Studio Violi S.r.l.
Organizzazione con sistema di gestione certificato secondo la norma ISO 9001: 2015

2003-2025
anni di consulenza per le imprese

ISO 9001
BUREAU VERITAS Certification
IT334467

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

2025 Settembre **Il nostro punto di vista su...** *Anno 18 – 2° sem*

Periodico di informazione per i CLIENTI dello STUDIO VIOLI

Indice delle NOTIZIE (N)

SENTENZE DI CASSAZIONE SUL LAVORO

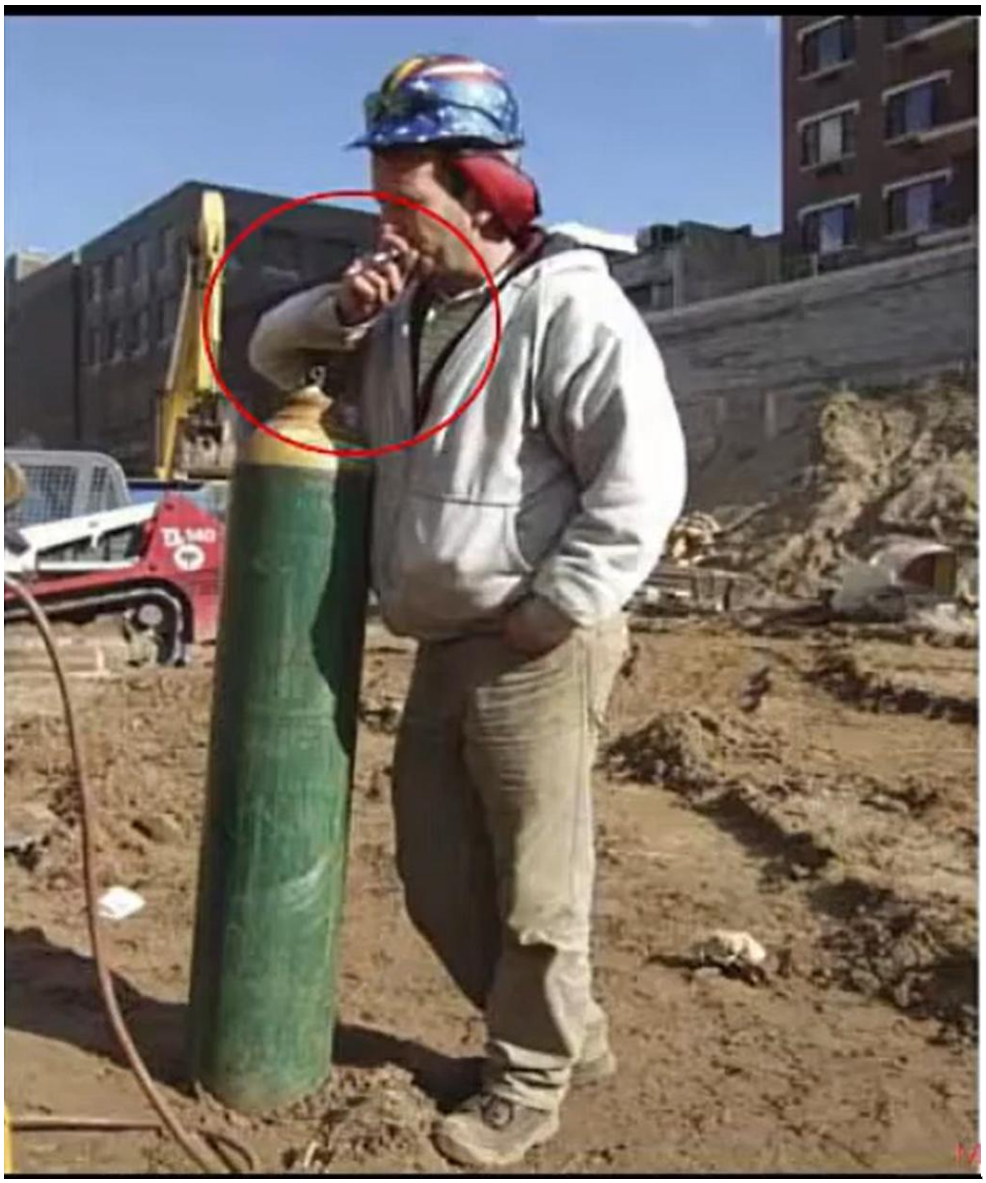
1. Sul sito http://www.dottrinalavoro.it/argomento/giurisprudenza-c/corte-di-cassazione-c sono presenti le ultime sentenze di Cassazione relative al lavoro

AFORISMA DEL MESE

"Dietro ogni impresa di successo c'è qualcuno che ha preso una decisione coraggiosa"

Peter Ferdinand Drucker (economista)

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.



"Pausa in-sicurezza"

Notizie

- N1) Certificazione Studio Violi: confermato il mantenimento della certificazione ISO 9001

Il 16 luglio scorso Studio Violi Srl ha positivamente confermato la propria certificazione UNI EN ISO 9001

La conferma della certificazione triennale del Sistema di Gestione per la Qualità fino al 2027 dello Studio Violi certificato già a partire dal lontano anno 2006, ha portato ottimi risultati (assenza di NC e di osservazioni) e la conferma del proprio campo di applicazione che 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***"

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.

- N2) Privacy: La mail con oggetto "manuale per i dipendenti" che sembra provenire dalle Risorse Umane è in realtà una nuova campagna di phishing

Kaspersky ha scoperto una nuova campagna di phishing che prende di mira i dipendenti tramite e-mail personalizzate con file allegati, nascosti come aggiornamenti delle policy HR.

Questa campagna rappresenta una significativa escalation nelle tattiche di phishing, poiché gli attaccanti hanno personalizzato non solo il contenuto dell'e-mail, ma anche gli allegati, rivolgendosi a destinatari specifici con un livello di personalizzazione senza precedenti. L'obiettivo è convincere la vittima a fornire le proprie credenziali di posta elettronica aziendale.

I cybercriminali si sono probabilmente preparati analizzando i nomi dei dipendenti per rendere la campagna mirata e più convincente. Le e-mail, caratterizzate da un contenuto ingannevole, contengono il falso badge "mittente verificato" per rafforzare la fiducia, includono il nome del destinatario e invitano ad aprire il file allegato per esaminare i protocolli di lavoro a distanza, la gestione dei benefit e gli standard di sicurezza. Tuttavia, l'intero corpo dell'e-mail è un'immagine priva di testo vero e proprio, studiata per eludere i filtri anti-spam.

Il documento allegato, che si presenta come un "Manuale per i dipendenti" aggiornato, non contiene alcuna linea guida reale, ma solo un frontespizio, un indice con voci presumibilmente modificate evidenziate in rosso, una pagina con un codice QR per accedere al documento completo e istruzioni su come leggere i codici QR utilizzando un telefono. Il documento riporta più volte il nome della vittima, per convincerla che sia stato creato appositamente per lei.

Quando la vittima scansiona il codice QR e segue il link, viene reindirizzata a una pagina fraudolenta in cui le viene chiesto di inserire le proprie credenziali aziendali, aspetto fondamentale per gli aggressori.

Per proteggersi da queste minacce, Kaspersky consiglia di:

1. Utilizzare soluzioni di sicurezza specializzate nei server di posta aziendale in grado di rilevare e bloccare i tentativi di phishing.
2. Assicurarsi che tutti i dispositivi dei dipendenti, compresi gli smartphone, siano dotati di un solido software di sicurezza.
3. Formare regolarmente i dipendenti sulle moderne tattiche di phishing.
4. Invitare i dipendenti a controllare attentamente le e-mail per individuare eventuali segnali di phishing, come testi basati su immagini o titoli di documenti non corrispondenti, e a verificare direttamente con le Risorse Umane eventuali richieste sospette.

-N3) Privacy: Banner cookie non conformi - il recente intervento del Garante Privacy insegna come evitare gli errori più comuni

Sottostimare un banner cookie pensando che nessuno lo vada a leggere o non possa già di per sé costituire degli elementi di contestazione da parte dell'autorità di controllo è un errore piuttosto comune.

Anche perché, per quanto riguarda i cookie e gli altri strumenti di tracciamento, il Garante Privacy all'interno della Relazione sull'attività 2024 ha già anticipato una parte del piano ispettivo del secondo semestre 2025: "L'attività di verifica in tale specifico ambito proseguirà anche nel corso del 2025, rappresentando una delle linee di priorità fissate dal Garante nella programmazione dei propri interventi", ponendosi così in linea di continuità e confermando la prosecuzione di un'attività iniziata in seguito all'adozione delle Linee guida cookie e altri strumenti di tracciamento del 2021.
All'interno del provvedimento n. 327 del 4 giugno 2025, emerge come il Nucleo speciale tutela privacy e frodi tecnologiche della Guardia di Finanza abbia condotto e conduca un'attività ispettiva su delega del Garante su campioni di operatori per ambiti tramite accertamenti online.
In seguito agli accessi ad un sito web di e-commerce, sono state così rilevate diverse non conformità relative alla gestione dei cookie la cui analisi consente di esplorare alcuni degli errori più comuni e diffusi da parte dei titolari del trattamento nella gestione di un sito web e nell'impostazione dei cookie e degli strumenti di tracciamento.
Il primo, che è la premessa fondamentale, sta nel ritenere che la responsabilità a riguardo possa essere in qualche modo delegata o diminuita per il fatto, peraltro citato all'interno della memoria difensiva, di non possedere "competenze tecniche per aggiornare direttamente l'informativa cookie". Eppure, basta ricordare infatti che nel sistema del GDPR le responsabilità si aggiungono e non si sottraggono per comprendere che è e resta ineliminabile ogni onere relativo al titolare per la corretta gestione degli aspetti di protezione dei dati personali nel caso in cui si avvale di cookie o altri strumenti di tracciamento all'interno del proprio sito web. In particolar modo, quello della trasparenza nel fornire un'informativa in modo completo e corretto, nonché quello della liceità nell'acquisire, qualora sia necessario, un consenso valido da parte dell'utente.
Per quanto riguarda l'aspetto di trasparenza e liceità, il banner cookie è uno strumento che contemporaneamente presenta informazioni relative al trattamento dei dati personali degli utenti e viene impiegato per acquisire il consenso per l'impiego di cookie e strumenti di tracciamento di natura non tecnica. Una corretta impostazione dello stesso richiede pertanto una particolare attenzione all'esperienza utente in tal senso: dalla comparsa del banner alle interazioni possibili anche per garantire un consenso informato, libero e specifico.

Nel caso in esame, il banner presentava le opzioni di accettare tutti i cookie o altrimenti di personalizzarne le impostazioni, non proponendo in modo chiaro un'alternativa di rifiuto per tutti i cookie con un "Rifiuta tutti". Per quanto ciò non risponda alle migliori prassi, non è di per sé una violazione se viene presentata l'alternativa di rifiutare tutti i cookie in uno dei successivi passaggi dell'informativa (es. nella gestione delle impostazioni, come chiarito dal report della taskforce EDBP relativa ai banner cookie) anche se alcune autorità di controllo europee hanno adottato un approccio restrittivo imponendo, di fatto, le due opzioni già nel primo livello di informativa.
Con la chiusura del banner, invece, la navigazione proseguiva con le impostazioni di default in assenza di cookie e tracciamenti non di natura tecnica ma ad ogni successivo accesso la richiesta veniva ripresentata. Questo invece è un dark pattern piuttosto diffuso, largamente impiegato e già oggetto di contestazione in quanto provoca la c.d. consent fatigue forzando, di fatto, l'esperienza utente verso l'accettazione dei cookie per evitare la riproposizione della richiesta.
Infine, i rilievi del Garante Privacy hanno riguardato anche la carenza di un avvertimento circa le conseguenze della chiusura del banner, ovverosia la permanenza delle impostazioni di default e la navigazione con i soli cookie tecnici.
L'aspetto specifico della trasparenza - che ovviamente impatta anche sulla validità dei consensi acquisiti – richiede che la cookie policy sia presente anche nell'ipotesi dell'adozione dei soli cookie di natura tecnica (per cui non è richiesto alcun consenso dell'utente) e che in ogni caso risponda ai criteri di forma e contenuto generalmente prescritti nell'ambito delle informazioni da fornire agli interessati (artt. 12, 13 e 14 GDPR). È possibile formularla in modo stratificato, può essere altresì inserita all'interno della privacy policy generale come capo dedicato alla gestione dei cookie o con rinvio ad un'informativa dedicata. Ciò che conta è che sia chiara, completa e messa a disposizione degli utenti, ad esempio, con l'inserimento di un link all'interno del footer del sito web.
Nel caso citato, il titolare aveva inserito i link nel footer del sito a privacy e cookie policy, nonché allo strumento di gestione dei cookie, ma la privacy policy faceva riferimento a "norme in materia di protezione dei dati personali non più in vigore" e la cookie policy "a norme di legge abrogate e non contiene l'indicazione dei destinatari dei dati" e non indicava i destinatari dei dati. In pendenza del procedimento, inoltre, la cookie policy non risultava più reperibile e non c'era alcun riferimento al trattamento dei dati degli utenti in questo ambito nelle informazioni fornite all'interno della privacy policy.
La sola navigazione del sito e l'aspetto del banner cookie ha così comportato la contestazione della violazione degli artt. 5, 7, 12, 13, 24 e 25 GDPR, oltre che dell'art. 122 del Codice Privacy e delle Linee guida cookie e altri strumenti di tracciamento del 2021. La chiusura del procedimento ha portato all'adozione del potere correttivo dell'ingiunzione (art. art. 58, par. 2, lett. d) GDPR) la prescrizione dei correttivi da applicare, nonché un ammonimento in luogo della sanzione pecuniaria "in ragione delle specificità dell'accertamento".
Prima di fare l'errore di ritenere che ulteriori violazioni simili potranno comunque portare a misure non di carattere sanzionatorio, è opportuno notare che l'accertamento risale al 2023 e la frequenza degli interventi del Garante in un determinato ambito con cui si sono evidenziate criticità e fornite indicazioni per adeguare i trattamenti alla normativa costituisce invece un elemento che può solo aggravare la responsabilità del titolare.

- N4) Privacy: Ok del Garante Privacy alle Linee guida del Ministero dell'istruzione per l'IA negli istituti scolastici; Indagini patrimoniali, il Garante privacy dice sì a CEREBRO; Licenziamento e investigazioni private: quando il lavoratore ha diritto a visionare il report investigativo, la licenza e il rispetto della normativa privacy

Ok del Garante Privacy alle Linee guida del Ministero dell'istruzione per l'IA negli istituti scolastici. Il Garante privacy ha dato il via libera allo schema di decreto del Ministero dell'Istruzione e del Merito, che intende disciplinare l'implementazione, all'interno della Piattaforma Unica, di uno specifico servizio digitale in materia di Intelligenza Artificiale, con l'obiettivo di promuoverne un utilizzo corretto in ambito scolastico. Attraverso questo servizio, il Ministero, nell'ambito delle proprie funzioni di indirizzo, intende rendere disponibili per le Istituzioni scolastiche specifici contenuti e documenti informativi che le stesse dovranno tenere in considerazione nel momento in cui intenderanno ricorrere a sistemi di Intelligenza Artificiale. Con lo stesso decreto, infatti, sono state adottate Linee guida che spiegano come utilizzare i sistemi d'Intelligenza Artificiale negli istituti scolastici, in modo sicuro e rispettoso dei diritti, mettendo al centro le persone, indicando le regole etiche e tecniche da seguire, e offrendo istruzioni pratiche e strumenti. Il Garante privacy ha espresso parere favorevole su una versione dello schema di decreto ministeriale che recepisce le osservazioni formulate dall'Ufficio nel corso delle interlocuzioni informali con il Ministero. L'attenzione è stata posta, tra l'altro, sul rispetto delle norme vigenti e delle garanzie a tutela dei diritti e delle libertà fondamentali degli interessati rispetto ai trattamenti di dati personali effettuati mediante IA a partire dalle pratiche vietate, come quelle volte al riconoscimento delle emozioni. Il Garante ha da ultimo posto l'accento sul rispetto delle misure previste per i sistemi ad alto rischio, sulle garanzie di trasparenza, sulla chiara definizione di ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti, nonché sulla necessità di utilizzare i dati personali riferibili a studenti e docenti solamente ove strettamente indispensabili, prediligendo l'utilizzo di dati sintetici.

Indagini patrimoniali, il Garante privacy dice sì a CEREBRO. Il Garante privacy ha dato parere favorevole al Ministero dell'Interno sulla valutazione d'impatto (DPIA) relativa a CEREBRO: il Sistema di analisi ed elaborazione dati a supporto delle indagini patrimoniali è conforme alla normativa di protezione dei dati personali. Il documento dà seguito alle osservazioni dell'Autorità e alle successive interlocuzioni con il Dipartimento della pubblica sicurezza, finalizzate al perfezionamento della DPIA. Il Garante privacy ha dato parere favorevole al Ministero dell'Interno sulla valutazione d'impatto (DPIA) relativa a CEREBRO: il Sistema di analisi ed elaborazione dati a supporto delle indagini patrimoniali è conforme alla normativa di protezione dei dati personali. Il documento dà seguito alle osservazioni dell'Autorità e alle successive interlocuzioni con il Dipartimento della pubblica sicurezza, finalizzate al perfezionamento della DPIA. CEREBRO è una piattaforma software centralizzata a supporto delle "indagini patrimoniali"; si tratta di uno strumento investigativo ritenuto imprescindibile per individuare e sottrarre alla criminalità risorse illecitamente ottenute. Il Sistema opera attraverso due funzionalità: l'acquisizione dei dati da fonti istituzionali "esterne", cioè di altri soggetti istituzionali, e l'elaborazione dei dati acquisiti, sia quelli provenienti dalle fonti istituzionali che quelli immessi dal personale addetto al controllo per evidenziare possibili disponibilità finanziarie e patrimoniali "sproporzionate" e quindi potenzialmente riconducibili ad attività illecite. Nella valutazione d'impatto aggiornata, il Dipartimento della pubblica sicurezza ha chiarito come il termine "web scraping", utilizzato per descrivere la raccolta dati da parte di CEREBRO, non sia un'attività di raccolta in rete di dati personali massiva e indiscriminata, bensì l'estrapolazione mirata di informazioni da determinate banche dati. Inoltre, come richiesto dal Garante, la DPIA identifica le misure idonee a garantire l'esercizio dei diritti degli interessati, in particolare l'informativa (che sarà pubblicata sul sito della Polizia di Stato) e i diritti di accesso, rettifica e cancellazione.

Licenziamento e investigazioni private: quando il lavoratore ha diritto a visionare il report investigativo, la licenza e il rispetto della normativa privacy. Un'azienda ha il sospetto che un suo dipendente abusi dei permessi di cui alla Legge 104/1992. Il datore di lavoro si affida quindi ad un investigatore privato e, a seguito delle attività di indagine, licenzia il lavoratore. Il Tribunale ritiene legittimo il licenziamento, mentre la competente Corte di Appello lo annulla e ordina il reintegro del lavoratore. La controversia giunge quindi in Cassazione. Secondo gli Ermellini la corte territoriale ha correttamente ravvisato la violazione del diritto di difesa in quanto la datrice di lavoro ha messo a disposizione il report investigativo solo nel corso del giudizio, e non ha provato la legittimità degli investigatori a svolgere la propria attività, sia in termini di autorizzazioni di polizia sia di rispetto della privacy. L'azienda datrice di lavoro ha sollevato la questione della violazione dell'articolo 7 dello statuto dei lavoratori, in quanto la Corte di Appello ha ritenuto rilevante l'omissione della condivisione del report investigativo in sede di contestazione. Ebbene, quest'ultima "ha la funzione di indicare il fatto contestato al fine di consentire la difesa del lavoratore, mentre non ha per oggetto le relative prove, soprattutto per i fatti che, svolgendosi fuori dall'azienda, sfuggono alla diretta cognizione del datore di lavoro; conseguentemente è sufficiente che quest'ultimo indichi la fonte della sua conoscenza". Nella vicenda che si narra, però, l'azienda ha errato la redazione della contestazione perché "non sono stati preindicati specificatamente i fatti addebitati e, peraltro, non è mai stato dimostrato (neppure in giudizio, ndr) che il personale autore del report fosse autorizzato". Ne consegue che qualora il datore di lavoro decida di non riportare, nella lettera di contestazione

consegnata al dipendente, le precise circostanze rilevate dall'investigatore così come da questi riferite, dovrà consentire al lavoratore di accedere al report investigativo al fine di consentirgli la migliore ricostruzione possibile dei fatti e, conseguentemente, di meglio esercitare il proprio diritto di difesa. Qualora invece l'azienda riportasse nella contestazione i fatti così come precisamente accertati e riferiti dal detective, la consultazione del report investigativo nulla aggiungerebbe alle possibilità di difesa del lavoratore, il cui diritto non sarebbe quindi compromesso. In entrambe le ipotesi l'interessato ha il diritto di accertarsi che l'investigatore sia autorizzato ad esercitare la professione e che, nell'esecuzione delle attività concessegli dall'ex articolo 134 TULPS, abbia rispettato i dettami previsti in materia di privacy e riservatezza, con particolare riferimento a quelli indicati dal Registro dei Provvedimenti n. 512 del 19.12.2018, specificatamente emanato per il contesto dell'investigazione privata. Per quanto precede, con l'ordinanza numero 24558 del 4 settembre 2025, la Corte di Cassazione ha confermato la sentenza di annullamento del licenziamento con conseguente ordine di reintegro.

- N5) Ambiente: Decreto-Legge 8 agosto 2025, n. 116 Nuove responsabilità ambientali per le imprese – Più reati, più sanzioni, più controlli

Il Decreto-Legge 8 agosto 2025, n. 116, recante "Disposizioni urgenti per il contrasto alle attività illecite in materia di rifiuti, per la bonifica dell'area denominata Terra dei fuochi, nonché in materia di assistenza alla popolazione colpita da eventi calamitosi", si inserisce nel quadro delle misure emergenziali adottate dal Governo per:

1. **Rafforzare il sistema repressivo e preventivo nei confronti delle condotte illecite in materia ambientale**, con particolare attenzione al **ciclo dei rifiuti**;
2. **Dare attuazione alla sentenza CEDU del 30 gennaio 2025 in materia ambientale**; tale sentenza ha accertato la responsabilità dello Stato italiano per la violazione degli articoli 2 e 8 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo, in quanto non aveva adottato misure efficaci a tutela della vita e della salute dei cittadini esposti a inquinamento ambientale grave e persistente, con particolare riferimento all'area della Terra dei Fuochi.

Il decreto-legge interviene pertanto su tre livelli: **rafforzamento delle sanzioni penali e degli strumenti cautelari**, estensione delle misure di prevenzione anche in ambito ambientale e potenziamento delle bonifiche e dei presidi operativi di tutela ambientale, al fine di colmare i deficit strutturali e normativi rilevati dalla Corte europea.

3. **Potenziare gli strumenti operativi per la bonifica della cosiddetta "Terra dei Fuochi";**
4. Prorogare misure di assistenza alla popolazione colpita da eventi calamitosi, con particolare riferimento alla Regione Marche.

Di seguito le principali novità normative e modifiche introdotte:

- **Modifiche al D.Lgs. 152/2006 (Testo Unico Ambientale), in particolare**
  - **Art. 212, comma 19-ter: l'impresa di autotrasporto che, pur tenuta, non risulta iscritta all'Albo** nazionale dei gestori ambientali e commette una violazione del Titolo VI, Parte IV, è soggetta a sospensione dall'Albo degli autotrasportatori (15 giorni – 2 mesi). In caso di reiterazione/recidiva è prevista la cancellazione con divieto di reiscrizione per 2 anni.
  - **Art. 255: inasprite le sanzioni per abbandono o deposito incontrollato di rifiuti**. È introdotta la sospensione della patente per chi abbandona rifiuti con veicolo. Si amplia l'uso della videosorveglianza.

- **Art. 256-bis: disciplinata la combustione illecita di rifiuti**, estesa anche ai rifiuti non pericolosi. Pena: 1 – 5 anni (non pericolosi); 3 – 6 anni (pericolosi). Aggravanti specifiche per pericolo a salute o ambiente (aumento fino a un terzo). Ulteriori aggravanti per condotta organizzata.

- **Modifiche al Codice Penale, in particolare**
  - **Art. 131-bis: esclusa l'applicabilità della non punibilità per particolare tenuità del fatto** ai nuovi delitti ambientali.

- **Modifiche al D.Lgs. 231/2001, in particolare**
  - **Rafforzata la responsabilità degli enti ex art. 25-undecies: aumento delle quote pecuniarie** (es. lett. b) da 600 a 900; nuova lett. e) per 452-sexies fino a 900/1200 quote; introdotte lett. e-bis) 452-septies, e-ter) 452-terdecies, e-quater) 452-quaterdecies). Rafforzamento delle sanzioni interdittive (commi 1-bis e 7). Inclusi tra i reati presupposto i nuovi delitti ambientali del TUA (255-bis, 255-ter, 256, 256-bis, 259).

- **Modifiche al Codice della Strada**
  - Previste sanzioni per abbandono di rifiuti da veicoli, rilevabili anche mediante sistemi di videosorveglianza.

Impatti operativi per le aziende e attività da effettuare

1. incremento della responsabilità penale e amministrativa;
2. necessità di **aggiornamento dei modelli 231**
3. rafforzamento dei **sistemi di compliance ambientale**.

- N6) Ambiente: Mobility Manager aziendale, sostenibilità e consulenza Studio Violi

Il tema della sostenibilità e dell'ottimizzazione delle risorse è sempre più centrale per le aziende che vogliono rimanere competitive e allineate alle normative. In questo contesto, figure professionali come il Mobility Manager sono alleate fondamentali.

Chi è e cosa fa il Mobility Manager?

Il Mobility Manager è una figura professionale specializzata nella **gestione della mobilità aziendale**. Il suo obiettivo principale è **ottimizzare gli spostamenti casa lavoro del personale, riducendo l'impatto ambientale e migliorando la qualità della vita dei dipendenti.** Questo non significa solo incentivare l'uso dei mezzi pubblici ma anche promuovere **soluzioni innovative come il car pooling, la mobilità ciclabile, l'utilizzo di veicoli elettrici e lo smart working**.

Tra le sue mansioni principali rientrano:

1. **Analisi della mobilità aziendale:** studio delle abitudini di spostamento dei dipendenti
2. **Elaborazione del Piano Spostamento Casa Lavoro (PSCL):** un documento strategico che definisce le azioni per una mobilità più sostenibile
3. **Promozione e comunicazione:** sensibilizzazione dei dipendenti sulle iniziative e i benefici della mobilità green

Quando è obbligatorio il Mobility Manager?

La nomina del Mobility Manager aziendale e la redazione del Piano Spostamento Casa Lavoro sono obbligatori per legge. Nello specifico, il Decreto Rilancio (art. 229, D.L. 19 maggio 2020, n. 34) e successivi aggiornamenti, rendono tale figura e tale piano obbligatori per:

1. **aziende con una singola unità locale con più di 100 dipendenti**, situata in una città capoluogo di provincia, una città metropolitana o un comune con più di 50.000 abitanti

Nel calcolo dei 100 dipendenti per ogni singola unità locale, vanno considerati come tali anche coloro che "seppur dipendenti di altre imprese e pubbliche amministrazioni, operano stabilmente, ovvero con presenza quotidiana continuativa, presso la medesima unità locale, in virtù di contratti di appalto di servizi o di forme quali distacco, comando o altro".

Piano Spostamento Casa Lavoro: più di un obbligo, una risorsa strategica

Il Piano Spostamento Casa Lavoro (PSCL) non è un semplice adempimento burocratico. È uno strumento che, se ben redatto, può portare enormi benefici. Permette di:

- Ridurre l'impatto ambientale e i costi di gestione legati agli spostamenti
- Migliorare il benessere dei dipendenti, riducendo lo stress legato al traffico e ai lunghi tragitti
- Accrescere la reputazione aziendale, dimostrando un impegno concreto verso la sostenibilità
- **Ottenere punteggi più alti in ambito di certificazioni ambientali, come la ISO 14001 e nei rating ESG**

La redazione e l'adozione del Piano Spostamento Casa Lavoro devono avvenire entro il 31 dicembre di ogni anno. Successivamente all'adozione, il piano deve essere trasmesso in copia al Comune di competenza entro i successivi quindici giorni, e comunque non oltre il 15 gennaio dell'anno successivo.

Differenza tra Mobility Manager interno, esterno o di area

A seconda delle esigenze dell'azienda, il ruolo di Mobility Manager può essere ricoperto in modi diversi:

- Mobility Manager interno: è un dipendente dell'azienda che viene formato e incaricato
- Mobility Manager esterno: un professionista o una società specializzata che prende l'incarico
- Mobility Manager di area: una figura pubblica, designata dal comune, che si occupa di coordinare la mobilità in una specifica zona, integrando i Piani Spostamento Casa Lavoro delle varie aziende

In che modo Studio Violi può supportare la tua azienda?

Siamo al tuo fianco per ogni esigenza legata alla mobilità aziendale. Offriamo tre diverse soluzioni per supportare la tua impresa:

- **Servizio esternalizzato:** assumiamo l'incarico di Mobility Manager per la tua azienda
- **Consulenza per la certificazione ambientale ISO 14001 e il rating ESG**
- **Consulenza nella redazione del Piano Spostamento Casa Lavoro,** inclusi i questionari di coinvolgimento dei dipendenti, e relative soluzioni per una mobilità aziendale sempre più sostenibile
- **Formazione**: predisposizione di corsi di formazione specifici per datori di lavoro e dirigenti sulla mobilità aziendale

- N7) Qualità: ISO 9001:2026 – le novità che rivoluzionano la certificazione qualità

La ISO 9001:2026 introduce cambiamenti sostanziali: integrazione ESG, trasparenza nella supply chain, nuovi KPI su sostenibilità e resilienza. Un aggiornamento che trasforma la qualità in un driver strategico.

Perché è necessario aggiornare la ISO 9001?

1. **Contesto aziendale in evoluzione**: cambiamenti climatici, complessità della supply chain, digitalizzazione.
2. **Anticipare sanzioni e danni reputazionali**: adottare standard aggiornati consente di essere proattivi.
3. **Esperienze reali**: aziende che hanno implementato già la climate-amendment 2024 hanno riscontrato miglioramenti nei processi decisionali.

I principali cambiamenti rispetto a ISO 9001:2015

- **Struttura e linguaggio**: più chiaro e armonizzato rispetto al 2015, linguaggio moderno e integrato.
- **Contesto**: include cambiamento climatico, sostenibilità, scarsità di risorse (prima solo contesto interno/esterno).
- **Parti Interessate**: focus su stakeholder ESG e trasparenza rafforzata (prima era generico).
- **Leadership**: ruolo attivo con responsabilità diretta sugli impatti ESG (prima solo supporto/supervisione).
- **Gestione rischi**: include rischi ambientali, sociali, climatici e catena di fornitura (prima generici).
- **Obiettivi qualità**: obiettivi integrati con metriche ESG e sostenibilità (prima solo processo/prodotto).
- **Risorse**: ora include competenze digitali e sostenibilità (prima solo risorse tradizionali per QMS).
- **Comunicazione**: maggiore trasparenza e reporting su ESG (prima comunicazione interna/esterna limitata).
- **Operatività**: responsabilità estesa a fornitori e supply chain sostenibile (prima solo controllo processi interni).
- **Monitoraggio**: nuovi KPI su sostenibilità, resilienza, ESG (prima qualità e soddisfazione cliente).
- **Riesame della Direzione**: suddiviso in più sezioni, include sostenibilità e clima (prima una sezione unica focalizzata su efficacia QMS).
- **Miglioramento**: focus su innovazione sostenibile e resilienza organizzativa (prima NC, azioni correttive, miglioramento continuo).
- Annex A: parte espansa con linee guida ESG e SDG ONU (prima sintetico con esempi limitati).
- Annex B: armonizzato con altri standard ISO (prima meno dettagliato).

La nuova ISO 9001:2026 rappresenta un'evoluzione naturale del sistema di gestione qualità, rafforzando il legame con sostenibilità, digitalizzazione, leadership etica e resilienza organizzativa. I cambiamenti qui illustrati offrono una guida concreta per prepararsi anticipatamente e trasformare le sfide in opportunità reali.

Voglia gradire i nostri più cordiali saluti *ing. Giorgio Violi* *ing. Alberto Sant'Unione*