151/2001 ed il prolungamento del congedo pa-

rentale per i figli disabili ex articolo 33, comma 1, del Dlgs n. 151/2001.

Permessi mensili

Con riferimento ai permessi mensili (3 giorni al mese, fruibili anche in maniera frazionata) disciplinati dall'articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992, on il venir meno della regola del referente unico, lo stesso familiare disabile può essere assistito da più di un familiare, purché in modo alternativo e nei limiti complessivi di tre giorni al mese.

L'Istituto coglie l'occasione per ricordare che questi permessi non sono cumulabili all'interno del medesimo mese con il prolungamento del congedo parentale (ex art. 33 co.1 Dlgs n. 151/2001) e con i permessi orari alternativi a quest'ultimo (art. 42 co. 1 Dlgs n. 151/2001), in quanto sono tutti istituti ispirati alla medesima finalità di assistenza del familiare disabile.

In caso di coincidenza di periodi tra diverse domande già autorizzate, alcune saranno sospese per poi essere eventualmente riattivate per periodi successivi non coincidenti.

Con esclusivo riferimento all'ipotesi del prolungamento del congedo parentale ex articolo 33, comma 1 del Dlgs n. 151/2001 (probabilmente in quanto la circolare n. 39/2023 è riservata alle tutele verso i disabili) l'Inps richiama la novella apportata all'articolo 34, comma 5, del Dlgs n. 105/2022, secondo cui il "congedo parentale non comporta riduzione di ferie, permessi, riposi e tredicesima, ma

solo di elementi accessori della retribuzione legati alla presenza, salvo diversa previsione dei contratti collettivi”.

Al riguardo l'Istituto puntualizza che eventuali trattamenti migliorativi previsti dagli accordi collettivi potranno riferirsi esclusivamente agli elementi retributivi accessori collegati alla presenza.

Nessuna innovazione procedurale è stata introdotta per questa specifica ipotesi di congedo, salvo l'introduzione di nuovi codice evento e conguaglio da utilizzare nel flusso Uniemens.

I NUOVI CODICI Congedo straordinario

Le modifiche apportate alla disciplina del congedo straordinario per assistere il familiare disabile ex art. 42, comma 5, Dlgs n. 151/2001, hanno reso necessario l'aggiornamento della domanda da presentare all'Inps.

In particolare la nuova domanda potrà essere presentata anche dal convivente di fatto ex art. 1 co. 36 della legge n. 76/2016, che dal 13 agosto è equiparato per questa misura al coniuge ed alla parte dell'unione civile, in qualità di lavoratore dipendente caregiver.

Poiché il requisito della convivenza con il familiare disabile, secondo la norma novellata dal 13 agosto 2022, è conseguibile anche dopo la presentazione della domanda, in tale caso il richiedente dovrà allegare alla stessa una dichiarazione di responsabilità con cui si impegna a conseguire il requisito entro il termine di inizio del congedo ed a conservarlo per tutta la durata dello stesso.

Unitamente alla domanda dovrà essere trasmessa la dichiarazione del disabile grave, anche se minorenne, purché il richiedente la prestazione non sia la madre o il padre.

Le novità del flusso Uniemens

Dal punto di vista del datore di lavoro che anticipa le prestazioni per conto dell'Inps, le recupera e denuncia all'interno del flusso

Uniemens, la circolare n. 39/2023 introduce numerose novità tecniche e procedurali.

Come già avvenuto a febbraio scorso in conseguenza delle modifiche apportate alla disciplina del congedo parentale, sono stati completamente ridefiniti i codici evento e codici conguaglio con cui rappresentare nel flusso mensile i permessi e congedi fruiti dai lavoratori disabili o dai lavoratori per assistere i rispettivi familiari disabili.

I nuovi codici, in parte anche implementati per specifiche esigenze di monitoraggio sulla fruizione e sui relativi costi, sono obbligatori a partire dal mese di competenza di maggio 2023, cioè per gli eventi fruiti dal 1° maggio prossimo.

Con riferimento alla decorrenza, l'Istituto puntualizza che:

- poiché le nuove regole sono in vigore dal 13 agosto 2022., per gli eventi fruiti per il periodo 13.08.2022-30.04.2023 e già denunciati con i vecchi codici, con successiva comunicazione potrebbero essere definite le modalità con cui modificare tali dati al fine di adeguarli alle nuove regole;
- in caso di procedure di regolarizzazione riferite ad eventi decorrenti dal 13 agosto 2022 dovranno essere comunque utilizzati i nuovi codici, in quanto oramai disponibili.

Oltre che modificare i codici, l'Istituto rivede sensibilmente le modalità con cui tali eventi devono essere esposti all'interno del flusso Uniemens.

Con la stessa decorrenza dal periodo di competenza di maggio, i rinnovati permessi ed eventi dovranno essere esposti anche all'interno del calendario giornaliero, con obbligo di distinta indicazione delle ore fruiti, del codice fiscale del familiare assistito, oltre che dei nuovi codici evento con la relativa tipologia di copertura economica (integralmente non retribuito o parzialmente retribuito).

Inoltre dovrà essere valorizzato all'interno

della denuncia individuale anche l'elemento <InfoAggCausaliContrib> con indicazione dei nuovi codici di conguaglio, oltre al codice fi-

scale del dante causa, ed all'importo ed al mese di riferimento della prestazione.

codice evento	codice conguaglio	modalità	misura
RA1 (ex MA7)	L303 (ex L056)	Giornaliera/Oraria	Permessi mensili (3 gg) per assistere familiare disabile grave ex art. 33 co. 3 L. n. 104/1992
QB5 (ex MB5)	L306 (ex L058)	Oraria	Permessi giornalieri (1 o 2 ore al giorno) fruiti dal lavoratore disabile grave ex art. 33 co. 6 L. n. 104/1992
TA1 (ex MA6)	L307 (ex L057)	Giornaliera	Permessi mensili (3 gg) fruiti dal lavoratore disabile grave ex art. 33 co. 6 L. n. 104/1992
MD1 (ex MC1)	L308 (ex L070)	Giornaliera	Congedo straordinario per assistere familiare e convivente di fatto ex art. 42 co. 5 Dlgs n. 151/2001
YA1 (ex MA4)	L300 (ex L053)	Giornaliera	Prolungamento del congedo parentale per figlio disabile fino a 8 anni di vita o dall'ingresso in famiglia ex art. 33 co. 1 Dlgs n. 151/2001
YA2 (ex MA4)	L301	Giornaliera	Prolungamento del congedo parentale per figlio disabile tra 8 e 12 anni di vita/ingresso del figlio ex art. 33 co. 1 Dlgs n. 151/2001
XB3 (MB3)	L302 (ex L054)	Oraria	Permessi giornalieri (1 o 2 ore al giorno) per figlio disabile grave no a 3 anni ex art. 42 co. 1 Dlgs n. 151/2001

Riflessioni sulla nuova tassazione dei premi di risultato

Diego Paciello

L'articolo 1, comma 63, della legge di Bilancio 2023 ha stabilito la riduzione dal 10% al 5% dell'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionali e comunali sulle somme erogate, nell'anno 2023, sotto forma di premi di produttività previsti dall'articolo 1, comma 182, della legge 208/2015. La nuova aliquota è applicabile agli importi erogati a seguito della sottoscrizione di accordi aziendali o dell'adesione ad accordi territoriali, nei quali si preveda che il premio sia subordinato al verificarsi di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione aziendali. Restano confermati il limite di importo dei premi ammessi all'agevolazione fiscale (3.000 euro lordi annui), i soggetti beneficiari (titolari di reddito da lavoro dipendente fino a 80.000 euro nell'anno precedente a quello di erogazione del premio) nonché la facoltà di convertire, in tutto o in parte, i premi maturati in beni, opere e servizi di welfare aziendale. In questo periodo moltissime aziende si stanno accingendo a consuntivare i premi eventualmente maturati e, di conseguenza, a consentire ai lavoratori la conversione in welfare degli stessi.

Ma il dimezzamento dell'aliquota dell'imposta sostitutiva, dal 10 al 5%, in vigore quest'anno può cambiare la convenienza di tale operazione rispetto al passato.

A questo proposito si rende necessaria un'attenta valutazione di quali potrebbero essere le voci di spesa in cui i lavoratori potrebbero voler convertire il proprio premio: sostituirlo

con un onere detraibile o deducibile potrebbe, infatti, risultare addirittura non conveniente per il dipendente.

Considerando un premio maturato pari a 1.000 euro lordi, in caso di erogazione in denaro il dipendente riceverebbe un netto pari a circa 863 euro (per effetto di 92 euro di contributi e 45 euro di imposta sostitutiva). Se il dipendente convertisse integralmente il proprio premio in un onere detraibile, ad esempio le spese per la retta dell'università del figlio, potrebbe sì farsi rimborsare 1.000 euro netti, ma perderebbe la detrazione d'imposta del 19%, pari a 190 euro (questo perché se sostenesse direttamente la spesa beneficerebbe della detrazione che invece non è prevista in caso di "pagamento" tramite welfare aziendale). Il beneficio netto della conversione sarebbe quindi pari a 810 euro (1.000 meno la detrazione d'imposta persa di 190 euro) contro i circa 863 euro netti del premio ricevuto in denaro: la conversione in welfare porta quindi a una riduzione di efficienza pari a circa 53 euro.

La situazione potrebbe essere riequilibrata da quella che ormai rappresenta una prassi consolidata di mercato, cioè l'erogazione di somme "on top" da parte del datore di lavoro a chi converte il premio in welfare.

Di fatto, il datore di lavoro eroga al dipendente parte del risparmio contributivo derivante dalla conversione in welfare del premio individuale. Mettere a disposizione di chi converte un 10-15% in più dell'importo di pre-

mio convertito consentirebbe, riprendendo l'esempio sopra riportato, al lavoratore di avere un budget spendibile in welfare pari a 1.150 euro netti contro gli 863 euro netti del premio in denaro. Anche considerando la perdita della detrazione d'imposta del 19% sui 1.150 euro, pari a 218,50 euro, il beneficio netto per coloro che convertono il premio in welfare sarebbe pari a 931,5, contro gli 863 circa di chi ha ricevuto il premio in denaro. In questo secondo caso, quindi, il contri-

buto "on top" alla conversione consente al dipendente un maggiore potere d'acquisto netto di 68,5 euro rispetto al premio erogato in denaro.

Alla luce di quanto rappresentato, emerge chiaramente quanto diventi ancora più rilevante, per i lavoratori, avere consapevolezza di quali sono gli oneri detraibili e deducibili tra i servizi di welfare aziendale, e per i datori di lavoro, valutare eventuali contributi alla conversione in welfare.



Ente Bilaterale
Confederale EN.BI.C.

