



Studio Violi S.r.l.

Organizzazione con sistema di gestione certificato secondo la norma ISO 9001: 2015



2003-2025



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



Periodico di informazione

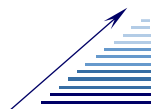
per i CLIENTI dello STUDIO VIOLI



Indice delle NOTIZIE (N)



- N1) **Privacy:** Marketing indesiderato: Garante sanziona Verisure Italia per 400mila euro
- N2) **Privacy:** Misure di sicurezza inadeguate, Garante privacy sanziona Aimag
- N3) **Privacy:** Comunicazioni condominiali digitali e tutela della privacy, come gestire le email, WhatsApp, chat e le notifiche
- N4) **Sicurezza sul lavoro:** Valutazione rischio violenze e molestie sul lavoro: cosa cambia con il D.L. 159/2025?
- N5) **D.Lgs. 231/01:** whistleblowing e canali interni di segnalazione: le nuove linee guida Anac



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.

SENTENZE DI CASSAZIONE SUL LAVORO

1. 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

“Quando si decora un albero di Natale, si ha sempre bisogno di una ghirlanda in più”

La legge di Murphy



“Rischio MMC”

Notizie



- N1) Privacy: Marketing indesiderato: Garante sanziona Verisure Italia per 400mila euro

Il Garante privacy ha sanzionato Verisure Italia per trattamento illecito di dati personali ai fini di marketing.

Il provvedimento nasce dal reclamo di un ex cliente, che aveva continuato a ricevere sms promozionali indesiderati, anche dopo essersi opposto al trattamento dei dati, e dalla segnalazione di un potenziale cliente che, dopo aver richiesto un preventivo, aveva iniziato a ricevere telefonate, email e sms di natura pubblicitaria. In entrambi i casi, le comunicazioni erano proseguite nonostante l'esercizio del diritto di opposizione previsto dal Regolamento Ue.

Numerose e gravi le violazioni riscontrate. La società ha gestito le richieste di opposizione con ritardo, oltre i termini previsti dal Regolamento, e non ha raccolto correttamente - tramite il form presente sul proprio sito - il consenso dei potenziali clienti per finalità di marketing diretto. Infatti, oltre a non fornire un'adeguata informativa, tale consenso era di fatto accorpato alla richiesta di preventivo del potenziale cliente. In altre parole, il solo fatto di fornire il proprio numero di telefono per ottenere un preventivo personalizzato era considerato dalla società come un comportamento equiparabile al consenso alla ricezione di telefonate pubblicitarie.

Inoltre, il Garante ha ritenuto eccessivo il periodo di conservazione dei dati dei potenziali clienti previsto per il teleselling (12 mesi), periodo entro il quale la società riteneva di potere ricontattare il potenziale cliente qualora non avesse accettato il preventivo offerto.

Oltre al pagamento della sanzione di 400mila euro, l'Autorità ha vietato a Verisure Italia l'ulteriore trattamento dei dati personali acquisiti illecitamente, ha ordinato la cancellazione di quelli raccolti in mancanza di un valido consenso e imposto l'adeguamento delle informative al Regolamento Ue. La società dovrà inoltre comunicare al Garante, entro sessanta giorni dalla notifica del provvedimento, tutte le misure adottate per mettersi in regola con la normativa in materia di corretto trattamento dei dati personali.

L'Autorità ha preso atto delle iniziative già avviate dalla società nel corso dell'istruttoria.

-N2) Privacy: Misure di sicurezza inadeguate, Garante privacy sanziona Aimag

Il Garante privacy ha comminato una sanzione di 300mila euro ad Aimag spa, azienda che gestisce servizi nel settore energetico, idrico, ambientale e del teleriscaldamento,

per aver trattato i dati dei propri clienti senza adeguate misure di sicurezza e un'adeguata base giuridica per finalità di telemarketing.

Il procedimento trae origine da un'istruttoria avviata dall'Autorità a seguito di una segnalazione in cui **l'interessato lamentava la mancanza di misure di sicurezza finalizzate a verificare l'identità degli utenti che effettuavano la registrazione nell'area riservata del sito della società, utile per consultare le bollette e lo storico dei consumi.** Durante l'attività istruttoria il Garante ha accertato che chiunque, inserendo il codice fiscale dell'intestatario del servizio e una qualsiasi email, poteva registrarsi a suo nome e accedere così illecitamente anche ad altre informazioni personali, tra cui l'indirizzo di abitazione e il numero di telefono. Tra le numerose violazioni emerse, è stato accertato anche che l'azienda trattava i dati degli utenti per finalità promozionali in assenza di un'adeguata base giuridica e senza un'adeguata informativa.

Dalle indagini è infatti emerso che in calce al form utile alla registrazione all'area riservata erano presenti tre moduli per il conferimento del consenso, già preflaggati sul "SI", in violazione del Regolamento europeo, riguardanti l'informativa sulla privacy, l'utilizzo dei dati per l'invio di pubblicità e il trattamento per customer satisfaction. Tale trattamento veniva effettuato anche in contrasto con il principio di limitazione dei tempi di conservazione dei dati personali.

Il Garante, data la gravità degli illeciti protrattasi anche durante la fase di indagine e l'esteso numero di soggetti coinvolti, ha pertanto inflitto alla società una sanzione pecuniaria di 300mila euro.

- N3) Privacy: Comunicazioni condominiali digitali e tutela della privacy, come gestire le email, WhatsApp, chat e le notifiche

Comunicazioni condominiali digitali e tutela della privacy, come gestire le email, WhatsApp, chat e le notifiche. Le Linee Guida 2025 del Garante per la protezione dei dati personali (consultazione pubblica del 9 aprile 2025) ribadiscono che anche nel contesto condominiale il trattamento dei dati deve rispettare i principi di liceità, minimizzazione, riservatezza e privacy by design, indipendentemente dallo strumento utilizzato. La comunicazione digitale non costituisce una deroga, ma richiede anzi maggiore attenzione.

Uno dei profili più frequenti di violazione riguarda l'uso improprio della posta elettronica. L'invio di comunicazioni collettive mostrando gli indirizzi email dei destinatari integra una diffusione indebita di dati personali. Sul punto, il Garante è intervenuto più volte. Nel Provvedimento n. 488 del 20 dicembre 2018, ha affermato che «la comunicazione di indirizzi di posta elettronica a una pluralità di soggetti, in assenza di una idonea base giuridica, costituisce una violazione dei principi di minimizzazione e riservatezza del trattamento».

Questo principio è pienamente applicabile al condominio: l'amministratore deve utilizzare l'invio in copia nascosta (CCN) o strumenti che garantiscano la separazione dei destinatari.

Diverso è il caso delle comunicazioni formali, per le quali l'ordinamento individua strumenti specifici e giuridicamente idonei. In particolare, l'art. 66, comma 3, delle disposizioni di attuazione del codice civile prevede espressamente che l'avviso di convocazione dell'assemblea possa essere trasmesso, oltre che con raccomandata o consegna a mano, anche a mezzo posta elettronica certificata (PEC).

La PEC proprio perché garantisce identificazione del mittente, tracciabilità e integrità del contenuto, rappresenta oggi lo strumento digitale più conforme sia alle esigenze civilistiche sia ai principi di sicurezza e accountability richiesti dal GDPR.

Ancora più problematico è l'utilizzo dei gruppi WhatsApp o di chat di messaggistica istantanea. L'inserimento dei condomini in tali gruppi comporta automaticamente la comunicazione dei numeri di telefono a tutti i partecipanti, senza che ciò sia necessario per la gestione condominiale. Il Garante, nel Provvedimento n. 216 del 4 dicembre 2019, ha chiarito che «la creazione di gruppi su applicazioni

di messaggistica istantanea determina una diffusione di dati personali che richiede una preventiva valutazione di liceità e, in assenza di altra base giuridica, il consenso degli interessati».

Applicando questo orientamento al condominio, l'amministratore non può imporre la partecipazione a un gruppo WhatsApp: il consenso deve essere libero, esplicito e revocabile, e il rifiuto non può comportare alcuna penalizzazione.

Le Linee Guida 2025 rafforzano questo approccio, richiamando espressamente il principio di minimizzazione: i dati di contatto personali (email, numeri di telefono) devono essere utilizzati solo quando strettamente necessari e con modalità che evitino la conoscibilità reciproca. Ne deriva che i gruppi chat possono, al più, essere utilizzati come strumento facoltativo e informale, ma non per comunicazioni ufficiali né per la trasmissione di documenti contenenti dati personali.

Particolare attenzione va riservata all'invio di documenti condominiali tramite canali non protetti. Bilanci, riparti spese, regolamenti e contratti possono contenere dati personali o informazioni patrimoniali.

Nel Provvedimento n. 83 del 18 aprile 2019, il Garante ha ribadito che «il titolare del trattamento è tenuto ad adottare misure tecniche e organizzative adeguate a prevenire l'accesso non autorizzato ai documenti contenenti dati personali, anche quando la comunicazione avviene per via telematica».

In ambito condominiale, ciò rende preferibile l'utilizzo di aree riservate online con credenziali individuali, piuttosto che l'invio diretto dei documenti via email o chat.

Un ulteriore profilo riguarda le notifiche automatiche generate da app o software gestionali. Le Linee Guida 2025 richiamano espressamente il principio di privacy by default, sottolineando che i sistemi devono essere configurati in modo da limitare il contenuto delle notifiche allo stretto necessario, evitando l'esposizione di dati personali in chiaro su dispositivi potenzialmente accessibili a terzi. Dal punto di vista organizzativo, l'amministratore deve aggiornare l'informativa privacy, indicando in modo trasparente le modalità di comunicazione adottate, le finalità e le garanzie previste. È inoltre opportuno disciplinare l'uso degli strumenti digitali con regole chiare, anche attraverso il regolamento condominiale o specifiche policy interne.

In conclusione, le comunicazioni digitali rappresentano una risorsa fondamentale per l'efficienza della gestione condominiale, ma non possono essere governate in modo informale. Le Linee Guida 2025 e i provvedimenti del Garante tracciano un confine netto: rapidità e comodità non giustificano la compressione dei diritti alla protezione dei dati personali. Solo una gestione consapevole e conforme consente all'amministratore di innovare senza esporsi a reclami, sanzioni o responsabilità.

- N4) Sicurezza sul lavoro: Valutazione rischio violenze e molestie sul lavoro: cosa cambia con il D.L. 159/2025?

La valutazione del rischio violenze e molestie sul lavoro è uno strumento fondamentale per garantire luoghi sicuri e rispettosi.

Molestie e violenze possono avvenire in molti modi e riguardare dinamiche diverse, ad esempio tra datori di lavoro e dipendenti, tra classi sociali, tra uomini, donne e altre identità di genere. Oltre a dinamiche interne all'ambiente di lavoro, possono essere legate anche a fattori esterni, basti pensare, ad esempio, alle aggressioni al personale sanitario o, in generale, ai lavoratori che svolgono attività a contatto con il pubblico (pazienti, clienti, studenti, eccetera).

Di recente, tra le novità introdotte dal decreto-legge n. 159/2025 sulla sicurezza sul lavoro, le molestie e le violenze sono diventate un vero e proprio rischio lavorativo, che necessita di specifica valutazione obbligatoria.

Molestie e violenze sul lavoro: cosa sono e norme di riferimento

Prima di vedere, nel dettaglio, la novità del D.L. 159/2025 in tema di molestie e violenze sul lavoro, è utile capire bene il significato di questi termini.

Le definizioni fornite dall'Inail (nella pubblicazione "Ri-conoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro"), aiutano a comprendere meglio le differenze tra molestie, violenze e discriminazioni.

Le prime sono "comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo".

Le violenze sul lavoro, invece, riguardano gli "incidenti in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere".

Infine, viene fatta una distinzione tra discriminazioni dirette e indirette:

1. **discriminazione diretta:** si verifica quando una lavoratrice o un lavoratore viene trattato/a meno favorevolmente di un altro che si trova in una situazione analoga, in ragione del genere, della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale o di modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa. L'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali sul lavoro sono discriminazioni di genere;
2. **discriminazione indiretta:** una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, atto, patto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice/il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio, sempre in base a genere, nazionalità, etnia e gli altri fattori elencati nel punto precedente.

Sotto l'aspetto normativo, la prevenzione delle violenze e delle molestie sul lavoro si basa principalmente sulla Convenzione n. 190 dell'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro), recepita in Italia con la legge n. 4 del 15 gennaio 2021. Oltre a ciò, come detto, va considerato il D.Lgs. 81/08, dopo la recente modifica introdotta dal decreto 159/2025.

Il Decreto-Legge 31 ottobre 2025, n. 159, all'art. 5 (comma 1, lettera c) ha integrato il D.Lgs. 81/08 con il seguente punto:

c) all'articolo 15, comma 1, dopo la lettera z) è aggiunta la seguente: «z-bis) la programmazione di misure di prevenzione di condotte violente o molestie nei confronti dei lavoratori, come definiti all'articolo 2, comma 1, lettera a), nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 62».

Cos'è l'articolo 15 del Testo Unico? Esso riguarda le "misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro", dove ad esempio vengono citati elementi quali: valutazione di tutti i rischi, programmazione della prevenzione, eliminazione dei rischi o riduzione al minimo di essi, informazione e formazione adeguate, eccetera. Ora, a questi punti viene aggiunto anche il z-bis citato sopra.

Ciò significa che viene dato un valore importante alla prevenzione di violenze e molestie, al pari delle altre misure di tutela presenti all'articolo 15.

Di conseguenza, diventa anche obbligatorio svolgere la valutazione dei rischi specifica, da integrare nel DVR.

Misure di prevenzione del rischio molestie e violenza sul lavoro

Come prevenire situazioni di molestia e violenza sul lavoro? Nella pubblicazione Inail menzionata in precedenza, vengono fornite alcune indicazioni per il datore di lavoro, ovvero:

1. attuare quanto previsto dal D.Lgs. 81/08, con particolare riferimento alla valutazione di tutti i rischi (compresi quelli che riguardano gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, inclusi quelli collegati allo stress lavoro-correlato);
2. formare e informare i lavoratori su temi quali legalità, trasparenza, correttezza, indipendenza, dignità e rispetto nei rapporti interpersonali, diffondendo anche la conoscenza di strumenti quali i codici di comportamento ed etici, insieme al saper capire e interpretare i segnali di aggressività e affrontarli con tecniche di mediazione e comunicazione non violenta;
3. creare una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco;
4. dare il buon esempio e richiedere atteggiamenti e comportamenti rispettosi dei lavoratori;
5. affrontare precocemente i conflitti tra lavoratori;
6. considerare e analizzare, nella valutazione dei rischi, anche quelli psico-sociali (sia per gli uomini che per le donne).

Altro aspetto importante è legato al fidarsi e affidarsi: molte vittime spesso non parlano delle loro esperienze di molestie ricevute per vergogna, per mancanza di fiducia verso l'interlocutore o paura del giudizio. Tra le figure di riferimento alle quali potersi rivolgere vi possono essere:

1. consigliere di fiducia, se presente;
2. datore di lavoro;
3. dirigente;
4. medico competente;
5. RLS;
6. RSA (Rappresentanza Sindacale Aziendale) e RSU (Rappresentanza Sindacale Unitaria);
7. numero verde antiviolenza e stalking, gratuito e attivo h24 (1522).

- N5) D.Lgs. 231/01: whistleblowing e canali interni di segnalazione: le nuove linee guida Anac

ANAC, l'Autorità Nazionale Anticorruzione, ha approvato le nuove "Linee Guida n. 1/2025 in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione" con delibera n. 478 del 26 novembre 2025, completando il quadro applicativo del D. Lgs. 24/2023 sul whistleblowing.

Con delibera n. 479, anch'essa approvata dal Consiglio il 26 novembre 2025, l'Autorità ha poi introdotto modifiche e integrazioni alla delibera n. 311 del 12 luglio 2023 recante le Linee guida sulla presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, al fine di allineare tali indicazioni alle nuove Linee guida sui canali interni e di superare criticità emerse in fase applicativa da parte dei soggetti tenuti ad applicare il D. Lgs. n. 24/2023, garantendo così una maggiore coerenza e operatività del quadro regolatorio complessivo.

Le Linee Guida n. 1/2025 si inseriscono nel quadro tracciato dal D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, comunemente indicato come Decreto Whistleblowing, che ha recepito in Italia la direttiva (UE) 2019/1937 e ha ridisegnato in modo organico la disciplina del whistleblowing, attribuendo ad ANAC il generale potere di indirizzo in materia di misure di prevenzione della corruzione.

In questo contesto, le Linee Guida n. 1/2025 forniscono indicazioni operative sulle modalità di gestione dei canali interni di segnalazione, con l'obiettivo di garantire un'applicazione uniforme ed efficace della normativa sul whistleblowing da parte dei soggetti tenuti alla sua applicazione.

Le nuove indicazioni sul whistleblowing vanno a completare la realtà dell'applicazione del D. Lgs 24/2023, il cui quadro complessivo può essere sintetizzato come segue:

- Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 approva le Linee guida sulle procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, in attuazione dell'Art. 10 del D. Lgs. 24/2023.
- Delibera n. 478 del 26 novembre 2025 approva le Linee guida sulle procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni interne.
- Delibera n. 479 del 26 novembre 2025 non rientra nella Linee Guida n. 1/2025, ma modifica e integra la delibera n. 311/2023, aggiornando le Linee guida sulle segnalazioni esterne per allinearle alle nuove indicazioni sui canali interni e superare alcune criticità applicative emerse nella prima fase di attuazione del D. Lgs. 24/2023.

Il D. Lgs. 24/2023 prevede, in capo ai soggetti pubblici e privati rientranti nel proprio ambito di applicazione, l'obbligo di attivare canali interni di segnalazione che garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione. Tali garanzie devono essere assicurate lungo l'intero processo di gestione della segnalazione, dalla ricezione al trattamento delle informazioni.

Le Linee Guida n. 1/2025 ribadiscono la preferenza sistematica per il ricorso al canale interno di segnalazione, in quanto strumento più prossimo all'origine delle violazioni e idoneo a consentirne una gestione tempestiva ed efficace. Il ricorso al canale esterno presso ANAC è ammesso solo in specifici casi previsti dal decreto 24/2023, quali ad esempio l'assenza del canale interno, la sua non conformità, la mancata adozione di adeguate misure di seguito alla segnalazione o il concreto rischio di ritorsioni nei confronti del segnalante.

Le Linee Guida affrontano poi in modo sistematico i principali profili operativi connessi all'istituzione e alla gestione del canale interno, soffermandosi in particolare su:

- la disciplina del canale interno di segnalazione, inclusi i profili di coinvolgimento delle organizzazioni sindacali;

- le modalità di presentazione delle segnalazioni, sia in forma scritta sia orale;
- la gestione delle segnalazioni anonime;
- le ipotesi sanzionatorie previste in caso di mancata istituzione del canale o di procedure non conformi;
- la struttura di supporto al gestore e i relativi flussi informativi;
- **l'integrazione della disciplina whistleblowing con i Modelli di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/2001.**

Il requisito centrale che connota il gestore del canale è l'autonomia, intesa non solo come separazione funzionale, ma anche come imparzialità, indipendenza operativa e assenza di conflitti di interesse, unitamente a una adeguata conoscenza del contesto organizzativo in cui la segnalazione si inserisce.

Le Linee Guida chiariscono inoltre che il gestore del canale interno è l'unico soggetto legittimato a ricevere, esaminare e trattare le segnalazioni di whistleblowing all'interno dell'ente. Qualora una segnalazione sia ricevuta erroneamente da soggetti diversi dal gestore, questa deve essere trasmessa senza ritardo e comunque entro sette giorni al gestore stesso, assicurando in ogni fase il pieno rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione.

Le Linee Guida n. 1/2025 affrontano anche il tema della formazione, richiamando quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023: enti e amministrazioni rientranti nell'ambito di applicazione sono sensibilizzati ad attivare specifiche attività di formazione periodica e informazione in materia di whistleblowing. Tali attività sono finalizzate ad assicurare una gestione consapevole e accurata delle segnalazioni, a rafforzare la conoscenza della disciplina e a tutelare il segnalante.

Il documento dell'ANAC distingue tra diversi livelli di formazione, calibrati sui destinatari e sulle funzioni svolte all'interno dell'organizzazione, prevedendo in particolare:

- **Formazione rivolta ai soggetti incaricati della gestione delle segnalazioni**, focalizzata sul quadro normativo in materia di whistleblowing, sul Regolamento UE 2016/679 e sulla protezione dei dati personali, sulle procedure e modalità operative di gestione delle segnalazioni, sulla prevenzione e gestione dei conflitti di interesse e sui principi di comportamento cui il gestore deve attenersi.
- **Formazione e informazione rivolta all'intero personale, interno ed esterno all'ente**, finalizzata a chiarire chi può qualificarsi come whistleblower, quali fatti possono essere oggetto di segnalazione, quali canali sono disponibili, quali tutele sono riconosciute dalla normativa e quali segnalazioni restano escluse dall'ambito di applicazione del D. Lgs. 24/2023.

IL RAPPORTO CON I MODELLI 231 E LE IMPLICAZIONI OPERATIVE PER ENTI PUBBLICI E IMPRESE

Un approfondimento specifico delle Linee Guida è dedicato all'integrazione tra disciplina whistleblowing e Modelli organizzativi 231: **gli enti che adottano un MOG 231 devono adeguarlo prevedendo canali interni di segnalazione conformi al D. Lgs. 24/2023, esplicitando il divieto di ritorsione e aggiornando il sistema disciplinare, pena la possibile perdita dell'efficacia esimente del modello stesso**; viene inoltre raccomandata l'adozione di un unico canale idoneo a ricevere tutte le segnalazioni rilevanti ai fini 231 e whistleblowing, per evitare duplicazioni e incertezze per i potenziali segnalanti. La piena conformità alla disciplina sul whistleblowing diventa così non solo un obbligo normativo, ma anche un elemento qualificante dei sistemi di compliance, anticorruzione e governance aziendale.

Come oramai consuetudine da tempo, anche per quest'anno lo Studio ha provveduto a destinare ad enti di beneficenza e cura del sociale l'importo originariamente destinato all'oggettistica natalizia. Nello specifico sono state interessate Ageop Bologna, Leo Milano, Ant carpi, Parrocchia S. Nicolò come contributo al pranzo di Natale per i bisognosi. Siamo certi che condividerete questa scelta di aiuto alle persone più fragili.

Si comunica che lo Studio chiuderà per le festività natalizie dal 24 al 28 Dicembre 2025 compresi.

Per necessità urgenti dal 29 al 31 dicembre compresi è possibile scrivere una mail a givioli@gmail.com o un messaggio al 338 6132605 indicando un recapito telefonico e il contenuto della richiesta. Cercheremo di rispondervi rapidamente, considerando comunque la possibilità che non sia possibile dare riscontro urgentemente.

La riapertura completa è prevista per mercoledì 07 Gennaio 2026.

L'occasione è gradita per formulare i migliori auguri di un Santo e sereno Natale 2025 e di buon inizio del nuovo anno 2026.

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, ats, ipsoa, il sole24ore, tuttoambiente, iae, quotidiano sicurezza.it, privacylawconsulting, la repubblica, italia oggi, epc, necsi. Può inoltre contare sulla ns disponibilità ad approfondire i temi qui trattati