

I Partners dello Studio

Giorgio Violi

tel: 3386132605

givioli@gmail.com

Alberto Sant'Unione

tel: 3409125853

santunionea@gmail.com

Qualità **Sicurezza** **Privacy** **Ambiente** **Risk Management**
Responsabilità Amministrativa 231 **Etica** **Consulenza e Audit per la Direzione**

Organizzazione con sistema di gestione certificato secondo la norma ISO 9001: 2015 per Progettazione ed erogazione di servizi di consulenza relativa ai Sistemi di Gestione Aziendale Qualità, Ambiente, Sicurezza, Etica; servizi di consulenza in ambito Privacy, Modelli Organizzativi, Sicurezza sul lavoro, Consulenza di Direzione e sostenibilità ESG

2024 Settembre ***Il nostro punto di vista su...*** Anno 17 – 2° sem



**Periodico di informazione
per i CLIENTI dello STUDIO VIOLI**



Indice delle NOTIZIE (N)



- **N0) Rinnovo della certificazione UNI EN ISO 9001 e ampliamento del campo di applicazione dello Studio Violi**
- **N1) Privacy:** Confindustria - Indicazioni operative per la gestione dei metadati degli account dei servizi di posta elettronica dei lavoratori alla luce del Documento di indirizzo del Garante privacy
- **N2) Privacy:** Attenzione alla truffa che arriva su WhatsApp con la scusa di offrirvi un lavoro; Google Chrome, sparite le password di 15 milioni di utenti che le avevano salvate sul browser
- **N3) Sicurezza:** Denunce di infortuni e malattie professionali: i dati INAIL aggiornati a giugno 2024
- **N4) Sicurezza:** Arriva la T Shirt per la sicurezza dei lavoratori - ecco come funziona
- **N5) Bilancio di sostenibilità ESG:** Ecocerved, un modello all'avanguardia nella valutazione del profilo ESG per le PMI
- **N6) Parità di genere:** Rapporto biennale Pari Opportunità: nuovi chiarimenti dal Ministero

SENTENZE DI CASSAZIONE SUL LAVORO

- Sul sito <http://www.dotttrinalavoro.it/argomento/giurisprudenza-c/corte-di-cassazione-c> sono presenti le ultime sentenze di Cassazione relative al lavoro



AFORISMA DEL MESE

“In un'economia dove l'unica certezza è l'incertezza, la fonte sicura di un vantaggio competitivo destinato a durare è la conoscenza”

Ikujiro Nonaka (teorico organizzativo giapponese)

Scadenziario di settembre 2024 sul sito del Sole 24 Ore <http://www.ilsole24ore.com/norme-e-tributi/scadenze.shtml>



E-mail: info@studiovioli.com SDI: giorgiovioli@pec.it
Web: www.studiovioli.com Fax: 059 682304

Studio Violi Srl - Via per Capanna Tassone, 1156 41021 Ospitale - Fanano (MO)
P.I. e C.F. 02836380366 – REA 335410 CCIAA MO – Cap. Soc. € 10.000 I.V.



“Coordinamento e cooperazione per la sicurezza sul lavoro”

Notizie



- N0) Rinnovo della certificazione UNI EN ISO 9001 e ampliamento del campo di applicazione dello Studio Violi

Il 24 luglio scorso Studio Violi Srl ha positivamente rinnovato per il prossimi 3 anni la propria certificazione UNI EN ISO 9001, apportando l'ampliamento del proprio campo di applicazione

La conferma della certificazione triennale del Sistema di Gestione per la Qualità fino al 2026 dello Studio Violi certificato già a partire dal lontano anno 2006, ha portato ottimi risultati (assenza di NC e di osservazioni) e l'ampliamento del proprio campo di applicazione che ora risulta essere:

“Progettazione ed erogazione di servizi di consulenza relativa ai Sistemi di Gestione Aziendale Qualità, Ambiente, Sicurezza, Etica; servizi di consulenza in ambito Privacy, Modelli Organizzativi, Sicurezza sul lavoro, Consulenza di Direzione e sostenibilità ESG”

In particolare si evidenzia che sono stati implementati e certificati i servizi di consulenza e assistenza alle imprese

1. sulla **parità di genere ai sensi della UNI/PdR 125:2022** e
2. sulla messa a regime del **sistema di gestione ESG e relativa dichiarazione annuale** (“bilancio ESG”)

oltre naturalmente alla conferma della certificazione delle classiche e storiche attività di consulenza e assistenza alle imprese nel campo della sicurezza sul lavoro, qualità, ambiente, etica, privacy, modelli organizzativi 231 e consulenza di direzione.

L'auditor dell'Ente di certificazione Bureau Veritas si è complimentato con lo Studio per le metodologie di gestione delle attività di consulenza ai propri Clienti in questi settori di attività e, per tale motivo, lo Studio ci tiene a ringraziare per la collaborazione tutti i Clienti coinvolti nell'audit di certificazione.

- N1) Privacy: Confindustria - Indicazioni operative per la gestione dei metadati degli account dei servizi di posta elettronica dei lavoratori alla luce del Documento di indirizzo del Garante privacy

Con il Provvedimento 6 giugno 2024, n. 364, il Garante per la protezione dei dati personali ha adottato il nuovo documento di indirizzo sui “Programmi e servizi informatici di gestione della posta elettronica nel contesto lavorativo e trattamento dei metadati”,

che modifica e sostituisce il precedente Provvedimento 21 dicembre 2023, n. 642, che prescriveva la cancellazione dei cc.dd. “metadati” degli account dei servizi di posta elettronica dei lavoratori dopo un periodo di conservazione di non oltre 7/9 giorni (salvo attivazione delle procedure previste dall'art. 4, co. 1 dello Statuto dei lavoratori).

Nel nuovo Provvedimento, deliberato a seguito di una consultazione pubblica, cui Confindustria ha partecipato insieme alle altre principali Associazioni datoriali (ABI, ANIA e Confcommercio), il Garante ha rivisto le indicazioni sulla conservazione dei metadati, chiarendone il perimetro applicativo, la natura, nonché la ratio. In particolare, l'Autorità:

- ha fornito una definizione di metadati, precisando che le indicazioni contenute nel Provvedimento non riguardano la gestione della posta elettronica data in uso ai lavoratori, quanto, piuttosto, la gestione dei

cc.dd. "log di trasporto", vale a dire quelle informazioni raccolte automaticamente dai sistemi di posta elettronica e funzionali a garantire le operazioni di invio e recapito delle e-mail;

- ha specificato la natura di indirizzo del Provvedimento, sottolineando che da questo non discendono prescrizioni, nuovi obblighi o responsabilità a carico del datore di lavoro e conformando la gestione dei metadati un'ottica di accountability, indicando, al riguardo, un termine di conservazione orientativo - di 21 giorni - superabile, senza attivare le garanzie di cui all'art. 4, co. 1 dello Statuto dei lavoratori, in presenza di comprovate esigenze tecniche e organizzative;
- ha evidenziato che l'obiettivo del Provvedimento è di sensibilizzare e "responsabilizzare" i datori di lavoro sui trattamenti aventi a oggetto i metadati e, in particolare, sui relativi tempi di conservazione da parte dei fornitori.

Inoltre, nel ricordare che la "responsabilità generale" dei trattamenti dei metadati ricade sui datori di lavoro, in qualità di titolari del trattamento, il Garante ha invitato i fornitori dei servizi di posta elettronica a tenere conto del diritto alla protezione dei dati conformemente allo stato dell'arte e a contribuire a far sì che i datori di lavoro possano adempiere ai loro obblighi di protezione dei dati.

Al fine di supportare le imprese nella gestione dei metadati in modo conforme agli indirizzi del Garante, nel documento

<https://www.confindustria.it/wcm/connect/3d744e7d-c4eb-4e1b-939a-d2dfa997a683/Nota+di+aggiornamento+sul+Provvedimento+del+Garante+in+materia+di+metadati.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-3d744e7d-c4eb-4e1b-939a-d2dfa997a683-p3a3c2s>

Confindustria illustra le indicazioni fornite dall'Autorità e fornisce alcune linee guida e indicazioni di carattere operativo.

In particolare, si richiama l'attenzione sulla necessità di verificare i tempi di conservazione dei metadati praticati dai fornitori, le motivazioni di carattere funzionale/tecnico dagli stessi fornite per giustificarne la conservazione per un certo periodo, nonché l'eventuale possibilità di stabilire in autonomia tempistiche di retention differenti e di disattivare le funzioni incompatibili con le proprie finalità del trattamento.

Inoltre, si suggerisce di:

1. **fornire ai lavoratori una informativa chiara** sul trattamento dei dati personali relativi alle comunicazioni elettroniche che li riguardano, ad esempio, aggiornando, anche ai fini dell'art. 4, co. 3 dello Statuto dei lavoratori, le informative e/o le policy e/o **i regolamenti interni sull'utilizzo della posta elettronica aziendale**. Come evidenziato nel Provvedimento, infatti, è essenziale che i lavoratori siano resi pienamente consapevoli delle complessive caratteristiche del trattamento e che agli stessi siano forniti elementi informativi adeguati (es. i tempi di conservazione dei dati, le finalità, lo svolgimento di eventuali controlli, ecc.);
2. **effettuare ovvero eventualmente aggiornare la valutazione di impatto sulla protezione dei dati personali, cc.dd. DPIA, documentando altresì le esigenze tecniche e organizzative che giustificano**

l'individuazione di un termine di conservazione dei metadati superiore ai 21 giorni e aggiornando il registro delle attività di trattamento;

3. **adottare tutte le misure tecniche e organizzative** per garantire il rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali e di quella di settore assicurando, tra l'altro:
 - a. il rispetto del principio di limitazione della finalità, facendo cioè in modo che i log siano trattati in modo compatibile con le finalità per cui sono stati raccolti (es. disattivando le funzioni incompatibili con le finalità di trattamento perseguite; chiedendo al fornitore del servizio di anonimizzare i metadati raccolti nei casi in cui non si intenda effettuare una conservazione più prolungata degli stessi; commisurando adeguatamente i tempi di conservazione dei dati);
 - b. l'accessibilità selettiva da parte dei soli soggetti autorizzati e adeguatamente istruiti;
 - c. la tracciatura degli accessi effettuati.

In sostanza, **in presenza di documentate esigenze tecniche** (es. per garanzie essenziali di sicurezza informatica, anche funzionale alla compliance privacy del datore di lavoro e all'adozione delle adeguate misure di sicurezza, per ottemperare alla normativa sulla cybersicurezza che impone dei tempi di conservazione dei log prolungati) **e organizzative** (es. gestione centralizzata dei sistemi nei gruppi multinazionali), **necessarie a garantire il buon funzionamento del sistema di posta elettronica, comprese garanzie essenziali di sicurezza informatica, il datore di lavoro potrà stabilire un periodo di conservazione dei log di trasporto superiore ai 21 giorni, senza dover porre in essere particolari adempimenti di carattere giuslavoristico.** Ad ogni modo, spetta al datore di lavoro stabilire un termine di conservazione dei metadati che sia proporzionato rispetto alle legittime finalità perseguite (principio di limitazione della conservazione, ex art. 5, par. 1, lett. e) del GDPR).

Qualora, invece, a giustificare un tempo di conservazione superiore siano ragioni che esulino da esigenze di buon funzionamento e di sicurezza informatica di base, sarà necessario stipulare un accordo con la RSA/RSU o ottenere l'autorizzazione amministrativa dall'ITL.

- N2) Privacy: Attenzione alla truffa che arriva su WhatsApp con la scusa di offrirvi un lavoro; Google Chrome, sparite le password di 15 milioni di utenti che le avevano salvate sul browser

Attenzione alla truffa che arriva su WhatsApp con la scusa di offrirvi un lavoro. Se ricevete una chiamata con il prefisso +351, occorre essere cauti: potrebbe trattarsi di una truffa molto diffusa in questo periodo. Le telefonate, apparentemente provenienti dal Portogallo, spesso includono un messaggio registrato che invita a salvare il numero e a contattare tramite WhatsApp o Telegram. Questo schema di phishing telefonico mira a rubare dati sensibili degli utenti. Il messaggio pre-registrato può variare, ma frequentemente menziona un curriculum ricevuto, chiedendo ulteriori dettagli, e il testo è spesso accattivante e familiare, come "Ciao! Non ci vediamo da molto tempo" o "Sei stato selezionato per un lavoro online", facendo leva sulla maggiore vulnerabilità delle persone in cerca di lavoro, che potrebbero essere più propense a rispondere a messaggi riguardanti potenziali opportunità di impiego. Questo tentativo di contatto prosegue poi su WhatsApp, spostando la conversazione in un contesto meno formale e più difficile da monitorare. Una volta aggiunto il numero su WhatsApp, ha inizio uno scambio di messaggi in cui vengono richiesti ulteriori dettagli personali e documenti per completare il presunto processo di assunzione. In questo modo, i truffatori raccolgono informazioni sensibili che possono utilizzare per rubare l'identità o accedere a conti bancari. Negli ultimi tempi, la diffusione di questa truffa ha subito un'impennata anche su piattaforme come TikTok, dove numerosi utenti hanno condiviso video in cui parlano di chiamate anonime provenienti dall'estero, con un focus particolare sul Portogallo. Ma cosa succede se si risponde a queste chiamate? Chi risponde viene accolto da una voce professionale che informa che il loro curriculum è stato selezionato per un'opportunità di lavoro straordinaria. La persona al telefono chiede di aggiungerla su WhatsApp per fornire maggiori dettagli. Tuttavia, una volta iniziato lo scambio di messaggi su WhatsApp, vengono richieste ulteriori informazioni personali e documenti, mettendo a rischio la sicurezza dei propri dati.

Per evitare di cadere in queste trappole, è fondamentale adottare alcune precauzioni:

- Non rispondere a messaggi da numeri sconosciuti: se ricevi un messaggio da un numero che non riconosci, è meglio ignorarlo e bloccare il contatto.
- Non cliccare su link sospetti: evita di cliccare su link contenuti in messaggi non richiesti. Questi link possono portare a siti web fraudolenti progettati per rubare le tue informazioni.
- Verifica le offerte di lavoro: se ricevi un'offerta di lavoro non richiesta, verifica l'autenticità dell'offerta contattando direttamente l'azienda attraverso i loro canali ufficiali.
- Mantieni aggiornato il tuo software di sicurezza: assicurati di avere un buon software antivirus e di mantenerlo aggiornato per proteggerti da malware e altre minacce informatiche.

In ogni caso, è fondamentale non fornire mai dati sensibili e segnalare immediatamente questi numeri come spam per evitare di cadere vittima di questa insidiosa truffa.

Google Chrome, sparite le password di 15 milioni di utenti che le avevano salvate sul browser. Il mese scorso si è verificato un serio problema con Google Chrome per Windows: un inconveniente con il password manager del browser, di cui per primo ha dato notizia Forbes, che ha comportato la sparizione della password di oltre 15 milioni di utenti, obbligando l'azienda a scusarsi per quanto accaduto.

A causa di un bug con il gestore di password di Chrome, il 24 e il 25 luglio gli utenti non sono più riusciti a usare le password che avevano memorizzato nel sistema di gestione del browser, e neanche è stato più possibile salvare nuove password.

Google ha presentato le scuse e afferma che il problema è stato risolto con la versione M127 del browser per Windows.

Il password manager di Chrome è generalmente considerato sicuro ma, visto quanto accaduto, il problema solleva dubbi sulla affidabilità di questo password manager e se fate affidamento su questo strumento, sarà bene pensare a un password manager di riserva.

L'inconveniente con le password non è l'unico grattacapo con il quale ha avuto a che fare Google recentemente: un problema di sicurezza ha riguardato gli account Google Workspace. A quanto pare alcuni cybercriminali sono riusciti a bypassare il sistema di verifica e-mail che permette di creare un account, e gli account creati potrebbero essere usati in abbinamento a servizi di terze parti che offrono l'opzione "Accedi con Google" come meccanismo di accesso.

In una mail inviata agli utenti interessati, Google riferisce: "Nelle ultime settimane, abbiamo identificato una campagna di abuso su piccola scala in cui i malintenzionati hanno aggirato la fase di verifica dell'e-mail nel nostro flusso di creazione dell'account per gli account Google Workspace Email Verified (EV) utilizzando una richiesta appositamente creata. Questi utenti EV potrebbero quindi essere utilizzati per ottenere l'accesso ad applicazioni di terze parti tramite "Accedi con Google".

KrebsOnSecurity riferisce che i problemi sono iniziati a fine giugno, interessando "alcune migliaia" di account Google Workspace. Il bug è stato risolto 72 ore dopo essere stato individuato. Google ha confermato di aver predisposto un meccanismo di rilevamento aggiuntivo per la protezione contro questi tipi di bypass di autenticazione.

Ma adesso a quanto pare per i 15 milioni gli utenti che hanno visto svanire le proprie password rimane poco da fare, ed essi possono solo sperare di ricordarsi le credenziali scomparse, dato che dovranno reinserirle una ad una nei siti che le richiederanno.

- N3) Sicurezza: Denunce di infortuni e malattie professionali: i dati INAIL aggiornati a giugno 2024

Le denunce di infortunio sul lavoro presentate entro il primo semestre del 2024 sono state 299.303 (+0,9% rispetto a giugno 2023) di cui 469 con esito mortale. In aumento le patologie di origine professionale (+19,6%).

DENUNCE DI INFORTUNIO

Le denunce di infortunio presentate all'Inail nel primo semestre del 2024 sono state 299.303, in aumento dello 0,9% rispetto alle 296.665 dello stesso periodo del 2023, del 12,2% rispetto a gennaio-giugno 2021 e del 22,2% rispetto a gennaio-giugno 2020, e in diminuzione del 21,7% sul 2022 e del 7,6% sul 2019, anno che precede la crisi pandemica. Tale andamento tradotto in termini di incidenza infortunistica, cioè rapportando i valori assoluti al numero di occupati Istat rilevato a giugno 2024, mostra una tendenza al ribasso. Si passa, infatti, da 1.394 denunce di infortunio ogni centomila occupati Istat del 2019 a 1.250 del 2024 (-10,3%). Rispetto al 2023 il calo è dello 0,5% (da 1.256 a 1.250).

A livello nazionale i dati rilevati a giugno di ciascun anno evidenziano, per il primo semestre del 2024 rispetto all'analogo periodo del 2023, una sostanziale invarianza dei casi avvenuti in occasione di lavoro, passati dai 252.675 del 2023 ai 252.951 del 2024 (+0,1%), e un aumento di quelli in itinere, occorsi cioè nel tragitto di andata e ritorno tra l'abitazione e il posto di lavoro, da 43.990 a 46.352 (+5,4%).

A giugno di quest'anno il numero delle denunce di infortuni sul lavoro ha segnato un -0,7% nella gestione Industria e servizi (dai 226.964 casi del 2023 ai 225.471 del 2024), un -0,2% in Agricoltura (da 12.471 a 12.449) e un +7,3% nel Conto Stato (da 57.230 a 61.383). Tra i settori di attività con i maggiori incrementi percentuali si evidenziano la Sanità e assistenza sociale (+22,1%), il Noleggio e servizi di supporto alle imprese (+16,8%), le Costruzioni (+14,7%), le Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione (+14,6%), il Trasporto e magazzinaggio (+8,1%) e il Commercio (+8,0%).

L'analisi territoriale evidenzia un aumento delle denunce di infortunio nelle Isole (+2,7%), seguite da Centro (+1,5%), Nord-Ovest (+0,9%) e Nord-Est (+0,6%), e un calo al Sud (-0,4%). Tra le regioni con i maggiori incrementi percentuali si segnalano la provincia autonoma di Trento (+17,8%), il Molise (+4,7%), la Sicilia (+3,9%) e la Calabria (+3,6%), mentre per i decrementi l'Abruzzo (-4,8%), la Campania (-3,4%), la Basilicata e la Liguria (-2,0% ciascuna).

L'aumento che emerge dal confronto dei primi semestri del 2023 e 2024 è legato sia alla componente maschile, che registra un +0,6% (da 190.360 a 191.430 casi denunciati), sia a quella femminile, con un +1,5% (da 106.305 a 107.873). L'incremento ha interessato i lavoratori italiani (+0,3%) ed extracomunitari (+5,0%), mentre il dato dei comunitari è in calo (-3,2%).

L'analisi per classi di età mostra aumenti tra gli under 15 (+20,6%), soprattutto per l'incremento degli infortuni tra gli studenti (effetto dell'estensione assicurativa Inail disposta dal decreto-legge lavoro n. 48/2023), nella fascia 25-29 anni (+3,0%) e in quella 60-74 anni (+5,8%). Si registra, per contro, un calo tra i 15-24enni (-2,2%) e tra i 30-59enni (-2,8%).

CASI MORTALI

Le denunce di infortunio sul lavoro con esito mortale presentate all'Istituto nel primo semestre 2024 sono state 469,19 in più rispetto alle 450 registrate nel pari periodo del 2023, sei in più rispetto al 2022, 13 in meno sul 2019, 101 in meno sul 2020 e 69 in meno sul 2021. Rapportando il numero dei casi mortali agli occupati Istat nei vari

periodi, si nota come l'incidenza scende da 2,07 decessi denunciati ogni centomila occupati Istat del 2019 a 1,96 del 2024 (-5,3%), mentre aumenta del 2,6% rispetto al 2023 (da 1,91 a 1,96).

A livello nazionale i dati rilevati a giugno di ciascun anno evidenziano per il primo semestre del 2024 rispetto allo stesso periodo del 2023, pur nella provvisorietà dei numeri, un incremento dei casi avvenuti in occasione di lavoro, passati da 346 a 364 e di quelli in itinere, da 104 a 105. L'incremento ha riguardato la gestione Industria e servizi, che passa da 388 a 399 denunce mortali, l'Agricoltura (da 47 a 52) e il Conto Stato (da 15 a 18). Si rilevano 68 decessi in occasione di lavoro nel primo semestre del 2024 nelle Costruzioni (contro i 39 del 2023) e 47 nel comparto manifatturiero (37 nel 2023).

Dall'analisi territoriale emergono incrementi al Sud (da 93 a 98 denunce), nelle Isole (da 34 a 51), una parità nel Nord-Est (101 decessi in entrambi i periodi) e cali al Centro (da 92 a 91) e nel Nord-Ovest (da 130 a 128). Tra le regioni con i maggiori aumenti si segnalano la Sicilia (+15), l'Emilia-Romagna (+13) e il Lazio (+5), mentre per i cali più evidenti Veneto (-14), Umbria (-6), Piemonte e Friuli-Venezia Giulia (-5 ciascuna).

L'incremento rilevato nel confronto dei periodi gennaio-giugno 2023 e 2024 è legato sia alla componente maschile, le cui denunce mortali sono passate da 416 a 429, sia a quella femminile, da 34 a 40. Diminuiscono le denunce dei lavoratori italiani (da 371 a 366) e aumentano quelle degli extracomunitari (da 64 a 78) e dei comunitari (da 15 a 25).

L'analisi per classi di età evidenzia incrementi delle denunce tra gli under 15 (da 2 a 3 casi), tra i 35-59enni (da 262 a 292), tra i 65-69enni (da 26 a 34) e tra gli over 74 (da 7 a 10) e riduzioni tra i 15-34enni (da 76 a 66), tra i 60-64enni (da 65 a 52) e tra i 70-74enni (da 12 a 11).

Al 30 giugno di quest'anno risultano cinque denunce di incidenti plurimi, per un totale di 21 decessi, solo quattro dei quali stradali. Nei primi sei mesi del 2023 risultavano sei denunce di incidenti plurimi, per un totale di 12 decessi, di cui la metà stradali.

DENUNCE DI MALATTIA PROFESSIONALE

Le denunce di malattia professionale protocollate dall'Inail nel primo semestre del 2024 sono state 45.512, 7.470 in più rispetto allo stesso periodo del 2023 (+19,6%). L'aumento è del 46,4% rispetto al 2022, del 57,7% sul 2021, del 123,8% sul 2020 e del 39,7% sul 2019.

I dati rilevati a giugno di ciascun anno mostrano incrementi nelle gestioni Industria e servizi (+20,5%, da 31.262 a 37.685 casi), Agricoltura (+16,1%, da 6.430 a 7.464) e Conto Stato (+3,7%, da 350 a 363). L'incremento delle patologie denunciate interessa le Isole (+39,0%), il Sud (+24,6%), il Centro (+16,8%), il Nord-Est (+14,5%) e il Nord-Ovest (+9,9%).

In ottica di genere si rilevano 5.906 denunce di malattia professionale in più per i lavoratori, da 27.833 a 33.739 (+21,2%), e 1.564 in più per le lavoratrici, da 10.209 a 11.773 (+15,3%). L'aumento ha interessato sia le denunce dei lavoratori italiani, che sono passate da 34.978 a 41.613 (+19,0%), sia quelle dei comunitari, da 911 a 1.232 (+35,2%), e degli extracomunitari, da 2.153 a 2.667 (+23,9%).

Le patologie del sistema osteo-muscolare e del tessuto connettivo, quelle del sistema nervoso e dell'orecchio continuano a rappresentare, anche nei primi sei mesi del 2024, le prime tre tipologie di malattie professionali denunciate, seguite dai tumori e dalle patologie del sistema respiratorio.

- N4) Sicurezza: Arriva la T Shirt per la sicurezza dei lavoratori - ecco come funziona

Indossare una maglietta che è in grado di misurare in tempo reale numerosi parametri biovitali: dall'Elettrocardiogramma, alla frequenza cardiaca, al ritmo e alla profondità del respiro, alla temperatura della pelle, alla postura.

L'impiego dell'intelligenza artificiale per elaborare i dati

Questa innovativa tecnologia tessile brevettata e certificata a livello internazionale come dispositivo medico Accyourate è in grado di rendere smart qualsiasi indumento, grazie all'integrazione nei tessuti di impercettibili sensori polimerici. Si può così rilevare in tempo reale lo stato di salute di una persona, misurando una serie di parametri. Questa immensa mole di dati viene trasmessa, secondo modalità che devono assicurare il rispetto della privacy, ad una infrastruttura tecnologica in cloud che attraverso una piattaforma software, mediante algoritmi di analisi ed elaborazione predittiva che prevedono l'utilizzo dell'intelligenza artificiale, informa il medico competente di possibili anomalie per prevenire il rischio di infortuni dei lavoratori.

La tecnologia innova i dispositivi medici

Fa luce sulla nuova tecnologia Marco Lombardi, amministratore delegato di Proger e di Accyourate spiegando che si tratta di un polimero sciolto in soluzione acquosa che può essere 'stampato' su qualsiasi tessuto senza alterarne le caratteristiche, e che fa sì che una maglietta possa diventare un sensore in grado di registrare e trasmettere i parametri vitali senza fili conduttivi.

«Questa tecnologia è come un holter non invasivo – aggiunge Lombardi - non invasivo, ci si dimentica di averlo indossato. Monitorando questi parametri si riesce a prevenire anche patologie che non si sono mai manifestate. Questa tecnologia è in grado di rendere smart e attivi i dispositivi di protezione individuale ad oggi passivi come ad esempio guanti e caschetti».

Oggi i dipendenti vengono visitati a intervalli periodici dal medico competente: «Questa tecnologia ci offre la possibilità straordinaria di sapere come è andata la salute del lavoratore anche nel periodo di intervallo tra i controlli- sottolinea Francesco Saverio Violante, Docente Medicina del Lavoro Università di Bologna».

La sperimentazione volontaria in Acea, Proger e Gcf

Questa nuova tecnologia è in fase di sperimentazione tra 400 lavoratori che hanno aderito su base volontaria, dipendenti di Proger (la platea riguarda ispettori che fanno sorveglianza nei cantieri e impiegati), Acea (sono coinvolti dipendenti dei settori energia e reti idriche), Generale costruzioni ferroviarie (operai addetti alla manutenzione dei binari).

L'ad di Acea, Fabrizio Palermo spiega le ragioni per cui ha aderito al progetto: «Nel nostro settore, come negli altri, sono in corso cambiamenti profondi dettati dall'arrivo di tecnologie legate all'intelligenza artificiale e al mondo della robotica. Quando abbiamo visto questo tipo di device per noi è stata una scelta immediata, perché c'è un'innovazione molto consistente per la sicurezza del lavoratore e di chi lo circonda».

Le possibili criticità per i lavoratori

Oltre al delicato tema della privacy, che riguarda la raccolta e l'utilizzo della mole di dati, c'è un altro aspetto da considerare. Per i lavoratori giudicati non idonei ci possono essere delle conseguenze, in termini di demansionamento, spostamento ad altro incarico. Ragion per cui l'ex segretaria della Cgil, Susanna Camusso, senatrice Pd propone che «il legislatore intervenga per assicurare che l'investimento in tecnologia e sicurezza non determini pregiudizi sui lavoratori».

- N5) Bilancio di sostenibilità ESG: Ecocerved, un modello all'avanguardia nella valutazione del profilo ESG per le PMI

Il 2024 è l'anno della sostenibilità: potrebbe sembrare uno slogan semplicistico e già sentito tante volte in passato, ma ci sono almeno tre argomenti a sostegno di questa affermazione.

In primo luogo entro il 6 luglio 2024 l'Italia, come tutti gli altri Stati membri, doveva recepire la Direttiva (UE) 2022/2464 sulla rendicontazione societaria di sostenibilità (Corporate Sustainability Reporting Directive, in breve CSRD), che modifica gli obblighi a carico delle aziende in materia di divulgazione delle informazioni sugli aspetti ambientali, sociali e di governance (Environmental, Social, Governance, ESG). La nuova Direttiva amplia la platea dei soggetti obbligati a tutte le aziende con oltre 250 dipendenti e a tutte le quotate (con la sola esclusione delle micro-imprese, aventi un numero di dipendenti non superiore a 10) ed estende il novero delle informazioni da comunicare superando il concetto di "non finanziario", presente nella legislazione vigente.

Secondo la CSRD, inoltre, le aziende dovranno considerare anche la loro catena del valore nell'elaborazione delle informazioni ESG da rendicontare, il che accresce indirettamente il numero di soggetti coinvolti (fornitori, collaboratori ecc.) dalle nuove disposizioni.

In secondo luogo dal 1° gennaio 2024 si applicano i principi europei di rendicontazione della sostenibilità, stabiliti nel Regolamento (UE) 2023/2772. Si tratta di una delle grandi novità introdotte dalla CSRD, dettata dall'esigenza di avere uno standard unico a livello comunitario, in modo da uniformare i riferimenti su cui si basano le dichiarazioni delle aziende e dare oggettività al monitoraggio dei progressi nel tempo e al confronto tra realtà differenti.

A questo scopo la Commissione europea si è avvalsa del supporto tecnico di un organismo consultivo (European Financial Reporting Advisory Group, EFRAG), che ha prodotto un framework coordinato con gli standard internazionali più affermati (per esempio, solo per citarne un paio, Global Reporting Initiative, GRI e Sustainability Accounting Standards Board, SASB) allo scopo, da un lato, di contribuire al processo di convergenza dei principi di rendicontazione della sostenibilità a livello globale e, dall'altro, ridurre l'aggravio amministrativo per le imprese che già comunicano informazioni ESG.

Il 24 maggio 2024, infine, il Consiglio dell'Unione europea ha adottato la Direttiva sul dovere di diligenza ai fini della sostenibilità (Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD), facendo seguito all'approvazione del Parlamento europeo dello scorso marzo: l'iter è quindi concluso e si attende la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale. La CSDDD introduce obblighi per le imprese con più di 1.000 dipendenti e 450 milioni di Euro di fatturato, che dovranno mettere in atto un sistema di gestione del rischio per prevenire, monitorare ed eventualmente riparare le violazioni dei diritti umani e i danni ambientali. Anche questa direttiva, come la CSRD, include nel campo di applicazione l'intera catena del valore dei soggetti obbligati: ciò significa che, pur riguardando le imprese più grandi, la CSDDD coinvolgerà anche quelle di piccola o media dimensione con cui si interfacciano, per esempio in qualità di partner commerciali, alle quali verrà chiesto di fornire periodicamente dati, informazioni e valutazioni.

Nel 2022 Ecocerved, la società del sistema camerale che si occupa di realizzare e gestire sistemi informativi per l'ambiente, ha lanciato, in via sperimentale, il progetto "Percorso di autovalutazione sulla sostenibilità aziendale" con l'obiettivo di accompagnare le imprese, in particolare PMI, verso l'elaborazione del bilancio di

sostenibilità. A questo scopo sono stati organizzati, per gruppi selezionati di aziende, diversi incontri di tipo formativo e laboratoriale in collaborazione con la Fondazione Centro Studi dell'Unione Nazionale Giovani Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili ed è stata messa a disposizione dei partecipanti una piattaforma digitale specializzata in autovalutazione del profilo ESG e reporting, sviluppata dalla startup italiana Ecomate.

Le imprese coinvolte nei Percorsi ESG sono oltre 100 e sono localizzate in varie regioni italiane, a coprire tutte le macro-aree del Paese:

operano in tutti i comparti economici, con una prevalenza del settore manifatturiero e del terziario che complessivamente pesano per circa il 75% sul totale; dal punto di vista dimensionale, si osserva un'analogia concentrazione nelle classi sotto i 50 addetti. Le aziende partecipanti al progetto si collocano mediamente su un punteggio di 40/100, corrispondente a un rating ESG "BB – Rischio medio" che individua soggetti "al primo approccio verso la sostenibilità, con un livello iniziale di consapevolezza riguardo alle tematiche": si tratta di un risultato aggregato superiore al benchmark nazionale, rappresentato dalla media delle circa 3.000 imprese attualmente presenti sulla piattaforma Ecomate, pari a 31/100, "B – Rischio medio-alto". Si può osservare che il rating complessivo delle aziende partecipanti al progetto è trainato dalle componenti Sociale e Governance (che registrano entrambe 44/100), cui fa seguito la componente Ambientale (33/100). Scendendo a un maggiore livello di dettaglio, il modulo con il punteggio più elevato è "Rifiuti" (60/100), su cui peraltro si rileva uno scarto molto consistente rispetto al benchmark nazionale (35/100); i risultati peggiori riguardano invece il tema "Mobilità" (21/100), per i quali le imprese incontrano evidentemente le maggiori difficoltà, anche per via di fattori esterni al loro raggio d'azione, ma allo stesso tempo ci sono i più ampi spazi di miglioramento (benchmark nazionale: 38/100).

Come emerso nel corso delle numerose occasioni di confronto con le imprese partecipanti al progetto, la principale spinta ad avvicinarsi al tema della misurazione degli aspetti ESG è arrivata dalle richieste di aziende partner nell'ambito della propria catena di fornitura. Seppur stimolate dall'esterno, le imprese che hanno intrapreso questo tipo di percorso possono ottimizzare le loro performance focalizzando sulle criticità di volta in volta rilevate e sulle possibili azioni di miglioramento e puntando a una sempre maggiore integrazione dei concetti della sostenibilità all'interno delle loro realtà aziendali.

- N6) Parità di genere: Rapporto biennale Pari Opportunità: nuovi chiarimenti dal Ministero

Modalità di computo e invio del rapporto biennale sulle pari opportunità in azienda, da presentare entro il 20 settembre 2024.

In vista della scadenza del **20 settembre 2024**, il Ministero del Lavoro ha fornito nuovi chiarimenti sulla compilazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile (ai fini delle pari opportunità), **obbligatorio per aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti**. Il termine, lo ricordiamo, rappresenta una deroga all'ordinaria scadenza del 30 aprile, prevista per il biennio 2022-2023.

Il rapporto biennale (previsto dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 198/2006) deve essere compilato ogni due anni, riportando **informazioni dettagliate sullo stato delle assunzioni, la formazione, la promozione professionale, i livelli, i passaggi di categoria o qualifica, la mobilità, l'intervento della Cassa Integrazione Guadagni (CIG), i licenziamenti, i pensionamenti e i trattamenti retributivi del personale.**

Tutti i dati devono essere suddivisi per genere, evidenziando la quota relativa al personale femminile.

1) Criteri di computo della forza lavoro

Uno dei punti più importanti chiariti dal Ministero del Lavoro riguarda i criteri per il computo della forza aziendale minima di 50 lavoratori al 31 dicembre 2023, che determina l'obbligo di presentazione del rapporto.

In particolare, il Ministero ha precisato che:

- i lavoratori intermittenti devono essere considerati indipendentemente dall'orario di lavoro svolto;
- i dipendenti trasferiti nel 2023 in caso di operazioni societarie, devono essere considerati come nuovi assunti dalla società incorporante, la quale deve indicare nelle note del prospetto la ragione sociale e il codice fiscale dell'incorporata estinta;
- i tirocinanti e lavoratori in somministrazione sono esclusi dal computo.

2) Inclusione dei dipendenti in CIG

Il Ministero del Lavoro ha chiarito che, per quanto riguarda i dipendenti in CIG, devono essere inclusi nel rapporto tutti coloro che nel corso del 2023 hanno fruito di almeno un giorno di cassa integrazione. Questo, per garantire un quadro completo della situazione aziendale in termini di mobilità e trattamento retributivo.

3) Dati retributivi

Per quanto riguarda i dati retributivi, il Ministero ha specificato che le somme da indicare nel rapporto, comprese le competenze accessorie, devono essere quelle imponibili a livello fiscale e previdenziale. Questo adeguamento è in linea con le precedenti indicazioni già applicate ai benefit aziendali.

4) Modalità di trasmissione

Una volta redatto il rapporto, esso deve essere salvato nel sistema per la trasmissione telematica, tramite applicativo online nella sezione Servizi del Ministero del Lavoro (servizi.lavoro.gov.it). Si utilizza l'apposito modello telematico precompilato e, se necessario, possono anche usare la funzionalità di upload di file in .xls.

Il datore di lavoro deve poi inviare copia del rapporto, insieme alla ricevuta di trasmissione, anche alle rappresentanze sindacali aziendali. Il tutto, sempre entro il termine fissato per il 20 settembre 2024.

Le aziende con meno di 50 dipendenti possono redigere il rapporto su base volontaria, contribuendo comunque a un impegno collettivo verso la parità di genere.

Voglia gradire i nostri più cordiali saluti

ing. Giorgio Violi ing. Alberto Sant'Unione

PregandoLa di scusarci per il disturbo eventualmente arrecato, Le comuniciamo che i Suoi dati sono registrati nel Database Studio Violi srl e questo messaggio Le è stato inviato confidando che i temi trattati potessero essere di Suo interesse. In ottemperanza al Reg. 679/2016/UE, qualora non desiderasse più ricevere questo mensile dallo Studio Violi srl (titolare del trattamento dei dati), può comunicarcelo via mail all'indirizzo info@studiovioli.com. Garantiamo in ogni momento il rispetto di tutti i diritti di cui al Reg. 679/2016/UE. Credits: si ringraziano le società che hanno facilitato la stesura del presente con la fornitura di parte del materiale, in particolare garante privacy, punto sicuro, federprivacy, ats, ipsoa, il sole24ore, tuttoambiente, iae, quotidiano sicurezza.it, privacylawconsulting, la repubblica, italia oggi, epc, postilla, necsi. Può inoltre contare sulla ns disponibilità ad approfondire i temi qui trattati